

COL BLANC

Automne 2020 / Hiver 2021 • Volume 54, numéro 2



On va s'en sortir !



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

Sommaire

Je suis Col blanc et Montréalaise
Francine Boulaine, présidente
3

Qui aurait pu dire
Lyne Lachapelle, secrétaire générale
4

Des changements importants au FSMA
Gilles Maheu, trésorier-archiviste
5

Mais quelle année !
Jonathan Arseneault, vice-président
6

L'art de s'adapter aux nouvelles réalités
Maryse Chrétien, vice-présidente
7

COVID-19 : du négatif et du positif !
Patrick Dubois, vice-président
8

Des nouvelles de mes secteurs
Benoît Audette, vice-président
9

Pandémie
Johanne Joly, vice-présidente
Accès à l'égalité en emploi
Brigitte Boyte, vice-présidente
10

Brigitte Boyte, vice-présidente
Portrait d'une femme authentique
Éliane Scofield, responsable du Comité du journal
11

Les enjeux de la sous-traitance et la pandémie de la COVID-19
Komi Amouzou, responsable du Comité de lutte anti-sous-traitance (LAST)
12

Équité salariale
Maël Boulet-Craig, responsable de l'équité salariale
13

Les Cols blancs étaient là !
Monique Le Breton, aide-bibliothécaire et déléguée syndicale
à l'arrondissement de Saint-Léonard
14

Arrivée et départ
12

La pandémie et la santé et sécurité du travail
Sophie Lefebvre, agente de réparation SST et
Frank Mazza et Luc Veillette, représentants à la prévention SST
14

Zone rouge à Montréal
Sophie Lefebvre, agente de réparation SST et
Frank Mazza et Luc Veillette, représentants à la prévention SST
15

Quand le bon moment est arrivé !
Christian Coallier, agent des régimes de retraite
16

Campagne Centraide 2020
16

COVID-19 : Impacts chez nos membres
Guylaine Dionne et Sébastien Bluteau, coresponsables
du Programme d'aide aux membres (PAM)
17

Charge mentale des femmes durant le confinement
Dominique Payette, responsable du Comité de la condition féminine
18

Quand une pandémie internationale fait dérailler un train
Dali Lavoie, secrétaire du Comité du journal
19

Fonds FTQ : Plus que jamais présent pour l'économie du Québec
Simon Welman, responsable local du Fonds au SFMM
20-21

Nous ne sommes pas seuls
23

L'équipe du Col Blanc

MARYSE CHRÉTIEN Responsable à l'Exécutif
SIMON WELMAN Agent de communication

Comité du journal
ÉLIANE SCOFIELD Responsable
DALI LAVOIE Secrétaire
DANIEL PAUL Membre
PATRICK LAMOTTE Membre
LILIANE MERCIER Membre

Notre couverture – Télétravail et pandémie, des conséquences de la COVID-19.



COL BLANC

Votre magazine syndical

Une première édition numérique du Col Blanc

Pandémie oblige

Le Comité du journal



nous nous adaptons à la nouvelle réalité en évitant l'impression papier et la manipulation du journal sur les lieux de travail. Il sera possible de partager vos lectures avec vos collègues sans pour autant devoir tremper l'édition de désinfectant !

Vos humbles représentants vous proposent un contenu qui s'ajoutera à l'ensemble des outils à votre disposition pour passer à travers cette période particulière de l'Histoire en un morceau !

Bonne retraite Christian !

L'équipe du journal désire aussi souligner le départ de Christian Coallier à la retraite. Notre ressource inestimable, spécialiste des retraites et pédagogue hors pair nous quitte et nous en sommes attristés. Évidemment, nous lui souhaitons une retraite agréable et bien préparée à l'image des judicieux conseils qu'il donne aux membres depuis des décennies. Merci, merci, merci !

Sur ce, nous espérons que ce contenu nous rapprochera à travers la distanciation et nous infectera de rien d'autre que de mobilisation et de solidarité !

Bonne lecture !

Votre journal syndical est à l'épreuve de tout et même les pandémies ne nous empêcheront jamais de vous fournir un contenu de qualité pour vous tenir informés !

Au contraire, les circonstances actuelles génèrent une panoplie de sujets importants à traiter et nous prenons notre rôle à cœur. Télétravail, SST, négociations, santé mentale, rien ne nous échappe.

Aussi, tel que vous pourrez le constater dans cette nouvelle édition entièrement numérique,

Publication officielle des membres du Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP) distribuée trimestriellement à environ 6000 exemplaires.

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

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

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

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

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

Photos : Archives SFMM-429

Infographiste : Marcel Huot, Atelier Québécois Offset inc.

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

Date de tombée
du prochain numéro
1^{er} mars 2021

Mot de la présidente

Francine Bouliane

Je suis Col blanc et Montréalaise

Je suis Col blanc et Montréalaise depuis 1986. Cependant, ma véritable naissance, comme travailleuse à la Ville de Montréal, a débuté en 2002. Cette année-là a été marquée par les fusions municipales. Ville Saint-Laurent est devenue l'arrondissement de Saint-Laurent. C'est d'où je viens, et je me fais un devoir de ne jamais l'oublier, il en est de même pour toutes mes consœurs et confrères de travail. Il m'arrive souvent de les croiser quand je marche dans mon quartier, et c'est un plaisir de prendre de leurs nouvelles, et de répondre à leurs questions.



des conventions collectives, autant dans les villes reconstituées, les sociétés paramunicipales, qu'à la Ville de Montréal. Pour Montréal, le comité syndical de négociation est actuellement composé de Lyne Lachapelle, Gilles Maheu, Jonathan Arseneault, Johanne Joly et moi-même. Nous sommes accompagnés du conseiller syndical, Daniel Dussault. Nous travaillons fort pour arriver à un résultat satisfaisant dans des délais raisonnables. Pas question cependant d'y laisser notre chemise ou d'aller contre des principes syndicaux ou des valeurs sociales et humaines.

J'ai occupé presque tous les postes de représentantes syndicales depuis 2000, déléguée, directrice, spécialiste en appariement des emplois, vice-présidente, secrétaire générale, et maintenant, présidente de notre beau et grand Syndicat. Le dossier le plus cher à mon cœur a bien entendu été celui de l'équité salariale. Mais tout m'intéresse, et continue de m'intéresser, les négociations, les caisses de retraites, les diverses lois qui encadrent nos pratiques.

Le plus important syndicat du secteur municipal québécois

Forts de 10 000 membres, nous sommes la plus grande section locale du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) au Québec. Quel honneur et quelle somme de travail ! J'écris ces lignes un samedi matin, avant d'aller faire mon épicerie. Je ne me plains pas, bien au contraire, l'implication syndicale et la défense des membres Cols blancs est une passion pour moi. Ce que je fais depuis 20 ans reste pour moi le plus beau métier de la Terre.

À toutes les personnes impliquées dans la vie syndicale, vous avez tout mon respect et toute ma reconnaissance. Parce que oui, nous fournissons une prestation de travail pendant les heures de bureau, mais, notre tête et notre cœur sont aussi là le soir et la fin de semaine, et notre courriel et notre téléphone sont aussi au rendez-vous en dehors des heures de travail. Certains dossiers nous empêchent quelques fois de dormir la nuit. Mais, comme je le souligne souvent, il faut s'occuper de soi pour être en mesure de bien s'occuper des autres. Les nuits blanches doivent donc être l'exception, sinon je prends l'occasion pour vous rappeler l'importance de la santé mentale, en cette période inédite.

Le point sur les négociations en cours

Sur l'île de Montréal, plusieurs négociations sont en cours présentement, en visioconférence. Au fil des années, j'ai négocié

Les impacts de la pandémie

Qui dit visioconférence, dit télétravail. Il est certain que le télétravail enlève l'inconvénient des déplacements. Mais quand le travail s'invite dans la cuisine, le salon ou la chambre à coucher, il n'y a plus de distance entre la vie privée et le travail. Cols blancs ou représentants syndicaux, prenez soin de vous, car nous avons tous comme tâche d'offrir des services, donc, de s'occuper des autres.

Nous sommes désormais prêts à entrer chez vous avec les assemblées virtuelles. Une assemblée a eu lieu le 28 septembre sur la restructuration de la caisse de retraite de Montréal, et une autre, statutaire, a eu lieu le 26 octobre dernier. Vous n'avez plus de raison de dire que vous ne voyez pas votre présidente, je vais chez vous, dans le confort de votre foyer. Il y avait même votre vice-président, Patrick Dubois et votre trésorier-archiviste, Gilles Maheu qui m'accompagnaient à l'assemblée d'octobre. Je leur suis énormément reconnaissante pour leur soutien.

Également, à toutes celles et à tous ceux qui tiennent le fort sur les lieux de travail, qui avez à jongler avec le transport et la conciliation travail famille, je suis de tout cœur avec vous. Au nom des membres et des citoyens, un grand merci d'offrir des services essentiels et des services importants dans la vie des gens. Le 911 en est l'exemple le plus évident. Le prêt de livres en est un autre exemple, et c'est ce qui me vient en tête, puisque j'ai passé la moitié de ma vie de travailleuse, en bibliothèque. Chapeau aux femmes et aux hommes qui sont présents afin de servir cette nouvelle normalité.

Comme vous l'aurez remarqué, je n'ai pas dit le mot en c., car je pense qu'on a tous besoin de prendre de l'air, et de se changer les idées. L'automne est bien entamé et l'hiver est à nos portes. Profitons du temps qui nous est donné et de la vie qui nous est prêtée.

Restons dignes et solidaires !

Mot de la secrétaire générale

Lyne Lachapelle

Qui aurait pu dire

Nous étions presque rendus au printemps et tout s'annonçait bien. Mais vers la mi-mars, tout a basculé, la COVID-19 atteignait le Québec et nous obligeait à tout mettre sur pause. Ce que nous pensions qui prendrait quelques semaines s'étire encore après plusieurs mois. Nous avons dû nous retourner de bord rapidement, nous retrouser les manches et faire avec ce que nous avions.

De grands bouleversements

Nous avons appris à travailler autrement pendant ce confinement, à évoluer dans le télétravail, apprendre les nouvelles technologies afin de pouvoir communiquer avec notre employeur, nos amis, notre famille que nous ne pouvions voir. Ça été un long processus, encore difficile, et qui laisse des traces et qui en laissera encore longtemps. Combiner le travail avec les enfants à la maison, faute de garderies et d'écoles ouvertes. Impossible de compter sur notre famille. Ça n'a pas été facile pour beaucoup d'entre vous. D'autres ont perdu leur emploi en début de pandémie la Ville ayant décidé de faire un changement de cap.

Un crime épouvantable

Au mois de juin, le meurtre gratuit de George Floyd aux États Unis a ravivé de vieilles blessures pour certains de nos membres. La Ville s'accorde pour affirmer qu'il y a de la discrimination ainsi que le directeur de la police et nous sommes en parfait accord avec cette affirmation. Ce sera donc un dossier à prendre en considération pour trouver des moyens et des solutions afin d'enrayer ce fléau.

Réagir rapidement

Nous avons dû nous entendre avec votre Employeur afin de s'assurer qu'il n'y ait pas de mise à pied ou de remise à zéro des compteurs plus que nécessaire avec un prêt de ressources humaines afin d'aider et soutenir les organismes communautaires



à la Ville de Montréal. Nous nous sommes également entendus sur un horaire 70/2 vous permettant de concilier le travail et la famille.

Des relations de travail qui s'adaptent

L'entente sur le télétravail, initialement discutée pour les impacts du Réseau express métropolitain (REM) sur vos déplacements, a dû être appliquée d'urgence et tous les autres dossiers qui nous demandent d'avoir des discus-

sions avec les relations de travail – que ce soit en santé et sécurité, des relocalisations, l'application d'articles de la convention collective, etc. En début de pandémie, nous avons des échanges tous les jours avec les relations de travail afin de tout mettre en

place ces changements. Nous continuons nos discussions à une fréquence moindre ces dernières semaines. Les comités de griefs avec le corporatif ont également repris. Que ce soient les dossiers qui seront mis sur une date d'arbitrage – en privilégiant les congédiements et les longues suspensions – que nous tentons ultimement de régler avant de l'envoyer à un arbitre et les dossiers corporatifs (article 19, entre autres). Nous devons avoir des discussions dans la majorité des cas afin d'éviter des frais d'arbi-

trage inutile.

Lors de rencontres avec l'Employeur nous avons convenu avec ce dernier de regrouper certains similaires et d'en faire des tables de discussions avant de les envoyer en arbitrage. Plusieurs dossiers se sont réglés de cette façon. Nous sommes toujours en négociation et sans contrat de travail depuis le 31 décembre 2018, donc aucune augmentation depuis ce temps. Et le coût de la vie ne cesse d'augmenter, surtout pendant cette pandémie.

Souhaitons qu'un vaccin nous permette de reprendre une vie normale, bien que différente de ce qu'elle était au travail avant le mois de mars 2020.

Bonne continuation à tous !

Souhaitons qu'un vaccin nous permette de reprendre une vie normale, bien que différente de ce qu'elle était au travail avant le mois de mars 2020.

Des changements importants au FSMA



Pour le Fonds de secours maladie-accident (FSMA), la fin de 2020 et l'année 2021 seront marquées par des changements importants, tant d'un point de vue administratif que de service aux membres. D'abord, les règlements et protections du FSMA ont été modifiés lors de l'assemblée générale virtuelle du 26 octobre dernier pour maintenant accepter les réclamations avec des pièces originales numérisées. Les membres peuvent aussi nous les faire parvenir par courriel. Beaucoup de membres nous ont fait cette demande, encore plus depuis le début de la COVID-19. Cette période difficile aura été l'occasion de s'adapter au processus numérique.

Des améliorations attendues

En 2021, des modifications seront faites à notre système informatique pour améliorer le service aux membres. D'abord, pour les membres qui reçoivent une facture pour les cotisations aux FSMA et pour la portion assurance-vie que le Centre social administre, déjà deux institutions financières (Desjardins et la Banque TD) offrent le paiement de facture. Des discussions sont en cours avec d'autres institutions bancaires pour que ces dernières deviennent un fournisseur afin

de vous permettre de payer vos factures par virement bancaire. Au fur et à mesure que des développements de cette option seront disponibles, vous serez informé par le site Web ainsi que par la page Facebook du Syndicat. De plus, des *Fonctionnaires Express* seront diffusés.

Aussi, notre système informatique sera modifié offrant la possibilité de faire des virements bancaires aux membres pour le remboursement des réclamations afin de diminuer le nombre de chèques à émettre et ainsi diminuer nos frais d'administration.

Cette période difficile aura été l'occasion de s'adapter au processus numérique.

Au moment opportun, vous serez contacté afin de nous faire parvenir un spécimen de chèque pour l'inscription dans notre système. Le tout simplifiera la gestion financière et sera, par la même occasion, plus rapide et efficace pour les membres. Dans le même ordre d'idée, vous serez informé tout au long du processus et des consignes claires faciliteront ce changement.

Les renseignements pertinents seront inscrits dans la section FSMA de notre site Web et nous utiliserons nos autres moyens de communication en ligne.

Passez
 **à l'ère numérique**

Saviez-vous qu'au cours de l'été 2020, plus de **1230 membres** ont mis leurs coordonnées à jour dans notre base de données Sentinelle ? Une importante opération a été mise sur pied avec l'aide de nos collègues employés du Syndicat.

Chapeau à toute l'équipe pour ce succès !

Besoin de faire une mise à jour de vos renseignements, écrivez à viragevert@sfmm429.qc.ca en nous indiquant votre matricule d'employé et vous serez rapidement informés des changements de votre vie syndicale.

Les vice-présidentes et les vice-présidents

Jonathan Arseneault

Mais quelle année !

Plusieurs Cols blancs prendront le temps de lire cette première édition du journal 100 % numérique et nous espérons que vous allez apprécier ce nouveau format et qu'il répondra à vos attentes. **Lire ce journal est une forme de mobilisation**, puisque nous partageons le même intérêt : en apprendre davantage sur les réalisations syndicales locales, grandeur Ville et même sur la scène régionale et provinciale. Pour cet intérêt, je vous dis « Merci » !

2020 – Est-ce une année à oublier ?

Pour plusieurs personnes, 2020 est synonyme de COVID-19; maladie, perte d'emploi, changements majeurs dans nos habitudes de vie, stress et anxiété. L'année 2020 est aussi remplie de grandes avancées syndicales. Les nombreuses rencontres virtuelles, discussions avec l'Employeur ainsi que votre mobilisation ont donné des résultats positifs.

Télétravail – Qui aurait cru qu'un jour les Cols blancs de la Ville de Montréal pourraient travailler de la maison ?

C'est un grand pas vers une meilleure conciliation travail-famille. La COVID-19 a imposé le télétravail qui est devenu le sujet de l'heure. Ce dernier comporte aussi son lot de difficultés, mais laissons-nous le temps de nous adapter à cette nouvelle pratique. Bien entendu, vos délégués et directeurs syndicaux sont disponibles en cas de besoin.

Fin des horaires imposés

Dans certaines unités de travail, l'Employeur a imposé ses horaires et sa vision sous le prétexte de la pandémie. Bien entendu, la COVID-19 nous a obligé à revoir nos pratiques, mais en aucun cas, cette situation ne vient retirer au gestionnaire son obligation de trouver des ententes avec le Syndicat. Heu-



reusement, après de longues heures de débats et grâce à votre appui, le retour aux horaires négociés s'est finalement fait. Nous avons réussi à signer de nouvelles ententes qui convenaient aux deux parties, pas seulement aux besoins de l'Employeur. Des travaux sont toujours en cours à ce sujet.

Santé et sécurité au travail

Plusieurs membres n'ont pas accès au télétravail, et ce, pour différentes raisons. L'une d'elle demeure la nature de leurs tâches. Les représentants syndicaux ont mis beaucoup d'énergie pour trouver des solutions lorsque le télétravail n'était pas possible. Grâce aux rencontres des comités locaux paritaires en SST, de nombreuses mesures de sécurité ont été mises en place rapidement par l'Employeur.



IMAGE : JONATHAN ARSENEAULT

Communication virtuelle et assemblées 2.0

Cette nouvelle façon de faire améliore l'accessibilité pour plusieurs membres : plus de gardienne à trouver, plus de stationnement à gérer et fini le retour à la maison tard le soir. Nous travaillons fort pour améliorer l'expérience et limiter le plus d'irritants possibles. Enfin, dans certains secteurs, des rencontres sectorielles se sont tenues et d'autres auront lieu à l'avenir. Votre participation est toujours très importante.

Solidarité, et merci de votre confiance !



Maryse Chrétien

L'art de s'adapter aux nouvelles réalités

La situation de pandémie à laquelle les membres et les représentants syndicaux ont dû s'adapter depuis la mi-mars 2020 dépasse tout ce que l'on aurait pu imaginer. Une telle réalité si subite et bouleversante est venue impacter avec force non seulement nos vies, mais aussi la façon d'effectuer nos tâches et nos environnements de travail. En conséquence, voici comment le tableau des priorités s'est redessiné dans les secteurs que je représente.

Des milieux de travail à protéger

Beaucoup d'énergie a été mise dans les premiers mois pour s'assurer que l'Employeur respectait les recommandations de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) en matière de mesures sanitaires autant dans l'aménagement des lieux de travail qu'en matière de protection individuelle. Certains enjeux ponctuels demeurent encore à ce jour.

De douloureuses mises à pied et le télétravail

Je ne peux passer sous silence la mise à pied temporaire de nombreux Cols blancs auxi-

liaires dans certains de mes secteurs au début de la pandémie. Le Service des Grands Parcs, du Mont-Royal et des sports a été durement touché dès le début et la situation perdure. Le Service de la culture a subi le même sort. Puis, que dire de Six Flags/La Ronde qui n'a pu ouvrir que deux mois cette année. À la Ville de Kirkland, même des salariés permanents se sont vus privés de leur emploi pendant des semaines.

Des multiples représentations auprès des Employeurs ont été faites pour encourager, lorsque possible, le télétravail. Bien que cette notion ait été prônée par le directeur général de la Ville de Montréal, M. Serge Lamontagne, dans ses messages aux salariés, certaines difficultés ont été rencontrées à favoriser et maintenir le télétravail à l'arrondissement d'Anjou. Ça demeure également un défi dans la Ville de Kirkland.

Une adaptation à de nouvelles méthodes de travail

Quant aux comités en relations de travail et autres comités syndicaux ou mixtes avec l'Employeur, les plateformes de visioconférence, nécessitant une certaine adaptation au

début, font maintenant partie des outils quotidiens évitant de nombreux déplacements, si bien que dans tous les secteurs que je représente, il y a poursuite et continuité des activités normales comme avant la pandémie. Par exemple, des assemblées pour adoption de lettres d'entente ont pu se tenir à l'arrondissement de Saint-Léonard et celui de Côte-des-Neiges. D'autres sont à venir notamment à la Ville de Kirkland pour l'adoption d'un cahier de demandes syndicales en vue de la prochaine négociation de la convention collective. Un projet d'entente d'horaire flexible est en négociation également à Saint-Léonard.

La pandémie a certes entraîné à son début des changements majeurs dans l'agenda des priorités à traiter et dans les méthodes de travail de tous les salariés. J'ose espérer que certains avantages pour les salariés Cols blancs se dégageront de ce terrible fléau; l'enjeu gagnant-gagnant du télétravail, qui, autrement, aurait avancé à pas de tortue, semble maintenant hériter de préjugés favorables aux yeux des Employeurs, entre autres, par ses bénéfices économiques potentiels.

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

Guyline Dionne et Sébastien Bluteau

Les vice-présidentes et les vice-présidents



Patrick Dubois

COVID-19 : du négatif et du positif !

L'arrivée de la COVID-19 a forcé l'humanité à regarder le monde dans une nouvelle perspective. Tous les aspects de notre vie ont été revus afin de s'adapter à cette nouvelle réalité d'isolement que je qualifierais de très intense.

Aspects négatifs

On ne peut passer sous silence les effets dévastateurs que ce virus a créé sur son chemin :

- Décès, surtout chez nos aînés touchés encore plus par cette pandémie ;
- Perte d'emploi pour des milliers de travailleurs ;
- Instabilité financière pour plusieurs fonctionnaires ;
- Ergonomie au travail qui peut causer des problèmes de santé ;
- Détresse psychologique qui augmente ;
- Éducation de nos enfants, notre avenir scolaire bouleversé ;
- Le contact humain, si essentiel à notre développement, a été rompu ;
- Nos aînés touchés encore plus par cette pandémie ;
- Absences accrues dans les milieux de travail pour toutes raisons ;
- L'isolement, le plus grand ennemi de tous.

Bien que les aspects négatifs soient nombreux, il serait inapproprié de mentionner

qu'il n'y ait aucun aspect positif en vue. Notre Syndicat travaille fort pour atténuer l'impact négatif sur les fonctionnaires Cols blancs, mais il y aura beaucoup de travail à faire. Entre autres, trouver des solutions ainsi que relever les défis d'adaptation que la situation sanitaire peut nous imposer.

Aspects positifs

L'un des aspects positifs est que la COVID-19 a forcé l'Employeur à considérer le télétravail d'une façon beaucoup plus sérieuse qu'il ne l'envisageait. La Ville de Montréal est même allée jusqu'à indiquer qu'il y avait un potentiel de plus ou moins 9000 emplois qui pourraient, dans un avenir proche, être considérés pour le télétravail. Peut-être pas cinq jours par semaine, mais vraisemblablement deux ou trois jours par semaine, et ce, dans une perspective du long terme avec ou sans la COVID-19. Le télétravail se traduit par :

- Moins de perte de temps dans le trafic ;
- Moins de véhicules sur la route (réduction des gaz à effet de serre) ;
- Économie d'argent (moins de pleins d'essence, fréquence d'entretien du véhicule réduites) ;
- Service accru à la population lors des tempêtes ou intempéries quelconques, par exemple, le service à partir de 8 h 30 (beau

ou mauvais temps) ;

- Réductions des espaces locatifs (bureaux) pour l'Employeur (économies).

Un effet inattendu

Un autre aspect positif, bien qui ne semble pas s'appliquer à toutes les situations, est que le télétravail peut amener une certaine « pause » aux fonctionnaires qui subissent un mauvais climat de travail. Je dis bien dans certaines situations et pour avoir le temps de trouver une solution. Malheureusement, ceci ne s'applique pas à tous les mauvais climats de travail, car celui du 311 est toujours demeuré, et ce, malgré le télétravail. Il faut préciser qu'un bon nombre de fonctionnaires sont dans l'obligation d'entrer au bureau. Mais la problématique est davantage dans la gestion que dans la présence au bureau. Les rencontres se poursuivent avec l'Employeur et nous espérons régler la situation bientôt. D'ailleurs, une rencontre avec la directrice du Service de l'expérience citoyenne et des communications, madame Josée Bédard, a eu lieu le 23 novembre dernier afin de mettre un terme à ce climat de travail malsain.

Restons forts !

24^{sur}24

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

514 842-9463

Benoît Audette

Des nouvelles de mes secteurs

Nouvelle entente dans les bibliothèques de l'arrondissement de Villeray–Saint-Michel–Parc-Extension

Lors d'une assemblée sectorielle tenue le 1^{er} octobre dernier, les membres auxiliaires aide-bibliothécaires et bibliotechniciens de l'arrondissement de Villeray–Saint-Michel–Parc-Extension ont adopté à 81 % une nouvelle entente portant sur le choix des blocs horaires.

Plus précisément, le nouveau projet d'entente vient remplacer l'entente EV 2009-02. On y modifie certaines définitions, une modification dans les disponibilités requises, les étapes de comblements des blocs d'heures, de blocs protégés et de postes corporatifs, trois moments par an pour effectuer le choix de blocs, les remplacements ainsi qu'une nouvelle notion d'absences ponctuelles pour raisons scolaires.

De plus, des dispositions permettant aux parties de discuter d'éventuels problèmes et de s'entendre sur des solutions avant d'entamer une procédure de griefs illustrent l'intention des parties de parvenir à améliorer le service aux citoyens et le bien-être de nos membres. Cette nouvelle entente adoptée par les membres s'inscrit parfaitement dans les valeurs de conciliation vie, travail et famille et dans une optique plus large de cheminement de carrière à la Ville de Montréal.

Ville de Mont-Royal (VMR)

Les négociations sur le renouvellement de la convention collective progressent. L'atmosphère en négociation est respectueuse et les

échanges sont productifs. Si tout avance à ce rythme, nous espérons une conclusion possible en début 2021.

Service des technologies de l'information (STI)

Entrée en vigueur d'une 2^e entente d'un horaire 24/7 avec la création de quelques postes permanents à la clé.

Service de l'eau

Discussion sur un horaire particulier concernant une nouvelle équipe d'inspection des entrées d'eau en plomb impliquant la création de nouveaux postes.

Service de l'environnement

Une nouvelle équipe syndicale a mis en place des comités SST et de relations professionnelles afin de créer un dialogue.

Ville de Westmount

L'équipe syndicale s'agrandit avec la venue de Sandra Roux à titre de déléguée. Deux griefs ont été référés en arbitrage n'ayant pu trouver une solution acceptable entre les parties, dont la rémunération lors de congés fériés.



Arrondissement du Plateau-Mont-Royal

Guillaume Gendron, votre directeur syndical, a quitté la Ville. Nous lui souhaitons bonne chance dans les défis de son nouvel emploi et lui offrons nos remerciements pour l'implication auprès de ses consœurs et confrères. Nous lançons un appel à ceux qui souhaitent porter la parole et défendre les droits des Cols blancs de l'arrondissement en cette période de négociation de convention collective. C'est une expérience enrichissante et formatrice de négocier en équipe avec l'Employeur afin de trouver des solutions novatrices à nos problèmes quotidiens. N'hésitez pas !

Service des ressources humaines

Plusieurs discussions sont en cours concernant le comblement de postes permanents qui ne sont pas faits dans les délais prévus par la convention collective brimant ainsi plusieurs personnes ayant droit à une promotion et à des augmentations de salaires. D'autres concernent des mouvements de personnel non conformes et autres pour atteindre une trentaine de dossiers en préétapes de griefs.

Enfin, pour les arrondissements de Ville-Marie, et de Mercier–Hochelaga-Maisonneuve, les discussions et échanges sont en continues.

Les vice-présidentes et les vice-présidents

Johanne Joly

Pandémie

Depuis le 13 mars dernier, le monde du travail a été chamboulé par un confinement des activités – du jamais vu – et la mise en place du télétravail. Celui-ci était, et est toujours, revendiqué depuis plusieurs années pour faire partie intégrante des conditions de travail car il est un atout majeur pour la conciliation travail – famille.

Une adaptation nécessaire

Nul besoin de vous mentionner que beaucoup de réalité nous ont rattrapé depuis... Beaucoup d'entre vous avez dû faire des pirouettes gigantesques afin de préparer votre environnement de travail ou d'adapter la maison, etc. Mais une réalité tout autre était au rendez-vous, soit l'isolement du milieu de travail, des conditions de travail inadéquates, un environnement pas toujours



des plus stables et la santé mentale qui en prend un coup !

Ce qui pousse présentement les dirigeants syndicaux à se questionner sur la suite des choses. Oui, le télétravail

est là pour demeurer, mais il devra être mieux encadré afin de satisfaire l'ensemble des salariés. Donc beaucoup de pain sur la planche pour les prochains mois ! Présentement, nous sommes dans la 2^e vague de cette pandémie et nous notons que les Employeurs ont mis en place des systèmes de bulles (soit de faire des équipes alternatives entre le présentiel et le télétravail) afin d'assurer le service aux citoyens.

Nous avons également adapté nos manières de communiquer avec beaucoup de gens, soit la mise en place des visioconférences. Souhaitons-nous que cette pandémie soit derrière nous bientôt et que tous les efforts que tous et chacun ont fait laisseront de belles choses, malgré la situation très difficile.

Merci !

J'en profite pour remercier tous les intervenants sur le terrain, que cela soit vos directeurs, vos délégués, les représentants en SST, les représentants du Programme d'aide aux membres (PAM), etc.

Vous avez été extraordinaires !

Brigitte Boyte

Accès à l'égalité en emploi



Ce programme de la Ville de Montréal propose une série de mesures pour promouvoir la diversité dans les équipes. Il assure un processus d'embauche juste et équitable aux femmes, aux Autochtones, aux minorités visibles ou ethniques et aux personnes handicapées. Le but est d'assurer l'égalité des chances en matière d'embauche et d'intégration en emploi dans le respect de notre convention collective de travail en vigueur et d'assurer un environnement exempt de discrimination.

L'application de la Charte des droits et libertés de la personne encadre ce programme. Des représentants syndicaux ont été proposés par le Comité exécutif et élus lors du dernier Conseil de direction tenu le 17 novembre dernier pour faire partie du comité mixte. Ce dernier vise à travailler conjointement avec la Ville à l'application de ce programme. Les personnes sélectionnées pour une représentativité homogène au groupe visé sont Brigitte Boyte, vice-présidente, Nemrod Memette, directeur syndical par intérim et Aida Stan, directrice syndicale.

Brigitte Boyte, vice-présidente

Portrait d'une femme authentique

Éliane Scofield, responsable du Comité du journal



J'ai rencontré Brigitte Boyte pour parler de son nouveau mandat de vice-présidente élue en octobre 2020 au SFMM-429. Portrait d'une femme de principes et d'authenticité.

L'entrevue se déroule avec la nouvelle élue de notre Syndicat en mode virtuel. Nous nous sommes donné rendez-vous un vendredi soir après notre journée de travail sur Zoom. Aucune d'entre nous n'était excessivement préparée et la discussion s'est déroulée à l'image de la personne que je rencontrais, de façon spontanée et constructive.

Nous nous sommes toutes deux rendues compte, tôt dans la conversation, que nous vivons dans le quartier de Verdun et que nous partageons un amour non négociable pour notre communauté. Déjà, je sentais chez mon interlocutrice une tendance naturelle vers le souci du bien commun, vers l'importance de la collectivité. Parfois, ce sont les détails d'apparence anodine qui en disent le plus long sur la personnalité de quelqu'un.

La vie de Brigitte Boyte n'a rien de commun, son élection non plus

Mère engagée, elle revient d'une année sabbatique sur les bancs d'école pour compléter son certificat en gestion de la construction à l'École de technologie supérieure (ÉTS).

Contrairement aux élections régulières, Brigitte se présente dès son retour pour une fonction à combler pour un an à la suite du départ de Suzanne Coudé. Plusieurs candidats se présentent. Brigitte sait que la lutte est serrée et certains autres candidats bénéficient d'appuis non négligeables.

En plus d'être une campagne pour un seul poste, celle-ci se déclenche en même temps qu'une pandémie mondiale et force un vote électronique, une première de la sorte dans notre Syndicat. Pourtant, Brigitte continue à mener sa campagne ayant comme puissante force une de ses plus grandes qualités; l'authenticité.

En effet, l'authenticité des principes, des réactions et des idées de Brigitte Boyte ne laisse personne indifférent. Plusieurs collègues et membres ayant eu la chance de la côtoyer dans son ancien rôle de directrice le confirmeront d'ailleurs par la suite.

Brigitte Boyte remporte l'affectation avec 28 % des voix.

Une riche expérience

Après plusieurs années à titre de directrice syndicale de l'arrondissement du Sud-Ouest en plus d'une expérience combinée en santé et sécurité du travail, de négociations, de déléguée sociale et de participation sur différents Comités (d'éducation, des statuts et règlements, du Comité général de coordination SST et celui de la condition féminine. Une chose demeure inchangée, c'est son désir de mettre les membres en avant.

Ce fut non seulement l'argument qui l'a convaincue de se présenter, mais c'est aussi celui avec lequel elle fera campagne. Manifestement, l'argument lui réussit et interpelle les principaux intéressés.

Après quelques minutes d'entrevue, je me permets une question simple : comment allait sa première semaine en fonction ?

J'enchaîne en soulignant qu'il serait complètement désillusionné de croire qu'un nouvel élu sur l'exécutif d'un syndicat aussi grand que le nôtre peut arriver en poste et trouver l'adaptation facile. Ce sont plusieurs nouveaux territoires à coordonner, plusieurs différents dossiers à s'approprier dans un court laps de temps, ce sont des nouvelles compétences à acquérir dans l'espace de quelques semaines. Pour couronner le tout, Brigitte Boyte est élue en pleine pandémie et en pleines négociations de convention collective pour la Ville de Montréal.

Des défis à relever

De plus, les nouveaux directorats sous sa responsabilité ne manquent pas de défis. Le Parc Jean-Drapeau, la Ville de Hamstead, les arrondissements de Saint-Laurent, du Sud-Ouest et d'Achims-Cartierville, les villes de Montréal-Est et de Montréal-Ouest et de Côte-Saint-Luc sont des territoires qui promettent des rebondissements et des relations de travail actives !

Je m'attends à une réponse de politicienne qui vient de découvrir un mandat plus compliqué que prévu.

Sa réponse calme, courageuse et surtout chaleureuse, me prend de court.

Elle souligne immédiatement qu'elle est entourée de personnes ressources en qui elle a confiance. Son agent de griefs, Emanuele Vacante, l'a tout de suite appuyée dans ses nouvelles tâches rendant la transition plus facile. Son premier réflexe est donc de valoriser le travail de son équipe.

Elle sait qu'elle aura beaucoup de devoirs à faire, dit-elle, mais elle voit d'abord et avant tout ses nouvelles fonctions comme un privilège qu'il faut honorer. Un silence quasi-protocolaire s'en suit. Le pouvoir n'est pas fait pour tout le monde et Brigitte a compris que son rôle d'apparence prestigieux est une occasion d'honorer ses responsabilités syndicales envers tous ses membres.

Elle ajoute être touchée par la confiance que les membres lui accordent et aimer le travail syndical. Une réponse humble, confiante et à la fois vulnérable qui n'avait rien de politique.

En terminant, je lui demande ce qu'elle désire qu'on retienne lorsqu'on pense à Brigitte Boyte.

Elle me répond avec la plus grande élégance : « Je suis confortable avec qui je suis. »



Les enjeux de la sous-traitance et la pandémie de la COVID-19



Komi Amouzou, responsable du Comité de lutte anti-sous-traitance (LAST)

Le Comité de lutte anti-sous-traitance (LAST) constate que la sous-traitance à la Ville de Montréal est, et continue d'être excessive, de telle sorte que l'intégration des compétences au sein de la Ville est négligée. Le Comité LAST constate, malgré la pandémie, que le manque de transparence et la priorité sont donnés au gain financier plutôt que sur les préoccupations sociales.

Trop de sous-traitance et manque de rigueur !

Les travaux à réaliser sont majeurs dans la plupart des cas à la Ville de Montréal. Ces derniers ont besoin d'une surveillance accrue. Malgré ces besoins criants, le personnel syndiqué n'augmente pas face aux besoins pressants. La sous-traitance est devenue la solution rapide et facile à laquelle les gestionnaires de la Ville ont recours pour l'exécution des travaux qui nous sont dévolus.

Au cours du mois de mai dernier, le Comité LAST s'est réuni en tenant une première rencontre virtuelle par Zoom. La maîtrise des nouveaux outils technologiques s'est faite rapidement, puisque nous avons plusieurs dossiers à traiter, malgré la distance entre les membres du Comité.

Nous avons modifié notre approche auprès de l'Employeur. Afin de faire avancer le plus possible les dossiers, nous avons contacté

certain services et arrondissements de la Ville en faisant valoir les articles 4, 6 et 10 de la convention collective, nous permettant de créer des comités de productivité pour analyser les contrats. Malgré cela, nous avons constaté que l'Employeur n'était pas ouvert pour travailler en concertation avec nous. De ce fait, le Comité LAST a déposé plusieurs griefs.

Certains de nos emplois sont en péril. C'est pourquoi nous devons agir pour mieux contrôler le flux de sous-traitants qui menacent nos emplois. Les prochaines années seront très importantes, car il y aura un grand nombre de membres qui prendront leur retraite. La vigilance sera de mise, car des gestionnaires auront tendance à glisser vers la sous-traitance, plutôt que d'embaucher des travailleurs syndiqués.

Mais soyez sûrs que nous serons à l'affût. Déjà, vous pouvez parler avec vos directeurs et vos délégués syndicaux des cas de sous-traitance ou écrire au Comité LAST à l'adresse courriel : comitelast@sfmm429.qc.ca. Alors que nos emplois de qualité sont convoités par les sous-traitants, la sous-traitance est un combat de toutes les instances, et même à distance, nous serons présents.

Agissons et protégeons notre avenir !



Arrivées et départs

La nouvelle responsable pour les plaintes en vertu des paragraphes 19.05 et 19.14 de la convention collective de la Ville de Montréal est Nancy Gagné. Vous pouvez la joindre sur son cellulaire au 514 267-4356 ou par courriel à l'adresse ngagne@sfmm429.qc.ca.

Nous remercions Karen Valenzuela pour son importante implication dans ce dossier.



Directeurs syndicaux

- Isabelle Beaudoin, directrice syndicale par intérim au Service de Police • ibeaudoin@sfmm429.qc.ca
- Pierre Bissonnette, directeur syndical à l'arrondissement du Sud-Ouest • pbissonnette@sfmm429.qc.ca
- Nicolas Durand, directeur syndical par intérim au Service des finances, Bureau du vérificateur, Bureau des régimes de retraite (dépenses communes) • ndurand@sfmm429.qc.ca
- Cynthia Kabis Plante, directrice syndicale à l'arrondissement de Villieray-Saint-Michel-Parc Extension • c.kabis.plante@hotmail.com
- Nemrod Memette, directeur syndical par intérim à l'arrondissement de Montréal-Nord • nmemette@sfmm429.qc.ca
- Jean-François Rouleau, directeur syndical au Service de l'environnement • jfrouleau@sfmm429.qc.ca
- Mohamed Sabour, directeur syndical à l'arrondissement d'Achims-Cartierville à la suite du départ de Patrice Leclerc • msabour@sfmm429.qc.ca
- Poste de directeur syndical vacant à l'arrondissement du Plateau Mont-Royal à la suite du départ de Guillaume Gendron.

Équité salariale

Maël Boulet-Craig, responsable de l'équité salariale



Modification concernant les étudiants

Occupiez-vous un emploi considéré étudiant visé par un ajustement d'équité salariale entre le 15 mai et le 15 septembre, de 2001 à 2013 ?

La Commission de l'équité salariale a apporté une modification quant au statut étudiant pendant la période estivale. Si, entre 2001 et 2013, vous avez occupé ce type d'emploi, vous pourriez avoir droit à un ajustement salarial.

La Ville de Montréal a commencé le paiement le 19 novembre et compte terminer le 17 décembre 2020. Les employés des villes défusionnées pourraient avoir droit à un ajustement pour la période de la fusion municipale, soit de 2002 à 2006.

Démarche

Vous avez occupé un emploi étudiant entre 2001 et 2013 et voulez confirmer votre admissibilité et mettre à jour vos coordonnées

avec la Ville de Montréal ? Il est important de les contacter à l'adresse service_client_paie@montreal.ca.

Si vous croyez avoir droit à un montant ou qu'il y a une erreur dans le montant versé, la loi n'oblige pas l'employeur à fournir le détail du calcul de l'ajustement.

De l'aide disponible

En cas de doute, il faut faire une plainte à la Commission de l'équité salariale. Nous pouvons vous aider à formuler celle-ci. Vous pouvez contacter Maël Boulet-Craig à l'adresse mboulet-craig@sfmm429.qc.ca pour qu'il vous guide dans le dépôt de celle-ci.

Vous avez **60 jours** suivant la connaissance des faits pour déposer une plainte, n'attendez pas !

Les Cols blancs étaient là !

Monique Le Breton, aide-bibliothécaire et déléguée syndicale à l'arrondissement de Saint-Léonard



Lors de la première phase de la pandémie, comme plusieurs autres collègues Cols blancs privés de leur emploi, je me suis retrouvée à exercer des tâches en soutien communautaire pour nos concitoyens.

De mon côté, j'ai été appelée à installer des affiches pour informer les citoyens des lieux des cliniques de dépistage de la COVID-19. Certains de mes collègues et moi parcourions un trajet défini en voiture vers de grands commerces, des édifices à logements et des lieux grandement fréquentés par la population. Des collègues ont aussi travaillé à l'entrée d'habitations à loyers modiques (HLM) ainsi que d'écocentres.

Personnellement, j'ai aussi effectué des appels amicaux par le biais d'organismes communautaires à des personnes âgées. D'autres ont été invités à préparer des sacs et des boîtes de denrées pour les plus démunis. Enfin, certains ont effectué des tâches de préparation matérielle en vue de sécuriser un retour éventuel au travail. Ils ont confectionné des visières et des étiquettes personnalisées pour les produits sanitaires à utiliser dans l'exercice de leurs tâches.

Bien que toutes ces activités sortaient totalement du cadre de nos fonctions habituelles, les Cols blancs ont fait preuve de volonté et d'initiatives. Ils ont démontré leur capacité à s'adapter à des changements radicaux. Je suis d'avis que l'intervention des Cols blancs a fait une différence et aura permis d'amoinrir les conséquences désastreuses de cette pandémie sur nous tous ainsi que pour l'ensemble des concitoyens.



ÊTES-VOUS MEMBRE EN RÈGLE DU SFMM ?

Même si vous payez vos cotisations, cela ne veut pas dire que vous êtes membre et que vous avez le droit de vote.

Pour être un membre en règle, vous devez être un membre inscrit.

Si vous voulez bénéficier de tous les droits et avantages conférés

par les statuts et règlements de notre Syndicat et que vous n'avez pas encore adhéré à notre organisation, contactez votre délégué syndical

afin de joindre, le plus rapidement possible, les rangs du SFMM (SCFP).

La demande d'adhésion est également disponible sur notre site Web.

514 842-9463

sfmm429.qc.ca

La pandémie et la santé et sécurité du travail

Sophie Lefebvre, agente de réparation SST, Frank Mazza et Luc Veillette, représentants à la prévention SST

Télétravail ou non et ergonomie

Depuis le mois de mars dernier, nos vies sont chamboulées et pas à peu près. Du jour au lendemain, le gouvernement a confiné les activités professionnelles d'à peu près tous les travailleurs, sauf ceux qui étaient reconnus comme travailleurs essentiels. Pour une bonne partie des Cols blancs, le télétravail s'est imposé. Pour les travailleurs toujours présents sur le terrain, des mesures de prévention à la hauteur de la pandémie furent mises de l'avant pour assurer la santé de ces travailleurs.

Pour les télétravailleurs, un risque évident pour leur santé est vite apparu, soit l'ergonomie. En effet, pour un bon nombre de Cols blancs, la table de cuisine fait maintenant office de bureau avec une chaise droite comme fauteuil. Il faut l'avouer, c'est loin d'être ergonomique ! Bien entendu, pour une très courte période cela peut aller, mais au moment d'écrire ces lignes, ça fait plus de neuf mois que le télétravail s'impose. Considérant les récentes informations reçues par l'Employeur, cette pratique demeurera courante, et ce, même après la crise sanitaire actuelle.

Risque pour la santé mentale

Un autre risque majeur du télétravail concerne la santé psychologique des travailleurs. Certes, cet enjeu en est un depuis déjà plusieurs années, mais en période de pandémie et en mode télétravail cet enjeu prend une autre dimension. La pression de devoir concilier télétravail et famille, et ce, sans réelle période de transition fut vraiment difficile pour certains Cols blancs. De plus, ajoutons à cela pour certains télétravailleurs la difficulté à travailler en silence loin de bruits ambiants. Pour d'autres, l'isolement, l'absence de contacts sociaux, le réseau d'entraide, tant social que professionnel, est une perte importante. Peu importe la situation de chacun, le télétravail soudain a été difficile pour certains Cols blancs.

Est-ce que les droits des travailleurs changent en mode télétravail?

La réponse est non. En télétravail, la seule chose qui change est le lieu de travail. Le travailleur ne perd pas de droit et l'employeur a les mêmes obligations en vertu des différentes lois.

La Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST)

L'article 51 de la Loi sur la santé et sécurité du travail (LSST) prévoit que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer l'intégrité physique du travailleur. Il se doit donc d'assurer et de protéger la santé de ses télétravailleurs au même titre que les travailleurs en présentiel au bureau. L'employeur ne peut pas se soustraire à cette obligation et en lien avec celle-ci, il doit fournir aux télétravailleurs les équipements nécessaires pour effectuer leurs tâches de façon sécuritaire et en préservant leur intégrité physique. Cette obligation ne s'éteint pas selon l'endroit de l'exécution de la prestation de travail.

Concernant un poste de travail et de l'équipement déficient en mode télétravail, vous devez intervenir auprès de votre gestionnaire de la même façon que vous le feriez en présentiel :

- Aviser votre gestionnaire en précisant ce qui fait défaut et en lui demandant de l'assistance afin de préserver votre santé ;
- Prendre des photos de ce qui fait défaut ;
- Au besoin, demander à l'Employeur de faire évaluer votre poste de travail par un ergonomiste ;
- Au besoin, consulter un médecin.

La loi sur les accidents de travail et maladie professionnelle (LATMP)

Comme énoncé précédemment, le télétravailleur ne perd pas de droits. Les mêmes règles et considérations entourant une lésion professionnelle s'appliquent :

- Déclarer tout événement accidentel à votre gestionnaire, et ce même si cela ne vous empêche pas de poursuivre votre travail à court terme ;
- Remplir la déclaration d'événement accidentel ;
- Consulter un médecin ;
- Produire une réclamation à la CNESST.

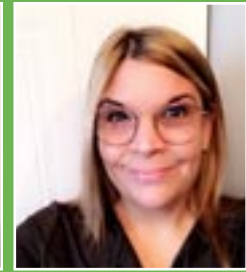
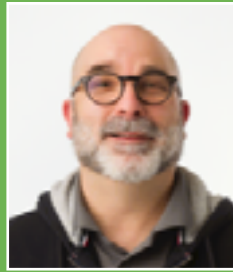
Des réformes législatives prévues

Bien avant la pandémie, il était prévu que le ministre du Travail, M. Jean Boulet, dépose au printemps 2020 une réforme de la Loi sur la santé et sécurité du travail ainsi que la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. Malheureusement, c'est à ce moment que le confinement a été décrété. Le projet de loi 59 a finalement été déposé à la fin octobre 2020. Les réactions préliminaires sont mitigées. Le gouvernement en place devra également rapidement se pencher sur le droit à la déconnexion des travailleurs. Plusieurs pays ont déjà légiféré en ce sens. Pour sa part, le ministre Boulet avait annoncé en début d'année qu'il n'entendait pas légiférer sur ce sujet à très court terme. Québec Solidaire, par la voix du député Alexandre Leduc, a déposé en juin dernier un projet de loi qui obligerait les employeurs à élaborer une politique de déconnexion en milieu de travail. Selon l'opposition, la pandémie et le nombre croissant de télétravailleurs rendent plus que nécessaire un cadre réglementaire en ce sens. Les différentes refontes des lois du travail devront impérativement tenir compte de cette nouvelle réalité du monde du travail.

En terminant, en mode télétravail, il faut être vigilant et s'assurer de respecter les droits fondamentaux prévus à la Charte des droits et libertés, tels que le droit à la vie privée et à l'inviolabilité de sa demeure.

Zone rouge à Montréal

*Sophie Lefebvre, agente de réparation SST,
Frank Mazza et Luc Veillette,
représentants à la prévention SST*



La région de Montréal est désormais une zone « rouge », la fameuse seconde vague de la COVID-19 est en cours, et ce, en raison d'une hausse de cas d'infection.

Nous vous rappelons plus que jamais l'importance de respecter les mesures sanitaires dictées par le gouvernement du Québec. Nous devons continuer à faire preuve de vigilance, si nous voulons éviter de nous retrouver dans une situation critique.

- Lavez-vous les mains souvent à l'eau tiède courante et au savon pendant au moins 20 secondes, particulièrement lorsqu'on arrive de l'extérieur;
- Désinfectez-vous les mains avec une solution à base d'alcool si vous n'avez pas accès à de l'eau et à du savon.

Observez les règles d'hygiène lorsque vous toussiez ou éternuez :

- Couvrez-vous la bouche et le nez avec votre bras afin de réduire la propagation des germes;
- Si vous utilisez un mouchoir en papier, jetez-le dès que possible et lavez-vous les mains par la suite.

D'autres conseils pour la vie courante :

- Évitez le contact direct pour les salutations, comme les poignées de main, et privilégiez l'usage de pratiques alternatives;
- Maintenez autant que possible une distance d'au moins 2 m (environ 6 pieds) avec les autres personnes qui ne vivent pas sous votre toit. Si ce n'est pas possible, portez un couvre-visage;
- Couvrez votre visage dans les transports en commun et dans la plupart des lieux publics fermés ou partiellement couverts où son port est obligatoire pour les personnes de 10 ans et plus;
- Limitez autant que possible vos déplacements.

Mesures sanitaires en milieu de travail

Le respect des mesures établies en lien avec les aménagements physiques des lieux de travail ainsi que les consignes de santé et de sécurité qui vous sont données, dont le port adéquat des équipements de protection individuels, sont essentiels.

Finalement, si vous ressentez des symptômes en lien avec la COVID-19 ou que vous avez été en contact direct avec une personne sous investigation ou déclarée positive, avisez sans tarder votre gestionnaire, isolez-vous à la maison et communiquez avec le 1 877 644-4545.

C'est en respectant l'ensemble de ces directives que nous nous assurerons de limiter la propagation du virus et d'ainsi de nous protéger et de protéger les gens de notre entourage.

Votre santé nous tient à cœur, soyez-en certains !

Nous revenons sur les méthodes de nettoyage et de désinfection des lieux de travail que nous avons mis en place depuis mars dernier. Cette démarche a été initiée en collaboration avec nos représentants en SST des arrondissements et de certains services de la Ville de Montréal. Notons que parfois, les protocoles vont même au-delà des normes de la Santé publique, et ce, dans l'ensemble des installations municipales où vous êtes appelés à travailler.

Les surfaces les plus fréquemment touchées sont par exemple : les poignées de porte, les accoudoirs de chaise, les tables, les interrupteurs de lumière, les manettes de contrôle d'équipements électroniques, les robinets, les boutons d'ascenseur, les rampes d'escalier, les toilettes, etc. Ces éléments sont plus susceptibles d'être contaminés et une attention particulière doit être portée à la fréquence de leur nettoyage et leur désinfection. Votre gestionnaire doit s'assurer que ces pratiques soient effectuées régulièrement.

Un rappel important, la désinfection de l'environnement de travail ainsi que des espaces et des équipements communs demeure une responsabilité partagée par tous les employés. Vous devez nettoyer votre environnement immédiat avant de vous asseoir dans les espaces partagés, comme les salles à manger ou les véhicules.

Il s'agit d'un effort collectif, qui ne demande que très peu de temps, mais qui permet de se protéger et de protéger la santé de nos collègues et de leurs proches.

Responsabilité de l'Employeur

D'ailleurs, l'Employeur fournit tous les produits nécessaires afin de s'assurer que les mesures de prévention recommandées par la Santé publique soient respectées dans nos milieux de travail. Si vous avez besoin de produits supplémentaires ou de tout autre équipement de protection individuelle, n'hésitez pas à en faire la demande auprès de votre gestionnaire.

Une fois de plus, nous vous remercions pour votre collaboration.

Ensemble, nous allons nous en sortir !



Quand le bon moment est arrivé !

Christian Coallier, agent des régimes de retraite



Lorsque je rencontre des gens ou bien lors des formations de *Prendre en main sa retraite*, souvent les personnes nous posent la question suivante : quel est le bon moment pour prendre sa retraite ? La réponse est que vous allez le savoir quand ce sera le bon moment pour vous.

La décision de prendre sa retraite est un événement marquant dans notre vie aux mêmes titres que notre première journée d'école au primaire, d'école secondaire, d'université, départ en appartement seul ou en couple, la naissance d'un enfant et je pourrais continuer très longtemps.

Justement, c'est seulement vous qui pouvez la prendre cette décision et personne d'autre ; ni votre conjoint, ni vos enfants, ni vos collègues, et surtout pas votre BOSS.

Mais, le moment qui peut être avantageux pour vous est généralement au mois de février dû aux différentes banques de congés (Ville de Montréal en fonction de votre convention collective). Les vacances s'acquièrent durant l'année précédente sur une période de 10 mois complets du 1^{er} mai 2020 jusqu'au 16 février 2021. Pour qu'un mois soit considéré complet, il faut être à l'emploi plus de la moitié des jours ouvrables plus un jour.

Exemple : en février 2021, il y a 20 jours ouvrables. Cela prend 11 jours ouvrables pour que le mois soit considéré complet et donc la bonne date de retraite est le 16 février. Les vacances sont acquises.

Attention à vos heures de maladies et de congés mobiles, car ceux-ci sont donnés par anticipation le 1^{er} mai précédant et au prorata du nombre de mois complets, jusqu'à la mi-avril 2021.

Exemple : avec 10 mois complets en février, les heures de maladies auxquelles vous aurez droit sont 58,33 heures sur les 70 heures (70 heures / 12 mois).

Même chose pour les congés mobiles, vous aurez droit à 17,5 heures sur les 21 heures (21 heures / 12 mois)

Si vous prenez vos heures de maladies et les heures mobiles au complet, ne vous inquiétez pas, les montants seront prélevés dans les sommes à recevoir après votre départ pour la retraite. Les heures de vacances, les vacances reportées, les heures de maladies et le temps remis sont monnayables au taux horaire au moment de votre départ.

Justement, c'est le bon moment pour moi. Je vais prendre ma retraite le 1^{er} février 2021 avec près de 34 ans au service de l'Office municipal d'habitation de Montréal (OMHM) dont 11 ans en libération au sein du SFMM 429 à titre d'agent des régimes de retraite. Ce fut un plaisir pour moi de vous rencontrer durant toutes ces années.

Nous allons sans doute nous revoir à l'Association des retraités du 429.

Au revoir et bonne future retraite !



Le temps de...

Les retraités du 429

VOL. 21 NO. 2 - DÉCEMBRE 2020

Saviez-vous que nos collègues retraités publient régulièrement un journal ?

Le temps de ...se trouve dans le site

http://lesretraitesdu429.ca/?page_id=35

Campagne Centraide 2020



Le Comité des délégués sociaux remercie tous les membres donateurs actifs et retraités ainsi que toutes les personnes qui se sont impliquées activement dans cette campagne. Cette année, nous avons dû faire preuve d'imagination et d'innovation en raison de la pandémie. Nous avons tenu 48 rencontres virtuelles dans différents services de la Ville. Nous avons fait plus de 600 appels téléphoniques. Notons cette année une augmentation marquée des dons leaders, c'est-à-dire ceux de plus de 1200 \$ par année. Bravo à toute l'équipe des délégués sociaux qui ont participé activement à cette campagne : Dominique Payette, coordonnatrice, Stéphane Forget, Maryse Picard, Jean-François Provost et Isabelle Vezeau.

COVID-19

Impacts chez nos membres



Guylaine Dionne et Sébastien Bluteau, coresponsables du Programme d'aide aux membres (PAM)

Nous sommes très conscients que la pandémie a des répercussions néfastes sur notre santé mentale. La preuve réside dans le nombre toujours croissant des appels logés au PAM, soit plus de 30 % d'augmentation depuis le début de la pandémie. Sans compter bien sûr toutes les interventions sur le terrain de tous nos délégués sociaux qui travaillent sans relâche pour donner du temps de qualité à nos membres. Merci à ceux qui travaillent dans l'ombre, vous faites la différence. Les Cols blancs ont différentes réactions face à cette nouvelle réalité.

Les répercussions les plus néfastes de cette pandémie peuvent être liées à l'isolement et à l'incertitude qui découlent des mesures d'éloignement physique mises en œuvre dans le monde entier pour ralentir la propagation de la COVID-19. Selon un examen récent des interventions en matière de santé mentale face aux épidémies infectieuses, Huremović (2019)¹ souligne l'importance d'intervenir précocement pour remédier à l'isolement et à l'incertitude qui peuvent engendrer ou exacerber plusieurs problèmes psychologiques (notamment le syndrome de stress post-traumatique, l'anxiété, la dépression et la consommation de substances).

Autres effets :

- Le stress associé à la crainte que des membres de la famille, des amis, des connaissances ou qu'eux-mêmes ne tombent malades ou ne soient infectés par le nouveau coronavirus ;
- Les répercussions sociales et économiques néfastes de l'éloignement physique, de la mise en quarantaine et de l'isolement ;
- Solitude, chagrin et deuils compliqués par les mesures d'éloignement physique ;
- Stigmatisation – en particulier pour les personnes infectées par le virus ou soupçonnées d'en être infectées, y compris les travailleurs de la santé et d'autres services essentiels ;
- Insécurité financière (par exemple, en raison du chômage) et difficultés à combler les besoins fondamentaux (en raison de l'insécurité financière ou des limites quant aux fournitures) ;
- Tensions dans les relations et violence familiale causées par le confinement ;
- Accès à des services et à des mesures de soutien communautaires et sociaux et en matière de santé mentale ne donnant plus les services ;
- Le stress associé à l'incertitude quant à la durée de la pandémie, à la vulnérabilité à l'infection, aux mesures d'éloignement physique et aux répercussions à plus long terme des bouleversements sociaux et économiques à l'échelle locale et mondiale ;
- Le stress résultant de l'intensification de la couverture médiatique (les messages présentant une accentuation des risques peuvent amplifier l'anxiété ; les médias sociaux peuvent être une source de désinformation).

Données canadiennes

Les analyses de l'échantillon complet (environ 4 600 répondants) des données recueillies dans le cadre de l'enquête de Statistique Canada (2020) sur les répercussions de la COVID-19 (recueillies du 29 mars au 3 avril 2020 et présentées ci-dessous en mettant l'accent sur les perspectives des jeunes adultes) révèlent des sources communes de préoccupation et d'anxiété pour les Canadiens :

- Le tiers des répondants ont déclaré ressentir beaucoup ou énormément d'inquiétude à l'égard des tensions familiales dues au confinement et des mesures d'éloignement physique ;
- 10 % des femmes et 6 % des hommes ont déclaré ressentir beaucoup ou énormément d'inquiétude quant à la possibilité de violence familiale ;
- 40 % des Canadiens ont déclaré ressentir beaucoup ou énormément d'inquiétude quant à la possibilité de désordre civil découlant de la pandémie.

Une récente enquête menée auprès de 1526 Canadiens de 18 ans et plus au début de mai 2020 par un groupe de chercheurs de l'Association d'études canadiennes, de la Fondation Douglas et de Léger a examiné les symptômes dépressifs pendant la pandémie de COVID-19 (à l'aide d'une version adaptée à huit items du Questionnaire sur la santé des patients [QSP-8]). Les conclusions (Schmitz, 2020) ont révélé que les Canadiens ont connu une dépression modérée à grave à un rythme alarmant depuis le début de la pandémie.

Données du Royaume-Uni

Deux enquêtes (Academy of Medical Sciences, 2020)² menées à la fin de mars au Royaume-Uni, demandaient aux gens vivant des problèmes de santé mentale, aux proches aidants, aux fournisseurs de services et à la population d'indiquer leurs préoccupations en matière de santé mentale liées à la pandémie de COVID-19. Plus de 3 000 répondants ont indiqué ces préoccupations (pour eux-mêmes, leur famille, leurs amis et les travailleurs de la santé) :

- L'anxiété, l'isolement et la solitude ;
- Le fait de se sentir mal mentalement à la suite de la pandémie ;
- Les difficultés d'accès aux services de santé mentale ;
- Les répercussions sur la famille (la meilleure façon de soutenir les membres de la famille qui contractent la COVID-19, les répercussions des fermetures d'école sur le développement des enfants) et les relations (tensions familiales accrues au sein du ménage, rupture de la relation, violence domestique).

Les membres du SFMM 429 font partie intégrante de ces données. Nous vivons tous à différents degrés ces difficultés et c'est normal. En ces temps de pandémie où l'accent est souvent placé sur la santé physique de la population, nous sommes d'avis que nous devons être tout aussi vigilants et proactifs face à notre santé mentale. Voici quelques outils qui pourront aider les Cols blancs du SFMM 429.

Auto-gestion de l'anxiété : <https://allermieux.criusmm.net/>

Le stress et l'anxiété en milieu de travail : https://www.cchst.ca/oshanswers/psychosocial/stress_workplace.html

Organisme de soutien à l'anxiété, à la dépression et à la bipolarité : <https://www.revivre.org/>

Sources : ¹ <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7358695/>

² <https://blogs.bmj.com/bmj/2020/07/17/covid-19-the-academy-of-medical-sciences-has-produced-a-useful-report-but-its-no-substitute-for-a-rapid-review-of-uk-preparedness/>



Charge mentale des femmes durant le confinement

Dominique Payette, responsable du Comité de la condition féminine



Le confinement dû à la COVID-19 au printemps dernier a poussé la situation à son comble en généralisant le télétravail à Ville de Montréal. La charge mentale se définit comme suit : l'ensemble des pensées pour planifier, anticiper, réguler, gérer et prévoir, toutes les tâches domestiques. Il ne s'agit pas d'exécuter les tâches, mais de penser à les faire, pour que les besoins de tous les membres de la famille soient répondus correctement et à temps.

Si le télétravail apporte une souplesse entre vie personnelle et vie professionnelle, il risque aussi d'accentuer les inégalités femmes-hommes, sur le partage des tâches domestiques, surtout au niveau de la charge mentale.

Voici deux situations que vous ou quelqu'un de votre entourage avez peut-être vécue :

- « Lors de mes pauses aujourd'hui, j'ai étendu une lessive et passé l'aspirateur. Je ne suis même pas sûre que mon mari s'en rende compte quand il va rentrer ce soir »;
- « Je m'occupais de notre fille le matin et mon conjoint, l'après-midi. Sur le papier, c'est 50-50. Mais à moi l'école à la maison, et à lui, la sieste ! Ma charge mentale a explosé. »

Mais pourquoi le télétravail apporte une plus grande charge mentale aux femmes ?

Aux besoins de base, il faut ajouter une nouvelle liste de choses à surveiller et à faire, entre autres, l'école à la maison, la gestion du stress liée à l'inconnu, le respect des consignes des autorités de Santé publique, la désinfection, le télétravail, la précarité financière, etc. qui est plus grande chez les femmes. Tout cela s'ajoute à la charge mentale.

Voici quelques chiffres pour illustrer notre propos. Selon une étude de l'Institut national d'études démographiques¹ :

- 71 % des femmes présentement en pause estiment s'occuper le plus souvent de la préparation des repas, contre 21 % qui constatent une répartition égalitaire;
- Les femmes qui travaillaient à distance ne pouvaient pas autant s'isoler que les hommes pour travailler. Elles étaient ainsi 42 % à devoir travailler dans une pièce partagée avec d'autres personnes, contre 26 % pour les hommes;
- 47 % des femmes et 26 % des hommes affirment avoir passé plus de 4 heures par jour à s'occuper des enfants.

Il y a plusieurs autres statistiques intéressantes, je vous invite à les consulter dans le site de la dessinatrice Emma qui a illustré

la charge mentale chez la femmes.

Comment peut-on prévenir la charge mentale ?

1. Prendre des notes : On peut noter ce qu'on n'aime pas, ce qui nous dérange dans le déroulement des choses et y revenir plus tard.
2. Se séparer les dossiers liés à la COVID-19. On peut essayer de se séparer les nouvelles tâches, par exemple la désinfection ou le fait de rester informé sur les directives et consignes à suivre.
3. Diviser l'horaire pour éviter qu'une seule personne ne porte toute la pression liée à la situation.
4. Demander de l'aide. Que ce soit en optant pour la livraison de repas, d'épicerie, en se tournant vers les banques alimentaires ou en appelant une ligne d'entraide² (voir ressources ci-dessous).
5. Ignorer la pression, autant que faire se peut, et diminuer nos attentes.

Simone de Beauvoir a écrit : « N'oubliez jamais qu'il suffira d'une crise politique, économique ou religieuse pour que les droits des femmes soient remis en question. Ces droits ne sont jamais acquis. Vous devrez rester vigilantes votre vie durant. »

Références

La charge mentale en temps de confinement : c'est lourd !
Maude Goyer, Fédération québécoise des organismes communautaires Famille (fqocf.org)

Des ressources pour les familles

- Les organismes communautaires Famille de votre secteur :
☎ 1 866 982-9990
🔗 Pour trouver votre OCF : www.fqocf.org/repertoire
- Priorité Parents :
🔗 www.fqocf.org/prioriteparents
☎ 1 800 361-5085 (LigneParents)
- Ligne pour les gens en détresse :
🔗 besoinaide.ca
☎ 1 866 APPELLE
- Ligne Covid-19 – Gouvernement du Québec :
☎ 1 877 644-4545 (sans frais)
- CLSC de votre quartier

<https://emmaclit.com/2020/07/20/il-suffira-dune-crise/>

<file:///C:/Users/canel/Downloads/INFO-COVID-Charge-mentale-et-confinement.pdf>

<https://madame.lefigaro.fr/societe/charge-mentale-en-confinement-limpression-de-vivre-la-vie-dune-femme-au-foyer-des-annees-1950-220320-180417>

<https://supersparents.fr/confinement-quel-a-ete-limpact-sur-la-charge-mentale-des-femmes/>

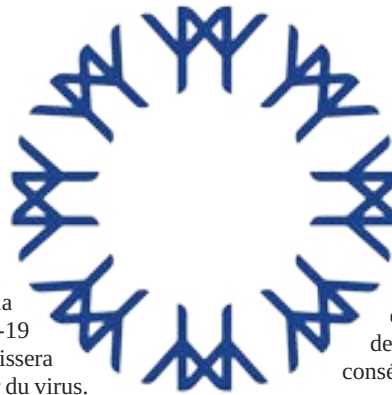
Quand une pandémie internationale fait dérailler un train

Dali Lavoie, secrétaire du Comité du journal



Le cas de la Société du parc Jean-Drapeau (SPJD)

Depuis plusieurs mois, le monde entier tourne autour de la COVID-19, ce virus qui a des impacts directs et indirects dans la vie de tous. Le monde de l'administration publique montréalais n'y échappe pas. À la Société du parc Jean Drapeau, la COVID-19 laisse encore plus sa marque en 2020 et la laissera en 2021, en analysant les projections autour du virus.



Par exemple, les officiers syndicaux sont d'avis qu'ils ont subi des entraves à rencontrer leurs membres et que certains membres se sont vus freinés dans leur initiative de communiquer avec le SFMM. Par surcroît, les officiers syndicaux ont des raisons de croire que la mise à pied d'un délégué syndical fin septembre n'est pas seulement liée à des contraintes budgétaires dues à la pandémie de la COVID-19. Un autre grief a été déposé en conséquence.

Le financement de la SPJD est divisé en deux. Une première partie, issue du financement de la Ville de Montréal, et une seconde partie, l'autofinancement prélevé à l'interne entre autres, avec la location de salles, les frais de stationnement et également les contrats lucratifs autour des événements majeurs tenus normalement sur le site du parc Jean Drapeau.

Malheureusement en 2020, le deuxième volet du financement a été presque réduit à zéro, avec l'impossibilité de tenir les événements majeurs. Cette perte de revenus pour la SPJD occasionne de fortes répercussions sur les salariés Cols blancs du SFMM 429. Mises à pied, non-rappel des employés mis à pied l'an dernier, absence d'embauche suivant des démissions et augmentation ou changement des tâches pour les postes encore appelés au travail, sans modification des descriptifs de tâches et approbation de la partie syndicale. Tâches de Cols blancs effectués par des cols bleus, ici l'austérité touche sévèrement les Cols blancs. Cette situation rend les relations de travail beaucoup plus tendues. On augmente considérablement ce qu'ils doivent faire dans une journée et les aspects humains ont écopé grandement.

Dénonciations et vague de solidarité

En fin de saison d'exploitation, un bon nombre des salariés Cols blancs saisonniers ont décidé de dénoncer les situations qu'ils considéraient inacceptables. Ainsi, une vague de solidarité, jamais vue chez les Cols blancs de la SPJD, s'est mise en branle. Une vague de dénonciation systématique, toutes fonctions confondues, a démarré. En réaction avec cet élan syndical des jeunes membres de la SPJD, dont une bonne proportion a moins de 25 ans et en sont à leur premier emploi, l'Employeur a été vivement surpris. Le SFMM a déposé de nombreuses plaintes et griefs en conséquence, dont des griefs pour mesure de représailles et d'intimidation pour activités syndicales.

Des questions pertinentes

Certains membres sont au bout du rouleau en raison d'une augmentation considérable de la pression exercée sur eux, ce qui atteint directement leur santé mentale, déjà elle-même affaiblie par les impacts de la COVID-19 sur l'entièreté de leurs vies personnelles. Plusieurs questions s'imposent :

- Ne devrions-nous pas être plus vigilants à faire respecter nos droits syndicaux par les employeurs en temps de pandémie ?
- Ne devrions-nous pas veiller de façon accrue à ce que les sociétés publiques ne se soustraient pas de leurs obligations sociales en temps de pandémie mondiale ?
- Ne devrions-nous pas surveiller davantage à ce que les employeurs ne gouvernent pas sans consultation des parties prenantes en période de pandémie internationale ?
- Les employeurs n'ont-ils pas un rôle à jouer sur l'état de la santé mentale des salariés ?

Solidarité

Après tout, le travail est à peu près la seule activité permise depuis plusieurs mois. À l'heure actuelle, des pourparlers ont lieu entre les représentants des Cols blancs et ceux des cols bleus. Un consensus émane de ces discussions, il apparaît un sentiment partagé de climat malsain pour plusieurs salariés de la SPJD et ce dernier est exacerbé par la situation actuelle. Ainsi, il faut prendre le taureau par les cornes, solidairement, les différentes sections locales cohabitant au parc Jean Drapeau, afin de s'assurer d'arrêter l'hémorragie avant qu'il ne soit trop tard. Si l'Employeur oublie son rôle social, nous en tant que Syndicat, ne devons pas l'oublier, c'est à nous de s'assurer de la santé collective !

Le Fonds de solidarité FTQ

Plus que jamais présent pour l'économie du Québec



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

Cette année de pandémie aura eu des impacts sur tous les aspects de nos vies. Le Fonds aussi a subi les foudres de cette crise. Ainsi, ce sont plus de 3 milliards qui ont été encaissés par des dizaines de milliers d'actionnaires. Bien que ces chiffres soient imposants relativement à la crise de la COVID-19, le Fonds a affronté de nombreuses crises depuis sa création en 1983. On se souviendra d'ailleurs que la naissance du Fonds de solidarité FTQ a été réalisée en pleine crise économique du début des années 80. Le Fonds est résilient et demeure un acteur économique incontournable et résilient pour le Québec.

Le Fonds FTQ en chiffres

- Émissions d'actions depuis 1983 : 18,2 milliards \$
- Rachats d'actions depuis 1983 : 12,7 milliards \$
- Actif net au 31 mai 2020 : 13,8 milliards \$
- Nombre d'actionnaires : 707 935
- Ratio des charges opérationnelles totales : 1,5 %
- Rendements composés annuels à l'actionnaire :
1 an = 0,8 % ; 3 ans = 5,3 % ; 5 ans = 5,9 % , 10 ans = 6,4 %
- Crédits d'impôt offerts : 15 % Québec, 15 % Fédéral

Rendement du Fonds

Malgré tout, la performance du Fonds dans le contexte de la pandémie a été moins affectée que d'autres fonds. Le prix de l'action a baissé de 1,96 \$, passant de 46,20 \$ à 44,24 \$, soit un recul de 4,2 % pour le dernier semestre (1^{er} décembre 2019 au 31 mai 2020).

Campagne 2021

Pour la campagne de souscription en cours jusqu'au 1^{er} mars 2021, la retenue sur le salaire (RSS) est toujours le mode d'épargne suggéré.

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.

Source : fondsftq.com



Ce contexte de pandémie verra la campagne de souscription REÉR s'adapter à cette réalité et en sera une virtuellement différente. Pour contacter vos responsables locaux (RL) au Syndicat, voici les coordonnées : par téléphone au 514 842-9463, poste 425 ou par courriel à fondsftq@sfmm429.qc.ca.



Saviez-vous que de nouvelles options d'épargne s'offrent à vous ?

En effet, FlexiFonds et le compte d'épargne libre d'impôts (CELI) sont maintenant disponibles !
Toute l'information se trouve au <https://cutt.ly/6hgEN43> ou en appelant au 1 833 383-2121.

Une section riche en conseils à découvrir

La section *L'épargne positive* du site Web du Fonds regorge de conseils et d'outils pour vous aider à bien gérer cette dimension de votre vie souvent reléguée au second plan. La lecture est ludique et la présentation graphique est invitante. Le Fonds de solidarité FTQ vous accompagne dans votre quotidien et votre avenir. Conseils, informations, actualités, la navigation se fait par catégories (Mon quotidien, Mes finances, Ma maison, Ma retraite, À mon compte et Nos valeurs). La finance s'adapte à vous !

Découvrez cette mine de renseignements au <https://cutt.ly/thjzDnF>.

Bon à savoir

La section *Mon compte en ligne* est plus que jamais d'actualité ! Pour effectuer des transactions ou pour recevoir vos documents du Fonds, voir <https://cutt.ly/KhjvXGy>.

REER+

l'épargne positive

Bonjour,

Comme vous le savez, la pandémie nous oblige à changer nos méthodes de sensibilisation à l'épargne retraite.

Par sa mission sociale économique, le Fonds de solidarité FTQ demeure des plus pertinent.

Si vous voulez en apprendre plus sur le 30 % de crédit d'impôt supplémentaire, la façon d'adhérer au REER du Fonds de solidarité FTQ, les avantages de la retenue sur la paie et encore plus.

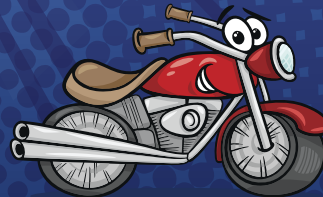
Vous pouvez en tout temps vous référer à vos responsables locaux :

via l'adresse courriel suivante : fondsftq@sfmm429.qc.ca

Ou en téléphonant au 514-842-9463, poste 425.

DES ÉCONOMIES QUI VOUS FONT **SOURIRE!**

Vos primes d'assurance
spécialement négociées pour
VOTRE GROUPE!



AVANTAGES DU PROGRAMME POUR LES MEMBRES DU SFMM

- Regroupez toutes vos assurances et économisez!
- Service attentionné et personnalisé!
- Un courtier vous donnant accès à plusieurs assureurs!
- Des concours exclusifs!

BURROWES
COURTIERS D'ASSURANCES

1 888 522-2661

info@burrowes.ca



Nous ne sommes pas seuls

Le 6 décembre 1989

N'oublions jamais que 14 femmes ont été assassinées lors d'un attentat antiféministe à l'École Polytechnique. Aujourd'hui, l'Ordre de la rose Blanche¹ remet une bourse de 30 000 \$ à une étudiante canadienne en génie qui désire poursuivre ses études en génie aux cycles supérieurs (maîtrise ou doctorat), dans l'établissement de son choix, au Canada ou ailleurs dans le monde. La lauréate 2020 est Brielle Chanae Thorsen, une autochtone de la Nation Crie de Saddle Lake (Alberta).

¹ Source : <https://www.polymtl.ca/ordreroseblanche/>



Assemblée générale au ciné-parc

Mobiliser les membres en période pandémique, c'est tout un défi. Le Syndicat des Cols bleus regroupés de Montréal (SCFP-301) a décidé de le relever avec brio. Le 14 novembre dernier, celui-ci a tenu une assemblée générale d'urgence pour obtenir un mandat de grève. Ne pouvant organiser l'événement en présentiel, l'équipe syndicale a décidé d'opter pour une présentation dans un ciné-parc. Cette solution créative a attiré plus de 3000 membres qui ont écouté la projection qui était programmée en boucle pendant la journée. Ils pouvaient ensuite voter de leur véhicule avant de partir. Il s'agit d'une mobilisation impressionnante et d'une réussite inspirante pour notre section locale cousine ! Félicitations !



Négociations dans le secteur public

Après avoir été rebaptisés nos anges gardiens, les employés du secteur public font face à un gouvernement qui semble avoir changé d'opinion à leur sujet. Les négociations du secteur public impliquant la CSN, l'APTS, la FTQ, la CSQ, la FIQ et d'autres syndicats se déroulent dans un climat de mauvaise foi. En effet, plusieurs dénoncent le mépris reflété dans les offres gouvernementales et le manque de volonté à trouver des solutions globales aux problèmes exacerbés par la pandémie. Gardons l'œil ouvert et devinons qu'ils nous demanderont un effort de solidarité et de mobilisation pour la suite si rien ne change !

Intersyndical de Terrebonne

Nos voisins du Nord ont hérité d'Alain Marcoux, notre ancien directeur général, et nous en sommes désolés. Ceux-ci s'organisent cependant pour lui faire face et offrir une résistance à la hauteur de la problématique. En effet, les fonctionnaires de la Ville de Terrebonne ont fondé un front commun intersyndical pour faire face à la politique d'austérité et de coupures de leur employeur. Cols blancs, cols bleus, pompiers et policiers unissent leurs forces pour dénoncer les affronts directs à leurs conditions de travail. Pour en savoir plus : <https://www.intersyndical-terrebonne.ca/>

JEAN-COUTU

Victoire pour le syndicat des employés de l'entrepôt Jean-Coutu de Varennes ! En novembre, après un lock-out de 3 mois, les syndiqués ont approuvé le projet de convention collective recommandé par les conciliateurs du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Ceux-ci ont pu recommencer à gagner leur vie, le tout avec des conditions de travail décentes et avec fierté. Rappelons que le Tribunal administratif du travail (TAT) a ordonné le retrait de 23 personnes qui étaient présentes lors de l'enquête du ministère du Travail au centre de distribution de Jean Coutu de Varennes, le 27 octobre dernier.



Crédit photo : CSN, Lockout, Jean-Coutu



CITOYENS DE TERREBONNE, IL Y A UN PROBLÈME DANS NOTRE VILLE.

FAUDRAIT QU'ON EN PARLE.



À votre service, depuis 75 ans

DesjardinsMunicipal.com/histoire

Rendez-vous sur notre site web. Faites le voyage dans le temps avec nous et découvrez l'histoire que vous nous aidez à bâtir en tant que membre de notre caisse de groupes!

 **Desjardins**
Caisse du Réseau municipal

Caisse Desjardins du Réseau municipal
2600, boulevard St-Joseph Est
Montréal (Québec) H1Y 2A4



The background of the page is a collage of grayscale photographs. The top half shows several men in suits standing together and smiling. The bottom left shows a person at a service counter with a sign that says 'RENSEIGNEMENT'. The bottom right shows an office interior with people working at desks.

Avoir sa propre caisse de groupes, qu'est-ce que cela signifie?

La Caisse Desjardins du Réseau municipal est ancrée dans votre milieu de travail et elle offre un accompagnement et des services alignés aux besoins des employés municipaux.

Créée en 1946 par un regroupement de fonctionnaires de la Ville de Montréal, notre caisse travaille encore aujourd'hui en étroite collaboration avec vos municipalités et vos associations pour veiller à votre bien-être financier. Et comment?

- En vous conseillant efficacement puisque nous connaissons vos conditions de travail et vos régimes de retraite.
- En vous offrant plusieurs avantages distinctifs tels qu'un programme d'épargne collectif avec des frais de gestion réduits.

Aujourd'hui, ce sont plus de 17 000 employés municipaux et leur famille qui nous font confiance et qui bâtissent notre histoire avec nous!

ASSURANCES



Concours exclusif aux
membres du **Syndicat des cols blancs**
de la Ville de Montréal !

**GAGNEZ
GROS**
Une valeur totale de
3000\$
DE GAINS

tout au long de l'année !

(6 cartes prépayées de 500\$ chacune)

Tirages

28 février 2021 • 30 avril 2021 • 30 juin 2021

31 août 2021 • 31 octobre 2021 • 31 décembre 2021



**Laissez-nous
vous chouchouter !**

3 façons de participer

1

Devenez
un **nouveau**
client

2

Appelez-nous
pour une
soumission

3

Inscrivez-vous
en ligne sur
avantagesmtl.com

BURROWES
COURTIERS D'ASSURANCES

1 888 522-2661

info@burrowes.ca

