

COL BLANC

Printemps 2024 • Volume 58, numéro 1

7 MARS 2024

ÉVÉNEMENT POUR LA JOURNÉE INTERNATIONALE DES DROITS DES FEMMES

**LES FEMMES DU SFMM S'IMPLIQUENT
CETTE ANNÉE ENCORE
POUR EN FAIRE UN SUCCÈS !** PAGE 17

**PRÉPARER LES DEMANDES POUR LES PROCHAINES NÉGOCIATIONS,
ÇA COMMENCE MAINTENANT** PAGE 3

**CENTRALISATION DES RESSOURCES HUMAINES, ESSAYER D'APPLIQUER
UNE SOLUTION UNIQUE À DES PROBLÈMES MULTIPLES** PAGE 5

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

Sommaire

Nous serons prêts!
Patrick Dubois, président
3-4

Loin des yeux, loin du cœur...
Johanne Joly, secrétaire générale
5

Mots des vice-président(es)
Alix Ossé, Dominique Payette et Éliane Scofield-Lamarche
6-7-8

Pouce vert!
Emmanuelle Lapointe Rioux
9

Risques psychosociaux au travail
Comité des délégués sociaux
11

Des ressources à connaître
Josée Riopel, (secrétaire) comité des délégués sociaux
Préventionniste et fier
Stéphane Forget, représentant à la prévention SST
12

Tous les chemins de l'amour mènent au deuil
Sébastien Bluteau, coresponsable du PAM
13

Piscines été 2024
Frank Mazza, représentant à la prévention SST
14

En tournée près de chez vous
Guillaume Paquette, responsable du
Comité des communications et de la mobilisation
15

Ça gronde :
vêtement féminin dans les sports
Dominique Payette, vice-présidente du
Comité des droits des femmes
16

Journée internationale des droits des femmes
Catherine Therrien, membre du
Comité de la condition féminine
17

Fonds de solidarité FTQ :
plus de 40 ans de présence pour nos membres !
Simon Welman, responsable local du Fonds au SFMM
18-19

Semaine des télécommunications d'urgence
Mélanie Charbonneau, Préposée aux communications
d'urgence au Service de police de la Ville de Montréal
19

À quel âge devrions-nous réclamer la RRQ?
Giovanni Di Tirro, agents des régimes des retraite
20-21

La force de l'inclusion
Sophia Bekkoucha, secrétaire et responsable par intérim
Comité diversité culturelle
22

L'équipe du ColBlanc

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

Comité du journal
ANTHONY MENARD MOQUIN, responsable
JOSÉE RIOPEL, secrétaire
CATHERINE THERRIEN, membre



COL BLANC

Votre magazine syndical

Éditorial Solidaires face à l'adversité

Par **Josée Riopel**, responsable par intérim du Comité du journal



Chers fidèles lecteurs et lectrices,

Je me propulse vers ce nouveau défi avec une grande fierté. Je prends le relais en l'absence de notre cher collègue Anthony Ménard Moquin qui a fait soit dit en passant un travail colossal lors de la dernière édition du journal Col blanc, lors de la dernière édition de l'hiver 2024.

Je me sens privilégiée de faire partie de cette nouvelle aventure qui s'amorce et je suis parée à vous livrer un contenu de qualité et évolutif grâce à la magnifique collaboration de gens passionnés et investis au sein du Syndicat. Et sans oublier, vous, chers membres, qui faites partie intégrante de la grande famille syndicale du 429.

Ce journal se crée dans un esprit participatif et en ce sens vous appartient; c'est l'occasion pour vous de nous livrer vos témoignages, vos réussites et vos questionnements.

Au moment d'écrire ces lignes en cette journée froide du 29 février, je ne peux faire abstraction à cette pénurie de logements, particulièrement celle qui affecte une grande partie des gens du troisième âge; de l'économie inflationniste actuelle qui apporte son lot d'itinérance et de violence à toute heure du jour; de l'indifférence en général.

Bref, soyez confiants que le 429 est là pour vous aiguiller, chers membres, que ce soit tant au niveau de la représentation, défendre vos droits et négocier en moment opportun. Une équipe dynamique et engagée est là à différents paliers pour vous ou un collègue, que ce soit au niveau de la négociation de votre convention, votre sécurité en milieu de travail ou lors d'un problème d'ordre personnel, pour ne nommer que ceux-là.

Nous, les membres du Comité du journal, sommes dédiés à représenter les valeurs et la mission de sa métropole, son histoire, son cachet ainsi que de sa diversité culturelle qui ne cesse de nous éblouir.

À l'amorce du printemps qui s'en vient, propulsons-nous dans cet état d'esprit d'entraide, de réalisation et de notre force collective que représente chacun de ses membres!

L'union fait la force!

Bonne lecture!

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

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

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

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

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

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

Photos : **archives SFMM-429**

Infographiste : **Rachelle Monette, Atelier Québécois Offset inc.**

Mot du président

Patrick Dubois

Nous serons prêts!



Chers membres,

Nous voilà à la croisée des chemins. Des crises partout. Une inflation encore présente et résistante. Nos augmentations de salaire négociées durant la pandémie n'ont pas suivi l'économie. Il nous faut déjà préparer nos demandes en vue des prochaines négociations de la convention collective entre la Ville de Montréal et le Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal qui débiteront dès janvier 2026. Si l'employeur est prêt dès l'automne 2025 alors nous pourrions entamer le tout dès octobre 2025 comme le prévoit le Code du travail (Art. 52).

Avez-vous une petite idée de ce que l'on peut demander pour notre future convention collective? Débutons par le salaire... il est rare d'avoir le contexte économique en notre faveur. Selon l'enquête Gallagher, une augmentation salariale de 3,8 % en moyenne au Québec sera accordée en 2024. Les budgets d'augmentations des salaires réels accordées en 2023 ont été en moyenne de 4,4 % au Québec. Nous avons reçu un maigre 2 %... et je ne vous parle pas ici de l'année 2022 pour laquelle nous avons obtenu 2,25 % alors que les augmentations moyennes au Québec étaient de 5,8 % ! 2,25 %, c'est bien en dessous de l'IPC qui était, quant à lui, de 6,7 % pour l'ensemble de 2022.

Rappelons-nous que le Syndicat a demandé l'employeur (Ville de Montréal) à plus d'une reprise de renégocier les augmentations salariales accordées par la convention collective puisque ces dernières ne suffisaient pas à faire face à la situation économique imprévisible et difficile que nous traversons depuis quelque temps déjà. Mais nos demandes ont toutes été rejetées. Et ce, bien que plusieurs autres municipalités aient accepté d'offrir une bonification salariale.

Si vous le voulez bien, regardons ensemble le retard salarial à rattraper;

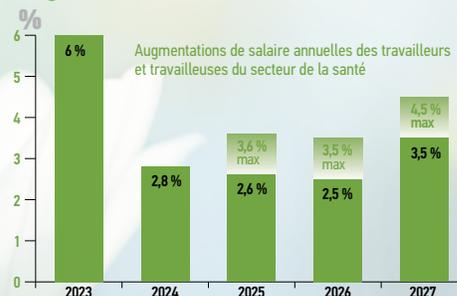
Augmentations salariales annuelles

	Ville de Montréal	Moyenne Québec	Différence
2022	2,25 %	5,8 %	3,55 %
2023	2 %	4,4 %	2,40 %
2024	2,15 %	*3,8 %	1,65 %
Total	6,40 %	14 %	7,60 %

*Il faudra attendre les chiffres réels.

De toute évidence, nous accusons une perte salariale de 7,6 % par rapport aux augmentations accordées au Québec. Ce n'est pas tout. Voici ce que le gouvernement Legault a offert et conclu avec les travailleurs et travailleuses du secteur de la santé;

Augmentations salariales annuelles



Total 17,4 % min à 20,4 % max.

Cela vous donne une bonne idée de ce que vous êtes en droit d'obtenir...

En ayant accepté par le passé des 2 %, voire même 1,5 % d'augmentations, cela équivalait à une baisse de salaires. Pendant tout ce temps, les gestionnaires eux se donnaient de généreux bonis de salaire!!! Il est temps de reprendre notre dû.

La pandémie a forcé la société à s'adapter à la nouvelle réalité qu'est le télétravail. Bien sûr, lorsque possible pour l'emploi. Il faudra l'inclure et l'améliorer dans la prochaine convention collective. Les travailleurs et travailleuses au Québec demandent aussi une plus grande flexibilité dans leurs horaires pour une conciliation travail/vie personnelle en conséquence. De plus, ils veulent s'accomplir et se développer professionnellement ainsi que personnellement par leur emploi. Il faut que cela soit enrichissant! Cela se traduira par la bonification et l'application du plan de carrière à la Ville de Montréal.

La dotation (Art. 19 de la C.C. Ville de Montréal) devra aussi être revue, et ce, de façon majeure. Le traitement des griefs (Art. 21 et 22 de la C.C. Ville de Mtl) n'échappera pas à cette révision non plus. Ce sont là quelques aspects

que votre Syndicat constate, mais c'est VOUS qui déciderez ce sur quoi les négociations auront lieu. Vous pourrez vous exprimer sur ce qui est important pour vous et cela se fera via un sondage qui vous sera acheminé prochainement cette année. Une équipe est déjà formée au Comité exécutif pour entamer les esquisses de ce projet.

Voici les personnes désignées;

Dominique Payette (Vice-présidente)
Éliane Scofield-Lamarche (Vice-présidente)
Éric Filion (Vice-président)
Karen Valenzuela (Trésorière-archiviste)
Johanne Joly (Secrétaire-générale)
Patrick Dubois (Président)
Nancy Roy (conseillère SCFP-Québec)

Le Conseil de direction, ainsi que le Conseil général, participeront via des colloques et des rencontres, à ce projet. Nous avons bien hâte de vous entendre!

Votre Président



Bonne retraite Marcel!

De toute l'équipe du 429

Merci pour tout!

Derrière la réalisation du journal, et ce depuis toujours, se cachent des acteurs essentiels sans qui nous n'aurions pas le journal de qualité

que nous offrons aux membres plusieurs fois par année. Parmi ceux-ci, un partenaire de choix; Marcel Huot, infographiste et conseiller en arts graphiques chez Atelier Québécois.

Marcel travaille avec le Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP-429) depuis 1989. Évoluant au gré des programmes de mise en page et des tendances dans le monde du graphisme, Marcel a été témoin du développement des communications au sein de notre organisation. Ayant côtoyé les différents présidents, agents de communications et autres élus au fil du temps, il était un pilier de stabilité à travers les vents parfois tumultueux du monde syndical.

Marcel a pris sa retraite le 13 mars passé. L'annonce, bien qu'elle ait été partagée longtemps d'avance, a secoué notre organisation. En effet, il est difficile de résumer en quelques mots l'importance du lien de confiance tissé avec Marcel. Celui-ci comprenait parfois mieux les subtilités syndicales que certains militants parmi notre équipe et

promulguait des conseils d'une valeur inestimable lors de la création de matériel promotionnel ou du journal Col blanc.

Évoluant avec le monde de l'infographie, Marcel nous a accompagné dans les différents changements de méthode, d'identité graphique et de culture. Nous garderons des souvenirs d'une valeur inestimable du travail fait en collaboration avec Marcel Huot. Nous le remercions pour sa collaboration, sa générosité, sa sagesse et sa personnalité éclatante naturelle.

Évidemment, notre partenariat avec Atelier Québécois continue avec une relève prometteuse et nous ne sommes pas inquiets pour l'avenir. Marcel a formé des infographistes compétents pour prendre le relais. Mais nous nous rappellerons que dans tout ce que le 429 produit, partage et publicise se cache un peu de lui. Nous en serons éternellement reconnaissants.

Cher Marcel, nous te souhaitons une retraite apaisante comme une mise en page réussie. Nous te souhaitons de nombreuses années ponctuées de bonheur comme une image judicieusement sélectionnée et bien placée dans un éditorial. Nous te souhaitons de la chaleur humaine équivalente à des palettes de couleurs pétillantes. Merci encore pour tout, Marcel!

Mot de la secrétaire-générale

Johanne Joly

Loin des yeux, loin du coeur...

L'organisation des relations de travail entre le Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal et la Ville de Montréal est calquée sur la structure définie par l'employeur. Le nombre de directorats dans notre structure syndicale dépend de la création ou de l'abolition de services centraux, par exemple.

Plusieurs mécanismes, tels que les comités de griefs locaux et le comité central de griefs, découlent de négociations entre les parties. Lorsque l'employeur revoit son mode de fonctionnement, l'ensemble des relations de travail en sont impactées. C'est pourquoi un sujet de conversation revient systématiquement dans les locaux du 429; celui de la centralisation des relations de travail à la Ville de Montréal.

La Division des relations de travail est l'entité qui supervise l'ensemble des alignements des ressources humaines locales.

Cette division dicte, tout en respectant les compétences des arrondissements et des services centraux, la répartition des pouvoirs entre les ressources humaines locales et la Division des relations de travail. Rappelons-nous que les ressources humaines sont entre autres en place pour conseiller les gestionnaires dans l'interprétation de la convention collective et dans les façons dont ils interviennent avec les employés de leurs unités administratives. Lorsqu'il y a un litige entre la partie patronale et la partie syndicale, un grief est déposé et discuté en comité de griefs.

En règle générale, les ressources humaines locales peuvent, par exemple, régler des griefs qui n'ont pas d'impact sur l'ensemble des cols blancs de la Ville de Montréal, donc des enjeux à particularités locales ou individuelles. La Division des relations de travail, de son côté, règle plutôt des enjeux corporatifs comme la rémunération et des litiges dans l'interprétation globale d'articles de la convention collective. Ça semble simple, ce ne l'est pourtant pas.

Depuis plusieurs années déjà, on observe une montée de la présence de la Division des relations de travail dans les discussions portant sur les enjeux à particularités locales. De simples règlements de griefs autrefois signés entre les RH locales et les représentants syndicaux locaux doivent de plus en plus souvent être renégoiés par les parties après être passés entre les mains de la Division des relations de travail. Même chose pour des lettres d'entente négociées localement. Désormais, tout doit systématiquement passer par la Division des relations de travail, ce qui n'était pas nécessairement le cas avant.

Cette présence de plus en plus imposante de la Division des relations de travail a un impact majeur sur la répartition et l'utilisation des ressources de la partie syndicale. D'abord, on perd un temps précieux à avoir

plusieurs fois la même discussion avec différents interlocuteurs. En résulte un embourbement des différentes instances de négociations. Les RH locales ont de moins en moins de latitude pour régler de simples dossiers. La déresponsabilisation de ces dernières mène à leur désengagement. Les mouvements réguliers de personnels du côté des ressources humaines le démontrent bien; enlever la latitude d'action à un employé le démobilise. C'est d'ailleurs un concept généralement présenté par les ressources humaines aux employés. Il est étonnant que ce soit au syndicat de le leur rappeler.



Il est dangereux de considérer les relations de travail à la Ville de Montréal comme une formule universelle qu'on peut appliquer à l'ensemble des services centraux et des arrondissements. Chaque unité, chaque service, chaque arrondissement a ses propres réalités, ses propres enjeux. L'équipe syndicale le sait mieux que quiconque; on ne peut appliquer les mêmes mécanismes partout.

Cette vision idéaliste et simpliste mène à des relations de travail de plus en plus lourdes et de plus en plus judiciairisées.

Nous continuons à réfléchir à des mécanismes plus actualisés en vue des prochaines négociations. Il faudra s'ajuster à cette lourde tangente que décide d'imposer l'employeur, car bien que nous lui signalions régulièrement que nous doutons de la sagesse de la culture qu'il impose à l'ensemble de l'organisation, tout porte à croire qu'il est loin de rebrousser chemin. Nous devons de notre côté, comme d'habitude, nous réajuster pour assurer la défense des travailleuses et travailleurs à l'ère de la centralisation des relations de travail à la Ville de Montréal.

Il est difficile pour moi de ne pas faire de parallèles avec mon milieu d'origine. Je proviens d'une ville liée de plus petite taille. J'ai représenté les membres de plusieurs unités d'accréditations de beaucoup plus petites tailles que la Ville de Montréal. Je peux témoigner de la valeur ajoutée des ressources humaines de proximité. Loin d'être parfaites, celles-ci sont au moins au fait de la réalité des cols blancs de leurs unités de travail. Parfois, devoir côtoyer les cols blancs dont on parle en relations de travail avec le syndicat, ça humanise les enjeux. L'impact en est évident sur la qualité des décisions prises.

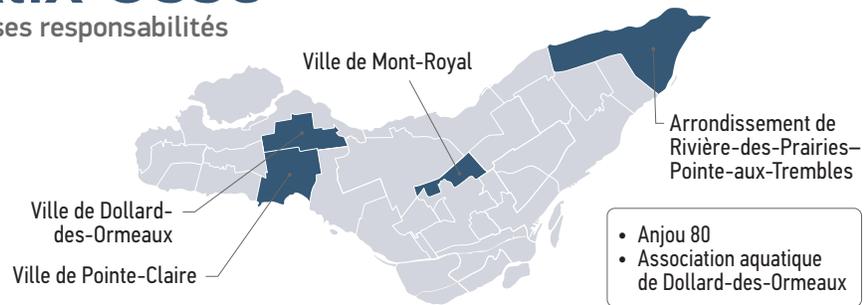
Il est dangereux de considérer les relations de travail à la Ville de Montréal comme une formule universelle qu'on peut appliquer à l'ensemble des services centraux et des arrondissements.

Vice-président



Alix Ossé et ses responsabilités

± 1920
membres



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

Je suis ravi de me présenter à vous.

J'ai nouvellement été élu comme vice-président au Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal. Je suis à l'emploi de la Ville de Montréal depuis 2007. À mes débuts, j'ai occupé le poste d'inspecteur du domaine public dans l'arrondissement Côte-des-Neiges. Au fil du temps, j'ai acquis ma permanence dans l'arrondissement St-Laurent, où j'ai travaillé en tant qu'agent de protection de l'environnement.

Mon parcours m'a conduit à m'intéresser de près aux négociations avec la Ville de Montréal lors du renouvellement de notre convention collective. J'ai ressenti le besoin d'informer mes collègues de St-Laurent sur ces enjeux cruciaux. C'est ainsi que j'ai commencé à m'impliquer activement en tant que délégué syndical.

À la fin de la négociation, j'ai quitté le syndicat pour explorer de nouvelles responsabilités. Mon rôle d'agent technique en environnement au Service de l'environnement m'a absorbé, et je n'avais pas suffisamment de temps pour m'occuper activement des membres. Cependant, même dans ce contexte, j'ai toujours apporté mon aide lorsque mes collègues en avaient besoin.

Mon retour à St-Laurent a été marqué par une opportunité inattendue. La vice-présidente de mon secteur m'a sollicité pour remplacer une collègue qui avait quitté un poste. C'est là que j'ai retrouvé ma passion pour l'accompagnement des membres. J'ai découvert que mon expérience antérieure m'avait préparé à ce rôle, et j'ai plongé avec enthousiasme dans mes nouvelles responsabilités.

Après 1 an en poste, j'ai été contacté par une vice-présidente pour assurer l'intérim de son poste. Cette expérience a été révélatrice. J'ai adoré travailler en étroite collaboration avec nos membres, résoudre leurs problèmes et défendre leurs intérêts. C'est ainsi que j'ai pris la décision de me présenter comme vice-président.

Mon parcours ressemble à un concours de circonstances, mais je crois fermement que chaque étape a contribué à ma croissance et à ma compréhension des enjeux auxquels nos collègues cols blancs font face.

Sur une note plus personnelle, je suis un jeune homme d'origine haïtienne né ici même, au Québec. Mon histoire est un mélange de cultures, de luttes et de résilience, et je suis fier de partager un peu de mon parcours avec vous.

Mes racines plongent profondément dans la terre d'Haïti, cette île vibrante des Caraïbes. C'est là que mes ancêtres ont lutté pour leur liberté, brisant les chaînes de l'esclavage et proclamant leur indépendance en 1804.

J'ai grandi entre deux mondes, portant en moi la richesse de la culture haïtienne et la diversité québécoise.

Mon père, dès son arrivée au Canada en 1976, a été touché par le mouvement du Parti québécois. Il a vu dans ce parti une résonance avec le combat mené par nos compatriotes haïtiens lors de leur délivrance de l'esclavage et de la domination française.

Comme eux, il a cru en la force de la langue, de la culture et de l'identité pour affirmer notre place dans ce pays. Il a défendu l'idée que chaque individu, quelle que soit son origine, peut contribuer à façonner le Québec de demain.



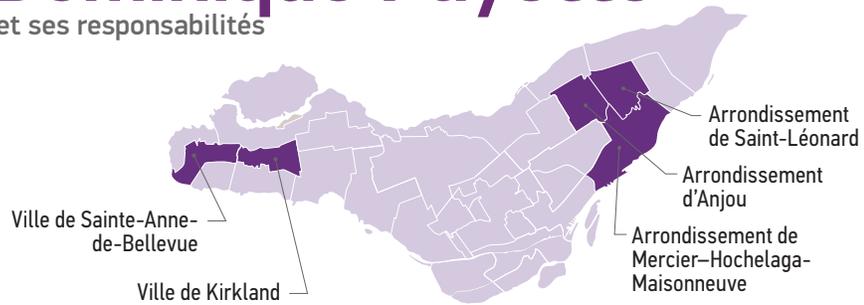
Vice-présidente



Dominique Payette

et ses responsabilités

± 1900
membres



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

On a besoin de vous!

L'implication syndicale est bien plus qu'une simple adhésion à une organisation ou une affiliation à une cause. C'est un acte de courage, de solidarité et de détermination à défendre les droits et les intérêts des travailleurs. Lorsque nous nous impliquons dans un syndicat, nous nous engageons à être les gardiens de nos propres destinées, à nous lever contre l'injustice et à œuvrer pour un avenir plus juste et équitable pour tous.

Être impliqué syndicalement, c'est prendre position pour ceux qui sont marginalisés, exploités ou discriminés dans le monde du travail. C'est s'engager à lutter pour des salaires équitables, des conditions de travail sûres et des avantages sociaux dignes. C'est se dresser contre les pratiques abusives des employeurs et les politiques qui favorisent les profits au détriment des droits des travailleurs.

Enfin, l'implication syndicale est une expression de notre engagement envers des valeurs fondamentales telles que la justice, la solidarité et le respect mutuel. C'est une affirmation de notre engagement envers un monde où chaque individu est traité avec dignité et respect, où les droits de chacun sont protégés et où chacun a la possibilité de prospérer et de s'épanouir.

Ensemble, en tant que membres d'un syndicat, nous sommes plus forts. Nous sommes plus déterminés que jamais à défendre ce en quoi nous croyons. Alors, engagez-vous. Rejoignez le mouvement. Faites entendre votre voix. Car ensemble, nous pouvons accomplir des choses extraordinaires et construire un avenir meilleur pour tous.

Aujourd'hui, je continue ce combat, mais d'une manière différente. Je m'efforce de bâtir des ponts entre les cultures, de célébrer la diversité et de promouvoir l'inclusion.

Mon parcours professionnel dans le monde des cols blancs m'a appris que la force réside dans notre capacité à nous comprendre mutuellement, à apprendre les uns des autres et à grandir ensemble.

Ensemble, nous pouvons créer un environnement où chacun se sent valorisé, où nos différences sont une force et où nos histoires se tissent pour former un avenir commun.

Je suis convaincu que notre collaboration et notre engagement collectif sont essentiels pour défendre nos droits et améliorer nos conditions de travail. Je suis ouvert à vos idées, préoccupations et suggestions, et je m'engage à représenter au mieux vos intérêts.

N'hésitez pas à me solliciter si vous avez des questions ou des sujets que vous aimeriez aborder. Ensemble, nous pouvons faire la différence.

Au plaisir de vous rencontrer et d'échanger davantage!

Cordialement,
Alix Ossé, vice-président

Vice-présidente



Éliane Scofield-Lamarche

et ses responsabilités

Cellulaire : 438 520-2935

± 2000
membres



Organismes et sociétés paramunicipales ou privées

- Parc Six Flags SEC (La Ronde)
- Bureau du taxi

Service de la ville centre

- Service de sécurité incendie de Montréal (SIM)
- Service des infrastructures du réseau routier
- Service de police de la Ville de Montréal (sauf Central 911 et QG)

Des directeurs toujours mieux formés!

Le 21 février dernier, l'ensemble des personnes directrices syndicales de la Ville de Montréal ont été conviées à une séance d'informations sur l'analyse des registres de postes de leur employeur. Cet outil, d'apparence peu séduisante, mais d'utilité fondamentale, représente une grande partie de la fonction de représentant syndical. Fait intéressant, l'employeur est dans l'obligation de nous transmettre deux fois par mois l'ensemble de ces données pour que nous l'analysions ensuite. Il faut donc chérir ce privilège acquis au fil des négociations pour ensuite faire un usage stratégique de ces nombreuses informations.

D'abord un outil qui permet de faire l'inventaire des membres actifs, des postes, des fonctions et des unités administratives de nos secteurs, le registre de postes permet aux personnes représentantes syndicales d'identifier toutes sortes d'informations. Une analyse

assidue des affichages, des postes vacants ou non, des mouvements du personnel en lien avec les règles prévues par la convention collective permet à l'équipe de personnes représentantes syndicales de garder un œil sur l'ensemble de leurs membres. Un calcul des heures faites par les auxiliaires dits banques d'heures sur des fonctions non saisonnières, par exemple, peut permettre d'exiger des permanences à l'employeur par le biais de griefs. Autre exemple; l'obtention de la liste des postes vacants permet de calculer les délais maximaux que l'employeur a pour combler ceux-ci.

Réunies dans nos locaux syndicaux, les personnes directrices syndicales ont donc pu réviser les règles prévues dans la convention et les mettre en lien avec l'information obtenue dans le registre de postes en présence de leurs confrères et consoeurs. Après une journée ponctuée d'échanges et de partages, un constat s'impose; il faudra répéter l'expérience plus souvent!

En vue des prochaines négociations de la convention collective des cols blancs de la Ville de Montréal, une analyse rigoureuse de cet outil permettra d'amasser l'information nécessaire pour améliorer, par exemple, les processus de dotation à travers l'article 19 de la convention collective. Faire l'inventaire des griefs déposés suite à cet exercice mensuel permettra aussi d'éclaircir les articles sur lesquels les parties ne s'entendent pas. Les débats sur différents articles de la convention démontrent que c'est en échangeant entre nous que nous arriverons à un front uni et des interprétations toujours plus uniformes face à un employeur qui ne cesse de centraliser ses ressources pour appliquer uniformément des interprétations parfois hautement problématiques.

La journée de séance d'informations a aussi permis aux représentants syndicaux présents d'en apprendre plus sur les différentes réalités des autres directorats à la Ville de Montréal. Les arrondissements et les services centraux ont des réalités complètement différentes. Cette journée aura donc démontré qu'il est important d'analyser la réalité de



son propre secteur, mais que l'exercice n'est complet que lorsqu'on se met en relation avec d'autres. Ce n'est qu'en posant des questions sur d'autres arrondissements, par exemple, qu'il sera possible d'exposer des arguments étoffés à l'employeur en comité de griefs. Ne soyons pas naïfs, les équipes du côté de l'employeur se parlent entre eux. Il faut continuellement le faire de notre côté aussi!

Ce n'est un secret pour personne; le monde municipal est sous la loupe et plusieurs hauts gestionnaires cherchent des façons de payer moins cher tout en assurant les services minimaux à la population. Personne n'a été à l'abri des récentes cibles d'abolitions. Un mois plus tôt, les services centraux ont été visés par un gel massif de mouvements de personnel. Soudainement, la Ville de Montréal tente de nous convaincre qu'il y a urgence d'économiser de l'argent et que ça passe par une austérité dans la gestion des ressources humaines. Les priorités budgétaires partisans ont passé avant la sécurité et la santé publique. Les pistes cyclables ont plus la cote que les avantages sociaux pour retenir les fonctionnaires.

Ces concepts d'apparence théorique se répercutent concrètement sur les registres de postes. Montée de la quantité de postes temporaires, augmentation de la présence des auxiliaires embauchés en vertu de 6,04 b), autrement appelés banques d'heures, dans des fonctions autres que saisonnières, plusieurs symptômes d'une austérité méprisante à l'égard des membres cols blancs. C'est à travers le registre de postes qu'on peut ainsi répertorier les tendances qui annoncent des années difficiles.

Est-ce que vous suivez assidûment les mouvements de personnel dans vos unités? Vous êtes du genre à porter une attention particulière aux affichages même lorsqu'ils ne concernent pas votre parcours? Vous aimeriez contribuer à l'effort syndical pour que nous soyons toujours plus unis face à l'employeur? Consultez votre équipe syndicale pour savoir si vous pouvez vous joindre comme personne déléguée syndicale et participer à cet exercice avec votre personne directrice syndicale!

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>.

Pouce vert!

Par *Emmanuelle Lapointe Rioux*

Découvrez le monde apaisant des plantes (pour débutants).

Les plantes d'intérieur sont bien plus que de simples éléments de décoration, elles procurent un réel bienfait sur notre santé mentale et physique. Pour les débutants, plonger dans le monde des plantes peut sembler intimidant, mais avec un peu de pratique et la bonne information, cela peut devenir une activité enrichissante et gratifiante.

Choisir des plantes robustes et faciles d'entretien est primordial pour ne pas se décourager. Les photos, les cactus, la plante-araignée, le lierre et la sansevierie sont de bonnes plantes pour tenter sa chance. Elles sont entre autres résistantes aux arrosages irréguliers et aux différents niveaux de luminosité.

L'arrosage est l'un des aspects les plus délicats de l'entretien des plantes, on tend souvent à trop les arroser ou encore complètement les oublier. Pour un arrosage optimal, il est recommandé de laisser sécher la terre et de tester de temps à autre le sol avec votre doigt. Quand la terre est sèche sur une profondeur de plus de quelques centimètres, il est temps pour un arrosage. Il vaut mieux arroser à petites doses et souvent, qu'abondamment de manière espacée.

La clé de la réussite est la patience, l'observation et l'ajustement progressif des soins que vous donnez à vos plantes.

Alors, lancez-vous et laissez la magie de la nature embellir votre quotidien.

Pothos



Lierre



Sansevierie Plante Araignée



PRÊT POUR

l'été?

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

BURROWES
COURTIERS D'ASSURANCES

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

Profitez de
votre **rabais**
exclusif de
GROUPE

1 888 522-2661

www.burrowes.ca



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

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

Nos coordonnées

Boîte vocale SFMM :
514 842-9463, poste 403

Courriel :
comiteds@sfmm429.qc.ca

Sur le Web :
Comité délégués sociaux



Risques psychosociaux au travail

Les risques psychosociaux au travail sont une réalité trop souvent négligée dans de nombreuses organisations. Ces risques englobent un large éventail de facteurs qui peuvent avoir un impact négatif sur la santé mentale, le bien-être et la productivité des employés. Parmi ces risques figurent le stress, le harcèlement, la violence, le surmenage, l'isolement social, et bien d'autres encore.

Le stress au travail est l'un des principaux risques psychosociaux auxquels de nombreux travailleurs sont confrontés. Les pressions liées aux délais serrés, aux charges de travail excessives, à la peur du chômage et aux conflits interpersonnels peuvent contribuer à un niveau de stress chronique préjudiciable à la santé mentale des employés. Ce stress peut se manifester par des symptômes tels que l'anxiété, la dépression, les troubles du sommeil et les troubles digestifs, et peut finalement entraîner un épuisement professionnel, également connu sous le nom de burn-out.

Le harcèlement sous toutes ses formes constitue également un risque majeur sur le plan psychosocial. Qu'il s'agisse de harcèlement moral, sexuel, discriminatoire ou de toute autre forme de comportement offensant ou humiliant, cela peut avoir des conséquences dévastatrices sur la santé mentale des victimes, les poussant parfois à quitter leur emploi ou à subir des traumatismes psychologiques durables.

De plus, le manque de soutien social au travail et l'isolement peuvent également être des facteurs de risque importants. Les employés qui se sentent exclus, ignorés ou isolés de leurs collègues, peuvent éprouver un sentiment de solitude et de désespoir qui affecte leur bien-être général et leur engagement au travail.

Les conséquences des risques psychosociaux ne se limitent pas aux individus, elles peuvent également avoir un impact significatif sur les organisations. Une productivité réduite, un taux élevé d'absentéisme, un roulement accru du personnel et des litiges potentiels sont autant de conséquences néfastes pour les entreprises qui ne parviennent pas à aborder efficacement ces risques.

Pour prévenir et atténuer les risques psychosociaux au travail, il est impératif que les employeurs prennent des mesures proactives pour créer un environnement de travail sain et favorable. Cela peut inclure la mise en place de politiques de prévention du harcèlement, la promotion d'une culture organisationnelle respectueuse et inclusive, la formation des gestionnaires et des employés sur la gestion du stress et des conflits, ainsi que la mise en place de mécanismes de soutien psychosocial tels que des programmes d'aide aux employés et des ressources de counseling.

En conclusion, les risques psychosociaux au travail sont une préoccupation majeure pour la santé et le bien-être des employés, ainsi que pour la performance globale des organisations. Il est essentiel que les employeurs reconnaissent ces risques et prennent des mesures appropriées pour les prévenir et les atténuer, afin de créer des environnements de travail sains, sûrs et épanouissants pour tous.

Si vous vivez une situation de risques psychosociaux au travail, communiquez avec un délégué social dans votre secteur, ou avec le programme d'aide aux membres.

Besoin d'aide ? Problèmes personnels ?

JEU • BURN OUT • CONSOMMATION • VIOLENCE
UN SERVICE CONFIDENTIEL D'AIDE ET D'INFORMATION
VOUS EST OFFERT SANS FRAIS PAR NOTRE SYNDICAT

Les responsables du Programme d'aide aux membres (PAM)

514 842-9463

Luce Laflamme et Sébastien Bluteau

Comité des délégués sociaux

Des ressources à connaître

Par **Josée Riopel**, (secrétaire) comité des délégués sociaux

On ne parlera jamais assez de l'importance d'avoir des personnes ressources qui viennent en aide aux membres qui vivent une situation ponctuelle par exemple une difficulté d'ordre personnel que ce soit au niveau médical, financier, conjugal ou dépendance (jeux, alcool, drogue...etc).

Effectivement, parfois une situation ponctuelle peut survenir et c'est à ce moment qu'une écoute active empreinte d'empathie peut faire la différence. La famille, les amis sont certes un bon filet de sécurité mais ils ne sont pas nécessairement impartiaux face à une situation.

Une équipe dédiée et formée est en place pour cerner les difficultés, les besoins et prêter une oreille attentive à ses membres et les réorienter vers les ressources appropriées.

Des activités auront lieu au cours de l'année 2024 afin d'augmenter notre visibilité vous n'avez entre autre qu'à visiter le journal du Col Blanc qui offre quatre parutions par année pour vous en informer; le bouche-à-oreille demeure également une bonne façon de se faire connaître.

Vous pouvez nous soumettre toute question ou suggestion



Vice-Présidente :
Dominique Payette

Responsable :
Rose Alcia Théodore

Secrétaire :
Josée Riopel

Membres :
Sophia Bekkoucha,
Sophie Demers-Cyr



comiteds@sfmm429.qc.ca

Santé et sécurité au travail

Préventionniste et fier

Par **Stéphane Forget**, représentant à la prévention SST

J'ai le bonheur d'occuper la fonction de préventionniste au Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal depuis quelques mois déjà. J'aurai probablement le plaisir de côtoyer plusieurs d'entre vous dans les différents dossiers en santé-sécurité au travail des secteurs que je couvre. En attendant, je profite de cette édition du journal pour me présenter à l'ensemble des membres!

J'ai été directeur syndical du Service de l'approvisionnement et du matériel roulant et ateliers pendant les 14 dernières années. J'occupe la fonction d'agent de distribution d'équipements motorisés en atelier. J'ai toujours été intéressé par la santé et sécurité au travail, car la nature de mon travail impliquait des expositions à des dangers d'accidents de travail majeurs.

Durant ces années, j'ai été 12 ans membre du Comité de l'organisation physique du Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal, dont 3 ans comme responsable. Je suis aussi délégué social depuis plus de 10 ans et impliqué dans le comité syndical pendant les 3 dernières

années comme responsable. Lors de cette expérience, j'ai été impliqué, entre autres, dans la campagne Centraide pour promouvoir les délégués sociaux auprès des membres ainsi que des gestionnaires tout en amassant des fonds pour notre partenaire principal.

J'ai été co-fondateur du Comité santé-sécurité de mon directorat et du sous-comité et inspection, dont j'ai aussi été le co-président.

C'est ce grand intérêt qui m'a mené à soumettre ma candidature au Comité exécutif pour devenir le nouveau préventionniste à la suite du départ à la retraite de Luc Veillette. C'est un honneur de remplacer un militant expert aussi respecté par les membres et nos vis-à-vis patronaux. Je travaillerai rigoureusement à relever le défi à la hauteur de mon prédécesseur. Je m'engage à exécuter mes tâches de préventionniste avec la plus grande diligence et je suis très reconnaissant de la confiance qu'on m'accorde en m'octroyant ces importantes fonctions.



Programme d'aide aux membres (PAM)

Tous les chemins de l'amour mènent au deuil

Par **Sébastien Bluteau**, coresponsable du PAM



Lorsque l'on m'a proposé d'écrire au nom du programme d'aide aux membres un article sur le deuil, soit mon domaine de spécialisation d'étude, je me suis questionné sur la meilleure manière d'amener un sujet aussi épineux, difficile et douloureux. Je suis toutefois bien placé pour savoir que la mort et le deuil n'attendent jamais le moment propice pour s'imposer dans la vie des gens, donc je me permets d'imposer des paroles douces et bienveillantes à toute personne qui aurait vécu cet arrachement brutal dans un passé proche ou lointain, ou qui devra le subir dans le futur.

Il existe autant de manières de vivre un deuil qu'il existe de manières d'aimer, signifiant que chaque deuil est aussi unique que l'histoire d'amour à laquelle il se rapporte. Il existe évidemment des données statistiques et des généralités sur l'expérience du deuil qui sont des connaissances utiles pour moi dans mon rôle d'accompagnateur de deuil. Par exemple, la majorité des personnes endeuillées ne consulteront aucun professionnel pour les aider à se remettre de la mort d'un être aimé; à l'inverse, seulement une proportion infime des endeuillés vivront un deuil compliqué ou pathologique au sens psychiatrique.

Si toutefois ces données pouvaient être encourageantes pour certains, il n'en demeure pas moins que le deuil est une épreuve colossale face à laquelle les repères peuvent être rares. Certains vivent le pire de leur deuil dans les premiers jours et font de leur mieux pour continuer à vivre une vie « normale » le plus rapidement possible, soit par préférence ou par obligation. D'autres se surprendront eux-mêmes de leur capacité à « bien » vivre les premiers jours ou semaines suite à la mort, pour malheureusement constater que l'onde de choc émotionnelle les attendait plusieurs mois après le décès.

Quelque soit le cas de figure, il est important de normaliser celui qui est le plus commun : le deuil difficile, celui qui blesse, qui donne physiquement mal, qui continue de nous arracher des larmes lorsqu'on ne pense pas possible de pouvoir lui en donner une seule de plus... autrement dit, le deuil qui ne peut simplement pas être bien vécu. Tout comme il n'y a pas bonne manière de se faire rouer de coups, il est difficile de concevoir qu'il y ait une bonne manière de vivre un deuil. Nous ne pouvons alors que faire de notre mieux face à l'inacceptable.

C'est en fait dans la nature même de l'expérience du deuil que de perdre ses repères, de ressentir le besoin de s'insurger contre n'importe qui ou quoi qui serait susceptible, ne serait-ce que pour une brève période, de donner un sens à cette perte insensée. Que vous ayez besoin de vous isoler pendant un temps ou à l'inverse de toujours vouloir être en présence d'autrui; de prendre un arrêt de travail ou bien de vous « noyer » dans le travail; que vous soyez inhabi-

tuellement irritables, distraits, désorganisés ou prompts aux sautes d'humeur; ce que vous vivez est difficile et vos réactions et besoins sont légitimes, même si vous ne les comprenez pas totalement vous-même.

Ces changements risquent d'être temporaires, mais de vouloir en faire abstraction et de tenter de continuer comme si de rien n'était ne risquerait que d'ajouter une couche de difficultés supplémentaire à votre quotidien déjà pénible. Même s'il est difficile d'y arriver, tentez d'être indulgent et doux avec et envers vous-même quant à vos propres attentes personnelles. Vous aurez tout le temps au monde pour redevenir aussi exigeant avec vous-même que vous le voudrez lorsque vous irez mieux. En attendant, permettez-vous de vous réfugier temporairement dans l'inhabituel si la chose vous apporte du soulagement, et ce peu importe ce que de tels changements comportent pour vous : faire moins (ou plus du tout) de ménage, manger moins sainement de sorte à privilégier la facilité, consacrer plus de temps aux divertissements (ou distractions, si le divertissement n'est pas possible), etc.

Au-delà des outils et stratégies personnelles que vous pouvez utiliser pour tenter de vivre votre deuil le moins péniblement possible, le recours à l'accompagnement de deuil via mon rôle de coresponsable du programme d'aide aux membres est également une possibilité. L'approche que j'utilise est celle de l'accompagnement non directif, signifiant que mon rôle n'est ni de vous dire quoi faire ni de vous dire comment vous devriez réagir ou vous sentir. Je vous offre plutôt un cadre sécuritaire et confidentiel pour parler de vous, de votre relation à l'être aimé et de ce que cette personne représentait pour vous.

Aussi contre-intuitif qu'il puisse paraître, c'est parfois en reconnaissant dans toute son intensité l'amour porté à la personne défunte qu'il peut être plus facile de cheminer plus doucement vers un monde où l'être aimé n'est plus. À l'inverse, les deuils de personnes avec qui les relations étaient davantage conflictuelles ou négatives peuvent parfois être particulièrement difficiles, mais le même principe s'applique ici, soit de nommer les choses, quitte à exprimer sa colère, son ressentiment ou bien la tristesse qu'entraîne la perte définitive d'une possible réconciliation.

Ces conversations peuvent être douces et servir à célébrer de grandes histoires d'amour, tout comme elles peuvent être pénibles et donner lieu à des constats blessants. Peu importe ce que vous croyez qui pourrait ressortir d'une telle démarche, je vous accueillerai sans jugement et pourrai également vous référer vers des ressources adaptées à vos besoins si mes services ne peuvent pas y répondre ou ne sont pas suffisants.

Santé et sécurité au travail

Piscines été 2024

Par **Frank Mazza**, représentant à la prévention SST



La situation s'améliore dans les piscines, malgré la pénurie de sauveteurs!

La saison d'ouverture des piscines et des pataugeoires arrive bientôt. L'été amène aussi son lot de jeunes travailleurs et travailleuses qui, durant plusieurs semaines, verront à la bonne marche de nombreuses installations aquatiques partout sur l'île de Montréal. Pour certains, c'est un retour au travail tandis que pour d'autres c'est un premier emploi. Mais peu importe la situation, il faut être conscient des dangers qui nous guettent au travail.

La pénurie de sauveteurs, heures d'ouverture réduites, voire de fermetures de piscine : la pandémie a amené de nombreux défis pour les piscines à travers le Québec. Toutefois, un retour à normale est anticipé pour la saison 2024.

Selon les obligations de l'employeur en vertu de l'article 51 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail, votre employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychologique de ses travailleurs et travailleuses. C'est donc dire que les installations sur lesquelles il a autorité doivent être équipées et aménagées de façon sécuritaire. Il doit aussi former ses travailleurs et s'assurer que les méthodes de travail soient aussi sécuritaires. Finalement, il doit fournir gratuitement les équipements de protection individuels (ÉPI) requis en fonction des tâches effectuées.

Les obligations du travailleur quant au travailleur, en vertu de l'article 49, il doit s'assurer de prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé et sa sécurité et ne pas mettre en danger celles des autres personnes qui se trouvent sur les lieux du travail ou à proximité.

Concrètement, cela signifie de respecter les méthodes sécuritaires de travail et porter son équipement de protection individuelle (ÉPI).

Autour d'une piscine, les risques sont plus nombreux que l'on peut imaginer.

Certaines installations nécessitent que les produits de désinfection (chlore, pH) soient manipulés par les sauveteurs. Il faut donc s'assurer de porter adéquatement ses ÉPI et de respecter la méthode de travail sécuritaire. Il faut aussi bien entreposer ses ÉPI. Les cartouches des masques respiratoires seront inefficaces après une très courte période si elles sont mal entreposées entre les usages. Les travailleurs doivent aussi se protéger des contraintes thermiques.

Êtes-vous bien protégé contre le soleil? Buvez beaucoup de liquide frais toute la journée avant d'avoir soif et utilisez un écran solaire... Utilisez un écran solaire et un baume pour les lèvres avec un facteur de la protection solaire, même lorsque le temps est nuageux, et faites de nouvelles applications au besoin.

Pour éviter un coup de chaleur, le port d'un chandail, d'une casquette et l'utilisation d'un parasol, ainsi qu'une hydratation adéquate, devraient diminuer grandement les risques.

Pour éviter un coup de chaleur, le port d'un chandail, d'une casquette et l'utilisation d'un parasol, ainsi qu'une hydratation adéquate, devraient diminuer grandement les risques.

Les insectes piqueurs représentent aussi un risque pour la santé des travailleurs et des usagers. L'inspection régulière de l'installation et le signalement à ses supérieurs de la présence de nids d'insectes sont les mesures appropriées à prendre. Ceux-ci doivent faire le nécessaire pour détruire les nids. L'inspection de la piscine et de ses alentours permet aussi de détecter la présence de seringues souillées. Celles-ci doivent être ramassées en respectant rigoureusement la procédure visant leur élimination. Malheureusement, les utilisateurs peuvent aussi représenter un

danger pour les travailleurs. Il n'est pas rare qu'un travailleur soit victime d'insultes. Un employé qui utilise les bons mots et l'attitude adéquate peut ainsi éviter une agression physique. Tous ces risques doivent faire l'objet d'une formation adéquate des travailleuses et des travailleurs en début de saison. Vous pouvez aussi vous adresser à vos représentants syndicaux si vous avez des questions concernant la santé et la sécurité du travail.

Remerciements

On ne le dit pas assez souvent, remercions fortement nos sauveteurs qui assure la sécurité des usagers dans l'eau, sur l'eau et près de l'eau, jour après jour année après année. De plus, ils assurent un service à clientèle et voire les dépasser. Leurs communication et intervention aide à prévenir les blessures des usagers. Le personnel informe les usagers des comportements inacceptables, et veille à l'application des règles et règlements.

Un bel été en santé et en sécurité il ne me reste qu'à souhaiter une très belle saison estivale à tous nos jeunes travailleuses et travailleurs en souhaitant qu'ils aient toujours en tête les moyens de prévenir les accidents au travail.

Comité des communications et de la mobilisation En tournée près de chez vous



Par **Guillaume Paquette**, responsable du Comité des communications et de la mobilisation

Le comité de communication et mobilisation du Syndicat continue ses visites dans les arrondissements et dans les Services qui n'ont pas ou peu de représentants syndicaux. Nous en profitons pour informer les membres rencontrés sur tout ce qui touche le Syndicat, répondre à leurs questions, les mobiliser et leur montrer que même s'ils n'ont pas de représentant syndical présentement, ils ne sont pas seuls et ils bénéficient quand même du soutien de l'ensemble de la structure syndicale. Nous tentons par la même occasion de recruter de nouveaux représentants syndicaux afin de renforcer la structure déjà en place et de donner une voix à ceux qui n'en ont malheureusement pas présentement. Avant notre départ, nous leur laissons toujours une page informative contenant des codes QR leur permettant d'avoir des réponses aux questions qui les préoccupent le plus : Programme d'aide aux membres, santé et sécurité au travail, Fonds de secours maladie, accident et régime de retraite. Elle contient aussi les coordonnées de leur vice-président, de leur agent de griefs et du Syndicat. Aussi, nous leur donnons pour affichage l'alerte syndicale, une feuille avec le code QR pour obtenir rapidement des informations sur le Fonds de secours maladie-accident et pour télécharger la convention collective. Finalement, la fiche informative contient un bouton panique rouge, un code QR afin de rejoindre rapidement la structure syndicale.

En décembre dernier, nous avons sillonné l'arrondissement Rosemont/La Petite-Patrie. Nous sommes arrêtés à la Mairie, au bureau Accès-Montréal, à la bibliothèque de Rosemont, à la bibliothèque Marc-Favreau, à la Voirie, dans les bureaux de l'Éclairage, du marquage et de la signalisation, au centre Étienne-Desmarteau et enfin au centre Père-Marquette. Puis en janvier, nous nous sommes rendus dans l'arrondissement Montréal-Nord. Nous avons

visité la Mairie, le bureau Accès-Montréal, les Finances, les Ressources humaines, les Travaux publics, le bureau des permis et des inspections, la bibliothèque Yves-Ryan, la Maison culturelle et communautaire, la bibliothèque Henri-Bourassa, la bibliothèque Belleville et l'aréna Fleury en compagnie de leur directeur syndical, Jean-Jacob Tulias. Plus tard en janvier, nous avons été dans l'arrondissement Outremont. Nous nous sommes arrêtés à la Mairie, au bureau Accès-Montréal, au Centre communautaire intergénérationnel, à la Sécurité publique, à l'aréna Outremont, au bureau de l'urbanisme, des permis et des inspections, à la bibliothèque Robert-Bourassa et aux Travaux publics.

Partout où nous sommes allés, nous avons informé les membres que nous avons eu l'opportunité de rencontrer sur tout ce qui touche le Syndicat et nous avons bien sûr répondu à leurs nombreuses questions. Notre visite a toujours été très appréciée par les membres sur place. Ils ont trouvé que c'était une très bonne initiative de se déplacer afin de pouvoir venir les rencontrer. Nous avons toujours été bien accueillis et les membres étaient enthousiastes par notre présence dans leurs milieux de travail respectifs. Ils nous ont aussi mentionné que, comme ils n'ont pas de représentation syndicale, ils se sentent un peu délaissés, peu appuyés et sans véritable voix. Notre visite leur a montré qu'ils ne sont jamais seuls et qu'ils ont toujours le soutien du Syndicat et de sa structure. Ça a aussi permis de relancer la mobilisation dans ces coins de la ville. Nous en avons aussi profité pour approcher plusieurs membres afin de mesurer leur intérêt pour qu'ils se présentent comme représentant syndical. Plusieurs étaient très ouverts à faire le saut. Enfin, les membres rencontrés étaient bien contents de recevoir la page informative et l'alerte syndicale. Ils trouvaient cette initiative géniale et ils ont affiché ces documents bien en vue dans les locaux communs à tous les cols blancs.

Nous souhaitons remercier tous les membres que nous avons rencontrés pour leur temps, leur accueil chaleureux, leur ouverture, leur intérêt et leurs questions. Le comité de communication et mobilisation continue de visiter les arrondissements et les Services qui n'ont pas ou peu de représentation syndicale. Si c'est votre cas, n'hésitez pas à nous contacter via cette adresse courriel comitecommunication@sfmm429.qc.ca et il nous fera un grand plaisir de venir vous rencontrer et de discuter avec vous dans vos milieux de travail.



Arrivées



ALIX OSSÉ,
vice-président



ÉRIC FILION,
vice-président

Comité des droits des femmes

Ça gronde : vêtement féminin dans les sports

Par **Dominique Payette**, vice-présidente du Comité des droits des femmes



La Journée internationale des droits des femmes est bien plus qu'une simple date sur le calendrier. C'est un moment de réflexion, de mobilisation et d'action pour défendre les droits et l'égalité des femmes à travers le monde. Mais cette année, quelque chose de différent gronde dans l'air. Les femmes du monde entier ne se contentent pas de célébrer leurs réalisations passées ; elles réclament un changement radical et immédiat.

Ce grondement est le cri de celles qui en ont assez des inégalités persistantes, de la discrimination, du harcèlement et de la violence basée sur le genre. C'est le rugissement de femmes fatiguées d'être sous-

représentées, sous-payées et limitées dans leurs opportunités professionnelles et personnelles. C'est le murmure des voix qui refusent d'être réduites au silence, qui refusent de se plier à des normes et des attentes dépassées, et qui demandent à être entendues et respectées.

La sexualisation des vêtements féminins dans le sport est un phénomène préoccupant qui persiste dans de nombreuses disciplines sportives à travers le monde. Cette tendance consiste à mettre l'accent sur l'aspect esthétique et séduisant des vêtements portés par les femmes athlètes, plutôt que sur leur performance ou leur confort.

Dans de nombreux cas, les vêtements féminins sont conçus et commercialisés de manière à mettre en valeur le corps féminin de manière sexuelle, avec des coupes ajustées, des décolletés plongeants et des designs suggestifs. Ces vêtements peuvent souvent être associés à des stéréotypes de genre qui réduisent les femmes athlètes à des objets de désir plutôt qu'à des compétitrices sérieuses.

Cette sexualisation des vêtements féminins dans le sport perpétue des normes de beauté irréalistes et nocives, qui peuvent avoir des conséquences néfastes sur l'estime de soi et la santé mentale des femmes et des jeunes filles. En focalisant l'attention sur l'apparence physique plutôt que sur les compétences athlétiques, cela peut également limiter les opportunités pour les femmes dans le sport, en les encourageant à se conformer à des normes de beauté strictes plutôt qu'à se concentrer sur leur développement en tant qu'athlètes.

De plus, la sexualisation des vêtements féminins dans le sport peut contribuer à perpétuer les problèmes de harcèlement et d'objectification des femmes dans le domaine sportif. En mettant l'accent sur l'aspect sexuel des vêtements, cela peut encourager une culture où les femmes sont jugées et valorisées en fonction de leur apparence plutôt que de leurs compétences et de leurs réalisations athlétiques.

Pour combattre la sexualisation des vêtements féminins dans le sport, il est essentiel que les fabricants, les détaillants et les organisations sportives adoptent une approche plus égalitaire et respectueuse en matière de conception et de marketing des vêtements. Cela inclut la création de vêtements qui mettent l'accent sur la performance, le confort et la fonctionnalité plutôt que sur l'esthétique sexuelle, ainsi que la promotion d'une culture sportive inclusive qui valorise les compétences et les réalisations des athlètes, quel que soit leur genre.

En conclusion, la sexualisation des vêtements féminins dans le sport est un problème complexe qui nécessite une attention et une action urgentes. En mettant fin à cette tendance et en promouvant une représentation plus égalitaire et respectueuse des femmes dans le sport, nous pouvons créer un environnement où toutes les athlètes se sentent valorisées, respectées et libres de performer à leur meilleur niveau, sans être réduites à des objets de désir.

Le temps de...



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

Soirée du Comité de la condition féminine Journée internationale des droits des femmes

Par **Catherine Therrien**, membre du Comité de la condition féminine

À vous, chères femmes

Au moment de rédiger ces lignes, nous sommes au lendemain d'une fabuleuse soirée au cours de laquelle nous avons célébré les femmes.

La Journée internationale des droits des femmes bat son plein en ce 8 mars. Sur toutes les tribunes, on entend parler de cette cause si grande et si noble. Pourtant, je me surprends à fixer la page blanche devant moi. Pourquoi donc? Il y a tant à dire, n'est-ce pas? Le seul mot qui me vient en tête présentement est équilibre.

L'équilibre entre ce qui a été fait et ce qu'il reste à faire

L'équilibre entre notre tête et notre cœur

L'équilibre entre la femme, la mère (de cœur ou de sang), l'amoureuse, l'amie, la sœur...

L'équilibre entre vouloir et pouvoir

L'équilibre entre s'investir dans son travail et avoir du temps de qualité avec les enfants et ceux qu'on aime, nous comprise!

L'équilibre entre tous nos rôles, ceux qu'on nous attribue par défaut mais aussi ceux que l'on se donne

L'équilibre entre vivre à fond et prendre le temps. Ce temps qui passe beaucoup trop vite

L'équilibre entre souhaiter être la meilleure partout et s'accorder la même tendresse, la même empathie qu'on accorde aux autres

La liste pourrait continuer encore et encore. Je suis d'ailleurs persuadée que l'énumération se poursuit dans votre tête!

Depuis quelques années, on peut avoir l'impression que la cause des femmes recule plus qu'elle n'avance. L'accessibilité à des ressources d'entraide sociales, l'accessibilité à l'avortement, l'accessibilité à des soins de santé adéquats peu importe la région d'où l'on vient, de nombreux droits que l'on croyait acquis sont bafoués pour des millions de femmes et ce, aux quatre coins du globe. Mais il faut continuer d'avancer. Et surtout, il faut continuer à croire en la force du nombre. Il faut éduquer nos filles, nos garçons à poursuivre les combats pour l'égalité et combattre l'inégalité, la dénoncer haut et fort. L'éducation des générations futures, l'ouverture dans les dialogues, la recherche

d'une justice égalitaire deviendront nos meilleures armes.

Hier, c'est environ 300 personnes qui se sont présentées à cette soirée. Bien que je sois une fonctionnaire de longue date, c'est la mine un peu honteuse que je vous avoue qu'il s'agissait de ma première participation à cet événement festif. Première, mais certes pas la dernière! L'énergie qui se dégageait de la salle était palpable. Tout au long de cette soirée, j'ai pu être témoin tantôt de collègues riant à gorge déployée, tantôt d'amies se serrant très fort dans les bras l'une de l'autre avec émotion, de sourires entre inconnues, d'entraide, de clins d'œil complices.

Ce fut donc une soirée haute en couleurs qui a débutée par un petit marché d'artisans, toutes plus talentueuses les unes que les autres. Un repas gargantuesque fut ensuite servi, les convives ont pu manger au son d'une musique de fond parsemée de quelques discours inspirants et sentis. Tirages de nombreux et généreux prix de présence (un immense merci aux commanditaires!), tirage d'un beau magot amassé durant un moitié-moitié, montant qui fut remis à l'organisme La rue des femmes par la gagnante. L'événement s'est terminé avec un spectacle d'humour animé par cinq finissantes de l'École Nationale de l'humour. Les éclats de rire ont fusé de tous les côtés de la salle et ce, durant la soirée entière!

En terminant, on entend souvent les gens dire qu'un jour peut-être, la Journée des droits des femmes n'aura plus sa raison d'être. Je ne veux pas sembler pessimiste, mais je doute que cela arrive de sitôt. Oui, la société évolue, mais l'équilibre est fragile. À l'ère des médias sociaux, de la désinformation, des enjeux au niveau du système d'éducation (entre autres) il y aura nécessairement toujours quelqu'un pour mettre du sable dans l'engrenage, pour rendre nos luttes ardues. Mais nous serons là. Parce que force est d'admettre que se tenir debout fait partie de notre ADN. Nous ne nous tairons pas. Nous ne nous tairons plus. Misons sur l'intelligence collective. Parce que, comme le dit un proverbe africain Seul, on va plus vite ; ensemble, on va plus loin. J'ai envie d'y croire...et vous?



Le Fonds de solidarité FTQ Le Fonds de solidarité FTQ : plus de 40 ans de présence pour nos membres !



Par **Simon Welman**, responsable local (RL) du Fonds de solidarité FTQ au SFMM (SCFP)

Nous sommes très heureux d'annoncer que Ghislain Mandemvo, du Service des finances, s'est joint à l'équipe des RL au Syndicat en 2024 à titre de responsable local (RL). Notre équipe se développe et c'est pour vous que nous sommes là.

Nouvelle majeure : un report bienvenu

Dans son budget 2023-2024, le gouvernement du Québec prévoyait une mesure qui aurait touché l'admissibilité aux crédits d'impôt relatifs à un fonds de travailleurs : les épargnants ayant un revenu imposable au Québec de plus de 112 655 \$ en 2022 n'auraient pas bénéficié des crédits d'impôt de 30 % relatifs à un fonds de travailleurs pour toute cotisation effectuée entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2024.

Extrait du site Web de Revenu Québec :

«Toutefois, afin que les fonds de travailleurs puissent attirer davantage de capitaux pour accroître leurs investissements, plus particulièrement pour la construction de logements, la mise en application de la règle limitant l'admissibilité au crédit d'impôt non remboursable relatif à un fonds de travailleurs **est reportée au 1^{er} janvier 2027**. Ainsi, cette règle s'appliquera à une demande du crédit d'impôt faite pour une année d'imposition postérieure à l'année d'imposition 2026 relativement à des actions acquises après le 31 décembre 2026. Par conséquent, pour l'année d'imposition 2027, le revenu imposable qui devra être considéré aux fins de la limite du revenu correspondra à celui de l'année d'imposition 2025.»
Source : <https://urlz.fr/pPBw>.

Le Fonds de solidarité FTQ : de plus en plus prisé

Nous sommes de plus en plus nombreux à cotiser au Fonds de solidarité FTQ et à profiter des nombreux avantages du REER +. Une augmentation significative de blitzes en milieu de travail a lieu depuis janvier dernier. Bravo à toute l'équipe des RL pour ce beau travail ! Surveillez le prochain blitz qui se déroulera dans votre lieu de travail ou contactez votre personne représentante syndicale pour recevoir notre visite. À la suite de nombreuses demandes de nos membres, les bibliothèques sont ciblées cette année.

Retour des contributions forfaitaires en 2024

Les actionnaires du Fonds de solidarité FTQ pourront recommencer à y verser des contributions forfaitaires au cours de l'exercice financier 2024-2025, a annoncé la direction du Fonds de solidarité FTQ lors de son assemblée annuelle tenue en septembre 2023. **Les modalités du retour de ces contributions seront dévoilées au cours des prochains mois.** Elles seront rendues possibles grâce à une entente avec le gouvernement du Québec. Source : <https://urlz.fr/pPCG>

Des rencontres virtuelles offertes

Des présentations virtuelles de 20 à 30 minutes sont aussi offertes de jour ou en début de soirée pour les personnes avec un horaire atypique ou pour faciliter la gestion de votre agenda. Écrivez à fondsftq@sfmm429.qc.ca pour vous inscrire.

Important pour votre planification fiscale

Il n'est pas possible actuellement de verser un montant forfaitaire au Fonds de solidarité FTQ (jusqu'à nouvel ordre). Vous pouvez toutefois débiter ou augmenter une retenue sur le salaire (RSS). Vous souhaitez en savoir plus et ainsi profiter des avantages du REER + ? Écrivez à fondsftq@sfmm429.qc.ca. Voir la section Épargner à chaque paie avec la retenue sur le salaire : <https://urlz.fr/oJDn>.

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

Pouvez-vous rembourser dans un REER+ au Fonds de solidarité FTQ un RAP que vous avez fait dans une autre institution financière ? Oui, faites votre remboursement RAP dans le REER+ au Fonds de solidarité FTQ et bénéficiez des crédits d'impôt de 30 %. Voir : <https://urlz.fr/oJBM>.

Solde d'heures de maladie au 30 avril 2024

Après une interruption en 2023 pour les Cols blancs permanents, c'est le retour de l'option de verser le solde de cette banque vers le Fonds de solidarité FTQ pour tous les Cols blancs.

Une section riche en conseils à découvrir

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 <https://urlz.fr/oJBY>.

Commandite du Fonds de solidarité FTQ à la Soirée des droits des femmes du SFMM-429



Simon Welman et Thiziri Aliane, responsables locaux et Pierrick Charette, coordonnateur du développement de la souscription au Fonds de solidarité FTQ



Gagnantes d'une carte-cadeau METRO de 125 \$: Marie-Hélène Jetté, agente de bureau, Valya Lalova, secrétaire de direction, Shélah Jean-Charles, agente de relations avec les locataires, France Morissette, retraitée, accompagnées de Simon Welman et Pierrick Charette.

Facebook :
<https://www.facebook.com/FondsFTQ>

LinkedIn :
<https://www.linkedin.com/company/fonds-de-solidarite-ftq/>

Instagram :
https://www.instagram.com/fonds_ftq/

X :
https://twitter.com/i/flow/login?redirect_after_login=%2Ffondsftq

You tube :
<https://www.youtube.com/user/fondsftq>

Bonne navigation !

Semaine des télécommunications d'urgence

Par **Mélanie Charbonneau**,
Préposée aux communications d'urgence au Service de police de la Ville de Montréal

Les préposés aux communications d'urgence sont les héros méconnus du grand public pourtant, ils effectuent un travail incroyablement important et essentiel au sein de la société. Chaque jour, 24 heures sur 24, 365 jours par année, ce sont des femmes et des hommes engagés dévoués et passionnés qui répondent présents afin d'assurer la sécurité de la population et celles des policiers. Ils sont la première voix rassurante que les victimes et témoins entendent lorsque l'on compose ce numéro crucial qu'ils constituent le premier maillon de la chaîne de secours dans la gestion des situations d'urgence.

Confronté à des événements stressants ou tragiques en quelques secondes seulement, le préposé doit prendre des décisions rapides, fournir des instructions précises et coordonner l'intervention des secours. Leurs écoute, empathie, analyse et efficacité font la différence dans la vie des citoyens.

Les préposés de Montréal répondent en moyenne à 1,5 million d'appels annuels, ce n'est pas rien!!! Plusieurs événements marquants font partie de l'histoire de la grande famille du 911, pour en nommer que quelques-uns.

Polytechnique : 6 décembre 1989

Concordia : 8 août 1992

Émeute suite à la Victoire de la coupe Stanley par le Canadien de Montréal : 9 juin 1993

Crise du verglas : 6 janvier 1998 a générer plus de 10 000 appels en une seule journée.

Collège Dawson : 13 septembre 2006

Pandémie covid-19 : 13 mars 2020

Vous aurez compris que ce travail est tout sauf banal! Adrénaline, changements et adaptations font partie, entre autres, d'une journée dans la vie d'un préposé. Derrière chaque casque d'écoute, il y a un humain dévoué qui vous accompagne au téléphone, vous dirige, rassure, soutient, renseigne et vous guide.

En cette semaine nationale de la reconnaissance des télécommunicateurs d'urgence, prenez un moment pour les apprécier et remercier.

Félicitations Gang!!!
Bonne semaine nationale a tous que la fête commence!



À quel âge devrions-nous réclamer la RRQ?

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



Voici une question que plusieurs personnes se posent dès que l'âge de la retraite approche. Les Québécois peuvent réclamer leur rente du RRQ dès l'âge de 60 ans ou retarder les premiers versements de la prestation jusqu'à l'âge de 72 ans, et ce, depuis le 1er janvier 2024. Plus on attend avant de la réclamer et plus la rente sera bonifiée.

Cependant, plusieurs se demandent si nous ne risquons pas de laisser de l'argent sur la table à regarder le temps passer sans toucher sa RRQ. De nombreux Québécois s'empressent de demander leur rente par peur de ne pas profiter pleinement des sommes cotisées au régime.

L'âge auquel on décide de percevoir sa rente affectera le montant de celle-ci la vie durant. Pour recevoir 100 % de sa rente, il faut la réclamer à 65 ans. En avançant la demande à 60 ans, on profite du RRQ cinq ans de plus, mais avec une prestation amputée de 36 %.

Plusieurs facteurs entrent en ligne de compte et on devrait se poser certaines questions avant de demander la rente de retraite du Québec.

1. Mes revenus sont-ils suffisants à la retraite?

Vérifiez si vos revenus seront suffisants pour maintenir votre niveau de vie à la retraite. Ces revenus proviendront principalement :

- de la rente de retraite du Régime de rentes du Québec;
- de la pension de la Sécurité de la vieillesse;
- de votre fonds de pension;
- de votre épargne personnelle.

2. Quel est mon état de santé?

Vous êtes en santé et avez de bonnes habitudes de vie? Vous devriez sûrement attendre 65 ans avant de demander votre rente de retraite du RRQ et même plus tard. Au contraire, si des problèmes de santé réduisent la durée attendue de votre vie, vous avez avantage à demander votre rente plus tôt.

3. Quels seront les effets de ma rente de retraite sur mes impôts?

La rente de retraite du RRQ est imposable, c'est-à-dire qu'elle est considérée comme un revenu dans le calcul

Montants mensuels maximaux pour les gens qui commencent à recevoir leur rente de retraite en 2024

Âge	Taux	Montant mensuel maximal
60 ans	64 %	873,34 \$
61 ans	71,2 %	971,59 \$
62 ans	78,4 %	1 069,85 \$
63 ans	85,6 %	1 168,10 \$
64 ans	92,8 %	1 266,35 \$
65 ans	100 %	1 364,60 \$
66 ans	108,4 %	1 479,22 \$
67 ans	116,8 %	1 593,85 \$
68 ans	125,2 %	1 708,48 \$
69 ans	133,6 %	1 823,11 \$
70 ans	142 %	1 937,73 \$
71 ans	150,40%	2 052,36 \$
72 ans ou plus	158,80%	2 166,98 \$

des impôts. Elle s'ajoute donc à vos autres revenus, tout comme les revenus de travail. Vous pouvez savoir si l'ajout de ce revenu à l'âge prévu est avantageux pour vous.

4. Suis-je admissible au supplément de revenu garanti (SRG)?

Si on croit qu'à 65 ans, on aura droit au Supplément de revenu garanti (SRG) offert par le gouvernement du Canada, il pourrait être intéressant de demander votre rente de retraite du RRQ plus tôt. En somme, le SRG compensera une partie de la diminution à partir de 65 ans.

5. Le rendement obtenu sur l'épargne.

En choisissant la rente le plus tôt possible, on pige moins dans son bas de laine et plus le rendement est élevé, plus l'option de la rente à 60 ans est intéressante. Plusieurs modifications touchent également le RRQ depuis le 1^{er} janvier 2024.

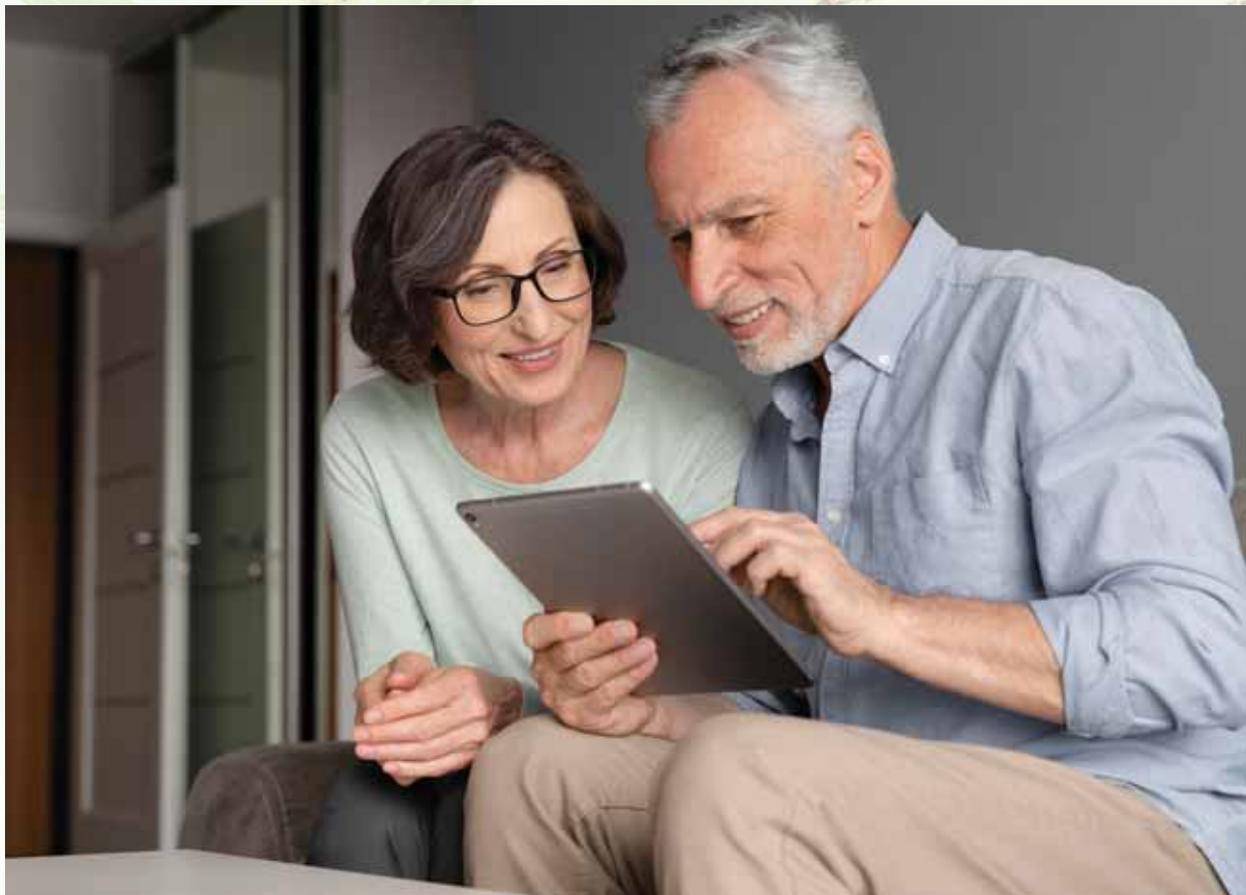
Retraite
Québec

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

Avec la pénurie de main-d'œuvre et/ou en raison de l'inflation, de nombreux retraités retournent sur le marché du travail. Un des effets de l'ancien régime est que le RRQ pénalisait les personnes qui prolongeaient leur présence sur le marché du travail et le budget 2024 du Québec vient mettre en place certaines modifications au RRQ pour corriger ces effets négatifs. :

- Les travailleurs et travailleuses de 65 ans et plus qui reçoivent déjà leur rente de retraite peuvent arrêter de cotiser au RRQ. La cotisation au RRQ devient donc facultative après 65 ans;
- Pour les personnes qui demandent leur rente du RRQ après 65 ans, les faibles gains de travail obtenus à partir de 65 ans ne feront plus baisser la moyenne des salaires utilisée pour le calcul de la rente du RRQ;
- Possibilité de demander sa rente au plus tard à 72 ans (au lieu de 70 ans).

Finalement, si vous n'avez pas de plan, le moment est peut-être bien choisi pour commencer à en élaborer un. Parmi les services offerts par votre Syndicat, vous pouvez profiter de l'expertise de votre agent des régimes de retraite. Si vous désirez faire une rencontre dans le cadre de votre planification de la retraite et afin de vous aider à voir les options offertes, nous vous offrons un service personnalisé par le biais de rencontres individuelles pour tous les membres du SFMM.



Comité diversité culturelle : La force de l'inclusion

Par **Sophia Bekkoucha**, secrétaire et responsable par intérim

«*La diversité culturelle est une source de richesse et non un obstacle à surmonter.*»
— Kofi Annan

Le comité de la diversité culturelle a été créé en 2023. Cette initiative émane du nouveau visage de nos membres, un fait indéniable et d'un besoin légitime de pallier sa sous-représentation. La représentativité des membres issus des différentes communautés ethnoculturelles, qu'il s'agisse de nouveaux arrivants ou de personnes établies de longue date ne cesse d'augmenter. Par conséquent, il est important de protéger cette diversité culturelle et de la faire vivre au sein de notre syndicat.

Le comité reflète tout simplement la réalité de la société québécoise et plus particulièrement de la société montréalaise.

La mission : La force de l'inclusion

Le comité a pour mission;

- d'informer et de sensibiliser les membres issus des différentes communautés culturelles sur le rôle du syndicat et sur les actions qu'il mène auprès d'eux.
- d'encourager les membres à participer activement à la vie syndicale en jouant un rôle décisif auprès des différents comités. Les décisions prises dans les orientations stratégiques représenteront ainsi la réalité et les enjeux auxquels doivent faire face les différentes communautés.

Orientations

- Développer des outils de communication ciblés pour les communautés culturelles
- Informer et sensibiliser sur les avantages de la vie syndicale (événement, conférence, capsule, formation, etc.)
- Représenter les préoccupations de ses membres auprès de l'exécutif et des comités.

- Faire des recommandations auprès du syndicat pour répondre aux besoins des membres.

Le comité

Chapeauté par Laurent Hotte vice-président, responsable au Comité exécutif, le comité est composé de membres :

Sophia Bekkoucha, responsable et secrétaire par intérim. Chargée de rédaction et de diffusion, Service de l'expérience citoyenne et des communications

Montréal accueille une mosaïque culturelle diverse et stimulante. Venant des 4 coins du monde, nous, citoyens du monde, faisons découvrir notre richesse culturelle. Cette double culture reflète mon dynamisme, mon optimisme et mon ouverture qui ne peuvent être que bénéfiques dans notre milieu.

Lucrecia Ochoa, membre.

Aide-bibliothécaire, arrondissement du Sud-Ouest

Originaire de l'Argentine et ayant habité, travaillé et voyagé dans plusieurs pays, je me considère surtout citoyenne du monde, alors faire partie et œuvrer dans le comité de la diversité culturelle a été évident pour moi.

Habiba Znaki, membre.

Agente principale en Communications sociales, services de l'expérience citoyenne et des communications

Avec mes différentes appartenances culturelles, je suis une image concrète de la diversité. J'ai envie d'être une plus-value pour ce comité et le faire bénéficier de mes atouts. Aller vers les membres issus des communautés diverses pour les sensibiliser à participer à la vie syndicale est mon défi.

Pour communiquer
avec le comité :
diversite@sfmm429.qc.ca



ÊTES-VOUS MEMBRE EN RÈGLE DU SFMM ?



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

Demande d'adhésion



ou

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

ou

514 842-9463

À vos côtés



INVITATION

Assemblée générale annuelle

Prenez connaissance des **résultats** et des **réalisations** de votre caisse.



Mercredi 24 avril 2024



17 h à 19 h



Salle Armand-Vanasse

située au sous-sol du siège social
Caisse Desjardins du Réseau municipal
2600, boul. St-Joseph Est, Montréal

Nous invitons nos membres cols blancs à se joindre à nous pour en savoir davantage sur notre nature coopérative et les faits saillants de l'année financière 2023. Un repas et des rafraîchissements vous seront servis dans une ambiance conviviale.



**Votez en ligne
jusqu'au 28 avril 2024**

Votez* sur le partage des excédents annuels (ristournes) **dès la fin de la rencontre**, en visitant:

- le site Web de la Caisse;
- desjardins.com;
- AccèsD.

C'est un rendez-vous!

* Certaines conditions s'appliquent.



Desjardins

Caisse du Réseau municipal

BURROWES

COURTIERS D'ASSURANCES

Taux

PRÉFÉRENTIELS

et RABAIS EXCLUSIFS

pour les **membres** de
votre ASSOCIATION



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

www.burrowes.ca 1 888 522-266