



ColBlanc

Octobre 2012 • Volume 46, numéro 3

Le magazine officiel du Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP – FTQ)



LES GRANDS ENJEUX

Les rangs du Comité exécutif du SFMM sont maintenant complets. Il est donc d'attaque pour se mesurer aux énormes défis à venir : négociations de la convention collective à la Ville de Montréal, règlement du dossier de l'équité salariale, offensive patronale contre nos régimes de retraite. Décidément, les mois à venir seront déterminants.

La dotation à la Ville
Sous la loupe
page 5

À la défense de notre régime de retraite
Attaques en règle
page 6

Équité salariale
Bonnes et mauvaises nouvelles
page 7

Sommaire

- 3** **Portrait d'un Président**
Josée Lacroix, vice-présidente et
Louis Longpré, agent de communication
- 4** **Du nouveau au SFMM !**
Benoît Audette, vice-président
- 5** **La dotation sous la loupe !**
Francine Bouliane, secrétaire générale
- 6** **Nos régimes de retraite !**
Gilles Maheu, trésorier-archiviste
- 7** **Équité salariale**
Francine Bouliane, secrétaire générale
- 8** **Méfiez-vous des médias sociaux**
Dominic Charland, vice-président
Négo à l'horizon à Dorval
Mario Sabourin, vice-président
- 9** **Des dossiers chauds cet automne**
Lyne Lachapelle, vice-présidente
- 10** **Bourdonnement dans les îles !**
Gaétan Scott, vice-président
Nouvelle conseillère du SCFP
Sylvie Turcot, conseillère syndicale du SCFP
- 11** **Gros plan sur la retraite**
Christian Coallier, agent des régimes de retraite
- 12** **PAM et délégués sociaux**
Camée Aubut et France Dubois, responsables du PAM
- 13** **Rencontre des délégués sociaux**
Sylvie Beauchamp, secrétaire du Comité des délégués sociaux
- 14** **Prévention SST**
Julie Lépine, représentante en prévention SST
- 15** **Le mot du représentant en réparation**
Daniel Morin, représentant en réparation SST
- 16** **Tournée des piscines et pataugeoires**
Sylvie Beauchamp, secrétaire du Comité d'éducation
- 17** **Portes ouvertes et BBQ en photos**
Le Comité du journal
- 18** **30 ans de service : félicitations, Louise !**
Le Comité du journal
- 19** **Tournoi de golf 2012**
Le Comité du journal
- 20** **Du syndicalisme... ailleurs !**
Maryse Chrétien, responsable par intérim du Comité du journal
- 22** **La Ville abandonne les enfants**
Cynthia Maurice, directrice syndicale à la DEP

L'ÉQUIPE DU COLBLANC



FRANCINE BOULIANE
Responsable
à l'Exécutif



CLAUDE DUVAL
Secrétaire
du Comité du journal



LOUIS LONGPRÉ
Agent de communication



MICHEL THIBAUT
Membre
du Comité du journal



MARYSE CHRÉTIEN
Responsable par intérim
du Comité du journal



MYRIAM BOUDREAU
Membre
du Comité du journal

Notre couverture : l'Exécutif du 429

Photo : Louis Longpré



Octobre 2012 • Volume 46, numéro 3

Le magazine officiel du Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP - FTQ)

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

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

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

Dépôt légal à la Bibliothèque de la législature et à la Bibliothèque nationale du Québec, Division des acqui-

sitions 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.

Photographes : Gérald Brosseau, Louis Longpré

Infographie : Marcel Huot
(Atelier Québécois Offset inc.)

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



Entrevue avec Alain Fugère Portrait d'un Président

Josée Lacroix • Vice-présidente et **Louis Longpré** • Agent de communication



Alain Fugère a entamé son parcours à la Ville de Montréal comme préposé au remorquage durant les opérations de déneigement en 1989.

En mai 1990, il est devenu préposé au stationnement. En tant qu'auxiliaire « banque d'heures », il a travaillé en horaire de week-end à raison d'une quinzaine d'heures chaque semaine. De 1992 à 1995, on l'a affecté aux balais mécaniques. Comme la majorité de ses collègues, on le mettait au chômage de décembre à avril. C'est donc dire que les horaires atypiques, ça lui connaît !

Par la suite, il a commencé à travailler selon des horaires plus « normaux », et c'est alors qu'il s'est intéressé au syndicalisme. Ses collègues l'ont d'abord élu délégué, puis directeur syndical en 1997. À l'époque, deux principaux enjeux : la disproportion du nombre de postes auxiliaires par rapport aux permanents (120 contre 77 !), et les règles de dotation qui prévoyaient que les promotions passaient avant les nominations – les auxiliaires n'avaient donc aucune chance de postuler des postes permanents !



14 juin 2012 : Alain Fugère reçoit les félicitations de Maryse Huard, la présidente des élections, à l'occasion de son accession à la tête du SFMM.

Le scandale des vignettes

Sans vouloir refaire l'historique de cette crise majeure, rappelons-en les grandes lignes. Le scandale a éclaté en septembre 1998 à la suite de la diffusion



d'« allégations » dans les médias à l'effet que les agents de stationnement vendaient des vignettes permettant d'éviter d'écopier de billets d'infraction en matière de stationnement. À la veille du déclenchement d'une campagne électorale, le maire Pierre Bourque a voulu démontrer sa « fermeté » en décrétant le licenciement de 75 agents de stationnement et la suspension de 56 autres pour une durée de trois mois. Alain Fugère, alors directeur syndical, a lui-même été congédié.

Dans les semaines qui ont suivi, les parties ont conclu une entente : la Ville a converti les congédiements en suspensions de trois mois et les suspensions ont été réduites de trois mois à deux semaines. En outre, le Syndicat et la Ville ont convenu de soumettre à une procédure d'arbitrage accélérée tous les griefs portant sur les mesures disciplinaires.

Les audiences en arbitrage se sont déroulées de novembre 1998 à juin 1999. Dans sa décision rendue le 7 septembre 1999, l'arbitre M^e François Hamelin a substitué aux suspensions de trois mois d'autres de deux semaines. Autrement dit, le gros pétard allumé par les politiciens et dont nos membres ont fait les frais était plutôt mouillé.

Lorsqu'on demande à Alain ce qu'il retient de cette période très troublée, il nous mentionne d'entrée de jeu la souffrance de beaucoup de personnes et leur désarroi de se retrouver sans emploi du jour au lendemain. Il souligne aussi le formidable esprit de solidarité qui s'est développé entre les membres. Et il

termine en disant que le Syndicat a été pour toutes ces personnes l'endroit où trouver le support nécessaire : support psychologique par l'intermédiaire du programme d'aide aux membres, support financier par l'octroi d'une petite allocation pour les personnes congédiées et, surtout, support légal par la plaidoirie efficace de leur cause devant un arbitre de griefs.



Quelques instants plus tard, c'est un homme déterminé et prêt à relever les défis qui l'attendent qu'entourent Dominic Charland, vice-président, Gilles Maheu, trésorier-archiviste, Francine Bouliane, secrétaire générale, et Josée Lacroix, vice-présidente.

Des pas de géant

Durant la même période, le Syndicat signe avec l'employeur une lettre d'entente qui prévoit la création de postes à temps plein – c'est-à-dire dotés d'horaires de 35 heures hebdomadaires – pour tous les agents de stationnement. En plus, les termes de l'entente prévoient que ceux-ci pourront se porter candidats à des concours et, donc, éventuellement obtenir des permanences !

Alain obtient sa permanence à la suite de la réussite d'un examen en 2002. Au printemps de la même

SUITE EN PAGE SUIVANTE



année, l'Exécutif syndical, avec à sa tête le président Daniel Papillon Demers, lui propose un poste d'enquêteur de griefs. Au premier abord, il hésite : il se considère comme un « gars de terrain », pas un gars de bureau. Il se décide quand même à faire le saut et ne le regrettera pas.

Alain fait l'apprentissage accéléré de nouvelles façons de travailler. Il explore les milieux de travail, les problématiques et les différents aspects de la convention collective, pour finalement constater qu'il a des talents qu'il ne soupçonnait pas !

En 2005, l'équipe de Monique Côté lui propose de poser sa candidature comme vice-président. Encore une fois, Alain hésite. Mais il décide de franchir le pas. Son passage comme vice-président lui permettra d'approfondir d'autres aspects du travail syndical : négociation de convention collective, modifications de la *Charte* de la Ville, appariement d'emplois, défusions, etc.

En 2012, la présidente décide de prendre sa retraite en milieu de mandat. En juin dernier, Alain lui a succédé.

Lorsqu'on lui demande quelles qualités l'ont amené à la présidence, Alain nous mentionne sa disponibilité, sa rigueur, sa capacité de travail et sa volonté d'atteindre les objectifs.

Nous lui avons demandé quelle était sa vision du syndicalisme. Il nous a expliqué qu'il perçoit le syndicalisme comme le moteur économique de la classe moyenne. À ses yeux, si l'on ne se fiait qu'aux gouvernements, il n'y aurait que des riches et des pauvres. Le syndicalisme est donc un rouage essentiel au bon fonctionnement de la société.

Alain nous a aussi entretenu des principaux défis auxquels nous aurons à faire face dans les prochains mois. Il y a tout d'abord la structure syndicale qu'il faut remettre sur les rails et combler en faisant du recrutement, remettre la parole aux membres, faire vivre la démocratie syndicale.

Et il enchaîne rapidement avec les gros dossiers sur la table du SFMM : équité salariale, négociation de la convention collective, en passant d'abord par un sondage et puis une assemblée extraordinaire pour entériner un projet de convention collective, la volonté de la Ville de rouvrir les modalités de la caisse de retraite, etc. Comme il nous le dit si bien : « L'encre n'a pas fini de sécher dans un dossier, que la Ville est déjà repartie dans un autre... » ♦

Nouveau vice-président au SFMM C'est parti !

Benoît Audette • *Vice-président au SFMM*

L'année 2012 n'est pas encore terminée que déjà le maire Tremblay se prépare à... quoi donc ? Sa retraite, une bataille électorale, sa démission ? Qui sait s'il le sait lui-même ! Il dit une chose et fait son contraire. Par exemple : « Je respecterai la décision de la Commission de l'équité salariale. » Pourtant ses hauts fonctionnaires se préparent à contester jusqu'en Cour suprême toute décision qui leur déplaît. Du côté de son administration, malgré les dires de certains témoins de la Commission Charbonneau, il déclare solennellement qu'il n'est au courant de rien !

Mais laissons le chaos pour l'instant car les occasions ne nous manqueront pas d'y revenir. Pour ceux qui l'ignorent encore, depuis le 27 septembre dernier, j'assume la charge de vice-président. Je suis maintenant le porte-parole de plus de 1200 Cols blancs travaillant pour la Ville de Montréal et ses citoyens. En équipe avec les directrices, les directeurs et les délégués syndicaux, je participerai activement à organiser la vie syndicale, les relations de travail, la santé et la sécurité au travail ainsi que les griefs des différents services et arrondissements dont j'assume la



représentation syndicale. Pour ce faire, je dois apprendre à vous connaître, à connaître votre travail, à connaître vos besoins et vos préoccupations. Si je dois être un porte-parole, c'est la vôtre que je dois porter.

C'est pourquoi au cours des prochains mois, j'espère vous rencontrer en compagnie de vos représentants syndicaux. Sachez cependant que je suis un fervent partisan de la chaîne de responsabilités. La personne la plus proche de chaque membre, c'est le délégué syndical. Son mandat principal :

relayer l'information à son directeur syndical qui veillera à me la transmettre au besoin. Évidemment, ce lien doit fonctionner dans les deux sens.

Je me base sur ce réseau pour préparer avec vous l'année qui vient. Celle-ci sera marquante à plusieurs égards. Il y a d'abord l'amorce de la négociation d'une nouvelle convention collective avec, à la clef, les augmentations salariales. Puis, la saga de l'équité salariale qui se poursuit, et la perspective de l'ouverture de pourparlers portant sur notre régime de retraite. La cerise sur le gâteau serait, bien évidemment, du chaos dans l'administration municipale qui, je le souhaite, nous redonnera enfin une fonction publique où nous pourrions, à titre de Cols blancs, encore mieux dispenser aux citoyens de Montréal un service public de qualité et, surtout, leur en donner pour leur argent. ♦

Nouveaux directeurs syndicaux au 429



Cynthia Maurice

Service de l'eau (au complet)
Téléphone : 514 868-5151



Stéphane Armstrong

Service de police (unité administrative et application des règlements du stationnement seulement)
Cellulaire : 514 258-4949

Relations de travail à la Ville de Montréal

La dotation sous la loupe !

Francine Bouliane • Secrétaire générale



Des mesures transitoires

20 octobre 2011, nous avons signé une entente par laquelle la convention collective était prolongée d'un an, soit jusqu'au 31 décembre 2011. Il s'agit de l'entente EV 2011-1002, qui a été adoptée le 7 septembre 2011 en assemblée extraordinaire.

Cette entente comporte des mesures transitoires prévoyant l'octroi de postes sans examen. Ainsi, près de 500 fonctionnaires ont été nommés en permanence aux postes qu'ils occupaient depuis plus de 18 mois, dans la mesure où leur gestionnaire leur émettait un rapport favorable. Les quelques fonctionnaires qui ont reçu un rapport défavorable ont été accompagnés par leurs représentants syndicaux pour en appeler de la décision. Dans les cas où la décision de l'employeur n'a pas changé, des griefs ont été déposés.

Dans la même foulée, une deuxième phase de nominations a été consentie pour les fonctionnaires qui répondaient aux mêmes critères, soit 18 mois dans le poste au 1^{er} janvier 2012 (au lieu du 20 octobre 2011 comme stipulé dans la lettre d'entente d'origine), admissibilité à l'emploi pour le fonctionnaire auxiliaire, et rapport favorable émis.

Cette deuxième phase s'est effectuée dans le cadre de l'entente EV 2012-0018 signée le 9 mars 2012. Elle donnait 30 jours pour effectuer les nominations, les mesures transitoires étaient donc exécutées au 8 avril 2012. À partir de cette date, le processus de nomination pouvait se poursuivre selon les règles négociées entre les parties, c'est-à-dire dans les délais prévus au paragraphe 19.01. Ainsi, vos représentants syndicaux continuent de vérifier les registres de postes afin de déceler les dépassements de délais, et déposer les griefs en conséquence.

Recherche de talents

L'entente EV 2011-1002 non seulement prolongeait la convention collective, mais réformait en profondeur son article 19, mettant ainsi en vigueur de nouvelles règles de dotation.

L'un des objectifs de ce nouvel article 19 était de faciliter la centralisation de la dotation. En effet, l'ad-

ministration des examens n'est plus de la juridiction des 34 services et arrondissements, mais bien de celle du Service du capital humain par l'intermédiaire de sa division de la recherche de talents et dotation. Une seule porte d'entrée pour quiconque voulait se qualifier à un emploi, ou se porter candidat à un poste permanent ou temporaire, le tout grâce à un processus de postulation en ligne et l'administration d'examens en ligne.

La Ville nous a dit, à plusieurs reprises, vouloir qualifier le plus de personnes possible – notons que dans le contexte de la nouvelle entente, le concept de « qualification » vient remplacer celui d'« éligibilité ». Nous ne pouvions être contre. En fait, dans un premier temps, nous étions optimistes car il n'y aurait plus 34 manières de faire : les fonctionnaires s'attendaient à être traités de façon équitable, impartiale et transparente.

Admissibilité 101

Tout comme par le passé, l'Employeur doit vérifier l'admissibilité d'un candidat en regardant si celui-ci a la scolarité et l'expérience requises pour l'emploi. Pour ce faire, il dispose du descriptif de l'emploi. Pour qu'un affichage soit conforme, il doit spécifier la même scolarité et expérience que le descriptif d'emploi. L'admissibilité doit être vérifiée **avant** l'administration de l'examen, c'est ce qui est prévu à la convention collective.

Il se peut que vous n'ayez pas tout à fait la scolarité et l'expérience demandées dans l'affichage ; il faut alors vérifier l'annexe « M » de votre convention collective. Dans cette annexe, vous y retrouvez la politique de combinaison de scolarité et d'expérience de l'employeur, et il se peut qu'une compensation soit possible dans votre cas. En cas de doute, ou d'oubli de joindre un document à votre candidature, vous pou-

vez utiliser la procédure d'appel prévue au paragraphe 19.05. Vous avez cinq jours pour faire appel. Précisez qu'il s'agit d'un appel en vertu de l'article 19.05, et expédiez une copie conforme de toutes vos communications écrites avec l'employeur au Syndicat. Au moment de l'appel, vous serez accompagné d'un représentant syndical.

Bien que la tenue de l'examen doit être suspendue tant que l'employeur n'a pas rendu sa décision concernant l'admissibilité, nous savons qu'à l'heure actuelle, il la poursuit quand même, contrevenant ainsi à la convention collective. Nous sommes convaincus que cette manière de faire est préjudiciable à nos membres, et c'est pourquoi nous avons déposé un grief dans ce dossier. Le même principe s'applique aux plaintes concernant les examens : l'employeur ne peut poursuivre leur administration, mais il le fait quand même – là aussi, nous avons contesté par voie de grief.

Les affichages nous laissent perplexes

« Poste vacant permanent », « emploi temporaire », « banque de qualification », « banque d'heures », « banque de candidatures prévisionnelles », « aux employés de la Ville seulement », « aux employés de service seulement », « aux employés de l'arrondissement seulement », « aux candidats de l'externe » : une chatte n'y retrouverait pas ses petits ! Parfois, l'employeur inscrit sur ses avis que l'affichage vise à constituer une banque de candidats qualifiés ; dans d'autres affichages il est annoncé qu'il n'y aura pas de processus de qualification à la suite de l'affichage. À ce moment-ci, nous ne pouvons que vous suggérer très fortement de ne pas prendre de risques : si l'emploi vous intéresse, portez-vous candidat. Il en va de votre plan de carrière. En effet, qu'il

SUITE EN PAGE SUIVANTE

s'agisse de promotions, de mobilité dans la Ville de Montréal, de « permanentisation », d'horaire plus intéressant, l'article 19, qui porte sur la dotation des postes, est le cœur de notre convention collective.

Nous avons multiplié les rencontres

Ne croyez surtout pas que nous avons regardé passer la parade sans rien dire. Nous avons rencontré les représentants du Capital humain à plusieurs reprises, afin de comprendre et d'éclaircir la portée de l'article 19. Tous les membres du Comité exécutif ont

été impliqués de près ou de loin dans ces rencontres. Nous avons déposé des griefs. Nous avons accompagné les membres dans le cadre des mesures transitoires. Nous représentons les personnes qui portent plainte dans les dossiers d'admissibilité aux examens et de contestation d'examens.

Notre président Alain Fugère et moi-même avons rencontré MM. Guy Hébert, le directeur général de la Ville, et Jean Yves Hinse, le directeur principal au Service du capital humain et des communications, afin d'échanger sur les grands dossiers à venir. Nous

en avons profité pour les sensibiliser aux difficultés que vivent nos membres dans le cadre du nouveau processus centralisé de dotation.

Nous sommes une équipe à la recherche de solutions, nous sommes pour un changement qui tienne compte du facteur humain. Nous vivons d'espoir, mais nous ne sommes pas naïfs pour autant, et nous nous tenons prêts à assurer la défense de vos droits ! ♦

Attaques en règle La cible : nos régimes de retraite !



Gilles Mabeu • Trésorier archiviste du SFMM

Les régimes de retraite sont plus que jamais au cœur de l'actualité. Depuis quelques mois, ils font l'objet de l'attention soutenue des médias et de certains groupes de pression. On a même entendu certains partis politiques faire miroiter l'idée d'une loi à cet égard.

Les politiciens du monde municipal se sont donné le mot pour dénoncer sur la place publique les déficits des régimes de retraite et ont même réclamé une loi spéciale afin de transférer la responsabilité de ces déficits aux travailleurs.

Soulignons qu'à l'époque où les régimes étaient en surplus, ces mêmes politiciens ont approuvé des congés de cotisation à répétition pour les employeurs en faisant valoir que ces derniers supportaient le risque financier des régimes.

Pour le moment, la menace d'une loi spéciale semble s'éloigner, mais il n'est pas dit que dans un avenir plus ou moins rapproché, elle ne reviendra pas à l'ordre du jour.

Comme Syndicat, on se retrouve devant un dilemme : ou l'on fait face un jour ou l'autre à une loi spéciale qui pourrait nous faire très mal, ou l'on entame des discussions de récupération avec l'employeur. En effet, la Ville de Montréal nous a annoncé qu'elle veut diminuer ses coûts courants en matière de régimes de retraite d'une somme de 50 \$ M par année pour l'ensemble des régimes – notre part s'élève à 8,6 \$ M.

Ne confondons pas : il ne s'agit nullement d'une harmonisation phase 2. L'harmonisation qui a été entérinée en assemblée générale l'automne dernier par les membres du Syndicat n'est plus sujette à négociation. Certaines étapes restent à être complétées, entre autres pour les membres qui n'étaient pas dans le régime d'accueil, mais pour ce qui est des paramètres de l'harmonisation, tout est complété.

Récupération du 8,6 \$ M dans notre régime de retraite ou loi spéciale avec son cortège de conséquences imprévisibles ? À l'Assemblée générale de trancher !

À suivre... ♦

Cols blancs de la Ville de Montréal Consultation sur votre prochaine convention

Au moment d'aller sous presse, nous sommes sur le point de mettre en ligne un sondage afin de vous consulter sur vos priorités dans la perspective de la négociation de la prochaine convention collective nous liant à la Ville de Montréal. Ce sondage est le fruit d'un colloque qui s'est tenu le 31 mars, colloque auquel a assisté l'ensemble des représentants de la structure syndicale, soit les membres du Comité exécutif, les directeurs syndicaux, les délégués, les spécialistes, ainsi que les conseillers syndicaux SCFP. Soyez assurés que lorsque nous aurons compilé les réponses du sondage, nous nous attaquerons à la rédaction d'un projet de convention collective qui sera à l'image de nos préoccupations. Le projet, ou cahier de demandes, vous sera présenté lors d'une assemblée extraordinaire, et vous aurez à voter. Plus vous serez nombreux à répondre au sondage et à assister à l'assemblée, plus nous pourrons aller négocier avec un mandat fort et atteindre nos objectifs communs !

Dossier de l'équité salariale à la Ville de Montréal

La bonne et les mauvaises nouvelles



Francine Bouliane • Secrétaire générale

Commençons par la bonne nouvelle. Dix-huit mois après l'affichage de l'équité salariale, la Ville de Montréal a procédé le 7 juin dernier à l'ajustement du salaire horaire de quelque 300 fonctionnaires auxiliaires « ex-Ville de Montréal » et inclus au système de paie central. Quant à leur paiement de rétroactivité, elle le leur a versé le 27 septembre.

Par ailleurs, la semaine dernière, les représentants de la Ville de Montréal ont confirmé à nouveau être en mesure de verser d'ici la fin de décembre les ajustements à tous les autres auxiliaires actifs, les permanents, les ex-employés et les retraités visés par la *Loi*. En ce qui concerne les salariés inactifs ou qui n'ont plus de lien d'emploi avec la Ville, cette dernière mettra en branle un plan d'action à compter de janvier 2013 pour que ces personnes puissent réclamer leur dû

Passons maintenant aux mauvaises nouvelles — eh oui, il y en a plusieurs, qui se résument dans l'intention de la Ville de procéder à sa manière pour régler le dossier de l'équité salariale et à son maintien, au mépris des dispositions prévues dans le texte de la *Loi*.

Ainsi, quel que soit le montant que vous avez reçu ou que vous recevrez, il en manque ! En effet, si vous étiez en progression salariale durant la période couverte par la *Loi*, la Ville n'a pas calculé de correctifs à partir des échelons et a mis fin à la rétroactivité de l'équité salariale au 31 décembre 2010. Elle a par la suite tiré avantage de l'exercice du maintien pour diminuer le montant dû à compter de la date de l'entrée en vigueur de ses résultats.

Et quand bien même elle se ferait taper sur les doigts par la Commission de l'équité salariale (CÉS) et dénoncer par ses salariés pour son attitude discriminatoire, elle s'entête et veut aller jusqu'au bout de l'absurde pour réaliser des économies sur le dos de ses salariées.

Mais, à chaque tournant, elle trouve le SFMM sur son chemin. Depuis des années, nous multiplions les recours, les prises de parole et les rencontres avec la partie patronale, et nous comptons bien continuer à nous battre jusqu'à ce que les Cols blancs lésés par les manœuvres de la Ville obtiennent justice !

La « position » de la Ville : un rappel

En posant tous ces gestes non conformes à la lettre et à l'esprit de la *Loi*, la Ville ne fait qu'appliquer sa

« position » qui s'articule autour d'un seul et même dénominateur commun : une intention d'économiser sur le dos d'un important groupe de personnes salariées, dont l'immense majorité sont des femmes.

Il en va ainsi de son refus de verser des ajustements monétaires aux travailleurs qui, durant la période couverte par la *Loi*, n'avaient pas atteint l'échelon salarial maximum. Or, nulle part ailleurs où l'on a mené l'exercice de l'équité salariale à bon port, que ce soit dans le secteur privé ou public, on n'a agi de la sorte. Comme on l'a déjà souligné, joli paradoxe que cette discrimination exercée dans un contexte législatif qui, justement, vise à éliminer la discrimination !

Cette administration municipale semble être la seule à ne pas avoir bien lu le premier article de la *Loi* entrée en vigueur en 1996, article qui énonce son objectif : « [...] corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance féminine. » Cette apparente ignorance est bizarre autant qu'étrange, surtout quand on songe que le maire Gerald Tremblay a affirmé publiquement à plusieurs reprises qu'il respecterait la décision de la CÉS — ne parlait-il pas en connaissance de cause ? Dans une lettre que nous lui avons adressée le 2 octobre dernier, nous lui avons rappelé ses engagements. Nous attendons toujours une réponse.

Et, non contente de priver les salariés de ce qui leur revient, la Ville a profité de son évaluation du maintien de l'équité salariale, qu'elle avait le droit de réaliser seule et dont elle a affiché les résultats le 26 septembre, pour faire fi de l'article 74 de la *Loi* qui stipule que les taux d'équité déterminés lors de l'exercice initial font partie

intégrante du contrat de travail. Donc, au lieu de baser ses calculs sur les salaires ajustés en décembre 2010, la Ville a décidé de tout reprendre à partir des salaires « pré équité ». Sera-t-on surpris en s'apercevant qu'elle en a profité pour baisser la quasi totalité des taux d'équité et empocher ainsi la différence aux dépens des Cols blancs touchés dont, encore une fois, la majorité sont des femmes ?

Des recours qui donnent des résultats

On vous l'a répété maintes fois : le SFMM a pris ses responsabilités et a exercé tous les recours appropriés. Et nos efforts commencent à porter leurs fruits. Ainsi, notre différend déposé en avril 2011 sur la question des échelons a fait l'objet d'un accueil favorable de la part de la CÉS. En effet, dans son préavis de décision reçu le 26 septembre, celle-ci estime en termes on ne peut plus clairs que la « position » de la Ville n'est pas conforme à la *Loi*.

Et, le 3 octobre, nous avons déposé une plainte syndicale devant la CÉS dans laquelle nous exigeons le retrait de l'affichage non conforme des résultats de l'évaluation du maintien de l'équité salariale que la Ville a réalisée. Il s'agit d'une plainte sur le fond, ce qui devrait permettre à la Commission de mettre en branle rapidement son mécanisme d'enquête. ♦

IMPORTANT

Pour éviter de se retrouver malade et sans le sou...

Saviez-vous que votre couverture d'assurance-invalidité n'est pas maintenue durant un **congé sans solde** ou à **traitement différé** ?

En effet, si vous ne faites pas une demande écrite à cet effet à l'employeur, votre couverture NE SERA PAS MAINTENUE !

Ce qui veut dire que même à la fin de votre congé, à la date prévue de votre retour, votre contrat ne reprend pas. Vous pourriez être obligé de retourner au travail et d'y accomplir vos tâches normales pour une durée déterminée au contrat d'assurance avant de pouvoir toucher vos prestations d'assurance salaire.

Si vous désirez maintenir votre couverture d'assurance-invalidité, acheminez par écrit, un avis demandant à l'employeur (la personne avec qui vous avez fait votre demande de congé) de maintenir votre assurance et surtout conservez-en une copie.

À l'ère des médias sociaux Méfiez-vous !



Dominic Charland • Vice-président au SFMM

Encore une fois, j'ai récemment dû accompagner à la potence un jeune homme tranquille, à son affaire, travaillant et au dossier sans tache. Pourquoi un salarié permanent, que l'on pourrait presque qualifier de « modèle », se retrouve-t-il maintenant sans emploi ? C'est relativement simple : il a tenu des propos qui, de l'avis de son gestionnaire, sont inappropriés envers son employeur ainsi qu'envers un membre de la direction de la Ville... sur Facebook !

Les paroles s'envolent, mais les écrits restent, qu'ils disent... rien de plus vrai de nos jours ! Plusieurs d'entre nous disposons de comptes Facebook et Twitter ou tenons les rênes d'un blogue... avons-nous conscience de l'impact que peuvent avoir les commentaires qu'on y publie ? Souhaiter un bon anniversaire à sa belle-sœur, féliciter un ami pour sa pêche miraculeuse ou signifier au monde entier à quel point on est amoureux... rien là que de très inoffensif.



Par contre, si l'idée vous prend d'écrire votre façon de penser sur un sujet plus sensible, vous devez comprendre qu'il peut en résulter des conséquences. En d'autres termes, si pour vous la meilleure façon d'évacuer votre « énergie créative » est de la déverser sur les réseaux sociaux, soyez avisés de ce qui suit : si vous avez écrit des commentaires « éloquents », mais que, pris de remords, vous les avez effacés dès le lendemain, ça ne

veut pas dire que le dossier est réglé. En effet, si l'un de vos contacts a repris, « partagé » ou « tagué » vos propos, le Web en a pris possession à tout jamais.

Il existe un principe très simple en droit du travail : **tout salarié doit loyauté et respect à son employeur**. Cette petite phrase a beaucoup de portée. Même si les syndicats se réclament du droit à la liberté d'expression et à la vie privée dans leurs plaidoiries devant les arbitres appelés à trancher des litiges relatifs à l'utilisation des réseaux sociaux, la jurisprudence est le plus souvent favorable aux employeurs étant donné la portée du support et le caractère permanent de ce qu'on y publie.

Soyez prudents ! ♦

Dorval Négo à l'horizon !

Mario Sabourin • Vice-président au SFMM
et responsable syndical de la Cité de Dorval



Hé oui ! Nous y sommes déjà, encore une fois. La convention 2006-2012 signée en juillet 2003... viendra à échéance en décembre prochain.

D'ici là, il faudra élaborer un projet de convention collective à la hauteur de nos attentes ! Pour ce faire, nous avons fait circuler un sondage sur les enjeux que les syndiqués de Dorval voudront que leurs représentants soulèvent à la table de négociation.

Ils seront par la suite conviés en assemblée générale afin d'adopter un projet de convention reflétant le fruit de leurs aspirations !

D'ici là, soyez à l'affût des publications du Syndicat à cet effet ! ♦

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

**Camée Aubut et
France Dubois**

Des dossiers chauds cet automne

Des ingrédients qui mijotent



Lyne Lachapelle • Vice-présidente au SFMM

Depuis quelques mois, les membres cols blancs du Service de police de Montréal font face à une réorganisation majeure du travail. Un exemple : des rapports de police qui autrefois étaient saisis par les préposé(e)s à l'information policière (Cols blancs) sont dorénavant traités par les policiers eux-mêmes.

Les conséquences sont lourdes. Qu'on songe aux modifications des tâches, à la création de postes temporaires et surtout à leurs impacts sur le plan humain : insécurité, démotivation, appréhension, etc. Dans toute cette réorganisation, l'employeur semble avoir oublié un élément capital : le support aux salariés, ce qu'on appelle en langage de gestionnaire la « gestion du changement »...

Et comme si ce n'était pas suffisant, les Cols blancs du SPVM ont « subi » un changement de leur système de paie et l'implantation de Kronos qui se traduit pour eux par des paies incompréhensibles où des détails importants ne se retrouvent plus. Par exemple, on n'y peut plus repérer le nombre d'heures supplémentaires payées. Et comme les répondants qui s'occupaient des paies CUM ont disparu, il n'y a plus personne à qui s'adresser pour des questions ou des vérifications, et ce sont maintenant les gestionnaires du Service qui relaient les informations. Bref, le SPVM et ses Cols blancs ont connu des jours meilleurs...

De l'action dans les villes liées

À Dollard-des-Ormeaux, nous sommes actuellement en négociation en vue du renouvellement de la convention collective. Sept rencontres ont déjà eu lieu et le processus chemine bien. L'équipe syndicale est formée de Johanne Joly (directrice syndicale), Hélène Brunet (déléguée syndicale), Nicolas Cléroux (con-

seiller SCFP) et Frank Mazza (agent de griefs). Nous espérons présenter un résultat dans les prochaines semaines.

Parallèlement à la négociation, la démarche d'équité salariale progresse aussi. Nous avons procédé au premier affichage et les travaux se poursuivent en vue du deuxième affichage – outre Johanne Joly, Diane Beauchamp fait aussi partie du comité d'équité salariale pour la partie syndicale.

À Beaconsfield, nous avons obtenu un règlement dans un dossier très particulier. En effet, les bibliothécaires de Beaconsfield ont rejoint notre unité d'accréditation, ce qui leur a facilité l'obtention d'un règlement – toutes les démarches précédentes pour régler ce litige s'étaient avérées infructueuses. Donc, bienvenue les filles !

Du côté de Kirkland, tout se passe rondement, le travail du comité d'équité salariale progresse, même si on peut souhaiter que ça avance plus rapidement. La directrice syndicale de Kirkland, Marie-Josée Audy, travaille fort dans ce dossier.

Du côté de Montréal-Nord, Anjou et Saint-Léonard, les principales préoccupations de nos membres ont trait à l'harmonisation des régimes de retraite. En effet, leurs caisses de retraite sont maintenant « intégrées » à la caisse de la Ville. Les calculs de conversion sont en cours et suscitent pour eux des questions et des inquiétudes. Nous gardons un œil vigilant là-

dessus !

À Anjou, une lettre d'entente traitant des six points prévus à la *Charte* a été signée au printemps. Les membres se sont montrés tout à fait satisfaits du règlement puisqu'ils l'ont entérinée dans une proportion de 94 %.

Je tiens à souligner l'énergie et le travail des délégués de l'arrondissement d'Anjou : Pierre Courmoyer, Marc-Pierre Laframboise, Alain Faucher ainsi que Frank Mazza, agent de griefs, tout au long de ces négociations qui auront duré 18 mois.

Reprise des travaux du comité mixte d'évaluation des emplois

En terminant, je voudrais vous entretenir d'un comité dont on parle rarement : le comité mixte d'évaluation d'emplois qu'on retrouve à l'article 20.04 de la convention collective. C'est un comité qui a pour mandat global de discuter des descriptions d'emplois. Malheureusement, au cours des derniers mois, le comité a fonctionné au ralenti. En effet, des changements à la composition du comité, tant du côté de l'employeur que du nôtre, ont ralenti de beaucoup le processus. Nous reprenons à l'automne avec une équipe complète et avec l'arrivée d'un nouvel agent de griefs attiré à l'évaluation d'emplois, soit Marvin Ly. Nous espérons donc que les travaux seront plus fructueux. ♦

Voyages Rêve Évasion inc.

675A, rue Notre-Dame
Repentigny (Qc) J6A 2W5

Nancy Boivin

Conseillère en voyages

Partez à l'aventure en Tunisie

Circuit accompagné du 16 au 23 mars 2013

50 \$ RABAIS SUR RÉSERVATION

Personnel qualifié, dynamique et attentionné
Service personnalisé, spécialité groupe, Europe et croisière

Faites de votre rêve une réalité avec nous !!!

Communiquez avec la propriétaire :

Nancy Boivin au 450 932-4145

Courriel : infos@voyagesreevasion.com

Négos estivales pour les membres des paramunicipales Bourdonnement dans les îles !



Gaétan Scott • Vice-président au SFMM

Pour la plupart d'entre nous, la période estivale est le moment privilégié pour profiter d'un repos bien mérité. Cependant, pour les syndiqués de certains secteurs d'activité que nous représentons, il s'agit plutôt de la période la plus affairée.

C'est par exemple le cas de nos collègues de la Société du parc Jean-Drapeau et de ceux du Parc Six Flags SEC (La Ronde). Chaque été, ces travailleurs et travailleuses reprennent le collier et s'activent pour faire en sorte que l'ensemble des citoyens puisse bénéficier de ce que l'été a de mieux à offrir.

Cette année se distingue toutefois des autres car elle a fourni l'occasion à l'ensemble de ces salarié(e)s de se prononcer sur le contenu de leur prochaine convention collective.

De concert avec leurs représentants syndicaux locaux, nous avons donc travaillé à l'élaboration des cahiers de demandes syndicales et avons tenu les assemblées nécessaires à leur adoption.

Celles-ci ont eu lieu le 4 juillet pour la Société du

parc Jean-Drapeau et les 10 et 11 juillet pour le Parc Six Flags SEC (La Ronde). C'est en grand nombre que les gens ont répondu à l'appel et adopté leurs cahiers de demandes syndicales respectives. Pour la Société du parc Jean-Drapeau, ce fut même un vote unanime, ce qui est toujours une énorme motivation.

Pour arriver à ce résultat, nous avons élaboré un vaste projet de consultation des membres, et cela, en utilisant les médias sociaux – Facebook en l'occurrence, une façon moderne et dynamique à l'image de ces jeunes que nous représentons. Les gens se sont impliqués avec vigueur et enthousiasme. Les suggestions et commentaires étaient à propos et ont démontré clairement l'intérêt des membres envers leurs conditions de travail.

C'est en grande partie grâce au travail dévoué et

acharné des directeurs et délégués syndicaux de ses deux paramunicipales que nous sommes maintenant prêts à amorcer le processus de négociation. Donc, à Yannick, Jean-Benoît, Mylène, Mélodie, Jenny, Kim, Pascal, Charles et Jean-Philippe, nous disons merci pour leur implication au bénéfice de leurs collègues à un moment ou l'autre. Un merci aussi tout à fait spécial à Marie-Hélène Bélanger, notre conseillère syndicale SCFP, qui a su nous épauler de façon exemplaire dans ce périple.

C'est donc forts de cette expérience que nous saurons relever notre prochain défi dont l'objectif ultime sera de répondre le plus possible aux attentes de nos membres par la conclusion d'une nouvelle convention collective respectueuse et à leur image. ♦

Nouvelle conseillère du SCFP



Sylvie Turcot • Conseillère syndicale du SCFP au SFMM

Je suis Sylvie Turcot, votre nouvelle conseillère syndicale SCFP. En juillet dernier, je me suis jointe à l'équipe des conseillers du SCFP assignés au Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP-429).

Auparavant, je représentais des sections locales du secteur municipal de la couronne nord de Montréal : Bois-des-Filion, Terrebonne, Sainte-Marthe-sur-le-Lac, Saint-Côme, et aussi la Croix rouge, Oxfam Québec ainsi que quelques autres.

Ne cherchez pas de quelle section locale du SCFP je proviens ! Je suis l'une de celles qui travaillaient à la raffinerie Shell et qui a perdu son emploi après 21 ans de service. J'étais présidente des employés de bureau syndiqués de la raffinerie. Nous nous sommes syndiqués en 1999, avons eu notre première convention collective après quatre ans de dur labeur, soit en 2003 – avant d'y arriver, nous avons dû passer par le processus de négociation, de conciliation, de médiation et finalement

d'arbitrage de première convention collective.

J'ai aussi siégé au sein de l'Exécutif national du SCEP pendant deux ans. Enfin, j'ai participé activement au comité de sauvegarde de la raffinerie.

Le SCFP m'a embauchée en mars 2011 et je suis maintenant fière d'être assignée au SFMM 429. J'aurai l'occasion de vous rencontrer et de vous jaser davantage.

En attendant, je vous salue en toute solidarité. ♦

Planifier son parcours

Gros plan sur la retraite



Christian Coallier • Agent des régimes de retraite au SFMM (SCFP)

On me pose souvent la question : quelle est la meilleure date pour partir à la retraite ?

Une chose importante, personne ne peut vous obliger à prendre votre retraite – même pas votre conjoint(e), vos collègues et surtout pas votre patron ! La retraite, ce n'est pas comme un voyage ou un projet de rénovation de sous-sol : on doit la planifier plusieurs années d'avance.



Selon les spécialistes, pour garder le même rythme de vie à la retraite, on a besoin d'environ 70 % de son revenu d'emploi. De nos jours, les gens à la retraite vivent de plus en plus vieux comparativement à nos grands-parents qui prenaient leur retraite à 65 ans et mourraient à 67. Il n'est pas rare aujourd'hui de croiser des gens qui passent 30 ans au travail et 30 ans à la retraite.

Au Syndicat, nous offrons à tous nos membres un service personnalisé de planification de la retraite par l'intermédiaire de rencontres individuelles. Que vous soyez des villes fusionnées, des villes défusionnées ou des sociétés paramunicipales. Nous pouvons vous aider à comprendre votre régime de retraite – qu'il s'agisse d'un régime à prestations déterminées, à cotisations déterminées ou de REÉR collectifs... il y a plus de 28 régimes de retraite différents sur l'île de Montréal !

Lors de la rencontre, nous couvrirons de multiples sujets d'intérêt :

- le relevé de participation de votre régime de retraite avec toutes ses particularités ;

- ce qui arrive à votre décès avant et après la retraite, les rentes réversibles au conjoint et les garanties ;
- par la même occasion, nous discuterons des avantages offerts par le Fonds de secours maladie-accident lorsque vous quitterez pour la retraite ainsi que de l'Association des retraités du 429 ;
- nous examinerons le relevé de participation de Régie des rentes du Québec (RRQ) et verrons pourquoi il est plus avantageux de recevoir la rente à partir de 60 ans au lieu de 65 ans ;
- la gestion de vos banques de congés avant votre départ ;
- de plus, nous pourrions faire plusieurs scénarios de calcul.

Vous seul pouvez répondre à la question de départ : le meilleur moment pour partir à la retraite est lorsque vous serez prêt. N'hésitez pas à communiquer avec nous ! ♦



PAM et délégués sociaux

Un réseau tissé serré



Camée Aubut et France Dubois • Responsables du Programme d'aide aux membres du SFMM

Nous avons tous, à un moment ou à un autre de notre vie, à faire face à des difficultés liées au travail, à la famille ou d'autres domaines. Dans certains cas, une aide extérieure s'avère nécessaire, voire indispensable. Un réseau d'entraide s'offre à vous. Il s'agit du programme d'aide aux membres (PAM) qui s'appuie entre autres sur le soutien des délégués sociaux qui se trouvent dans nos milieux de travail

Tiré de notre convention collective

Le PAM provient d'une initiative de travailleurs et travailleuses sensibilisés aux difficultés que vivaient certains de leurs collègues de travail. Ces personnes ont décidé de former des groupes de soutien afin de leur venir en aide. Par l'intermédiaire du Syndicat, ils se sont donné une vraie structure. C'est à l'article 38 de notre convention collective que le Syndicat et l'employeur ont convenu de la mise en place du PAM, de la création d'un comité mixte et de la libération de deux personnes ressources désignées par le Syndicat pour aider les salariés affectés par des problèmes personnels. Aux frais de l'employeur, à temps plein, ces personnes remplissent leurs fonctions respectives. Leur lieu de travail est situé au 8790 avenue du Parc, dans les bureaux de notre Syndicat. Ainsi, depuis 1985, le PAM et le réseau des délégués sociaux n'ont cessé de croître et de se faire valoir dans nos divers lieux de travail.

La gamme de services offerte par le PAM

Le PAM s'adresse sur une base volontaire à tout membre du Syndicat des fonctionnaires municipaux

de Montréal (SCFP), peu importe son statut et sa provenance. Que vous soyez à la recherche d'un organisme, d'un groupe de soutien, d'une ressource professionnelle ou que vous vouliez simplement une oreille attentive, faites confiance aux responsables du PAM. Indépendamment de l'ampleur de votre difficulté, n'hésitez pas à demander de l'aide avant d'être trop affecté. Vous pouvez être assuré de la confidentialité de votre entretien.

Qui sont les délégués sociaux ?

Le PAM encadre également le réseau des délégués sociaux situés dans vos milieux de travail. Ce sont des gens pour qui le bien-être de leurs collègues et confrères de travail importe beaucoup. Ces derniers ont été formés par le Conseil régional de la FTQ du Montréal métropolitain. Ils sont principalement à l'écoute des membres en difficulté et sont également préparés à intervenir dans des situations délicates. Ils assurent l'accompagnement des personnes qui les consultent en offrant soutien, compréhension et disponibilité. De plus, les délégués sociaux réfèrent les membres aux responsables du PAM. N'hésitez pas à les contacter.

Les responsables du PAM

Vous pouvez compter sur la disponibilité des deux personnes-ressources du PAM :

- Camée Aubut 514 842-9463, poste 243, caubut@sfmtm429.qc.ca
- France Dubois 514 842-9463, poste 225, fdubois@sfmtm429.qc.ca. ♦

Le PAE : un service parallèle

Nombreux sont nos membres qui confondent le PAM et le Programme d'aide aux employés (PAE). Il s'agit d'un service différent offert par l'employeur. Par exemple, pour les membres de la ville centre, l'employeur offre un nombre déterminé consultations gratuites – cinq, en général – offertes annuellement par l'intermédiaire de la firme Jacques Lamarre et associés. La firme désignée par l'employeur peut varier si vous provenez d'une ville défusionnée. Il s'agit de téléphoner au numéro recommandé sur le site intranet de la Ville pour obtenir un rendez-vous pour ce service.

L'AUT'JOURNAL

Les grands journaux appartiennent à quelques familles multi-millionnaires et sont financés par la publicité d'entreprises multi-milliardaires. Pas étonnant que nos intérêts n'y soient pas défendus !

L'aut'journal est un mensuel progressiste sans but lucratif et sans publicité des grandes entreprises. Depuis sa fondation il y a 22 ans, une équipe de bénévoles y défend nos intérêts.

Lisez les chroniques de Léo-Paul Lauzon, Jean-Claude Germain, Victor-Lévy Beaulieu, Pierre Dubuc et plusieurs autres.

Abonnez-vous ! Faites parvenir un chèque de 30 \$ (un an) à L'aut'journal, 3575, boul. Saint-Laurent, bureau 117, Montréal, H2X 2T7

Nom : _____ Organisme : _____

Adresse : _____ Ville : _____

Code postal : _____ Tél. : _____ Courriel : _____

Pour un point de vue différent de l'actualité, l'Équipe du SFMM (SCFP) encourage ses membres à lire L'aut'journal.

www.l'autjournal.info

13 juin 2012

Rencontre des délégués sociaux

Sylvie Beauchamp • Secrétaire du Comité des délégués sociaux du SFMM (SCFP)



Une trentaine de délégués sociaux du réseau du SFMM se sont réunis pour assister à une conférence donnée par M^{me} Olga Cherezova, conseillère budgétaire à l'Acéf de l'Est de Montréal.



Les thèmes suivants ont été abordés : le budget, le crédit et l'endettement. M^{me} Cherezova, nous a expliqué les différents types de crédit soit : les cartes de crédit universelles et de magasins, les marges de crédit et les prêts personnels. Quant aux créanciers, ce peut être les banques, les magasins ou même le gouvernement. Il est de plus très facile d'obtenir du crédit puisqu'on veut nous charger des intérêts. La conférencière nous a renseignés sur la façon d'utiliser le crédit à son avantage. Par exemple, pour une hypothèque, pour les achats courant du mois en payant la totalité à échéance ou pour profiter des rabais de l'ouverture d'un compte. Statistiques à l'appui, M^{me} Cherezova nous a démontré que la dette des ménages canadiens au 3^e trimestre de 2011 est de 153 % du revenu en incluant le prêt hy-

pothécaire. Il y a aussi eu augmentation des dépenses des ménages québécois entre 1997 et 2009 de l'ordre de 41 % tandis que le revenu moyen durant la même période a augmenté de 24 %. Le crédit à la consommation a fait un bond de 211 % et la valeur des hypothèques de 128 %. M^{me} Cherezova nous a aussi expliqué comment faire un budget et donné des trucs pour réduire le coût de nos achats. Par exemple, avant de faire une dépense, il faut se poser des questions : en ai-je vraiment besoin ? qu'est-ce que ça changerait si je renonçais à cet achat ?

Une période de questions a suivi sa présentation. Un grand merci à M^{me} Cherezova qui, avec humour, nous a parlé de ce sujet et qui nous a démontré l'importance d'une bonne santé financière dans notre société de consommation. ♦



17 octobre 2012 : BBQ Centraide

La saison de la collecte de fonds au profit de Centraide a bel et bien pris son envol parmi les salariés de la Ville de Montréal. À l'arrondissement Saint-Léonard, on a organisé des agapes qui ont permis de recueillir des sommes qui iront aux plus démunis. Soulignons la contribution de la directrice syndicale Louise Thouin, du délégué syndical Michel Giorsetti et de l'agent de griefs Frank Mazza, qui excelle derrière les fourneaux.



Centraide
du Grand Montréal



Prévention SST

Une boîte à outils bien garnie



Julie Lépine • Représentante en prévention SST au SFMM (SCFP)

L'objectif de mon premier article, à titre de représentante à la prévention SST, consiste à vous expliquer mon travail.

Selon les lois sur la santé et la sécurité du travail, le représentant à la prévention procède aux inspections des lieux de travail. Ces inspections, pour la plupart, se font conjointement avec l'employeur. Lors de ces visites, nous identifions les situations qui peuvent être source de danger pour les travailleurs. De plus, lors de ces comités locaux, nous enquêtons également sur les événements qui ont causé ou auraient été susceptibles de causer un accident. Des recommandations jugées opportunes peuvent être faites au comité SST, aux travailleurs ou à

l'employeur.

Le préventionniste assiste les travailleurs dans l'exercice des droits qui leur sont reconnus. De plus, il accompagne l'inspecteur à l'occasion de visites. Dans certains cas, des plaintes peuvent être déposées à la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST). Le préventionniste intervient également

lors d'un droit de refus. À l'occasion, il participe à l'identification et à l'évaluation des caractéristiques des postes de travail et des tâches exécutées par les syndiqués. Ensuite, il procède à l'identification des contami-



nants et des matières dangereuses présents dans les milieux de travail.

Dans mon cas, je siège au Comité général de coordination SST (CGC). Il s'agit d'un comité où siègent trois directeurs syndicaux, deux représentants à la prévention et un représentant de l'employeur. Dans ce comité, nous ten-

ons de trouver des solutions aux problèmes plus complexes pour l'ensemble des travailleurs.

Pour être à l'affût des nouveautés dans ce domaine, j'assiste à plusieurs conférences et reçois la formation appropriée. Enfin, j'agis à titre d'agent de liaison à l'Association paritaire pour la santé et sécuritaire du travail, secteur « affaires municipales » (APSAM) et assiste aux comités locaux SST du SCFP-Québec. ♦

lors d'un droit de refus. À l'occasion, il participe à l'identification et à l'évaluation des caractéristiques des postes de travail et des tâches exécutées par les syndiqués. Ensuite, il procède à l'identification des contami-

Benjamin Moore
Les experts en couleur et décoration

NOUVELLE POLITIQUE DE PRIX POUR LES MEMBRES DU CSFMM
OFFERT SEULEMENT CHEZ DISTRIBUTION BÉLAIR

En raison d'un récent changement de politique de prix chez Benjamin Moore, nous sommes obligés de modifier les remises offertes aux membres du CSFMM.

Le 25 % de rabais s'appliquera dorénavant sur les gammes SUPERSPEC, ULTRASPEC, ECOSPEC et COLLECTION
Le prix le plus bas permis par Benjamin Moore sur les gammes BEN, NATURA et AURA

OFFERT SEULEMENT CHEZ... Distribution Bélaïr
8530, boul. Pie IX
Montréal (Québec)
514 593-5347

25 %
de RABAIS
sur le prix affiché

Vous êtes VICTIME d'un accident de travail, d'une maladie professionnelle ou d'une lésion psychologique en lien avec le travail ?

Avant de débiter vos démarches auprès de l'employeur ou de la CSST, informez-vous !

Contactez l'agent en réparation santé et sécurité du travail du Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal
Daniel Morin : 514 842-9463 poste 247

Vous éviterez ainsi de vous retrouver sans le sou ou aux prises avec les dédales de la bureaucratie.
Cette assistance est prévue à l'article 279 de la Loi des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Le mot du représentant en réparation SST Il n'y a jamais rien de banal



Daniel Morin • Représentant en réparation SST au SFMM (SCFP)

Nous mettons à la disposition des tous les membres du Syndicat un service de représentation auprès de la CSST et de la Commission des lésions professionnelles.

Il vous permet, d'une part, de bénéficier de toute l'information et l'assistance nécessaires entourant une réclamation à la CSST et, d'autre part d'être représenté gratuitement tant auprès de la CSST que de la Commission des lésions professionnelles. Que ce soit pour vous représenter lorsque votre réclamation n'est pas acceptée, lorsque l'employeur conteste votre admissibilité ou dans tous les autres cas, vous bénéficiez de ce service.

Nouvellement arrivé au sein de l'équipe des spécialistes du SFMM à titre de représentant en réparation – SST, je succède à ma collègue Josée Lacroix dans ce rôle. Fort de plusieurs années d'implication au sein du Syndicat, mon expérience m'a amené à développer mes compétences à plusieurs égards qui sont aujourd'hui mises à contribution dans ce rôle. N'hésitez pas à communiquer avec moi lorsque nécessaire.

Cela dit, je vous proposerai, à chaque parution du ColBlanc une chronique d'information qui, je l'espère, saura vous être utile.

C A S V É C U

Ghislaine (nom fictif) est aide-bibliothécaire dans le nord de la ville. Un jour, alors qu'elle se déplace dans les rangées de la bibliothèque en poussant un chariot sur lequel sont empilés des livres qu'elle doit ranger, elle remarque qu'une partie de sa cargaison est sur le point de tomber du chariot.

D'un geste rapide, elle repousse les livres sur le chariot. Elle ressent une douleur à l'épaule. Elle ne s'en fait pas outre mesure et continue son travail malgré la douleur qu'elle considère plus comme un malaise ou un désagrément passager. Le soir venu, la douleur se fait toujours sentir alors qu'elle exécute des tâches ménagères à la maison.

Le lendemain, comme chaque semaine, elle se rend au club de natation pour faire des longueurs. Une fois dans l'eau, elle réalise rapidement que la douleur ressentie la veille est insupportable. Elle quitte la piscine et retourne chez elle. Elle prend de l'acétaminophène et appelle son patron pour l'informer qu'elle ne se présentera pas au travail l'après-midi parce qu'elle est malade. Ghislaine se dit que la douleur passera au cours de la fin de semaine.



Le lundi suivant, elle est de retour à la bibliothèque et elle ne ressent pas réellement de douleur. Il est vrai que Ghislaine tend à se protéger en ne faisant pas trop de tâches qui sollicitent son épaule. C'est de cette façon qu'elle continue à travailler au cours des semaines qui suivent. Elle ressent parfois la douleur revenir, mais, à chaque occasion, elle recourt à l'acétaminophène, qui semble la soulager.

Par contre la douleur survient de plus en plus souvent. À un point tel, qu'elle devient bientôt intolérable.

Près de trois semaines se sont écoulées depuis l'événement. Un bon matin, elle se réveille avec cette même douleur qui lui arrache des larmes. N'en pouvant plus, elle informe son employeur de son absence pour la journée et se rend à la clinique près de chez elle.

Diagnostic du médecin : tendinite à l'épaule droite. Son médecin prescrit un arrêt de travail et la réfère en physiothérapie. Ayant informé son médecin de l'événement à l'origine de la douleur, celui-ci lui remet un formulaire d'attestation médicale à l'intention de la CSST.

La réclamation à la CSST est produite et la décision arrive quelques semaines plus tard. L'organisme refuse la réclamation de madame et invoque que le

délai pour déclarer l'accident à l'employeur de même que le délai entre le moment où serait survenu l'accident et le moment de la visite chez le médecin ne permettent pas de conclure à un accident de travail.

La morale de cette histoire

Si cette décision peut être contestée, il reste qu'elle est lourde de conséquences pour la travailleuse qui n'a plus droit aux indemnités de remplacement de revenu ni au remboursement des soins requis par son état.

L'histoire de Ghislaine, nous la rencontrons trop souvent, que ce soit dans le milieu des bibliothèques comme partout ailleurs à la Ville. Il est en effet fréquent que de telles décisions soient rendues par les agents de la CSST lorsque sont analysées de telles réclamations où les délais d'information de l'employeur et de consultation médicale sont plus longs, même s'ils sont justifiés par le travailleur.

Comment prévenir ?

Nous ne le répéterons jamais assez. En cas d'accident, vous devez informer votre employeur le plus tôt possible. Que ce soit pour une chute que vous considérez, au moment de l'accident, comme banale et sans conséquence, ou à la suite de l'apparition soudaine d'une douleur lors d'un faux mouvement ou n'importe quoi d'autre... n'hésitez pas à informer votre employeur lorsque survient un événement. Enfin ne tardez pas à consulter un médecin ! ♦

Tournée des piscines et pataugeoires 2012

Nous avons encore plongé !



Sylvie Beauchamp • Secrétaire du Comité d'éducation

La tournée annuelle des piscines et pataugeoires a eu lieu du 9 au 16 juillet dernier. L'été exceptionnel que nous avons connu a fait des jeunes travailleurs que nous avons rencontrés des gens très occupés.

Pour cette tournée, nous étions quatre représentants syndicaux : Francine Hallé, Tina Rizzetto, Michel Ladouceur et Sylvie Beauchamp. Notre photographe Gérald Brosseau nous a accompagné dans nos déplacements. Nous avons eu la chance de rencontrer 174 nouveaux membres dans les arrondissements suivants : Le Sud-Ouest, Ville-ray–Parc-Extension–Saint-Michel, Rosemont–Petite-Patrie, Mercier–Hochelaga-Maisonneuve, Saint-Laurent, Verdun, Côte-des-Neiges–Notre-Dame-de-Grâces, Le Plateau-Mont-Royal, Ahuntsic–Cartier-

ville et deux villes reconstituées : Côte-Saint-Luc et Hampstead, pour un total de 74 installations aquatiques visitées.

Nous avons rencontré des jeunes intéressés et on les a informés des différents services offerts par leur Syndicat. Nous avons apporté une attention particulière à l'adhésion au SFMM. En effet, pour pouvoir participer à la vie démocratique du Syndicat, il faut en être membre. Un grand MERCI aux représentants syndicaux et à vous tous qui, de près ou de loin, ont contribué au succès de cette tournée 2012. ♦



29 septembre 2012 : Portes ouvertes au Syndicat !

Il y a quelques mois, l'Équipe du SFMM (SCFP) a déménagé ses pénates de la rue De La Gauchetière vers l'avenue du Parc, où un édifice fraîchement rénové l'attendait. Le 29 septembre dernier, c'est-à-dire une fois pris leurs quartiers, l'Exécutif et quelques spécialistes du Syndicat ont convié les membres à une journée portes ouvertes.

Au programme : grillades, visite guidée, conversations animées et activités pour les petits !



25 septembre 2012 : BBQ de la Cour municipale

Avant que la bise ne soit venue, les membres de l'Exécutif en ont profité pour faire une tournée des services de la Ville de Montréal, des villes liées et des sociétés paramunicipales, question de rencontrer les membres du Syndicat chez eux dans une atmosphère de détente et de convivialité. Ici, nous les voyons offrir un dîner au barbecue aux salariées et salariés des chefs-lieux de la Cour municipale de Montréal le 25 septembre dernier.



Trente ans de service

Félicitations, Louise !

C'est avec plaisir que nous soulignons les trente années de carrière de Louise Lavallée, secrétaire de direction au SFMM (SCFP). Alain Fugère et l'ensemble du personnel du 429 ont tenu à la remercier pour son travail durant toutes ces années. Nous lui souhaitons de rester encore longtemps parmi nous. ♦



Un retraité...
Une BD !

Fernand Foisy, le biographe du regretté Michel Chartrand et fondateur du *ColBlanc*, nous présente sa nouvelle création : une bande dessinée humoristique de facture innovatrice. Il s'agit d'une fiction qui s'inspire de l'histoire du Québec pour révéler et dénoncer la constance des personnalités publiques et politiques du Québec, d'hier à aujourd'hui. La bande dessinée est en vente dans certaines librairies et disponible en version électronique eBook. Pour plus de détails, visitez le site : <http://lequebeclavraiehistoire.com> ♦



Tournoi de golf 2012

Un événement couronné de succès !

Le tournoi de golf annuel du SFMM s'est déroulé sous un soleil radieux au Club de golf Saint-François à Laval. Réunissant une centaine de joueurs, l'événement a été une occasion pour gens de divers horizons de fraterniser et d'oublier les tracas du quotidien. Pour rafraîchir et nourrir toutes ces bonnes gens, quelques patrouilles formées de membres de l'Exécutif et de l'équipe des spécialistes du SFMM !

MERCI À NOS COMMANDITAIRES !

Fournitures de bureau Denis
Les Grands Explorateurs
Les Matelas Futurmatic
Produits de bureau Lyreco
Burrowes Courtier d'assurances
Atelier Québécois Offset
Lamoureux, Morin, Lamoureux, avocats
Les Services financiers Jacques Veilleux
Les Services actuariels SAI
Le Café Milano
La Plaza Antique
Desjardins – Caisse du réseau municipal



Du syndicalisme... ailleurs !

Monaco : l'essor exceptionnel des syndicats



Maryse Chrétien • Directrice syndicale au SITE, responsable par intérim du Comité du journal

Pour ce numéro du magazine ColBlanc, je vais parler du phénomène particulier de l'histoire du mouvement syndical monégasque. Qui aurait pu croire qu'il se joue de grandes luttes syndicales à Monaco ? Les médias nous bombardent de clichés paradisiaques au sujet de cette principauté où l'argent coule à flot. Nous n'avons qu'à penser au casino de Monte-Carlo, au Grand Prix de Formule Un et j'en passe.

Détrompez-vous ! Tous ne roulent pas sur l'or sur le Rocher. Nous ne voyons qu'un seul reflet du visage de Monaco. Plusieurs facteurs ont défavorisé la formation des syndicats à Monaco, comme la guerre et le petit nombre de salariés. De surcroît, la fortune de cette principauté est fondée sur une politique de tradition néolibérale des plus pures et dures. Qui plus est, ce pays entretient depuis des décennies la réputation de paradis fiscal reconnu. Pourtant, dans ce royaume de moins de

1,95 km² – cela en fait le deuxième plus petit pays au monde après le Vatican –, plus de 2000 salariés syndiqués n'ont jamais baissé les bras et 30 000 autres ont toujours soif de justice sociale !

Une monarchie dynastique princière

Nous ne pouvons nous exempter de faire un bref tour d'horizon sur les fondements historiques et politiques qui ont façonné ce pays pour mieux comprendre ses assises syndicales.

Au début du premier millénaire, Romains et Génois se sont succédé pour occuper le Rocher de Monaco, prestigieux repère historique. Vers 1270, les Guelfes, partisans de la Papauté, perdent leur guerre contre les Gibelins, fervents défenseurs de l'Empire Romain.

Les Guelfes sont contraints à l'exil. Parmi eux, la puissante famille génoise des Grimaldi. Contre toute attente, cette famille vivotera subtilement autour du Rocher pour s'y incruste de nouveau à l'époque mé-

SUITE EN PAGE SUIVANTE



diévale. Par l'entremise de politiques d'alliance avec la France, le traité de Paris redonne son autorité aux Grimaldi sur Monaco en 1814. Malgré le fait que le pays obtient sa souveraineté en 1861, le traité de Versailles établit que la petite principauté s'alignera sur les intérêts politiques et économiques de la France. Cette décision fut favorable à l'essor du mouvement syndical à Monaco.

Une fédération syndicale née de la Deuxième Guerre mondiale

Jusqu'au début de la Deuxième Guerre mondiale, les syndicats étaient interdits à Monaco. Malgré tout, il arrivait à l'occasion qu'une prise de conscience collective parmi des centaines de salariés aboutisse en des regroupements spontanés pour dénoncer des conditions de travail.

Les cerveaux à la tête des mouvements furent communément appelés les Résistants. Durant la Deuxième Guerre mondiale, ces initiatives furent totalement annihilées par les idéologies fascistes et nazies qui moulaient la population dans un modèle conformiste rigide et fomentées par la peur.

L'année 1944, porteuse d'espoir et de bonnes nouvelles insufflées par la France, s'avère une période propice à la formation des syndicats à Monaco. Le vent de libération de l'occupation allemande donne un véritable souffle à diverses réformes sociales, notamment, la formation des services publics. Ainsi, les Résistants issus de l'époque de la guerre reprennent les brides du mouvement syndical monégasque, le menant à une véritable révolution.

Un modèle récurrent s'établit en 1944. Les médias de l'époque rapportent que toutes les victoires sur les champs de bataille remportées par les Alliés sont suivies de la formation d'un syndicat dans une profession donnée à Monaco. Ce phénomène systématique s'expliquerait par un besoin subit de s'exprimer et se libérer d'un joug et d'une pression sociale trop longtemps exercée sur la population. C'est dans ce contexte de guerre inachevée que la loi permettant la formation des syndicats sera mise de l'avant.

Là où le mot « recrutement » n'est pas synonyme de « mobilisation »

Contrairement à bien d'autres pays, le droit de grève peut s'exercer sans préavis à Monaco. Au-

jourd'hui, l'Union des syndicats de Monaco (USM) regroupe 36 syndicats professionnels publics et privés issus majoritairement des domaines du tourisme, de l'hôtellerie et de l'immobilier.

À Monaco, le recrutement syndical est beaucoup plus ardu et complexe qu'au Québec pour diverses raisons reliées à la nature des emplois proposés et du profil de la population ouvrière de ce pays. Nombre d'emplois sont liés au domaine de l'hôtellerie et du tourisme. De nombreux jeunes de l'extérieur du pays (France, Italie et partout dans le monde) y viennent simplement de passage quelques années pour parfaire leur expérience et frôler de près le mode de vie *glamour* que propose Monaco.

Pour les rares salariés qui font une carrière complète à Monaco, la majorité n'y habite même pas étant donné que le coût de la vie y est très onéreux. Nice serait la ville où résideraient le plus d'employés gagnant leur vie à Monaco. Dans ce contexte où il y a un faible sentiment d'appartenance à son pays et son emploi, le recrutement syndical s'avère beaucoup plus difficile.

Pas de pluralisme syndical

En revanche, une fois syndiqués, les membres sont des plus mobilisés. On observe un peu le contraire au Québec. Étant donné le faible nombre de syndicats et de syndiqués à Monaco, l'USM s'active à rassembler les travailleurs au-delà des différences.

Malgré leurs occupations diverses, les salariés forment un tissu social solidaire et uni. Malgré les divergences de besoins propres à leurs professions, les intérêts communs passent en priorité. Il n'y a point de guerres de clochers entre les syndicats mêmes.

Le plus bel exemple consiste en la sortie, il y a quelques mois, de tous les syndicats de l'USM pour une manifestation revendiquant la réintégration de onze employés du Monte-Carlo Grand Hôtel licenciés pour recrutement syndical. Pas si mal pour un pays ne possédant pas de *Code du travail* !

Lutter aussi pour de grandes causes

L'USM étant issue d'un mouvement pro liberté durant la Deuxième Guerre mondiale, cette valeur fondamentale se reflète encore aujourd'hui dans le choix des causes internationales défendues par les syndicats monégasques. Depuis ses balbutiements, l'USM prend

position contre toute forme d'asservissement, d'esclavage et de racisme. Il embrasse notamment la cause de l'exploitation des enfants à travers le monde. Il se démarque également dans la lutte au sionisme.

En terminant, bien qu'il existe nombre de difficultés à conjuguer l'appât du gain, le travail et le syndicalisme dans le pays du Prince Albert II, nous avons ici, au Québec, quelques leçons à tirer de ce modèle. Un syndicalisme durement acquis favorise une solide mobilisation des membres à long terme. Fouetter les troupes ponctuellement a-t-il le même effet ? L'élan perd de sa force trop rapidement à mon humble avis. ♦

Sources : • <http://www.usm.mc>

- Marcille, Loïc, *Relations humaines dans les affaires internationales*, étude pour MBA en gestion internationale, Université Laval

Coalition Eau Secours!

québécoise pour une gestion responsable de l'eau

www.eausecours.org

« Parce que l'eau de demain dépend de vous aujourd'hui et que chaque goutte compte. »

Le SFMM (SCFP) encourage ses membres à faire déborder le vase et devenir membre d'*Eau Secours* ! la coalition québécoise pour une gestion responsable de l'eau.

Formulaire d'adhésion à EAU SECOURS !

Nom : _____

Adresse : _____

Code postal : _____

Membre de soutien

Je n'ai pas le temps de participer aux activités de la Coalition mais je soutiens financièrement car j'adhère à sa mission.

Membre participant

Je veux être mis au courant de toutes les activités de la Coalition.

Bénévole

Je pourrais consacrer quelques heures par mois aux activités d'*Eau Secours* ! Veuillez communiquer avec moi.

La cotisation annuelle pour être membre d'*Eau Secours* ! est de 10 \$.

Ci-joint ma cotisation annuelle.

J'ajoute un don de _____ \$.

Veuillez libeller votre chèque à l'ordre d'*Eau Secours* ! et le poster à l'adresse suivante :

Eau Secours !, Casier Postal 55036, CSP Fairmount, Montréal H2T 3E2

Date de tombée des textes pour le prochain numéro du

ColBlanc

le vendredi 2 novembre 2012



Le CPE Cœurs de l'île

La Ville abandonne les enfants



Cynthia Maurice • Directrice syndicale à la DEP

Le saviez-vous ? En décembre 2011, la Ville de Montréal n'a pas reconduit son entente avec le CPE Cœurs de l'île dont la clientèle est composée à 95 % par les enfants de ses salariés.

L'entrée en vigueur de l'entente remonte à 1990. Sa durée se justifie par la très bonne réputation du CPE. Songeons seulement que sa liste d'attente comporte des centaines de noms. Et, maintenant, nous ne sommes plus prioritaires.

Le CPE Cœurs de l'île a dû subir un déménagement à la suite de la vente de l'immeuble qui l'abritait, et son administration a dû faire des pieds et des mains pour créer de nouveaux locaux stimulants pour les enfants.

Selon Michael Applebaum, le président du Comité exécutif de la Ville, le partenariat entre ce CPE et la Ville n'est plus utile car, selon lui, il est très facile de trouver des places en garderie — il est clair que nous n'habitons pas la même planète que lui.

Nous travaillons pour une grande institution qui ne serait rien sans ses 25 000 employés, une organisation qui clame sa préoccupation pour ses salariés et l'augmentation du taux de natalité. Et voilà qu'il faut nous battre pour le maintien d'une entente conclue en 1990 dans un contexte où l'on réalisait toute l'importance de la conciliation travail-famille.

À mes yeux, nous reculons de 23 ans. Nous savons que la tendance actuelle est à une augmentation considérable des naissances. Cette entente devrait être un droit acquis.

Si vous êtes comme moi, une mère pour qui la recherche d'une garderie digne a relevé du roman d'aventure, si vous avez réservé des places en garderie dès que vous avez eu le test positif de grossesse, si

vos enfants sont rendus à la maternelle sans même avoir reçu un appel des nombreuses garderies dont il faisait partie des listes d'attente, je vous invite à écrire votre petite histoire à M. Applebaum.

Je crois qu'il n'est pas très courant de la situation actuelle de ces employées qui recherchent une garderie pour ce qu'ils ont de plus précieux : leurs enfants.

Quel message nous donnez-vous, M. Applebaum ? Selon vous, les jeunes enfants des salariées de la Ville de Montréal n'auraient dorénavant plus d'importance ? Quelle est alors votre politique familiale ? ♦

Cours d'initiation à la vie syndicale

Vous avez moins de trois ans d'ancienneté ? Marquez le 22 novembre à votre agenda ! Le Comité d'éducation vous offre une formation de trois heures intitulée *Initiation à la vie syndicale – mon syndicat*.

Vous y apprendrez quels sont vos droits et la nature des services que votre Syndicat met à votre disposition. Vous pourrez même rencontrer des membres de votre Exécutif syndical !

Pour vous inscrire, remplissez le coupon ci-dessous et faxez-le-nous au 514-842-3683 ou laissez un message à un membre du Comité d'éducation au 514-842-9463, poste 440. ♦

COUPON-RÉPONSE (Comité d'éducation)

Nom : _____

Service, arrondissement : _____

Date d'ancienneté : _____

No téléphone : _____

Courriel : _____

BURROWES

COURTIERS D'ASSURANCES

CONCOURS
FACILITEZ-VOUS LA VIE !

DEUX GAGNANTS
PAR TIRAGE !

1^{er} prix : **Tablette iPad 2**

2^e prix : **iPod Touch**



Avec Burrowes Courtiers d'assurances
Faites-vous plaisir !

DATE DU
PROCHAIN TIRAGE
31 janvier 2013

BON À SAVOIR !



VOUS REMISEZ VOTRE VÉHICULE POUR L'HIVER ?

Avisez votre courtier d'assurance et économisez sur votre prime !

Un avenant de remisage (suspension des garanties «collision» et «responsabilité civile») vous permettra d'obtenir un crédit pour la période où votre véhicule est remisé.*

Et par la même occasion, n'oubliez pas d'aviser la SAAQ ce qui vous permettra d'économiser également sur votre immatriculation.

** La période de remisage doit être d'au moins deux mois pour obtenir un crédit.*

GAGNANTES DU 31 MAI 2012



Félicitations à M^{me} Arleen Wall,
membre du SFMM (SCFP)



Félicitations à M^{me} Pierre-Lynn Dardompré,
membre du SFMM (SCFP)

Offert en exclusivité
aux membres du

Syndicat des fonctionnaires
municipaux de Montréal
(SFMM-SCFP)



COMMENT PARTICIPER ?

Demandez-nous simplement une soumission d'assurance et nous vous inscrirons automatiquement (un coupon de tirage par soumission)

Nos clients actuels sont automatiquement inscrits

APPELEZ-NOUS SANS TARDER !

514 905-SFMM (7366)

info@burrowes.ca

VOUS ENVISAGEZ UN VOYAGE AU MEXIQUE AVEC VOTRE VÉHICULE RÉCRÉATIF ?

N'oubliez pas que votre assurance automobile / véhicule récréatif vous couvre seulement au Canada et aux États-Unis. Il est donc nécessaire de contracter une assurance complémentaire si vous voyagez au Mexique.

Les polices d'assurance vendues à la frontière mexicaine proviennent parfois de compagnies d'assurances dont la capacité financière peut laisser à désirer. Advenant un dommage à votre véhicule, êtes-vous sûr que la réclamation sera honorée ?

Pour éviter de mauvaises surprises, contactez votre courtier d'assurances. Chez Burrowes nous avons un programme d'assurance pour le Mexique adapté à vos besoins.



SUIVEZ-NOUS SUR FACEBOOK !

Du contenu exclusif aux employés municipaux :

- Actualités et nouvelles
- Promotions
- Activités et événements

Aimez notre page et courez
la chance de **gagner un iPad.**

Tirage le 13 décembre.



Desjardins
Caisse du Réseau municipal

La force d'un groupe

C'est Desjardins et encore **plus !**

Centre de services financiers des pompiers (Siège social)
2600, boulevard St-Joseph Est, Montréal (Québec) H1Y 2A4
Tél. : 514 526.4971 Téléc. : 514 526.0767

Sans frais 1 800 465.2449

Centre de services financiers des cols bleus
8457, avenue Papineau, Montréal (Québec) H2M 2G2
Tél. : 514 274.3325 Téléc. : 514 274.4060