LES COLS BLANCS DE L'ÎLE DE MONTRÉAL
SFMM (SCFP-429)

ColBlanc

Été 2017 • Volume 51, numéro 3

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

La sous-traitance
On l'a à l'œil !

Le mot du président
Pour un véritable dialogue, partout sur l'île
page 3

Régler des problèmes... autrement !
Les lettres d'entente !
page 5

L'horaire flexible
L'horaire de l'avenir !
pages 6 à 9

LE PLUS IMPORTANT SYNDICAT DU SECTEUR MUNICIPAL QUÉBÉCOIS

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

Sommaire

3 **Pour un véritable dialogue, partout sur l'île**
Alain Fugère, président

4 **OMHM : paix industrielle jusqu'en 2023**
Mario Sabourin, vice-président

La sous-traitrance, on l'a à l'œil !
Le Comité du journal

5 **Comment régler les problèmes par une autre voie...**
Francine Bouliane, secrétaire générale

6 **L'horaire flexible, l'horaire de l'avenir !**
Patrick Dubois, vice-président

10 **SPVM : lettres d'entente adoptées !**
Maryse Chrétien, vice-présidente par intérim

Nouvelle structure salariale à Kirkland
Le Comité du journal

On ratifie à Baie-D'Urfé !
Le Comité du journal

11 **30e Congrès du SCFP-Québec : *Toujours plus fort***
Maryse Chrétien, vice-présidente par intérim

12 **Entrevue avec Mireille Alary, présidente d'élection**
Christophe Vaillancourt, directeur syndical par intérim, Parc Six Flags SEC (La Ronde)

15 **L'été est arrivé, les jeunes travailleurs aussi !**
Luc Veillette, représentant en prévention SST

16 **Politique municipale : pourquoi s'impliquer ?**
Élian Scofield Lamarche, directrice syndicale

17 **Le *Col Blanc* prêche pour sa paroisse**
Jean Pierre Wafuana, responsable du Comité du journal par intérim

18 **Départs et arrivées**
Le Comité du journal

20 **Fonds de solidarité FTQ : des résultats impressionnants pour 2017**

Formation continue au Fonds de solidarité
Guylaine Dionne et Simon Welman, responsables locaux du Fonds de solidarité FTQ au SFMM

23 **Tournoi de golf 2017**
Le Comité du journal

FEUILLET DÉTACHABLE
COMITÉ DES DÉLÉGUÉS SOCIAUX

Date de tombée des textes pour le prochain numéro du
ColBlanc
le vendredi 17 novembre 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 – Intersection Saint-Denis et Jarry Est : un chantier public sous la responsabilité du secteur privé. (photo : les membres du Comité de lutte anti-sous-traitance)

LES COLS BLANCS DE L'ÎLE DE MONTRÉAL • SFMM (SCFP-4129)

ColBlanc

Été 2017 • Volume 51, 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) 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

Pour un véritable dialogue, partout sur l'île

Alain Fugère • Président

L'été s'est enfin pointé ! La lumière du soleil nous fera le plus grand bien. Espérons qu'elle éclairera certains élus et certains cadres qui se tiennent malheureusement à l'ombre de toute idée lumineuse !

Tout d'abord, les bonnes nouvelles. Les négociations de conventions collectives de l'Office municipal d'habitation de Montréal (OMHM), de la Société du parc Jean-Drapeau et de la Ville de Baie-D'Urfé sont conclues. Une entente de principe est aussi intervenue à la Ville de Montréal-Ouest. Les négociations se poursuivent à Hampstead, à Westmount, à Dollard-des-Ormeaux ainsi qu'à l'Association aquatique de la même ville.

Quant à la loi 15 sur les régimes de retraite à prestations déterminées, des ententes sont intervenues à l'OMHM et à la Ville de Montréal-Est. Les dossiers de Côte Saint-Luc, de Dorval, de Dollard-des-Ormeaux, de Montréal-Ouest, de Mont-Royal et de Westmount sont toujours en discussion. Advenant que des ententes soient impossibles, nous serons contraints de procéder par arbitrage, comme c'est le cas présentement avec la Ville de Hampstead. Bien sûr, nous préconisons d'abord et avant tout des ententes négociées satisfaisantes pour nos membres.

Arrondissement L'Île-Bizard–Sainte-Geneviève

Vous n'êtes pas sans savoir que le climat de travail est plus que déficient à l'arrondissement L'Île-Bizard–Sainte-Geneviève. Une saga juridique est en cours depuis plusieurs mois, à grands frais pour les citoyens et au détriment des employés que nous représentons.

Le maire Marinacci s'entête à nier l'existence d'un climat néfaste dans son royaume. Nous l'avons confronté à ce sujet le 1er mai dernier de la période de questions du Conseil d'arrondissement. Le vice-président Dominic Charland, le conseiller syndical SCFP Stéphan Meloche et moi-même avons exposé les enjeux reliés à ce climat empreint de harcèlement qui perdure depuis trop longtemps.

Surprise, la pression a été telle que l'un des conseillers proches du maire a carrément perdu les pédales. Je vous invite d'ailleurs fortement à visionner cette séquence surréaliste, enregistrée et disponible sur notre site Web. Juste retour des choses, cet individu a depuis annoncé avec lucidité qu'il ne serait pas candidat à la prochaine élection. Décision sensée.

Autre bonne nouvelle pour les citoyens de l'arrondissement, le maire Marinacci ne sera pas le candidat choisi par l'équipe dont il a porté les couleurs lors du scrutin de novembre 2013, soit l'équipe du Vrai changement pilotée à l'époque par Mélanie Joly. Le vent semble tourner, et c'est tant mieux.

Notre message au maire Coderre

Que peut-on dire de Montréal ? Que le directeur général Alain Marcoux, le vrai décideur à Montréal, continue de détruire les relations de travail. Pendant que le maire Coderre est aveuglé par le crépitement des flashes, et ce, pas toujours pour des raisons qui l'avantagent, il laisse Marcoux piétiner les droits des travailleuses et des travailleurs de la Ville.

Nous avons un message pour monsieur le maire. Le voici : quand allez-vous prendre vos responsabilités et exiger le rétablissement d'un vrai dialogue avec les représentants des salariés ? Où sont passées vos promesses de respect et de bonne entente ? C'est avec désolation que nous constatons que la fierté de travailler pour les citoyens de Montréal s'effrite à la vitesse grand V.

Marcoux en est la principale cause et vous détenez le pouvoir de réparer les pots cassés. Jamais les agissements d'un directeur général n'ont suscité autant de dégoût chez les travailleurs et chez la plupart des cadres et élus. L'hémorragie peut encore être stoppée. Nous vous invitons, monsieur le maire, à agir en conséquence.

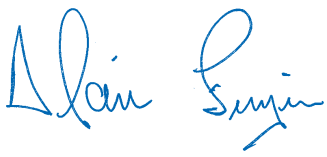
Bon été, en attendant un automne chaud !

Consœurs et confrères, bien que vous serez sollicités ponctuellement au cours de la période estivale pour démontrer notre mécontentement à l'administration Coderre-Marcoux, l'automne s'annonce chaud !

Je vous rappelle que les élections municipales seront suivies avec intérêt par votre Syndicat. Soyez assurés de ma motivation à combattre les injustices générées par cette administration ou par toute autre du même acabit. Je suis aussi convaincu que vous serez à mes côtés.

En terminant, je vous souhaite un très bel été ainsi que des vacances reposantes.

Syndicalement,



Office municipal d'habitation de Montréal

Paix industrielle jusqu'en 2023 !

Mario Sabourin • Vice-président

Réunis en assemblée extraordinaire le mercredi 14 juin dernier, les Cols blancs œuvrant à l'Office municipal d'habitation de Montréal (OMHM) représentés par le SFMM ont entériné à 97 % l'entente de principe présentée par leur Comité de négociation.

Sur le plan des avantages sociaux, signalons des gains notamment en matière de conciliation travail-famille comme, la réduction de la période d'exclusion horaire durant la période estivale, la possibilité de morceler en heures l'usage de la banque d'heures de temps compensé, l'amélioration des congés sociaux, l'extension du plafond d'heures de la banque pré retraite et l'ajout d'un congé mobile annuel. Soulignons aussi l'arrimage de la clause de congés parentaux avec le RQAP tout en y maintenant certains aspects plus avantageux prévus à la convention.

Côté monétaire, soulignons aussi que le Comité de négociation a été en mesure de se démarquer du « cadre financier SHQ » souvent imposé par le palier provincial aux différents offices municipaux. Les hausses salariales seront de l'ordre de 15,25 % et intégrées aux échelles salariales sur une période de huit ans, rétroactivement au 1er janvier 2016. Soulignons aussi que les primes feront l'objet d'une indexation du même ordre.

Du point de vu normatif, la nouvelle convention a permis aux parties de simplifier et de clarifier certains aspects de la convention en matière de dotation et de mouvements de main-d'œuvre tout en balisant la dotation des postes en surcroît, et ce, tout en prenant en compte la réalité et les besoins de l'OMHM qui compte près de 250 Cols blancs à son service.

Dans la même foulée, les parties ont aussi convenu d'une entente globale sur l'arrimage du régime de retraite eu égard aux paramètres de la Loi 15, faisant en sorte d'en assurer la pérennité. Notons ici que le régime ne souffrant d'aucun déficit, les parties contribueront à 50-50 au régime dès la signature et se doteront d'un fonds de stabilisation tel que le prévoit la loi.

Les salariés de l'OMHM étaient sans contrat de travail depuis le 31 décembre 2015. La nouvelle convention collective couvrira quant à elle la période du 1er janvier 2016 au 31 décembre 2023.

Cette entente assure donc à nos membres et aux usagers de l'OMHM une paix industrielle de huit ans dans le difficile cadre de négociation imposé dans le secteur municipal par le gouvernement libéral de Philippe Couillard, soit la Loi 24 sur le pacte fiscal. Toutefois, les parties ont su faire place à la souplesse nécessaire pour conclure cette entente sans recourir aux artifices légaux contenus dans les dispositions des lois 15 et 24.

Plus que jamais, négocier « d'égal à égal, c'est fondamental » ! Je veux en terminant souligner l'excellent travail de tous les membres du Comité de négociation qui comptait, outre moi-même, la directrice syndicale Diane Chiasson, l'agent des régimes de retraite Christian Coallier et la conseillère syndicale SCFP Sylvie Turcot.◆

La sous-traitance

On l'a à l'œil !

Le Comité du journal

Les membres du Comité de lutte anti sous-traitance du SFMM (SCFP) ont mené à la mi-juin une campagne d'affichage sur des chantiers de voirie de la Ville de Montréal gérés par le secteur privé. L'objectif : rappeler au citoyennes et aux citoyens que l'expertise de la fonction publique est irremplaçable en matière de gestion et de surveillance des grands travaux d'infrastructure ! Les deux chantiers visés sont ceux de la rue Jarry Est, entre la rue Saint-Denis et l'avenue Christophe-Colomb, et celui de l'avenue Papineau, entre le boulevard Crémazie Est et la rue Sauvé. On raconte que les panneaux ont été très vite retirés… on se demande bien pourquoi !◆

Comment régler les problèmes par une autre voie que les griefs ?

Les lettres d'entente !

Francine Bouliane • Secrétaire générale et présidente du comité des griefs

Quand on ne s'entend pas avec les représentants de l'employeur ou sur l'application de la convention collective, après enquête, discussions, consultation d'un procureur syndical, pré-étape de grief, on peut déposer un grief. On peut également prolonger les délais prévus dans la convention pour poursuivre les discussions. Une fois le grief déposé, l'employeur doit nous rencontrer au moins une fois, puis doit nous répondre par écrit. En cas d'impasse, le grief est déposé devant un arbitre, en attente d'une date d'audience.

Il s'agit d'un processus juridique qui prend du temps et des ressources, autant pour l'employeur que le Syndicat. Dans la plupart des cas, il serait possible de conclure des ententes qui conviendraient aux deux parties. Et même, globalement, parfois on peut gagner, parfois le gain peut être très mince, voire inexistant. Cependant, dans de saines relations de travail, il est préférable pour les membres que nous représentons de travailler les problèmes en amont et ainsi trouver des solutions. Le résultat d'une solution conjointe s'appelle la **lettre d'entente**. Une fois signée par les deux parties, la lettre d'entente est envoyée au ministère du Travail. Elle fait alors partie intégrante de la convention collective.

Il y a d'abord les ententes corporatives qui sont négociées en même temps qu'une convention collective. Il s'agit souvent de sujets spécifiques qui ne peuvent pas être intégrés directement au texte. Elles peuvent traiter, par exemple, de mesures transitoires, de primes, de prolongation de qualifications (dotation). Normalement, ces ententes se retrouvent dans la version papier ou électronique d'une convention.

En cours de vie d'une convention collective, on peut vouloir corriger des situations, prévoir des choses qui n'ont pas été prévues, combler des portions où le texte est muet, ou préciser une disposition déjà existante. L'entente sur les remboursements monétaires (Montréal) en est une où l'on a voulu préciser le texte du paragraphe 36.05. Cette entente est maintenant intégrée au texte de la convention signée le 23 juin 2016.

Dans les services, les divisions, les sections ou les arrondissements de la Ville de Montréal, dans les organismes paramunicipaux, dans les villes reconstituées, on peut convenir d'ententes qui vont corriger des situations pour tous les membres du secteur, pour un plus ou moins grand groupe de person-nes, ou même pour une seule personne. On peut, par exemple, s'entendre sur les horaires d'une bibliothèque, sur la période d'essai d'une personne, sur l'octroi des heures supplémentaires. Les sujets que l'on peut régler par l'intermédiaire d'une lettre d'entente sont presque infinis.

L'agente de secrétariat Karine Ouimet est la personne qui, au SFMM, veille à la gestion documentaire des lettres d'entente.

En tout temps, une lettre d'entente ne doit pénaliser **aucun** travailleur. Le processus demande de la bonne foi, la capacité d'effectuer des compromis et beaucoup de créativité. La stratégie doit également entrer en jeu. Bien qu'il faille avoir pour objectif l'équité dans les conditions de travail, il peut être judicieux de conclure une entente dans un secteur bien précis, pour ensuite aller introduire le concept graduellement, secteur par secteur.

Une autre condition essentielle au succès d'une lettre d'entente est évidemment l'application et le respect de la lettre telle qu'elle a été négociée. Jadis, il fut un temps ou dans le cadre des relations patronales-syndicales, une poignée de main pouvait faire office d'entente. Actuellement, il est fortement recommandé d'y aller de façon plus formelle !◆

24 heures sur 24

Vous pouvez laisser un message dans la boîte vocale de votre représentant(e) syndical(e) !

514 842-9463

L'horaire flexible

L'horaire de l'avenir !

Patrick Dubois • Vice-président

Oui, l'horaire flexible, c'est l'horaire de l'avenir. Du moins, c'est ce que la tendance du marché du travail au Québec nous démontre depuis quelques années. Pourtant, l'administration Coderre-Marcoux va à contre-courant et semble ne pas en voir les avantages même s'il a fait ses preuves à l'ex-CUM (Communauté urbaine de Montréal) et à la Ville de Montréal depuis plus de 27 ans déjà.

Alors pourquoi l'employeur en a changé l'application, et ce, de façon unilatérale en juin 2016 ? A-t-il constaté un effet négatif que nous n'aurions pas perçu durant ces 27 années de pratique ? Pourquoi n'a-t-il pas fait mention de cette nouvelle application de l'horaire flexible durant la négociation de la convention collective ? Et, enfin, pourquoi avoir attendu la signature de la convention collective pour mettre de l'avant cette nouvelle pratique dans la plupart des services et directions ?

À l'heure actuelle, avec l'information acquise dans ce dossier, je ne suis pas en mesure de pouvoir répondre à toutes ces questions. Je peux par contre vous confirmer ma déception face à cette pratique qui laisse très peu de place à la confiance et la transparence. Étant moi-même un salarié de la Ville de Montréal (ex-CUM) ayant servi le citoyen depuis bientôt 28 ans, je peine à comprendre le comportement de l'administration de la Ville.

Les retombées positives de l'horaire flexible

J'ai donc dû entreprendre des recherches afin de bien cibler ce que pouvait apporter l'horaire flexible à l'employeur ainsi qu'aux salariés. Voici donc une liste des retombées de l'utilisation de l'horaire flexible identifiées par plusieurs employeurs :

1. Baisse de l'absentéisme de courte durée ;
2. Réduction des embouteillages internes (rencontres dans les couloirs, attente aux ascenseurs, etc.) ;
3. Baisse des heures supplémentaires grâce à un meilleur équilibrage du temps de présence ;
4. Facilité plus grande d'embauche. Les entreprises constatent que les demandeurs d'emploi se présentent de préférence dans les entreprises pratiquant les horaires flexibles ;
5. Plus grande ouverture du service à la clientèle ;
6. Amélioration de la productivité ;
7. Amélioration du climat social. Le personnel étant plus détendu et n'étant plus culpabilisé par les retards ou humilié par la nécessité de demander une autorisation accordée comme une « faveur » ;
8. Diminution du stress chez les salariés (facteur de risque lié à la détresse psychologique au travail) ;
9. Constitue une mesure de soutien en emploi entre autres pour les salariées monoparentales ou groupes cibles des programmes d'aide aux employés ;
10. Augmentation de la satisfaction au tra-

vail (relié directement au point 7) ;

11. Diminution des conflits internes et amélioration des rapports entre le personnel subalterne et les cadres moyens, ceux-ci n'ayant plus l'occasion de se livrer à des contrôles tatillons ou de sanctionner les retards ;
12. Un sens plus grand des responsabilités chez le personnel (sentiment d'appartenance) ;
13. Gain souvent très important sur le plan du temps consacré au transport parce que l'horaire flexible permet une meilleure harmonisation entre les périodes de travail et de déplacement ;
14. Diminution de la fatigue nerveuse due à la course à la montre et à l'angoisse du retard, et ainsi de suite.

Un incontournable est ressorti de cette investigation dans le monde de l'horaire flexible et qui mérite d'être mentionné. Pour connaître le succès, son implantation doit obéir à deux conditions essentielles tant de la part de l'employeur que du salarié.

- Instauration d'une relation de confiance entre les gestionnaires et les personnes salariées ;
- Responsabilisation du personnel qui jouit de l'autonomie nécessaire à l'autogestion de son temps de travail.

L'utilisation de l'horaire flexible nécessite obligatoirement de sortir du cadre habituel de la gestion du temps de travail. Il faut faire preuve d'ouverture.

Je dois vous avouer qu'à la suite de l'investigation, il m'est encore plus difficile de comprendre la nouvelle application de l'horaire flexible par l'employeur.

Un cas vécu

Et si l'on mettait la théorie en pratique ? Voici une situation basée sur un cas que j'ai vécu. Mais, avant de débuter, il est important de mentionner que malgré le fait que je suis un grand utilisateur de l'horaire flexible, j'ai toujours épuisé toutes mes banques de congé chaque année. Du moins, jusqu'à mon entrée à temps complet au Syndicat en 2012. Il est donc faux de dire que les utilisateurs de l'horaire flexible n'écoulent pas leurs banques de congé.

À une époque où l'horaire flexible fonctionnait comme il se devait, à peine quelques jours après la naissance de mon fils, j'ai appris la terrible nouvelle que ma mère avait le cancer. Il m'a fallu me rendre à l'idée de perdre la personne qui m'a soigné, réconforté, guidé, ramené sur le droit chemin, appris le partage et par-dessus tout, m'a aimé d'un amour inconditionnel. Le cancer était trop avancé pour un quelconque traitement de guérison. Elle n'en avait plus que pour quelques mois. Les traitements qu'on lui administrait ne servaient qu'au soulagement de sa douleur. Comment lui rendre tout l'amour qu'elle m'avait donné ? La réponse était simple… En étant le plus possible à ses côtés jusqu'à son dernier souffle.

J'ai donc entrepris la planification de mon horaire de travail dans le but d'obtenir un congé flexible par semaine (de préférence le mercredi, car cela brisait la semaine en plus de représenter deux plages fixes par semaine). J'ai toutefois demandé l'autorisation à la pièce au cas où le mercredi serait inadéquat à un moment donné. Cette planification d'horaire n'a permis de « vivre » 31 jours supplémentaires aux côtés de ma mère durant une période de sept mois au terme de laquelle la mort est venue la prendre.

Au moment d'écrire ces lignes, j'ai le cœur gros… Mais je ne peux m'empêcher de penser aux confrères et consœurs qui traversent ce genre d'épreuve sans que l'employeur leur permette l'utilisation de l'horaire flexible. Car, croyez-le ou non, l'employeur le refuse actuellement, même dans de telles situations. Ce droit que nous avons depuis 27 ans, on nous l'arrache sous le prétexte du droit de gérance. Quel affront !

L'employeur se prive

Aujourd'hui, en privant le syndiqué d'utiliser l'horaire flexible pour la même conjoncture, l'employeur se prive… de 31 jours de prestation de travail (six semaines plus un jour).

L'horaire de l'avenir ! (suite)

Dans mon cas, les 35 heures de travail ont toujours été accomplies en quatre jours pendant la période de sept mois qu'a duré la maladie de ma mère. En ce moment, l'employeur oblige le salarié à écouler ses banques de congé, un procédé qui, je le précise, touche la durée de la présence au travail. Si le salarié n'a plus de banques, des congés sans solde seront autorisés. Ce qui nous amène inévitablement à une deuxième problématique.

Sans l'horaire flexible, le salarié en vient à ne plus avoir de banque d'heures de congé. Il est humain et, comme tous les humains, il a besoin de repos durant l'année. Il devrait pourtant pouvoir bénéficier des mêmes semaines de repos que ses confrères et consœurs de travail dotés de leurs banques de vacances ou de congés d'autre nature et qui, en plus, n'ont pas à traverser de difficiles épreuves.

Hélas, l'employeur en a décidé autrement… Résultat, le syndiqué est épuisé. Sans banques de congés, il se met en arrêt de travail pour épuisement. On ira même jusqu'à lui dire que c'est sa situation personnelle qui en est la cause…

Tout cela sans parler de la dégradation du climat de travail, une situation qui engendre la révolte chez les salariés qui assistent à cette injustice. La démotivation est aussi au rendez-vous. Résultat, une baisse de la prestation de travail, et ainsi de suite, à l'infini.

Cette situation engendre d'autres impacts, mais je vais m'arrêter ici.

Les horaires flexibles, plus que jamais la solution

Nous avons effleuré seulement une facette de la problématique de l'horaire flexible. Il y en a bien d'autres !

Par exemple, il n'est plus permis d'accumuler du temps dans la banque flexible sans autorisation ni de prendre des congés sur plages fixes dans la plupart des secteurs. Ça, c'est sans parler qu'aux yeux de l'employeur, ses besoins opérationnels sont à 100 % du lundi au vendredi, plages fixes ou non, et ainsi de suite.

Bref, il y a tellement de restrictions qu'il est quasi impossible de prendre un congé flexible. Ce que nous propose l'employeur en ce moment, c'est l'horaire variable. C'est-à-dire que vous pouvez « jouer » avec vos heures durant une période de paie, mais vous devez « balancer » à la fin de la période de paie à 70 heures sans prendre de congé flexible sur plages fixes. Nous avions cet horaire dans les années 1980. On recule de plus de 30 ans !

Voilà pourquoi le Syndicat a déposé un grief le 22 septembre 2016 pour le non-respect de l'article 17 (horaire flexible) de la part de l'administration Coderre-Marcoux. Malgré les nombreuses réunions en comité demandées par le Syndicat durant lesquelles nous avons exposé tous les problématiques à l'employeur, nous sommes demeurés sans retour de sa part.

Alain Fugère, notre président, a même essayé à plusieurs reprises de prendre contact avec le maire Coderre. Nous n'avons, à ce jour, toujours aucune réponse.

Une médiation a été suggérée par l'arbitre Lussier et accepté par les parties. Elle a débuté le 7 juin dernier. Je ne peux malheureusement pas vous faire part de ce qu'il a été discuté mais, par contre, je peux vous dire qu'en général, cette journée de médiation a été abordée et s'est terminée sur une note positive.

L'arbitre Lussier nous a invités à se rencontrer (employeur-Syndicat) afin d'essayer de régler la situation et aussi les quelque 45 griefs sur les horaires flexibles. Les trois rencontres ont été planifiées pour les 12, 26 et 27 juillet. Nous conservons la date du 23 novembre 2017 qui avait été acceptée pour l'arbitrage. À suivre, donc.

Nous assistons à une transformation des valeurs de notre société. Nous devons faire face à une nouvelle réalité : la famille et le travail ne peuvent être dissociés l'un de l'autre malgré ce que bon nombre de gens veulent nous faire croire.

L'administration Coderre-Marcoux doit allumer ! Il est grand temps d'arriver au vingt-et-unième siècle et ne pas nous faire reculer au vingtième. L'horaire flexible était d'avant-garde, maintenant il est nécessaire. Il n'apporte que du positif et pour l'employeur et pour le salarié. Le Syndicat défendra cet horaire jusqu'au bout afin de ramener l'équilibre !◆

SPVM

Lettres d'entente adoptées !

Maryse Chrétien • Vice-présidente par intérim

Le 19 juin, les Cols blancs préposés aux communications d'urgence (PCU) du SPVM ont entériné à plus de 81 % trois projets d'ententes intimement liés. Le premier concerne le processus de négociation des horaires de travail des préposés aux communications d'urgence et des chefs d'équipe PARA (poste en révision), le second les conditions de travail de travail des préposés aux communications d'urgence (PCU) permanents et le troisième les conditions de travail des chefs d'équipe PARA – préposés principaux aux communications d'urgence (PPCU) (poste en révision). Soulignons que les postes de chefs d'équipe PARA avaient été abolis et que dix postes de PPCU seront de nouveau créés, dont cinq seront permanents. Ces projets d'ententes sont le fruit de nombreuses consultations auprès des PCU et ont fait l'objet de maintes séances de négociation avec l'Employeur. Le SFMM tient à remercier ses membres pour leur participation et pour la confiance qu'ils ont accordée à leurs représentants syndicaux !◆

Nouvelle structure salariale à Kirkland

Le Comité du journal

Les Cols blancs œuvrant à la ville reconstituée de Kirkland se sont réunis en assemblée le jeudi 22 juin et ont voté à 92 % en faveur de l'adoption d'une entente portant sur l'implantation d'une nouvelle structure salariale et l'intégration d'emplois et de leurs titulaires au sein de cette structure. Notons que cette entente est rétroactive au 25 février 2016. Le SFMM tient à remercier tous les participants pour leur confiance ! ◆

On ratifie à Baie-D'Urfé !

Le Comité du journal

Réunis en assemblée en présence de la vice-présidente Lyne Lachapelle et de la vice-présidente par intérim Maryse Chrétien, les Cols blancs de la Ville de Baie-D'Urfé ont, le vendredi 9 juin, ratifié à plus de 87 % une entente de principe portant sur une convention collective d'une durée de cinq années qui prévoit entre autres une augmentation salariale totale de 12 %. En outre, les parties ont conclu un accord séparé qui dispose du dossier de l'équité salariale en plus de faire leur le plan d'évaluation d'équité du SCFP. Nos félicitations au Comité de négociation syndical formé du conseiller syndical SCFP Stéphan Meloche et de la directrice syndicale Alexandra Hobson – celle-ci a, depuis, quitté son emploi, mais nous tenons tout de même à lui adresser nos plus vifs remerciements.◆

Trentième congrès du SCFP-Québec
« Toujours plus fort »

Maryse Chrétien • Vice-présidente par intérim

Du 15 au 19 mai, des centaines de syndicalistes se sont donné rendez-vous à Québec à l'occasion du 30e congrès biennal du SCFP-Québec. Une délégation du 429 y a participé. Sous le thème *Toujours plus fort*, les 700 congressistes se sont penchés tout au long de la semaine sur un enjeu de taille, l'action politique.

Lors de la première journée, des caucus des différents secteurs se sont tenus, dont celui du secteur municipal. Les participants ont pu partager et échanger sur des enjeux propres à leurs milieux de travail et au monde municipal proprement dit.

Les journées suivantes ont laissé place à des conférenciers et à la prise de votes sur d'importantes résolutions. Notons la création d'un onzième secteur, le maritime, qui a été votée à l'unanimité. Plus de 1450 salariés des ports du Québec seront représentés par ce nouveau secteur. Il y a fort à parier que la naissance du secteur maritime concourra à la satisfaction de leurs besoins particuliers.

Parmi les conférences attendues, certaines se sont démarquées, notamment celle du Dr Stanley Vollant, le premier chirurgien autochtone au Québec. Il a ému et charmé la salle en relatant sa marche de 6000 km organisée dans le but de sensibiliser la population aux besoins et aux problèmes vécus au quotidien par les membres de la communauté autochtone. Il a ainsi inspiré bien des jeunes Autochtones à réaliser leurs rêves jusqu'au bout !

PHOTO : ANNIE T. ROUSSEL

Nous ne pouvons passer sous silence les allocutions de la professseure d'information et de communication Dominique Payette sur la propagande antisyndicale répandue par les radios-poubelles de Québec ainsi que celle de Charles-Philippe David, un professeur de sciences politiques à l'UQAM, sur les impacts de la récente élection de Donald Trump aux États-Unis.

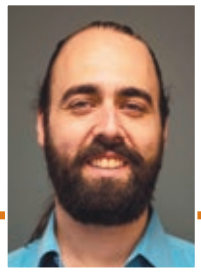
La toute dernière journée du congrès a été consacrée aux élections. Le candidat du caucus du secteur municipal Mario Sabourin, vice-président au 429, a été reconduit à sa fonction de directeur du secteur municipal pour un cinquième mandat ! Messieurs Benoît Bouchard et Denis Bolduc ont été pour leur part réélus à titre de secrétaire général et de président du SCFP-Québec.◆

PHOTO : ANNIE T. ROUSSEL

PHOTO : ANNIE T. ROUSSEL

Présidente d'élection au SFMM

Entrevue avec Mireille Alary



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

Les élections générales de notre Syndicat se tiendront le mercredi 4 octobre 2017. À cette occasion, nous exercerons notre pouvoir de choisir les personnes qui nous représenteront pour les quatre prochaines années. Il s'agit de l'un des moments forts de notre démocratie syndicale.

Notre devoir de membres est de participer à ces élections. Afin de clarifier le processus électoral, l'équipe du *Col Blanc* a rencontré Mireille Alary, la présidente des élections.

Son rôle consiste à s'assurer que ces élections se déroulent de manière juste et impartiale. Elle préside nos élections depuis 2013. Plusieurs scrutins complémentaires se sont donc déroulés sous sa supervision.

Les candidats aux postes de président, de secrétaire général, de trésorier-archiviste et de vice-président sollicitent les suffrages de l'ensemble des membres, tandis que les directeurs sont élus par les membres des unités syndicales auxquelles ils appartiennent. L'élection des délégués s'effectue quant à elle plus tard en octobre.

Une autre spécificité concerne les membres qui œuvrent au Parc Six Flags SEC (La Ronde) et à la Société du parc Jean-Drapeau. Mireille rappelle que l'embauche saisonnière des membres fait qu'il est plus opportun de tenir leurs élections à l'ouverture des activités de ces deux sociétés. Elles s'effectuent lors de leurs assemblées sectorielles annuelles. Le mandat des directeurs est de quatre ans et d'une seule année pour les délégués.

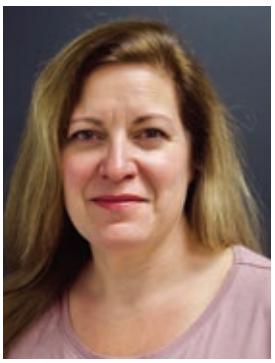
Conditions d'éligibilité

L'inscription sur la liste officielle des membres en règle se clôturera le 25 septembre 2017. L'assemblée générale du 26 septembre adoptera alors formellement cette liste. Seuls les membres dont les noms y sont inscrits obtiennent le droit de vote pour le 4 octobre.

Mireille souligne qu'en vertu des paragraphes 33.04 c et f des statuts et règlements du SFMM, aucune modification ne peut intervenir après le 25 septembre. Personne ne peut s'inscrire le jour de l'élection. Il importe donc de s'inscrire le plus rapidement possible – si ce n'est pas déjà fait !

Seuls les membres en règle peuvent se porter candidats aux élections. Les conditions d'éligibilité selon les statuts et règlements sont les suivantes :

- Ne pas avoir occupé un poste de cadre au cours de l'année précédant le dépôt de la mise en candidature ;
- Ne pas être sous l'effet d'une sanction – par exemple une suspension ou une exclusion du Syndicat en vertu de l'article 11 de nos statuts ;
- Déposer un bulletin de présentation dûment rempli dix jours ouvrables avant l'assemblée de mise en candidature dont la tenue est prévue dans l'alinéa 15.01 b de nos statuts et règlements. Celle de cette année se déroulera le 26 septembre. S'il lui est impossible d'y participer, la personne candidate devra signifier son acceptation par l'intermédiaire d'une procuration écrite – cela, bien sûr, si elle a satisfait aux exigences énoncées dans nos statuts et règlements !



Les bulletins de présentation doivent contenir un nombre minimal de signatures selon le poste convoité : cinq pour le délégué, 20 pour le directeur et 300 pour ceux des président, vice-président, secrétaire général ou trésorier-archiviste.

La présidente d'élection rappelle qu'afin de pouvoir voter, nous devrons avoir en main l'un des documents suivants :

- carte d'assurance maladie du Québec (avec photo) ;
- permis de conduire ou permis probatoire du Québec (avec photo) délivrés sur support plastique par la Société de l'assurance automobile du Québec ;
- passeport canadien avec une preuve d'adresse ;
- votre carte d'employé (avec photo) avec une preuve d'adresse.

Ces standards sont ceux du Directeur général des élections du Québec.

Le déroulement des élections

Mireille mentionne que les lieux pour voter seront affichés dans tous les bureaux où des Cols blancs travaillent. Nous pourrons également consulter une liste de ces lieux sur la page Web du Syndicat , où l'on trouvera un onglet spécifique aux élections. De plus, un *Fonctionnaire express* sera produit et distribué dans chacun des bureaux.

Les votes s'exprimeront au moyen de bulletins secrets. Le décompte s'effectuera le soir même et les résultats seront communiqués à la présidente d'élection pour la compilation finale.

Les résultats devraient être connus le soir même ou au plus tard le lendemain matin. La présidente d'élection affirme qu'elle transmettra oralement et publiquement les résultats aux personnes présentes. Autrement, vous les trouverez sur la page Web du Syndicat ainsi que sur le compte Facebook (Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal – SCFP) dès que possible.

Notre Syndicat est à l'image de l'implication de ses membres. Votons en grand nombre !◆

Comité des délégués sociaux

Été 2017 • Volume 2, numéro 3

PAGE DÉTACHABLE

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

Les petites violences en milieu de travail

Le Comité des délégués sociaux

Les petites violences en milieu de travail sont diversifiées : les gens qui nous stressent, les insatisfactions ou irritants. Il existe deux sources possibles de violence, soit l'organisation elle-même, soit l'environnement de travail.

Violences provenant de l'organisation

La surcharge de travail : face aux coupures et aux réorganisations, plusieurs salariés doivent changer de poste ou même perdre leurs emplois, ce qui cause un surplus de travail et le sentiment d'être débordé. Cela peut engendrer du stress chronique et une dévalorisation personnelle parce que le travailleur n'arrive plus à atteindre les exigences de performance de l'employeur.

Le mode de gestion : le patron qui gère le travail dans ses moindres détails fait douter le salarié de ses compétences. Un patron qui vous réprimande devant les autres ou qui s'approprie vos idées. Un patron agressif ou qui n'a pas les compétences pour occuper son poste au point de prendre des décisions chaotiques. Tous ces exemples sont des petites violences générées par le mode de gestion, mais nous sommes convaincus que vous pouvez en nommer d'autres.

Violences provenant de l'environnement

Environnement physique : un environnement mal adapté ou non sécuritaire peut s'avérer extrêmement préjudiciable pour la santé mentale des salariés. Le manque de fenêtres, la mauvaise qualité de l'air, le manque de locaux, des espaces partagés ou trop petits, voilà autant d'exemples d'environnements physiques malsains.

Environnement social : un salarié qui a l'impression d'être isolé, de ne pas vraiment faire partie de l'équipe, qui n'a pas de support de ses collègues ou de son patron peut vivre une situation de détresse psychologique. Les violences plus visibles, comme le harcèlement, l'intimidation ou la discrimination sont des situations reconnues de stress psychologique important.

Les salariés heureux au travail seront moins absents et n'auront pas besoin de prendre congé pour recharger leurs batteries, se reposer et prendre du recul pour bien faire face à la situation. Des relations saines et respectueuses avec les collègues ont un effet protecteur à la fois sur la santé physique et psychologique.

Source : latetesautee.com/2017/04/18/les-petites-violences-en-milieu-de-travail

Bravo et bienvenue aux trois nouveaux délégués sociaux qui ont réussi la formation offerte par le Conseil régional FTQ Montréal métropolitain :

Rosalie Duchesneau, Service des grands parcs, du verdissement et du mont Royal
Éric Filion, Service de l'évaluation foncière
Patrick Lamotte, Service des communications

Une bonne santé mentale au travail

C'est primordial !

Le Comité des délégués sociaux

La santé mentale, c'est établir un équilibre entre tous les aspects de sa vie sociale, physique, spirituelle, économique et mentale. Atteindre l'équilibre est un processus d'apprentissage. Il arrive parfois que l'on fasse trop pencher la balance dans une direction et que l'on doive rechercher à nouveau le point d'équilibre. L'équilibre personnel est unique et le défi de rester sain mentalement en conservant cet équilibre.

Les milieux de travail sont de plus en plus exigeants. Voici quelques astuces pour préserver notre santé mentale :

Créer des liens : je cultive mes relations, j'ose faire les premiers pas pour engager la conversation, j'ai de la curiosité pour les buts et les champs d'intérêt des autres.

Choisir : je fais le point régulièrement sur mes priorités, mes valeurs, mes besoins. Je privilégie les propositions et les situations qui sont conformes à mes valeurs.

Découvrir : je me sens libre de penser, de rêver. J'écoute les divers points de vue et je pose des questions avant de prendre position.

Se ressourcer : je prends des pauses pour réduire le stress. Je fais des activités que j'aime. Je prends du temps avec les gens importants pour moi.

S'accepter : j'apprécie la personne que je suis. J'ai le courage de reconnaître mes fragilités, mes incertitudes et mes souffrances. Je reconnais les forces des autres.

Ressentir : je comprends que mes émotions sont des messages à prendre en compte. Je pose des gestes qui entraînent des émotions que j'aime, lorsque je le peux. J'éprouve un réel intérêt pour les gens qui m'entourent, leurs sentiments, leurs soucis.

Agir : je cherche à donner un sens aux événements que je vis. J'ai des objectifs réalistes et je pose des gestes pour les atteindre. Je contribue à la vie sociale. J'échange avec les autres pour trouver des solutions.

Pour chaque astuce, nous avons mis quelques idées mais, ce qui importe, c'est trouver vos choix afin de prendre bien soin de votre santé mentale dans votre vie professionnelle et personnelle, et dénoncer toutes les formes de violence, qu'elle soit petite ou non.

Vos délégués sociaux sont là pour vous aider ! ◆

Source : acsm-ca.qc.ca/outils_2017-2018.html

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

L'été est arrivé...

Les jeunes travailleurs aussi !

Luc Veillette • Agent de prévention – SST

Depuis quelques semaines, l'été s'est installé et la saison des vacances bat son plein. C'est aussi la période de l'année au cours de laquelle les jeunes travailleurs arrivent en masse pour occuper des emplois souvent dans le domaine des loisirs. Malheureusement, certains d'entre eux seront victimes d'un accident du travail.

Au Québec, en 2015, 623 000 jeunes de 15 à 24 ans ont occupé un emploi à temps plein ou partiel. De ce nombre, 12 000 jeunes travailleurs ont subi des blessures ou des mutilations, ou ont connu la mort. Cela représente 34 accidents par jour, deux amputations par mois et sept décès par année. Souvent, en raison du type d'emploi qu'ils occupent, en plus d'être exposés à des contraintes physiques, ils sont aussi soumis à des contraintes organisationnelles qui leur demandent de travailler selon des horaires atypiques, les rendant ainsi plus vulnérables.

L'employeur a ses obligations, le travailleur aussi

Chaque gestionnaire doit prendre le temps de planifier l'arrivée des nouveaux salariés en veillant à bien les sensibiliser aux risques présents dans leurs milieux de travail dès leur arrivée. Une bonne formation et un accompagnement adéquats du jeune travailleur sont essentiels afin de s'assurer que les méthodes de travail sécuritaires sont comprises et maîtrisées.

Le gestionnaire doit aussi s'assurer que les équipements de protection individuelle (ÉPI) soient disponibles et distribués s'il y a lieu bien entendu. De plus en plus, des arrondissements font appel à l'escouade jeunesse de la Commission des normes, de l'équité et de santé et la sécurité du travail (CNESST).

Qu'est-ce que l'escouade jeunesse, me demanderez-vous ? Elle est composée d'équipes de jeunes qui sensibilisent d'autres jeunes en offrant un atelier sur les droits et les obligations des employeurs et des travailleurs en matière de santé et sécurité. Pour plus d'information sur l'escouade jeunesse, je vous invite à consulter le site Web de la CNESST.

De son côté, le jeune travailleur doit respecter les méthodes de travail et porter ses ÉPI lorsque requis. Il doit aussi les entretenir et s'assurer qu'ils sont bien entreposés entre chaque utilisation. En plus de prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité et son intégrité physique, le travailleur doit aussi participer à l'identification et l'élimination des risques d'accidents du travail. Pour ce faire, le relevé de conditions dangereuses (RCD) est un outil essentiel. Il permet au travailleur d'informer son gestionnaire d'une situation à risque et de s'assurer que le Comité local en santé et sécurité du travail fera un suivi des mesures correctives. Adressez-vous à l'un de vos représentants syndicaux si vous avez des questions concernant le RCD ou si vous désirez en compléter un.

Bien entendu, si malheureusement vous êtes victime d'un accident du travail, il est important de le déclarer à votre gestionnaire le plus tôt possible. À première vue, l'événement peut paraître anodin, mais pourquoi prendre des risques ? Après tout, vous ne connaissez pas encore les conséquences de votre lésion à court, moyen ou long terme. Et si c'était une mauvaise surprise ? Chose certaine, il faut poser les gestes appropriés qui vous permettront éventuellement de bénéficier de tous les avantages reconnus dans la *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles*.

En conclusion, la santé et sécurité du travail, c'est l'affaire de tous. Faisons en sorte que nos jeunes travailleurs et travailleuses soient sensibilisés aux risques présents dans leurs milieux de travail et qu'ils comprennent et maîtrisent les méthodes de travail sécuritaires.◆

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 CNESST, 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.*

Politique municipale

Pourquoi s'impliquer ?

Éliane Scofield Lamarche • Directrice syndicale, membre du Comité des jeunes

Pur sa 10e assemblée d'orientation, le Conseil régional Montréal métropolitain de la FTQ (CRFTQMM) a proposé un thème qui a su attirer l'attention des membres du Comité exécutif du SFMM : l'implication des syndicats dans la politique municipale.

La journée a été une occasion en or pour vos représentants syndicaux de discuter avec Valérie Plante, la cheffe de Projet Montréal, l'opposition officielle au Conseil municipal de la Ville de Montréal, des conditions de travail des Cols blancs de la Ville de Montréal.

La journée s'est ouverte sur une présentation du président de la Ligue des droits et libertés Christian Nadeau et du fondateur de la Ligue d'action civique, Frédéric Lapointe. Chacun à sa manière a sensibilisé les sections locales aux impacts positifs de leur travail. Messieurs Nadeau et Lapointe ont présenté à l'assemblée des organismes purement dévoués à l'amélioration des droits et libertés des citoyens québécois.

PHOTO : VINCENT LECLAIR, CRFTQMM

Les deux invités, bien qu'ayant des parcours différents, passaient un message clair : notre rôle de citoyens et notre rôle de syndicalistes ne sont pas scindés, mais plutôt complémentaires. S'impliquer en politique municipale en tant que syndicaliste ne veut pas nécessairement dire qu'il faut tenter d'être candidat, ce qui est d'ailleurs impossible pour les fonctionnaires municipaux de Montréal. S'impliquer peut vouloir dire se mobiliser, questionner et comprendre les enjeux de proximité que traite le monde municipal et les impacts qu'ils ont sur nous.

Cette réalité est particulièrement vraie pour les fonctionnaires municipaux présents.

Parmi les sections locales présentes, les Cols bleus et les Cols blancs de la Ville de Montréal en avaient long à dire sur les effets des résultats électoraux municipaux sur les conditions de travail de leurs membres ! En après-midi, ils ont d'ailleurs pu les exposer en posant leurs questions au panel regroupant Jonathan Durand Folco, professeur à l'École d'innovation sociale de l'Université Saint-Paul, François Pilon, candidat pour le Parti Laval et nulle autre que Valérie Plante.

Au cœur des échanges, le respect de la convention collective Ville de Montréal par l'administration Coderre-Marcoux. « Vous avez raison d'être fâchés ! », a réagi Valérie Plante, poursuivant son intervention en faisant l'éloge des fonctionnaires municipaux : « Ceux-ci sont la première ligne de contact avec les citoyens et doivent être traités à la hauteur de ce qu'ils représentent. »

Une journée empreinte de respect mutuel, de débats et de plaisir qui ne passera certes pas dans l'oubli en vue des prochaines élections municipales à Montréal !◆

PHOTO : VINCENT LECLAIR, CRFTQMM

Un travail d'équipe rigoureux

Le *Col Blanc* prêche pour sa paroisse

Jean Pierre Wafuana • Responsable du Comité du journal par intérim

D'aucuns se sont probablement demandés un jour comment le journal *Col Blanc* arrive à être matérialisé ! Sachez d'abord que ce journal a été fondé en 1967, l'année bien connue de l'Expo. Il « fait figure de pionnier parmi les journaux syndicaux québécois », renseignent les archives. Ensuite, il a été conçu comme une « source précieuse d'informations pour les membres du SFMM (SCFP) ». C'est donc l'organe officiel d'information du SFMM.

Comme dans toute équipe rédactionnelle, il existe au Comité du journal des procédés solidement implantés. Il faut entendre par là la partie conception ou préparatifs qui se dessine au cours d'une réunion du Comité. Cette rencontre fixe les matières à traiter, les grands axes qui déterminent l'orientation des articles à rédiger ainsi que l'ordre d'importance des sujets à exploiter pour le prochain numéro. En effet, il s'agit particulièrement des enjeux du moment touchant soit les dossiers traités par l'Exécutif, soit les diverses préoccupations des membres. Ici, il faut aussi souligner un travail de fond, de recherche et d'analyse effectuée par l'équipe rédactionnelle. Cette phase est astreinte à une échéance à respecter scrupuleusement par tous les rédacteurs. Raison : le *Col Blanc* doit paraître au moins quatre fois par an (printemps, été, automne et hiver).

Une fois la matière déterminée et approuvée, le *Col Blanc* se rend à la seconde phase de sa réalisation. C'est l'étape de l'imprimerie. Mais avant la publication proprement dite, l'impression est précédée d'un travail d'atelier d'un minimum de deux jours. Une tâche technique à accomplir par un infographe. Ce dernier, en collaboration avec le responsable du journal ou, à défaut, un membre désigné par la rédaction, effectue la dernière touche à travers la mise en page et le design définitif du numéro à paraître.

Il faut retenir que le *Col Blanc*, même rendu à l'imprimerie, ne peut jamais paraître sans l'approbation de l'Exécutif. Malgré les apparences, jusqu'à la dernière étape avant sa publication, les épreuves sont soigneusement scrutées aussi bien sur le plan de la forme que du fond. D'ailleurs, ça fait toujours du bien de rappeler que, grâce à ce travail minutieux, après plus de 150 parutions, le *Col Blanc* a remporté plusieurs grands prix des journaux attribués par le Syndicat canadien de la fonction publique, dont celui de novembre 2015 à Vancouver. Une façon pour nous de prêcher pour notre propre paroisse !◆

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

Ça bouge au 429

DES ARRIVÉES

Roxane L'Abbée
Conseillère syndicale
SCFP

Maël Boulet-Craig
Directeur syndical
Arrondissement
Le Plateau-Mont-Royal
(par intérim)

Fortunato D'Asti
Directeur syndical
Dépenses communes
(MTESS)

Christian Boucher
Directeur syndical
Service de l'eau

Sarah Mailhot
Directrice syndicale
Ville de Baie-D'Urfé

DES DÉPARTS

Le 21 juin, on a salué le départ à la retraite de **France Valour**, la directrice des opérations du Syndicat. Embauchée en février 2009, France s'est consacrée avec constance et enthousiasme à la gestion administrative quotidienne de la boîte ainsi que de son personnel. Animée du sentiment du devoir accompli, elle entame une nouvelle étape de son existence, que nous lui souhaitons longue et heureuse.

Au début de septembre, le directeur syndical **Denis Sauvé**, qui représente les Cols blancs des services de la Mise en valeur du territoire et de la Gestion et de la planification immobilière, de la Commission de la fonction publique et de Stationnement de Montréal, va se prévaloir de son droit à la retraite. Entré à l'âge tendre de 23 ans au service de la Ville à titre d'agent technique en architecture, il a fait partie de l'Équipe syndicale du 429 d'abord à titre de délégué syndical avant d'accéder au Conseil de direction, dont il a su pimenter les réunions avec son grand rire et ses interventions toniques. Au revoir, Denis, et merci !

BURROWES

COURTIERS D'ASSURANCES

Voici quelques petits conseils avisés...

Assurez votre automobile auprès de Burrowes : en combinant vos assurances, vous bénéficiez d'un rabais de pluralité de contrats.

Installez un système d'alarme relié à une centrale.
Notez que les systèmes incluant des capteurs reliés à l'entrée d'eau offrent un rabais encore plus important.

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

Maintenez un dossier sans réclamation (vérifiez régulièrement l'état de votre toiture, le bon fonctionnement de votre clapet anti-refoulement ou de votre pompe submersible, etc.)

Faites une mise à jour régulière avec votre courtier d'assurances : votre situation peut influencer votre prime d'assurance habitation (rabais de profession, rabais non-fumeur, rabais d'absence de créancier hypothécaire, etc.)

514 905-SFMM (7366) • info@burrowes.ca • www.burrowes.ca

Le Fonds de solidarité FTQ

Des résultats impressionnants pour 2017

Notre campagne intensive des derniers mois auprès des salariés de la Ville de Montréal, en majorité des Cols blancs, mais aussi des collègues professionnels généraux ou scientifiques, des architectes et des juristes, a connu une bonne croissance. Le Fonds est maintenant de plus en plus connu et les salariés s'y intéressent beaucoup.

Ajoutons à cela le fait de ne plus pouvoir convertir le solde de nos heures de maladie en vacances, une nouvelle façon de faire de l'employeur à laquelle nous devons nous adapter. Plus de 153 salariés, sur un total de plus de 815, ont choisi le Fonds de solidarité FTQ à titre d'option la plus intéressante pour le transfert du solde de la banque d'heures de congé maladie et, aussi, dans une moindre mesure, la conversion de plusieurs autres banques de temps (à compenser, vacances, congés, etc.).

Notons que le versement par la Ville du solde des banques au Fonds, effectué le 22 juin 2017, constitue la première étape du processus. Ensuite, le Fonds de solidarité versera au compte de l'actionnaire le montant brut du solde (moins les déductions obligatoires relatives à l'assurance-emploi, de la Régie des rentes du Québec et du Régime québécois d'assurance parentale). Prévoyez un délai de deux semaines avant que l'achèvement de ce transfert. Par la suite, vous verrez dans votre compte en ligne au Fonds le montant versé et pourrez ainsi calculer le montant à répartir sur les paies à venir au cours de l'année ou à faire un versement unique pour atteindre la somme choisie à investir au Fonds.

Un effet d'entraînement

Nous remarquons aussi chez nos collèges un intérêt marqué pour le mode d'épargne par retenue sur le salaire (RSS). Cette option demeure le meilleur moyen d'économiser pour la retraite sans trop d'efforts à chaque paie. ◆

– Guylaine Dionne et Simon Welman

Avec la retenue sur le salaire…

FAIRE TOURNER L'ÉCONOMIE D'ICI.

- 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.

Plus d'infos sur fondsftq.com

Saviez-vous que…

…vous pouvez contribuer jusqu'au 1er mars 2018 pour votre déclaration de revenus 2017 ?

Une astuce de plus qui vous aidera à atteindre votre objectif d'épargne pour la retraite !

FONDS de solidarité FTQ

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.

Formation continue au Fonds de solidarité

Une valeur fondamentale

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

La formation des responsables locaux (RL) du Fonds de solidarité FTQ est plus qu'une obligation imposée par l'Autorité des marchés financiers (AMF) ; elle fait partie des valeurs fondamentales de l'organisation, qui veut s'assurer que les RL disposent de tous les outils pour offrir un service de qualité supérieure aux actionnaires. En outre, le Fonds privilégie le contact direct avec les RL par l'intermédiaire de rencontres locales, régionales et nationales offertes chaque année partout au Québec. Ainsi, en avril dernier, vos RL (les auteurs de cet article et nos agents des régimes de retraite Christian Houle et Christian Coallier) ont assisté à la rencontre régionale tenue à Montréal.

Espérance de vie et inflation : des effets négatifs sur les revenus de retraite

Cette rencontre avait pour sujets principaux l'inflation et l'espérance de vie. Nous y avons appris des données très intéressantes sur les conséquences de l'augmentation de l'espérance de vie et du phénomène de l'inflation et de leurs effets financiers pour les retraités.

En particulier en ce qui a trait aux revenus de retraite des femmes, qui sont encore malheureusement les plus touchées par cette réalité en raison de revenus de travail moindres que ceux des hommes gagnés tout au long de leur vie active.

De plus, l'inflation diminue année après année le pouvoir d'achat de l'individu. C'est une conséquence directe reliée aux caisses de retraite non indexées. On peut affirmer alors que, plus la personne vivra longtemps, plus elle aura besoin de ses économies pour maintenir son niveau de vie.

Un plan d'épargne comprenant des actions du Fonds représente une belle solution à moindre coût en raison des crédits et déductions moyens de près de 70 % obtenus grâce aux REÉR du Fonds de solidarité FTQ.

Des chiffres qui parlent

En 2016, l'espérance de vie à la naissance était de 84,5 ans pour les femmes et de 80,8 ans pour les hommes au Québec. En 2040, les femmes vivront en moyenne 87,1 ans et les hommes, 84,2 ans. Et, au cours des 50 dernières années, l'espérance de vie moyenne à la naissance a augmenté d'environ 20 ans dans le monde entier. Elle se situe aux alentours de 65 ans. Au Moyen-Âge, elle n'était que d'environ 25 ans.

Pour en savoir plus sur le sujet, lisez le document *L'inflation et l'espérance de vie : une combinaison dangereuse pour votre retraite ?* que vous pourrez obtenir sur bit.ly/2s2JQcU.

Sources : Évaluation actuarielle du Régime de rentes du Québec au 31 décembre 2015 *et* Histoire de la population française : des origines à la renaissance (approximation) *de Jacques Dupâquier.*

Une première coopérative en milieu manufacturier

On vient de lancer la première coopérative en milieu manufacturier au Québec située dans le quartier Saint-Henri à Montréal. Occupant une superficie de 12 000 pi^2, la coopérative Espace Fabrique offre sous un même toit des espaces de travail privés, des formations, du support à la production et du service-conseil.

Le partage des ressources, mais aussi la communauté d'Espace Fabrique, répond aux besoins des créateurs qui peuvent ainsi avoir accès à un premier atelier collaboratif de création industrielle. Cet atelier dénombre 19 appareils d'usinage industriel servant à travailler le bois ainsi que le métal.

Ces équipements sont disposés dans trois zones : l'atelier de découpage, l'atelier de soudure et l'atelier d'usinage. Ces différentes machines-outils représentent un investissement de 300 000 $ qui est maintenant accessible à la communauté.

Source : fondsftq.com

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

Desjardins
Caisse du Réseau municipal

La force d'un groupe

70 ANS AU SERVICE DES COLS BLANCS

1940

Au tournant des années 1940, des associations de travailleurs, des professionnels, des salariés et des communautés culturelles ont fondé des *credit unions*, également connues sous le nom de caisses d'économie. Leur but : **Se donner des moyens pour faciliter l'autonomie financière de leurs membres en regroupant leurs avoirs financiers.**

1945

En 1945, M. Achille Rémillard, col blanc pour la Ville de Montréal fonde la Caisse des employés municipaux, située à cette époque au sous-sol de l'Hôtel de Ville.

M. Albert Rémillard, son frère et trésorier de l'Association des pompiers de Montréal fonde à son tour la Caisse d'économie des pompiers.

1979

En 1979, le réseau des caisses de groupes a intégré le Mouvement Desjardins. Aujourd'hui, les caisses de groupes continuent leur progression et sont fières d'enrichir le grand Mouvement Desjardins par leur diversité.

2004

Fusion entre la Caisse des employés municipaux et la Caisse d'économie des pompiers. La Caisse se nomme «Caisse d'économie des pompiers, des cols bleus et des cols blancs».

2009

Renommée sous une appellation qui reconnaît l'apport de chaque groupe desservi: la Caisse Desjardins du Réseau municipal.

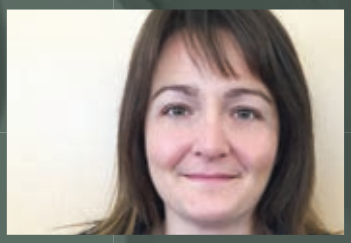
2016

Après plus de 70 ans au service des cols blancs, la Caisse détient 1,21 milliard de dollars de volume sous gestion et elle sert 14 747 membres. **Vous, les membres, permettez de mettre en valeur, jour après jour, ce qu'est vraiment la force d'un groupe et nous vous en remercions!**

Gilles Maheu
Conseil de surveillance

Michel Bouliane
Conseil d'administration

Mario Lapointe
Conseil d'administration



Marie-Michelle Fréchette
Conseil d'administration - Relève

DesjardinsMunicipal.com 514 526.4971 DesjardinsMunicipal.com/facebook

2 juin 2017

Tournoi de golf

Le Comité du journal

Sous un ciel parfois pluvieux et un vent frisquet, les participants au tournoi de golf annuel du Centre social des fonctionnaires municipaux de Montréal (CSFMM) ont accompli l'exploit de compléter leurs parcours. Pour les appuyer, une petite armée de bénévoles qui ont veillé à les ravitailler en leur offrant sandwiches et rafraîchissements tant sur le terrain que près du chalet du Club de golf Saint-François, à Laval, qui accueillait encore une fois cette année l'événement. Au banquet qui a conclu la journée, on a remis des récompenses aux meilleurs quatuors et tenu des tirages dont les profits de certains ont été versés à des fondations se consacrant notamment à la recherche sur le cancer. Merci au coordonnateur du CSFMM Claude Papineau et à son équipe qui, grâce à leur travail acharné et leur bonne humeur contagieuse, ont su faire du tournoi une réussite sur toute la ligne.

BURROWES

COURTIERS D'ASSURANCES

Toutes vos assurances
au même endroit

Nous vous offrons...

- Une économie de temps et d'argent
- Des primes compétitives
- Un service de réclamations efficace et rapide
- Un service personnalisé

soumissionnez en ligne

Nous avons accès à plusieurs assureurs prêts à vous offrir

la meilleure prime!

514 905-SFMM (7366) • info@burrowes.ca • www.burrowes.ca