



Printemps 2017 • Volume 51, numéro 2

ColBlanc

Le magazine officiel des Cols blancs de l'île de Montréal (SCFP-FTQ)



Horaires flexibles : la Ville de Montréal s'entête Notre solution : la solidarité !

Le mot du président
2017, année charnière et de défis !
page 3

Fonds de secours maladie-accident
Des avantages incomparables
page 4

Convention collective Ville signée le 23 juin 2016
La valeur d'une signature !
page 5

LE PLUS IMPORTANT SYNDICAT DU SECTEUR MUNICIPAL QUÉBÉCOIS

 @ColsBlancsMTL

 Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP)

 sfmm429.qc.ca

Sommaire

3 2017, une année charnière et de défis !
Alain Fugère, président

4 FSMA : des avantages incomparables
Gilles Maheu, trésorier-archiviste

5 Convention Ville : la valeur d'une signature
Francine Bouliane, secrétaire générale

6 Entente de principe à l'OMHM
Mario Sabourin, vice-président

Régime de retraite à Pointe-Claire : une entente
Mario Sabourin, vice-président

7 Ça bouge au SFMM
Le Comité du journal

8 Horaire flexible : l'interprétation pose problème
Jean Pierre Wafuana, responsable du Comité du journal par intérim

9 Torpillage des horaires flexibles à la Ville de Montréal
Le Comité du journal

Convention collective : on signe à Montréal-Est
Le Comité du journal

10 Journée internationale des femmes
Le Comité du journal

13 Nos délégués sociaux se ressource
Le Comité du journal

Campagne Centraide
Le Comité du journal

14 Le programme de santé spécifique
Luc Veillette, représentant en prévention SST

15 Penser la démocratie syndicale : agir ensemble
Christophe Vaillancourt, directeur syndical par intérim,
Parc Six Flags SEC (La Ronde)

16 Fonds de solidarité FTQ : une campagne REÉR
stimulante
Guylaine Dionne et Simon Welman, responsables locaux
du Fonds de solidarité FTQ au SFMM

FEUILLET DÉTACHABLE

COMITÉ DES DÉLÉGUÉS SOCIAUX



Date de tombée des textes pour le prochain numéro du

ColBlanc
le vendredi 2 juin 2017



L'ÉQUIPE DU COLBLANC



FRANCINE BOULIANE
Responsable
à l'Exécutif



SIMON WELMAN
Membre
du Comité du journal



LOUIS LONGPRÉ
Agent de communication



ÉLIANE SCOFIELD
Collaboratrice
du Comité du journal



JEAN PIERRE
WAFUANA
Responsable par intérim
du Comité du journal



CHRISTOPHE
VAILLANCOURT
Collaborateur
du Comité du journal

Notre couverture – Le 5 avril, des Cols blancs de la Ville de Montréal inaugurent la série de manifestations par lesquelles ils veulent exprimer leur colère face à l'intransigeance de l'employeur dans le dossier des horaires flexibles. (photo : Louis Longpré)



Printemps 2017 • Volume 51, numéro 2

ColBlanc

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

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

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

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

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

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

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

Photographe : Louis Longpré

Infographiste : Marcel Huot
(Atelier Québécois Offset inc.)



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



Le mot du président

2017, une année charnière et de défis !

Alain Fugère • Président

Bonnes nouvelles ! Au cours des derniers mois, deux ententes de principes en vue du renouvellement de leurs conventions collectives respectives sont intervenues à l'Office municipal d'habitation de Montréal (OMHM) et à la Ville de Baie-D'Urfé. L'assemblée générale de la Ville de Pointe-Claire a, quant à elle, entériné une entente relative à son régime de retraite. Les négociations découlant de la Loi 15 sur les régimes de retraite se poursuivent dans les autres villes défusionnées. Des dénouements sont attendus prochainement.



Arrondissement

L'Île-Bizard-Sainte-Geneviève

Un dossier très préoccupant. Comme vous le savez déjà, le climat de travail à l'arrondissement est pourri. Le maire Marinacci doit répondre des gestes de son administration et de certains de ses cadres. Nous le talonnerons. Nos consœurs et confrères ont droit à un milieu de travail sain et exempt de harcèlement.

Montréal : les Cols blancs méritent mieux que Marcoux

Tous les salariés de Montréal méritent un meilleur directeur général. Ses idées rétrogrades et son attitude anti-travailleurs nous désolent. Il détruit tout ce qu'il touche. La notion des horaires flexibles est son chantier de démolition de prédilection chez les Cols blancs. Il s'attaque ainsi à une pratique en vigueur depuis plusieurs décennies, sans bénéfice aucun, sauf celui de satisfaire son propre égo et de justifier sa place. C'est lui le boss : qu'on se le dise !

Tant les syndiqués qu'une majorité de cadres consultés déplorent cette culture de destruction qui a toujours été la sienne. Ses interprétations bêtes de la convention collective nous dégoutent. Il détruit les relations de travail. Il démotive les troupes. Un boulet pour la Ville. Vivement un changement à la direction générale ! **Monsieur le maire, il est plus que temps de démontrer que le vrai « Sheriff in town » n'est pas Marcoux. Car, ne vous en déplaise, c'est la perception de tous.**

J'aimerais vous rappeler que le citoyen Coderre, pendant la période électorale, prô-

nait le respect des employés, la communication et la bonne entente. Préconisant l'expertise interne, il allait nettoyer Montréal ! Qu'en est-il depuis son élection à la tête de la Ville de Montréal ? Ses belles valeurs sont-elles disparues ? Le constat est plutôt sombre. La délégation de pouvoirs assignée à Marcoux en est la principale raison. Marcoux est grassement payé pour faire payer les autres. Souhaitons que le maire Coderre réalise le tort ainsi engendré par son erreur et qu'il corrige le tir avant que le peu de notre fierté restante s'envole.

De mémoire de travailleur depuis 27 ans à la Ville, jamais la fierté et la motivation ont été aussi malmenées par une administration. **Monsieur le maire, c'est le propre de l'homme de se tromper ; seul l'insensé persiste dans son erreur. Êtes-vous sensé, monsieur le maire ?**

Les nouvelles frasques des libéraux du Québec

Encore une fois en 2017, le gouvernement Couillard a entrepris l'année selon son habitude. En accordant des privilèges aux maires, et ce, au détriment des citoyens et des salariés. Deux projets de loi, le 121 et le 122, pourraient octroyer davantage de pouvoirs aux municipalités.

Un article du projet de loi 121 est particulièrement préoccupant. Si le projet est adopté tel que présenté, la Ville de Montréal serait tentée de créer des organismes à but non lucratif (OBNL) afin de fournir des services aux citoyens, et ce, bien sûr, au détriment des salariés. **Belle arnaque.** Autre aberration, le projet de loi 122 retirerait

l'obligation des municipalités de soumettre au processus d'appels d'offres les contrats de moins de cent mille dollars (100 000 \$) ! À croire que la Commission Charbonneau n'est plus qu'un mauvais souvenir pour certains élus et leurs amis. Des représentations sont faites par le SCFP afin de contrer ces absurdités.

La solidarité au cœur de notre engagement

En résumé, la solidarité et l'engagement des Cols blancs seront encore sollicités cette année. Rien de nouveau. Nous le savons : de tout temps, les syndiqués ont dû se serrer les coudes pour contrer les positions anti-travailleurs de plusieurs administrations municipales.

Le mouvement syndical a souvent dû affronter les mêmes dérives de nos gouvernements. Les gains sociaux obtenus par le passé doivent être farouchement défendus. Bien que les astres semblent alignés pour nuire aux aspirations légitimes de nos membres, nous devons, plus que jamais, démontrer à nos employeurs et à nos gouvernements que nous n'accepterons pas de retour en arrière.

Ces luttes, nous les ferons ensemble. **Je compte sur vous comme vous pouvez compter sur moi.** ♦

Fonds de secours maladie-accident

Des avantages incomparables

Gilles Maheu • Trésorier-archiviste

À la suite de questions soulevées lors d'une assemblée générale en 2016, nous avons décidé de comparer les coûts du FSMA avec ceux de compagnies d'assurance privées pour déterminer s'il est compétitif sur le marché en matière d'assurances collectives. J'ai rencontré un courtier d'assurances collectives pour lui demander de faire un appel d'offres pour les paiements des réclamations de médicaments et du dentaire.



L'appel d'offres s'est fait auprès de neuf compagnies d'assurance et on a dressé une comparaison avec les trois qui étaient les moins coûteuses. Seule une compagnie nous offrait un coût moins cher mais seulement pour une courte période. À moyen terme, les coûts de cette compagnie étaient comparables avec ceux du FSMA, ce qui veut dire que, les premières années, on obtenait un rabais, mais qu'ensuite, les augmentations étaient plus importantes.

C'est notre actuaire Yannick Comeau de la firme SAI qui a fait l'étude de compari-

son des coûts et en a présenté le résultat aux instances syndicales et à l'assemblée générale du mois de mars dernier. Sa conclusion est que le FSMA est compétitif sur le marché des assurances collectives.



Notre actuaire
Yannick Comeau

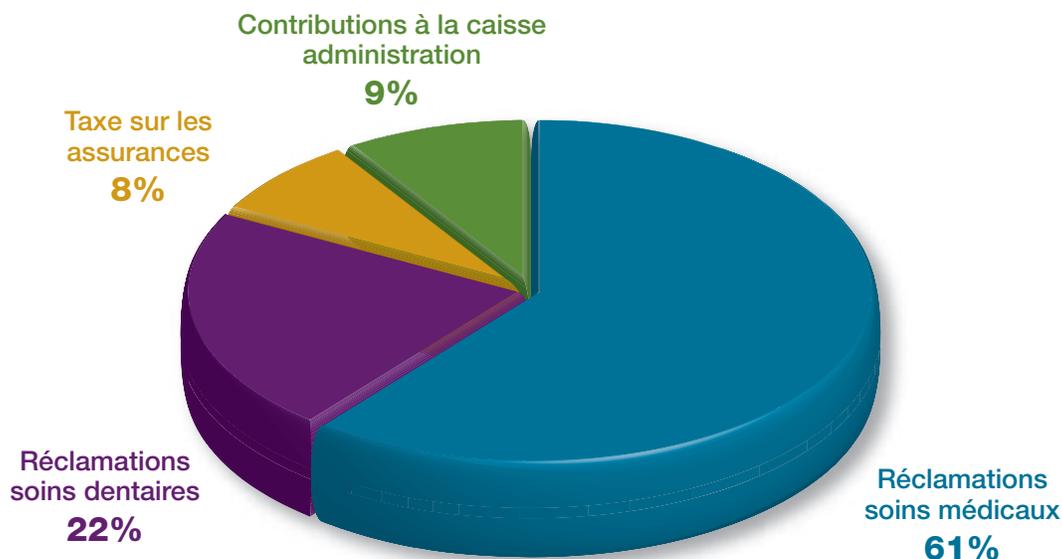
Vous trouverez dans le tableau le détail en pourcentages des dépenses du FSMA.

Les réclamations de médicaments constituent la grande majorité de nos dépenses dans le contexte d'une augmentation des coûts des médicaments de près de 7 % par année et des réclamations dentaires de 4 % par année. Les dépenses augmentent plus rapidement que les revenus, et c'est pourquoi à l'avenir il faut rétrécir l'écart entre les revenus et les dépenses du FSMA.

Le FSMA nous appartient et c'est à nous, ses membres, de prendre les décisions pour qu'il soit là pour les générations futures. ♦

Coûts du FSMA

Pour 2017, les dépenses estimées du FSMA sont les suivantes :



Convention collective Ville, signée le 23 juin 2016

La valeur d'une signature !

Francine Bouliane • Secrétaire générale et présidente du comité des griefs



La négociation a duré près de trois ans, soit de mars 2013 à février 2016. En décembre 2014, le directeur général, Alain Marcoux, déposait lui-même un nouveau cahier de demandes. La recette avait déjà été testée à la ville de Québec, elle visait principalement la diminution de la rémunération globale. Quelques jours avant, le gouvernement du Québec adoptait la Loi 15 sur la restructuration de nos régimes de retraite.

En plus de moyens de pression, de visibilité, de manifestations, de grèves, nous avons entrepris des recours juridiques afin de démontrer que l'employeur négociait de mauvaise foi. Malheureusement, l'arbitre n'a pas retenu nos arguments et nous avons perdu la cause. Mais, nous sommes allés jusqu'au bout !

La suite, c'est fin 2015, début 2016, avec la poursuite de la négociation devant une médiatrice conciliatrice au ministère du Travail, ainsi qu'une grève à intensité variable. Le 2 février 2016, la médiatrice conciliatrice a émis une recommandation de règlement de différend. Nous avons adopté la recommandation lors de l'assemblée du 15 mars 2016, à hauteur de 81,4 % en faveur.

Normalement une paix industrielle aurait dû régner à la Ville de Montréal à la suite de ce dénouement moyennement heureux. L'application des articles qui n'ont pas changé devrait être la même. Les changements négociés devraient être appliqués. Au pire, des discussions pourraient avoir lieu avec la Ville afin de trouver des solutions et clarifier certains aspects au besoin.

Hélas, au lendemain de la signature du contrat, la Ville publiait un guide d'information sur la gestion des horaires flexibles. Ainsi, elle débutait la démolition des horaires flexibles, de conditions de travail implantées depuis plus de 28 ans. Payer les congés de maladie à 80 %, diminuer le

nombre d'heures de congés mobiles, abolir la banque globale de temps n'était manifestement pas assez pour l'administration Coderre-Marcoux ! L'horaire flexible devait lui aussi être éradiqué de la planète Montréal. Nous avons immédiatement déposé un grief et une audition est prévue pour le 7 juin prochain. Des griefs individuels ont également été déposés pour des cas particuliers.

Malheureusement, ce n'était que le début d'une longue série de griefs afin de contester toutes les contraventions à la conven-

tion collective depuis sa signature. Il y a eu les ajustements rétroactifs qui ont causé beaucoup de maux de tête ! Il faut avouer que, dans un premier temps, la problématique des cotisations à l'impôt a été réglée rapidement par lettre d'entente. Mais, plusieurs griefs ont été déposés sur d'autres aspects. Le talon de paie ne détaillait d'aucune manière le montant brut octroyé. Il est ainsi impossible d'effectuer le calcul des ajustements depuis 2012. À la suite d'ajustements du taux horaire des auxiliaires, ceux-ci n'ont pas vu le solde de leur indemnité de vacances ajusté. Enfin, pour les personnes dont le RQAP n'a pas ajusté les prestations, la Ville n'a pas ajusté l'indemnité du régime de prestation supplémentaire d'assurance parentale, lequel prévoit pourtant un comblement à hauteur de 90 % du salaire hebdomadaire.

En dotation, lors de l'administration de tests dans le cadre de nominations temporaires, la Ville a décidé de pénaliser la personne qui a eu un échec pendant un an, même si cela n'a pas été négocié. La gestion de la banque de temps compensée n'est pas conforme non plus. Malgré que des primes sont maintenant prévues pour le Service de police de la Ville de Montréal (SPVM), certaines personnes n'ont pas encore été payées.

Messieurs Coderre, Desrochers et Marcoux, respecter votre signature, c'est respecter les 8000 femmes et hommes qui travaillent pour la Ville de Montréal chaque jour ! ♦

Le 23 juin 2016, nous avons signé une convention collective dans laquelle nous avons fait beaucoup de concessions, mais tout de même adoptée dans les règles.

Du côté de la Ville,
Premier signataire :
M. Denis Coderre, maire
Deuxième signataire :
M. Pierre Desrochers,
président du comité exécutif

Troisième signataire :
M. Alain Marcoux, directeur général



Griefs déposés

Griefs déposés

Griefs déposés

Renouvellement de la convention à l'OMHM Enfin, une entente de principe !



Mario Sabourin • Vice-président

Au terme de près de 15 mois de négociations avec l'Office municipal d'habitation de Montréal (OMHM), les parties ont conclu une entente de principe en vue du renouvellement de la convention collective des Cols blancs qui était échue depuis le 31 décembre 2015.

Cet accord s'arrimera aussi à une entente qui dispose de la restructuration du régime de retraite en vertu de la Loi 15 (ex PL 3) et qui était conditionnelle à la conclusion des pourparlers sur le nouveau contrat de travail. Nous avons annoncé le tout précédemment par l'intermédiaire d'un numéro spécial de l'*Info Négo* #3 paru le 31 mars dernier.

Une assemblée sera convoquée sous peu pour présenter le contenu à nos membres de l'OMHM, c'est-à-dire lorsque les parties en seront venues à finaliser les textes. D'ici là, les contenus demeureront confidentiels ; donc, au moment de lire ces lignes, ils ne seront pas encore connus de nos membres travaillant à l'OMHM.

Les membres du comité de négociation syndical sont la directrice syndicale respon-



sable de l'OMHM Diane Chiasson, la conseillère syndicale SCFP Sylvie Turcot, l'agent des régimes de retraite Christian Coallier ainsi que moi-même, le vice-président responsable de l'OMHM. ♦

Restructuration du régime de retraite à Pointe-Claire (Loi 15) Une autre entente sous le signe du respect !

Lors d'une assemblée générale extraordinaire qui s'est tenue le 30 mars dernier, les Cols blancs travaillant la Ville de Pointe-Claire ont entériné dans une proportion de 94 % l'entente de principe portant sur la restructuration de leur régime de retraite en vertu de la loi sur la soi-disant pérennité des régimes de retraite du secteur municipal imposée par le gouvernement Couillard (Loi 15).

Je me permets ici de souligner que la restructuration du régime de retraite entreprise lors de la négociation de 2011 avait permis de sérieusement redresser la barre du régime qui était passé à une parité de 50/50 des contributions des salariés et de l'employeur en plus d'être bonifié, comme quoi à l'époque le Syndicat avait déjà abordé la problématique sans la sa-



vante contribution étriquée des libéraux de Couillard à Québec.

Cela nous a permis d'avoir un déficit passé pratiquement nul et de pouvoir convenir d'une ingénieuse façon de résorber le mince déficit du régime avec pratiquement aucun impact négatif, et ce, en plus – je le répète : EN PLUS – de bonifier les termes du régime sur les modalités de l'acquisition de la rente. Nous avons également convenu d'une gouvernance paritaire tout en satisfaisant malgré tout aux obligations de la Loi 15 (ex-PL 3).

Je souligne ici l'excellent travail des membres Comité syndical de négociation composé de la directrice syndicale de

Pointe-Claire Ginette Schinck, de l'agent des régimes de retraite Christian Coallier, du conseiller syndical SCFP Stéphan Meloche et de moi-même, le vice-président responsable de la Ville de Pointe-Claire.

Je veux aussi souligner le climat harmonieux dans lequel la négociation de ce dossier s'est tenue, comme quoi, sur l'île de Montréal, certaines administrations municipales comme celle de Pointe-Claire veulent traiter leurs salariés de façon respectueuse sans les artifices légaux comme la Loi 15 et le PL 110 .

LA NÉGOCIATION D'ÉGAL À ÉGAL, C'EST FONDAMENTAL ! ♦

– Mario Sabourin

Ça bouge au SFMM !

Le Comité du journal

Une nouvelle vice-présidente

Le SFMM (SCFP) a, depuis le 2 février dernier, une nouvelle vice-présidente. Il s'agit de Suzanne Coudé, qui a occupé jusqu'à son élection la fonction d'agente de griefs. Elle remplace Josée Lacroix, qui nous a quittés au tout début de l'année pour aller profiter d'une retraite bien méritée.



Suzanne Coudé

C'est désormais Suzanne qui va défendre les droits des membres de la Direction générale, du Secrétariat de liaison de l'agglomération de Montréal, du bureau de l'Ombudsman de Montréal, du Bureau de l'inspecteur général, du Service des affaires juridiques, du Service du greffe, du Service de sécurité incendies de Montréal, de l'arrondissement Ahuntsic-Cartierville, de l'arrondissement Le Sud-Ouest, de l'arrondissement Saint-Laurent, et des villes de Côte Saint-Luc, de Hampstead et de Montréal-Ouest.

Toutes nos félicitations, Suzanne !



Emanuel Vacante

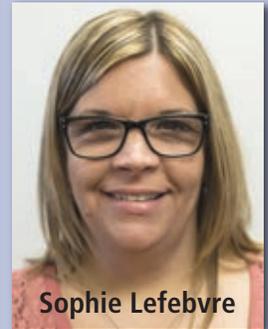
Pour occuper le poste d'agent de griefs laissé vacant par Suzanne, l'Équipe syndicale du 429 a fait appel à Emanuel Vacante, l'ancien directeur syndical de l'arrondissement Côte-des-

Neiges-Notre-Dame-de-Grâce qui a transité vers l'arrondissement Villeray-Saint-Michel-Parc-Extension tout en agissant comme responsable du Comité des jeunes. Bienvenue parmi nous, Manu !



Gaétan Scott

En février dernier, le responsable des dossiers de dotation Gaétan Scott a tiré sa révérence pour aller profiter d'une retraite bien méritée. Actif au 429 depuis le début des années 1990 à titre de représentant syndical des Cols blancs du Service de la sécurité du revenu (maintenant intégré au poste budgétaire « Dépenses communes » et toujours responsable de la gestion des programmes du Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille), il a agi à titre de vice-président jusqu'en 2013, année de sa nomination au poste qu'il a occupé jusqu'à son départ. C'est Sophie Lefebvre, la directrice syndicale des Cols blancs œuvrant aux Dépenses communes qui a pris sa relève.

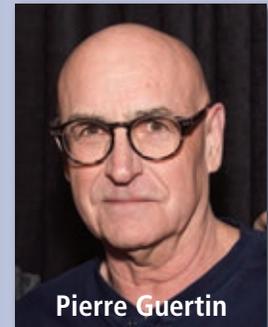


Sophie Lefebvre



Yvon Cardin

Le Conseil de direction a perdu deux piliers au mois de mars. Il s'agit d'Yvon Cardin, l'un des directeurs syndicaux représentant les Cols blancs affectés à la gestion des programmes du ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille sur le territoire de Montréal, et de Pierre Guertin, un autre directeur syndical qui œuvrait, lui, à l'arrondissement LaSalle. À tous deux, bonne et longue retraite !



Pierre Guertin



Sylvie Turcot

À la suite du récent départ de la conseillère syndicale SCFP Sylvie Turcot, qui est allée relever d'autres défis avec le brio qu'on lui connaît, l'Équipe syndicale du 429 a accueilli Camille Dagenais, une conseillère syndicale SCFP à la solide expérience qui a, ces dernières années, entre autres œuvré chez nos consœurs et confrères du Syndicat des Cols bleus regroupés de Montréal (SCFP 301).



Camille Dagenais

Nouvelle entente sur les horaires flexibles L'interprétation pose problème !



Jean Pierre Wafuana • Responsable du Comité du journal par intérim

Je me suis exercé sans succès à trouver une seule publication ou des statistiques récemment publiées par la Ville de Montréal démontrant l'inefficacité des horaires flexibles désormais décriés par l'administration Coderre. Avec la même ferveur, je me suis livré au même exercice pour en découvrir les bienfaits.

Étonnamment et sans aucun effort, je suis tombé sur plusieurs études sérieuses dont la suivante, attestant les avantages pour un employeur d'offrir des horaires flexibles à ses employés. « Une stratégie payante », selon Katie Sleep, fondatrice de List Innovative Solutions, une firme de développement de logiciels. Celle-ci affirme que ses pratiques en matière d'horaires flexibles ont contribué à connaître un taux de rétention de ses employés de 95 % au cours de 16 dernières années. « On ne peut pas tout être », affirme M^{me} Sleep, faisant notamment référence à la conciliation travail-famille. « Les gens qui peuvent vivre leur vie sont de bien meilleurs employés. » (magazine *Les affaires*, 18 mars 2010)

Le site Conseilhr.ca abonde dans le même sens lorsqu'il énonce clairement les avantages des horaires flexibles aussi bien pour l'employeur que pour l'employé. Le plus important pour ce dernier me paraît être la conciliation travail-vie personnelle. Du côté de l'employeur, il va sans dire qu'il y gagne, notamment par la réduction de l'absentéisme et des retards et par l'accrois-

sement de la productivité en raison de la diminution des distractions ou des interactions avec les collègues. (tiré de hrcouncil.ca/info-rh/milieux-de-travail-travail-souples.cfm)

Le *Talk and Fight* du DG Marcoux

Ma démarche a été motivée par un dîner-rencontre organisé le 22 mars dernier à l'arrondissement Saint-Laurent pour faire le point sur la mise en application de la nouvelle entente concernant les horaires flexibles. Au fil des échanges, je m'interrogeais sur le constat observé auprès de l'auditoire qui, entre colère et résignation, s'inquiète depuis qu'à l'Hôtel de Ville, les manœuvres pour les supprimer ont définitivement pris forme.

Vingt-six ans après leur introduction à la Ville, les horaires flexibles sont remis en cause par l'employeur sans motif convaincant. Au Syndicat, on ne s'est pas encore fait à l'idée. Le climat de travail en pâtit et le grand perdant pourrait en définitive être l'employeur. À noter que c'est le *talk and fight* du directeur général Alain Marcoux qui dérange davantage. Je m'assieds pour

parler mais je ne céderai pas, telle semble être sa tactique.

Un entendement commun des dispositions conventionnelles

La seule certitude qui enflamme d'ailleurs le débat est que dans la mise en œuvre de la nouvelle entente, l'employeur a tendance à l'interpréter à son avantage. Sans pour autant être un droit acquis, puisque soumis préalablement à une approbation, ce *modus operandi* convenu par l'intermédiaire d'une entente en bonne et due forme a pour objectif de rendre la vie facile aux employés qui doivent se mesurer à des horaires contraignants.

Seulement, voilà : si dans une certaine mesure, les supérieurs immédiats – du reste tout aussi concernés par les horaires flexibles – sont moins regardants, la consigne de l'administration semble maintenant être une autorisation tous azimuts en amont.

Cependant, de l'avis général à l'issue de la rencontre du Centre des loisirs de Saint-Laurent, il serait bénéfique pour les deux parties (employeur et salariés) de clarifier les dispositions qui régissent les horaires flexibles pour ne pas donner lieu à une interprétation tendant continuellement à préjudicier l'employé. D'autre part, il appartient au Syndicat, croit-on fermement, de faire valoir les articles de la convention collective.

Pour réduire l'impact des enjeux reliés aux horaires flexibles, la confiance et la supervision, l'employeur devrait plutôt prêter attention à la qualité des résultats du travail des employés plutôt qu'au nombre d'heures de travail, en plus d'établir des politiques et procédures prévoyant un contrôle a posteriori. ♦

ÊTES-VOUS MEMBRE DU SFMM ?

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

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

514 842-9463 • sfmm429.qc.ca

Torpillage des horaires flexibles à la Ville de Montréal

Des impacts irréparables

Le Comité du journal

Le concept d'horaire flexible fait des heureux d'un bout à l'autre du spectre du monde du travail, secteurs privé et public confondus. Grâce à lui, les salariés réussissent à mieux harmoniser leurs obligations professionnelles et familiales, et les employeurs réalisent des gains de productivité liés notamment au déclin de l'absentéisme et la hausse du taux de rétention du personnel.

Mais Alain Marcoux, le sans cœur qui trône à la direction générale de la Ville de Montréal, s'en fiche comme de sa dernière cravate. Pour lui, les horaires flexibles sont un acquis à ranger au musée de horreurs. Ils ont fait leurs preuves et figurent en toutes lettres dans la convention collective que la Ville a signée voilà près d'un an ? Bof : leur existence répond à des besoins qui relèvent de « choix personnels » confinant au caprice.

Les Cols blancs, des capricieux ? Vraiment ? Allons voir de plus près...

Prenez ceux qui vont se perfectionner au collège ou à l'université et dont les cours se déroulent parfois durant leurs heures de travail. Grâce aux horaires flexibles, ils pouvaient gérer. Mais ce n'est plus possible depuis qu'Alain Marcoux a décidé, avec la bénédiction de Denis Coderre, de leur couper l'herbe sous le pied. Ironie : bien souvent, ces études sont sanctionnées par l'employeur, qui verse sur présentation d'une attestation de réussite la moitié des frais de scolarité !

Ou, encore, les salariées cheffes de familles monoparentales pour qui l'horaire flexible constituait une bouée de sauvetage. Les sept heures qu'elles pouvaient accumuler puis utiliser afin d'équilibrer leurs obligations professionnelles et familiales sont disparues. Oh, elles peuvent toujours picorer leurs banques de congé pour combler les trous, mais quand elles sont épuisées, elles font quoi ? Elles s'absentent à leurs frais, frustrées de savoir qu'il n'y a pas si longtemps, une solution simple, pratique et à coût nul était à leur portée ?

Pensons aussi à l'un de nos membres qui a dû renoncer à des moments précieux partagés avec sa fille à cause de la vision rétrograde d'Alain Marcoux. En effet, à la suite de sa séparation d'avec sa conjointe, la cour lui a accordé un accès à la petite un week-end sur deux, du jeudi soir au dimanche, présumant qu'il pourrait aménager son temps de travail en conséquence grâce à son droit à l'horaire flexible. Or, la suppression de ce dernier vient tout compliquer dans des circonstances déjà pas évidentes.

Quantifier les dommages provoqués par



la dérive autoritaire d'Alain Marcoux n'a rien d'impossible. Il suffirait d'aligner des chiffres, comme les frais de scolarité versés en vain, le tarif des journées supplémentaires que les enfants doivent passer à la garderie ou, encore, le salaire perdu une fois les banques d'heures épuisées.

Mais essayez donc d'attribuer un coût à un plan de carrière, à l'équilibre entre travail et vie familiale ou, encore, à la qualité de la relation d'une petite fille avec son papa...◆

Convention collective : On signe à Montréal-Est !

Le SFMM (SCFP) et la Ville de Montréal-Est ont procédé le jeudi 9 février à la signature de la nouvelle convention collective des Cols blancs qui œuvrent au sein de cette municipalité reconstituée. L'entente prévoit une augmentation totale de 17 % (sur sept ans) incluant l'implantation d'une nouvelle structure salariale en respect de la Loi sur l'équité salariale. Nos félicitations aux équipes de négociation qui ont su mener les pourparlers à bon port !



Guylaine Dionne, responsable ; Dominique Payette, secrétaire
Luce Laflamme, Maryse Picard, Magalie Pierre, membres



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

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

Nos coordonnées

Boîte vocale SFMM :
514 842-9463, poste 403

Courriel :
comiteds@sfmm429.qc.ca

Sur le Web :
bit.ly/accueil_delegues_sociaux



Deux types de dépendances Parlons toxicomanie(s)

Le Comité des délégués sociaux

La toxicomanie est une dépendance physique ou psychologique à une ou plusieurs substances euphorisantes, excitantes ou hallucinogènes. Parmi celles-ci, mentionnons le cannabis, l'alcool, le tabac et certains médicaments comme les amphétamines et les tranquillisants. Selon l'Organisation mondiale de la santé, le terme « pharmacodépendance » est plus approprié pour la dépendance aux médicaments.

Signes et symptômes

La plupart des personnes n'ont pas l'intention d'abuser de drogues ou de devenir dépendantes. Elles peuvent faire l'essai d'une drogue dans un but récréatif, puis se retrouver à en désirer de plus en plus, ou encore elles peuvent développer une dépendance physique à un médicament prescrit par un médecin.

Comment déterminer si une personne abuse de drogues ? Pour les toxicomanes, il devient de plus en plus important de consommer de la drogue régulièrement, parfois plusieurs fois par jour, même si cela les met en danger.

Risques pour la vie quotidienne

L'usage est abusif dans les situations où la consommation et ses effets peuvent occasionner un danger ou entraîner des dommages pour soi et pour les autres, comme la conduite avec les facultés affaiblies.

La dépendance, ça commence quand ?

Brutale ou progressive selon les produits, la dépendance est installée quand on ne peut plus se passer de consommer une ou plusieurs substances, sans éprouver de souffrances physiques ou psychologiques. La vie quotidienne tourne largement ou exclusivement autour de la recherche et de la prise du produit. On est alors dépendant.

Deux types de dépendance

Il existe deux types de dépendance, la physique et la psychologique, qui peuvent être associées ou non.

La dépendance se caractérise d'abord par des symptômes généraux : impossibilité de résister au besoin de consommer, accroissement de la tension interne, anxiété avant la consommation habituelle, soulagement ressenti lors de la consommation, sentiment de perte de contrôle de soi durant la consommation

Les personnes qui abusent de drogues peuvent commencer à négliger ce qui était important pour eux auparavant, comme les proches, le travail, les études, les loisirs, etc. Les toxicomanes peuvent devenir cachottiers, notamment au sujet de leur manière de dépenser leur argent – ils continuent d'acheter des drogues sans en avoir les moyens.

Parmi les autres signes et symptômes physiques, mentionnons les yeux rougis, la perte d'appétit, les nausées et les vomissements, et les changements dans les habitudes de sommeil.

Les risques de l'abus

L'usage est abusif lorsqu'il entraîne une détérioration de l'état physique, la complication de certaines maladies, voire des décès prématurés.

Un peu de calme...



Technique de respiration pour réduire le stress

Asseyez-vous confortablement avec le dos bien droit. Posez une main sur votre poitrine et l'autre sur l'estomac.

Inspirez par le nez. La main sur votre estomac doit monter et celle sur votre poitrine devrait à peine bouger.

Expirez par la bouche et faire sortir le maximum d'air tout en contractant les muscles de votre ceinture abdominale. La main sur votre estomac doit bouger à mesure que vous expirez, tandis que l'autre doit rester presque immobile.

Continuez de respirer de la même façon en inspirant par le nez et expirant par la bouche. Essayer d'inspirer de telle sorte que vous sentez bien votre abdomen monter et descendre.

Variante : si vous avez du mal à respirer, couchez-vous par terre avec un livre sur l'estomac et essayez de respirer de telle façon que le livre monte et descende.

Apaisez la colère

La contraction-décontraction apaise la colère. À répéter une ou deux fois

Debout ou assis, les bras le long du corps, les yeux fermés.

Inspirez lentement par le nez en ne contractant que le bras droit, depuis le poing jusqu'à l'épaule. Le reste du corps doit être relâché.

Bloquez l'air, poumons pleins trois secondes en ramenant la colère dans cette zone contractée.

Expulsez l'air par la bouche avec l'idée que l'expiration aide à évacuer la colère.

Recommencez avec le bras gauche puis les deux bras mais en même temps.

Sources : stressanxiete.fr et topsante.com

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

Sylvie Beauchamp et Stéphane Armstrong

Colloque du Conseil régional FTQ Montréal métropolitain

Nos délégués sociaux se ressource

Le Comité du journal

Le Comité des délégués sociaux du SFMM ainsi que notre secrétaire générale Francine Bouliane et les responsables de notre Programme d'aide aux membres Sylvie Beauchamp et Stéphane Armstrong ont participé les mercredi et jeudi 8 et 9 février à la 29^e conférence annuelle des délégués sociaux du Conseil régional FTQ Montréal métropolitain.

Le thème de l'événement de cette année – *Éclairage sur la force d'un réseau : la personne d'abord* – fait référence à l'importance de prendre soin des personnes qui viennent en aide à leurs confrères et consœurs en difficulté. Avec ses conférences et ateliers, l'événement s'est avéré une excellente occasion de ressourcement pour les nôtres.

Il leur a en outre donné la possibilité de fraterniser avec des gens de divers horizons, dont les membres d'une délégation française que l'approche québécoise de la relation d'aide en milieu de travail a vivement intéressés. ♦



Une équipe de Col blancs de la Ville de Montréal s'est encore une fois cette année investie corps et âme dans la campagne Centraide. Pendant quelques semaines, ils ont visité les lieux de travail et multiplié les initiatives pour inciter le plus de salariés possible à contribuer financièrement aux activités de l'organisme. Leurs efforts, conjugués à ceux des représentants d'autres syndicats et associations de la Ville,

ont porté leurs fruits : ils ont réussi à amasser la somme de 843 446,57 \$, dont la plus grande partie sera reversée à des entités qui offrent services et interventions aux personnes qui en ont le plus besoin. Sur la photo, on reconnaît Sylvie Beauchamp, la coresponsable du Programme d'aide aux membres du SFMM (PAM), Maryse Picard, une membre de notre Comité des délégués sociaux, Stéphane Forget, le directeur syndical du Service du matériel roulant et des ateliers ainsi que du Service de l'approvisionnement, et Jennifer Nazaïre, une Col blanc qui s'est dépensée sans compter pour que la campagne remporte un franc succès. À toutes et à tous, nos remerciements !



Le programme de santé spécifique Un outil de plus dans notre coffre



Luc Veillette • Représentant en prévention – SST

Consœurs et confrères, c'est avec plaisir que je vous informe d'une démarche en cours à la Ville de Montréal, le Programme de santé spécifique (PSS). Cette démarche nous fournira un outil de plus pour assurer la santé et l'intégrité physique des Cols blancs œuvrant à la Ville de Montréal.

Mais qu'est-ce qu'un programme de santé spécifique, me demanderez-vous. C'est un guide de prévention des maladies professionnelles. Le PSS identifie les risques jugés prioritaires et propose un plan d'action en fonction des risques priorités. Cette démarche est le fruit d'une collaboration entre la Direction de la santé publique (DSP), la Direction santé et mieux-être, des arrondissements ainsi que des syndicats des Cols bleus et des Cols blancs.

C'est à l'automne 2016 que ma collègue Julie Lépine et moi avons rencontré la Di-

rection de la santé publique. Ils nous ont alors présenté le projet de mettre sur pied un programme de santé spécifique pour les travailleurs de la Ville de Montréal. C'est avec intérêt que nous avons pris connaissance des secteurs visés concernant les Cols blancs.

Le secteur de l'inspection des bâtiments sera ciblé dans un premier temps. Par la suite, les secteurs de l'animation des camps de jour, l'entretien et la surveillance des piscines intérieures et extérieures et des plages seront visés. Déjà, des risques ont été identifiés en fonction des secteurs ciblés.

Chaque arrondissement recevra une première visite de la DSP pour une présentation de la démarche. Par la suite, quatre ou cinq visites auront lieu dans chaque arrondissement en fonction des secteurs choisis. Finalement, un plan d'action sera conçu. La DSP se fixe une échéance de deux ans pour réaliser l'exercice.

C'est donc avec intérêt que nous suivrons cette démarche puisqu'elle permettra aux travailleurs Cols blancs de travailler dans un environnement de travail encore plus sécuritaire. ♦

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

Avant de débuter 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 242

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.

COLS BLANCS - RÉSERVEZ VOTRE SOIRÉE!

Le 15 juillet venez à La Ronde pour assister à L'International des Feux Loto-Québec

Section OR :

Prix Cols Blancs - 53 \$ (71,99 \$ prix régulier)
Inclut bar ouvert de 21 h à 22 h

Section ARGENT :

Prix Cols Blancs - 46 \$ (69,99 \$ prix régulier)

Plus d'informations à venir.

Taxes en sus. Prix par personne. Certaines conditions s'appliquent

INCLUT
L'ACCÈS
AUX
MANÈGES
TOUTE LA
JOURNÉE!

Les feux sont tirés à 22h
Beau temps, mauvais temps



Penser la démocratie syndicale

Agir ensemble



Christophe Vaillancourt • directeur syndical par intérim, Parc Six Flags SEC (La Ronde)

Le lancement du livre *Agir ensemble : penser la démocratie syndicale*¹ a eu lieu le 15 mars dernier. L'auteur Christian Nadeau enseigne la philosophie politique à l'Université de Montréal. Des invités des milieux académiques et syndicaux en ont profité pour échanger sur l'un des enjeux fondamentaux du syndicalisme : la démocratie.

Cette plaquette constitue une synthèse de l'activité syndicale de l'auteur. En effet, le professeur Nadeau prononce des conférences et participe à diverses activités syndicales depuis une dizaine d'années. Ce contact privilégié avec les militants nourrit sa réflexion sur la démocratie syndicale.

La bonne marche de la démocratie

Dans ce livre, le philosophe soutient que la démocratie marche sur deux jambes : la délibération et la représentation. L'articulation de ces deux éléments assure la bonne marche de la démocratie. Autrement dit, la complémentarité de la prise de parole des membres et des élections syndicales nous permet d'avancer collectivement.

Au SFMM, cela s'incarne en deux temps. D'abord, la démocratie représentative implique nécessairement l'élection de représentants syndicaux. Au cours des élections générales, les membres élisent les membres du Comité exécutif et les directeurs syndicaux. Par ailleurs, les membres élisent dans un deuxième temps les délégués qui défendent leurs intérêts sur le terrain.

Les défis de la démocratie syndicale

La prise de parole des travailleurs au sein d'instances démocratiques telles que l'assemblée générale assure la légitimité des prises de décisions collectives. Cette activité insuffle un dynamisme militant. Comme le souligne le P^r Nadeau, « pour agir ensemble il faut parler ensemble, car l'action collective du syndicalisme est d'abord et avant tout une interaction, une dynamique d'échange »². Il s'agit donc de parler entre membres et avec les membres.

Le professeur examine quelques obsta-



cles à la vie démocratique dans les syndicats. À cet égard, il mentionne que la judiciarisation des relations de travail constitue potentiellement une épreuve pour les avancées démocratiques. La terminologie du monde juridique régit en effet de plus en plus les relations de travail. Or ce langage n'est pas nécessairement familier au commun des mortels. Cette distance doit être comblée afin de se réapproprier le contenu de nos conventions collectives et des paramètres qui les entourent.

Par ailleurs, le clientélisme syndical mine l'action collective. Si chaque membre, individuellement, considère son Syndicat comme une police d'assurance, nous délaissions alors ce qui constitue notre meilleure force : l'action collective. Il s'agit de se responsabiliser en participant aux activités

syndicales afin d'assurer la bonne vie de la démocratie syndicale.

Les médias syndicaux comme facteurs de démocratisation

S'informer, c'est crucial avant de débattre ou voter ! L'accès à l'information permet aux membres d'être bien renseignés afin de délibérer adéquatement et de voter de façon éclairée. Nos médias syndicaux forment un contre-pouvoir à certains démagogues issus des médias de masse.

Afin de s'informer syndicalement, on peut continuer de lire le *Col Blanc* et le *Monde ouvrier*, le journal centenaire de la FTQ. Notons aussi que le SCFP participe mensuellement à une émission de radio à Québec. À ce sujet, l'auteur avoue sa préférence médiatique pour la radio communautaire. Il mentionne que son principal atout est d'aller directement vers les gens.

Les médias sociaux peuvent être un cadre de délibération si les échanges sont modérés. Ainsi, les informations diffusées sur les pages du SFMM, du SCFP et de la FTQ permettent d'enrichir notre réflexion et d'émettre nos opinions sur une variété de sujets.

Il y a la théorie et la pratique. Qu'est-ce que cela signifie pour nous au 429 ? Que faire ? Afin de participer à la vie démocratique de notre Syndicat, nous devons assister à nos assemblées syndicales et participer aux élections générales de l'automne prochain. Un Syndicat est à l'image de ses membres. Mettons en œuvre notre démocratie ! ♦

¹ Christian Nadeau. 2017. *Agir ensemble : penser la démocratie syndicale*. Montréal : Éditions somme toute (Coll. Essais brefs), 88 p.

² *Ibid.*, p. 33

Le Fonds de solidarité FTQ Une campagne REÉR stimulante



Guylaine Dionne et Simon Welman
Responsables locaux du Fonds de solidarité FTQ au SFMM

Une première depuis plus de 30 ans

Notre intensive campagne des derniers mois a été des plus intéressantes. Les résultats détaillés seront dévoilés lors du prochain numéro du *Col Blanc*.

Après l'impact de la rétro 2016, il est temps de penser à la planification de la retraite. La première question à se poser est : de quoi sera faite ma retraite ? Ensuite, de quel montant d'argent aurai-je besoin pour réaliser mes projets ? Les réponses à ces questions sont tout à fait compatibles avec la retenue sur le salaire (RSS), le moyen privilégié pour économiser pour la retraite sans trop d'effort paie après paie.

Avec la RSS :

- Vous fixez vous-même le montant des retenues;
- Vous pouvez modifier ou interrompre les retenues en tout temps;
- Pas de paie? Pas de retenue !
- Vous pouvez bénéficier des économies d'impôt à chaque paie.

Le Fonds a La Voix dans les voiles



Fier commanditaire de l'édition 2017 de *La Voix*, la bourse qui sera remise au gagnant sera bonifiée de 30 % cette année, soit 65 000 \$ au lieu de 50 000 \$ comme par les années passées. Une initiative qui aidera un artiste de la chanson à faire tourner l'économie culturelle d'ici !

Une date à retenir : le 30 avril 2017

À la suite de la signature de notre dernière convention collective, il n'est plus possible de transférer le solde de la banque d'heures de maladie en vacances. Le formulaire distribué en février dernier permet de vous faire payer ce solde en REÉR du Fonds de solidarité. Une autre façon d'augmenter sa contribution sans effort.

DES NOUVELLES DU FONDS

Budget du Québec 2017-2018

Le Fonds de solidarité FTQ augmentera ses investissements en développement économique local de 26,5 M \$ par les Fonds locaux de solidarité (FLS).

Saviez-vous que...

Depuis plus de 25 ans, ce sont 4046 projets d'entreprises qui ont été financés par les FLS pour un montant de 122 millions de dollars. Ce sont plus de 35 395 emplois créés et maintenus. (Source: fondsftq.com)



Solution Innovation

Les entreprises qui souhaitent améliorer leur productivité, un sujet très actuel, résoudre une problématique en usine, adopter de nouvelles technologies de fabrication, conquérir d'autres marchés, développer de nouveaux produits ou encore adopter des procédés industriels plus verts peuvent compter sur Solution Innovation, une démarche simplifiée et flexible pour financer et réaliser des projets d'innovation, petits ou grands. (Source : bit.ly/2nqXTqj)

Calculez votre économie d'impôt

Un REER au Fonds de solidarité FTQ peut vous faire économiser de l'impôt. Calculez à combien peut s'élever cette économie.

Calculez vos économies

1 Votre revenu imposable

45 917 \$ à 85 405 \$

2 Votre cotisation annuelle

\$

La cotisation maximale annuelle est de 5 000 \$.

Calculez



Vos économies

Grâce aux crédits d'impôt de 30 %, verser 5 000 \$ au REÉR du Fonds peut vous faire épargner 3356 \$ en impôt.

N'hésitez pas à contacter l'un de vos responsables locaux pour toute question en laissant un message au 514 842-9463, poste 425. Nous nous engageons à répondre à vos questions dans les meilleurs délais.

BURROWES

COURTIERS D'ASSURANCES

Réduisez
votre prime
d'assurance
automobile



Voici quelques petits conseils avisés...



Assurez votre habitation auprès de Burrowes et bénéficiez ainsi d'un rabais de pluralité de contrats.



Équipez votre véhicule d'un système antivol (marquage, de repérage).



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



Conduisez prudemment !
Cela aura toujours un impact positif sur votre prime d'assurance.



Votre auto prend de l'âge ?
Demandez-vous s'il ne serait pas avisé de réduire les garanties d'assurance.



Lorsque vous magasinez votre véhicule, n'oubliez pas que certains modèles sont plus chers à assurer que d'autres.



ET SI ON VOUS DISAIT

que les cols blancs et les membres de leur famille peuvent bénéficier de tous les produits et services de Desjardins en plus de primes, d'économies et d'avantages additionnels offerts uniquement aux employés municipaux ...

VOUDRIEZ-VOUS EN SAVOIR PLUS?

ET QUE

vous pourriez avoir droit à des frais de notaire payés à concurrence de 850 \$ pour votre prochain prêt hypothécaire, un compte sans frais d'utilisation pendant 1 an, des tarifs exclusifs en assurance habitation et même d'une marge de crédit de 12 500 \$ à taux préférentiel?*

POURQUOI IRIEZ-VOUS AILLEURS?

Pour en savoir plus!

Pierre-Alexandre Charron

Caisse Desjardins du Réseau municipal

Tél. 514 402.3082

pierre-alexandre.k.charron@desjardins.com



Desjardins

Caisse du Réseau municipal

La force d'un groupe



FAITES CONFIANCE À VOTRE CAISSE DE GROUPES



DesjardinsMunicipal.com



Desjardins Municipal

**Certaines conditions s'appliquent.*

Marge de crédit de 12 500 \$ à un TP + 4 % sur approbation seulement.

BURROWES

COURTIERS D'ASSURANCES

Toutes vos
assurances
au même endroit



Nous vous offrons...



Économie de temps
et d'argent



Primes compétitives



Un service de réclamations
efficace et rapide



Service personnalisé



Nous avons accès à plusieurs
assureurs prêts à vous offrir

la meilleure prime!