

COL BLANC

Été 2021 • Volume 54, numéro 3

Ville de Montréal

Conclusion de l'entente de principe !



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

Sommaire

Plus que quelques mois

Francine Bouliane, présidente

3

Un an après

Lyne Lachapelle, secrétaire générale

4

C'est toujours une question de mobilisation !

Jonathan Arseneault, vice-président

5

Des nouvelles de mes secteurs

Johanne Joly, vice-présidente

6

L'avenir du télétravail...

Patrick Dubois, vice-président, Brigitte Boyte, vice-présidente,

Nancy Roy, conseillère syndicale

7

Un soupçon des essentiels !

Maryse Chrétien, vice-présidente

8

Après la pluie, le beau temps, ou presque...

Dali Lavoie, directeur syndical à la Société du parc Jean-Drapeau

et secrétaire du Comité du journal

9

Écoutons les femmes

Comité de condition féminine

10

Passez à l'ère numérique

Élections générales au SFMM

11

Comité d'enquête et d'action anti-sous-traitance (LAST)

Mathieu Lafleur, responsable du Comité de lutte anti-sous-traitance (LAST)

12

Nos régimes de retraite : mon nouveau défi !

Giovanni Di Tirro, agent des régimes de retraite

13

Le projet de loi 59, c'est non merci

Luc Veillette, représentant à la prévention SST

14

Une attaque sans précédent pour les travailleurs accidentés

Sophie Lefebvre, agente de réparation SST

15

32e congrès du SCFP-Québec

Maryse Chrétien, vice-présidente

16

Arrivées et départs

17

Covid-19 : Impacts chez nos membres

Guylaine Dionne et Sébastien Bluteau, coresponsables

du Programme d'aide aux membres (PAM)

18-19

Un rendement historique de 120,3 % en 2021

Simon Welman, responsable local du Fonds au SFMM

20

Nous ne sommes pas seuls

21

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

PATRICK LAMOTTE Membre

DIANE BIBEAU Membre

Notre couverture – Entente de principe
pour les Cols blancs de la Ville de Montréal.
(photo : Nancy Roy, conseillère syndicale SCFP)



COL BLANC

Votre magazine syndical

Notre avenir après la pandémie

Le Comité du journal

Après plusieurs mois de suspense, le Comité du journal du Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal est enchanté de publier cette édition porteuse d'espoir. Avant de produire cette édition, nous attendions un débouché dans le cadre des négociations de la convention collective des membres de la Ville de Montréal, nous l'avons !

Cette édition estivale offre aux membres un peu de lecture pendant qu'ils prennent une pause sous le soleil d'été ! À ce propos, pourquoi ne pas jouer au touriste à Montréal en visitant les nombreuses attractions dans les villes liées? Parcs, bords de l'eau et marinas sont à votre portée. À vous d'en profiter.

Il s'agit de la dernière édition de notre journal avant la présentation de l'entente de principe concernant les Cols blancs de la Ville de Montréal devant les membres, la permanentisation du télétravail, la sortie de l'état d'urgence, les élections municipales à Montréal et les élections syndicales au 429. Il y aura donc plusieurs nouvelles à couvrir pour le prochain Comité du journal qui sera formé lors du premier Conseil général suivant les élections l'automne prochain. En espérant que de nombreux représentants rejoindront les rangs du comité pour garder en vie la tradition de notre journal syndical !

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.

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

2 • Été 2021



Le Comité du journal tient à souligner à quel point ce fut un plaisir de préparer les éditions des derniers mois, malgré la pandémie! Le journal est un outil de mobilisation dont nous sommes fiers et qui contribue à donner de la visibilité au dur travail des représentants syndicaux pour leurs membres !

Solidairement,

Le Comité du journal

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.

Photos : Archives SFMM-429

Infographiste : Marcel Huot, Atelier Québécois Offset inc.

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

Mot de la présidente

Francine Bouliane

Plus que quelques mois

Une entente de principe pour nos Cols blancs

Après plus de deux années de pourparlers, votre Comité de négociation a annoncé le 8 juillet dernier la conclusion d'une entente de principe avec la Ville de Montréal. Les négociations n'ont pas toujours été faciles avec la pandémie, mais avec l'aide d'un médiateur nous en sommes arrivés à bout. Nous sommes très heureuses et heureux du dénouement et avons hâte de présenter le fruit du travail du Comité de négociation à nos membres le 7 septembre prochain lors d'une assemblée extraordinaire en webinaire. Nous œuvrons présentement à préparer cette importante rencontre.

Bilan du mandat 2017-2021

Les années passent vite et l'enjeu du temps est un facteur sur lequel nous n'avons pas prise. Nous aimerions parfois le ralentir afin d'atteindre tous nos objectifs. Nous aimerions qu'il passe plus rapidement afin de traverser des périodes plus difficiles comme celle de l'actuelle pandémie. Dans la vie syndicale, les mandats sont d'une durée de quatre ans. Le mandat 2017-2021 s'achève, bien qu'essoufflés, nous sommes quand même fiers d'avoir affronté tous les défis, d'avoir accompli de grands chantiers, d'avoir sans cesse avancé. Les délégués, les directeurs, les spécialistes, les membres de notre personnel, les conseillers syndicaux du SCFP, et finalement les membres du Comité exécutif, tous ensemble, nous avons travaillé pour le bien-être collectif de l'ensemble de 10 000 membres que nous représentons sur l'île de Montréal.

Ville de Montréal, villes reconstituées et sociétés paramunicipales

Que ce soit à la Ville de Montréal, dans les villes reconstituées ou dans les paramunicipales, nous avons négocié des lettres d'ententes, des conventions collectives, nous avons déposé des griefs, nous sommes allés vous représenter devant les tribunaux. Nous avons tenu des comités mixtes en santé et sécurité du travail ou en relations de travail. Les comités



syndicaux ont aussi été très actifs tant au niveau de la sous-traitance, de la défense des jeunes, ou de celle des femmes, pour ne nommer que ceux-là. Le Programme d'aide aux membres (PAM) a aussi connu tout son sens dans la dernière année, qui en fut une de confinement.

L'impact des technologies dans le milieu de travail

L'aspect technologique du télétravail a également amené son lot de défis. Un syndicat à la base, ce sont des travailleuses et des travailleurs qui ensemble défendent leurs droits. Il y a une part organique dans les rencontres et les assemblées, un côté tridimensionnel et chaleureux. Notre travail est désormais limité à la dimension d'un écran d'ordinateur, de tablette ou de téléphone. On continue de se parler, mais on s'écrit beaucoup plus. L'être humain a la capacité de s'adapter et d'avancer malgré les difficultés. C'est ce que votre équipe syndicale a fait dans les quatre ans de ce mandat, et surtout dans la dernière année.

L'être humain a la capacité de s'adapter et d'avancer malgré les difficultés. C'est ce que votre équipe syndicale a fait dans les quatre ans de ce mandat, et surtout dans la dernière année.

Des résultats dans des dossiers importants

À la Ville de Montréal, nous avons traversé le dossier de l'horaire flexible en début de mandat. Cela n'a pas été facile et nous avons dû aller en médiation pour ce faire, mais ce fut une mission accomplie. L'année 2020 aura été l'année du dénouement du litige concernant la restructuration de la caisse de retraite, redonnant les droits auparavant consentis aux personnes en fonction supérieure avant le 25 avril 2016.

L'intensité des diverses négociations à Montréal a repris un second souffle en 2021. Cependant, l'enjeu du temps, contre lequel nous ne pouvons rien, nous presse de trouver les outils, non seulement pour avancer, mais pour conclure ces chantiers de très grande envergure. Le mandat de l'équipe syndicale se terminera en octobre 2021, mais n'oublions pas que celui de l'administration municipale se terminera en novembre prochain. La loi 24, cette loi concernant le régime de négociation des conventions collectives et de règlement des différends dans le secteur municipal encadre nos négociations, et surtout, prévoit que cela se fasse dans des délais raisonnables. Si la loi ne tient pas ses promesses, c'est à nous d'être créatifs. Nous travaillons très fort en ce sens !

Mot de la secrétaire générale

Lyne Lachapelle

Un an après

Il y a un an, la pandémie nous frappait de plein fouet faisant en sorte de revoir notre quotidien, de nous basculer rapidement en télétravail pour la majorité d'entre nous. Beaucoup de choses se sont produites durant cette période.

Des drames humains déplorables

On a qu'à penser aux décès évitables de Georges Floyd, Joyce Echaquan et des 13 féminicides depuis le début de l'année au moment d'écrire cet article. Il est temps de faire une réflexion face à ces événements. Comment en 2021, dans une société dite évoluée peut-il y avoir autant de meurtres de femmes, de racisme et de tant de brutalité ? Notre société a besoin d'une immense introspection, de meilleurs encadrements et d'ouverture d'esprit face à nos différences. Pouvons-nous prendre quelques instants et regarder autour de nous pour voir si nous pouvons faire une différence afin d'éviter de telles tragédies ?

L'impact des médias sociaux

On remarque également une montée de propos haineux, parfois agressif, des obscénités, des insultes sur les réseaux sociaux. On a beau ne pas être d'accord avec une situation, il n'est pas nécessaire pour s'exprimer d'aller dans la grossièreté, la vulgarité ou la violence verbale. Ce n'est qu'une faible minorité qui s'exprime de cette façon, mais souvent, elle enlève le goût à celles et ceux qui auraient des idées, des encouragements, des critiques positives à formuler de s'abstenir de le faire. C'est dommage qu'une poignée d'individus rendent les réseaux sociaux pénibles à lire. Par les temps qui courent, nous n'avons pas besoin de ça !

La bienveillance

Pourquoi ne pas essayer la BIENVEILLANCE. Je trouve que c'est un beau mot. Bienveillance se définit comme suit : dis-



**Pourquoi ne pas essayer
la BIENVEILLANCE. Je trouve
que c'est un beau mot.
Bienveillance se définit comme
suit : disposition favorable
à l'égard de quelqu'un.**

position favorable à l'égard de quelqu'un. La dernière année a été difficile, pourquoi ne pas mettre de l'avant quelques principes que certains trouveront vieillots, mais combien d'actualité. Bienveillance, tolérance, bonté, indulgence, empathie, pour ne nommer que ceux-ci. Faisons en sorte que l'avenir soit beau, tentons d'aider notre prochain et d'être présents et à l'écoute des gens qui nous entourent.

Entente de principe et avenir du télétravail

Sur une note plus syndicale, nous sommes évidemment très fiers de la conclusion d'une entente de principe pour nos membres. Le vote sur celle-ci aura lieu le 7 septembre prochain. Votre Comité de négociation a travaillé sans relâche pour arriver à ce résultat avec l'Employeur.

Dans la foulée des événements des derniers mois de pandémie, est-ce que le télétravail est là pour de bon ? Est-ce que ce sera la norme pour le futur et de quelle façon sera-t-il appliqué ? Irons-nous dans un modèle hybride de quelques jours en présents et les autres à la maison ! C'est ce que l'avenir nous dira bientôt.

Les relations de travail de la Ville nous ont approchés afin de mettre sur pied un comité syndical afin d'avoir des discussions et une entente pour l'encadrer. Ce comité est formé des personnes vice-présidentes Brigitte Boyte et Patrick Dubois, soutenus par Nancy Roy, conseillère au SFCP et avocate, qui établiront les bases de cette entente auprès de l'Employeur. Des rencontres et des discussions seront à suivre entre les parties afin de mieux encadrer ce qui ne devait être qu'une façon de faire temporaire. L'Employeur, qui n'avait pas beaucoup d'ouverture avant la pandémie, a dû convenir durant la dernière année que le travail pouvait se faire à l'extérieur d'un milieu encadré, et surtout, de continuer à bien se faire par des gens professionnels que vous êtes.

Les vice-présidentes et les vice-présidents

Jonathan Arseneault

C'est toujours une question de mobilisation !

C'est bien connu, plusieurs sujets polarisent la société et la mobilisation des gens pour représenter et défendre ces opinions est essentielle. Nous avons cette chance d'avoir le droit de parole pour envoyer des messages clairs à nos gouvernements afin d'influencer ces décisions et qu'ils répondent à nos besoins. Comme travailleur, nous avons aussi ce pouvoir d'influence envers notre Employeur.

Qu'est-ce que la mobilisation? La mobilisation est l'action d'une personne motivée qui s'engage volontairement et pleinement dans une démarche qui, à terme, lui permettra d'atteindre et de réaliser ses objectifs.

Comment stimuler la mobilisation ?

Le plus simplement, c'est en participant aux actions syndicales et aux rencontres organisées pour rester informé. C'est lors de ces rencontres que l'information sur divers sujets vous est transmise. À défaut de pouvoir vous rencontrer en personne, ces rencontres permettent des échanges et interactions. Lorsque plusieurs personnes participent, vous prenez alors position et vous manifestez votre intérêt et votre confiance.

N'hésitez jamais à saisir l'opportunité de démontrer à l'Employeur que vos conditions de travail vous tiennent à cœur. Que ce soit pour obtenir de meilleures conditions de travail, pour les conserver, pour mettre fin à un climat de travail malsain ou pour rendre notre environnement de travail plus sécuritaire, rien n'aura autant d'impact qu'un front commun.

Il est vrai de dire que ce n'est pas le port d'une épingle qui influence une décision, mais c'est le nombre de personnes qui la porte. Plus le nombre est grand, plus fort devient l'appui envers vos représentants. C'est ça la mobilisation. C'est ça la force d'un syndicat.

Nous pouvons faire une différence, que ce soit dans le cadre des négociations d'une

convention collective ou de la défense de notre santé et sécurité au travail.

Le français, cette langue officielle au Québec

Un autre exemple de mobilisation réside dans l'importance de la protection et du développement de la langue française au Québec et plus particulièrement sa protection dans nos milieux de travail.

Depuis plusieurs mois, cet enjeu est au cœur de plusieurs discussions dans notre société. Bien que l'usage de la langue française soit en déclin à Montréal, l'Employeur à la responsabilité de maintenir cette langue active et doit en faire la promotion. Qu'en est-il du français dans nos milieux de travail ? Quelle est la position de la Ville de Montréal relative à cette très importante question?

Introduite par Camille Laurin, la Loi 101, soit la Charte de la langue française (1977), fait du français la langue officielle de l'État et des tribunaux au Québec, tout en faisant du français la langue normale et habituelle au travail, dans l'enseignement, dans les communications, dans le commerce et dans les affaires.

Des paroles, mais peu d'actes

Le 21 mars 2021, la mairesse de Montréal, Valérie Plante, mentionne-« Nous croyons qu'on peut faire plus pour promouvoir le français dans notre développement économique, nos relations internationales, le rayonnement de notre culture et notre développement social. » Est-ce que la volonté est bien réelle ou ce n'est que de la poudre aux yeux pour mousser une campagne électorale?

Rappelons-nous qu'en 2015, alors que Denis Coderre était maire de Montréal, le Syndicat a déposé plusieurs griefs pour dénoncer l'ajout de l'exigence d'un niveau d'anglais spécifique pour certains emplois. Nos membres qui occupaient un emploi



depuis plusieurs années ne répondaient plus aux exigences normales du poste selon l'Employeur. Ce dossier a nécessité l'intervention d'un arbitre, en 2018 et sous le règne de Valérie Plante, pour régler ce dossier.

Si la mise en valeur de la langue française est réellement importante, pourquoi agir de la sorte ? Comment valoriser le français à Montréal si l'Employeur utilise le concept du manque de connaissance d'une autre langue pour se débarrasser de son personnel ?

À titre de directeur de l'île de Montréal au Conseil Provincial du Secteur Municipal (CPSM) ainsi que de membre du Conseil général du SCFP-Québec, j'ai la chance de représenter les Cols Blancs de la Ville de Montréal et des villes liées sur plusieurs tribunes et défendre leurs intérêts. La Ville de Montréal est une ville francophone et nous serons présents dans les luttes pour que le français demeure notre langue de travail.

Ville de Sainte-Anne-de-Bellevue

Le SFMM 429 ne représente pas seulement les Cols blancs de la Ville de Montréal, mais aussi les Cols blancs de plusieurs villes liées sur l'île de Montréal. Ainsi, les Cols blancs de la Ville de Sainte-Anne-De-Bellevue, qui étaient sans convention collective depuis le 31 décembre 2019 ont obtenu une nouvelle convention collective. Après une dizaine de rencontres avec l'Employeur, une entente de principe a été présentée aux membres le 12 mars 2021. La proposition a été approuvée à 89 %, avec un fort taux de participation. Une convention collective de 5 ans avec plusieurs gains. Entre autres, ajout de journées de congés spéciaux, cumul d'ancienneté lors de la prise de congé de paternité, création d'un comité d'horaire et changement technologique et des augmentations salariales de 10 % sur 5 ans. Merci aux membres et aux intervenants syndicaux ayant travaillé sur ce projet.

Les vice-présidentes et les vice-présidents

Johanne Joly

Des nouvelles de mes secteurs

Avant de vous donner des nouvelles de mes secteurs, j'aimerais vous entretenir sur la grande pression qui découle de la situation actuelle, il est primordial de pouvoir ventiler un peu... J'en profite donc pour vous rappeler que vous n'êtes pas seul et qu'il existe le Programme d'aide aux membres (PAM), ainsi que vos délégués sociaux qui peuvent vous écouter et vous guider vers les ressources appropriées. N'hésitez surtout pas à les contacter en communiquant au Syndicat au 514 842-9463.

Ville de Dorval

Comme mentionné dans l'INFO NÉGO du 11 février dernier, les rencontres de négociations sur le renouvellement de la convention collective se poursuivront devant un conciliateur. La première rencontre a eu lieu le 22 avril 2021.

ANJOU80

La convention collective est parvenue à échéance le 31 décembre dernier et nous sommes à compiler les demandes des salariés afin d'élaborer le cahier de demandes.

Société d'habitation et de développement de Montréal (SHDM)

Les cahiers de demandes respectifs ont été déposés lors de la première rencontre de négociations sur le renouvellement de la convention collective. Les discussions vont se poursuivre à raison d'une rencontre aux 2 semaines.

Ville de Pointe-Claire

Malgré de nombreuses demandes des membres (inspecteurs) du Service de l'inspection – Sécurité publique concernant la fourniture de vestes anti-perforations, de la présentation d'une analyse sommaire de la part du Syndicat et de l'intervention de la CNESST, ainsi que l'APSAM, le comité paritaire considère qu'il n'y a pas lieu de fournir ce type de veste. Considérant l'engagement commun à fournir un environnement de travail sécuritaire, nous considérons toutefois que le port d'une veste anti-perforation comme étant un atout supplémentaire et nous continuerons à suivre ce dossier de près.

Service du matériel roulant et des ateliers (Ville de Montréal)

Nous avons eu une première rencontre



avec le directeur par intérim du service concernant le climat de travail malsain. Nous suivons la situation de près.

Arrondissement de Rivière-des-Prairies-Pointe-aux-Trembles

Discussion concernant la gestion des horaires de travail dans la Division des sports, loisirs et du développement social.

Ville de Dollard-des-Ormeaux

Concernant la mise à pied des membres permanents et permanents à temps partiel de la bibliothèque, l'Employeur a accepté de verser les différentes banques comme si ces derniers avaient été présents au travail, le différentiel entre 95 % du salaire et l'assurance-emploi et le rachat de la caisse de retraite.

Pour le Service des affaires juridiques, pour le Service de l'approvisionnement, pour les arrondissements de Lachine et de LaSalle, pour l'Association aquatique de Dollard-des-Ormeaux et pour l'Office municipal d'habitation de Montréal (OMHM), les échanges se poursuivent.

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

Guylaine Dionne et Sébastien Bluteau



Patrick Dubois



Brigitte Boyte



Nancy Roy
conseillère syndicale

L'avenir du télétravail...

La nouvelle réalité du télétravail

L'objectif de cet article est de vous informer, mais aussi de rassurer un grand nombre parmi vous au sujet du télétravail dans l'après-pandémie. Le télétravail est devenu la réalité pour bien des Québécois. Dans un passé pas si lointain, il était surtout offert aux gestionnaires de la Ville, dont les salariés qui en bénéficiaient, nous amenait dans la catégorie de la rareté.

Historique

Mentionnons que l'Employeur avait quand même une certaine ouverture face au télétravail au début de l'année 2020. Cette ouverture avait été conditionnée par la volonté de faciliter le travail, puisque les déplacements seraient très difficiles durant le développement du réseau express métropolitain (REM). Ce dernier est un important projet de transport collectif en construction. La pandémie a obligé l'Employeur d'appliquer le télétravail, et ce, dans une optique de long terme. Durant la pandémie, l'Employeur a pu constater les bienfaits du télétravail sur l'organisation de la Ville de Montréal.

Création du Comité télétravail

Le 19 novembre 2020, l'Employeur rencontrait les personnes présidentes des

syndicats municipaux afin de les informer de la vision et de l'avancement des travaux concernant l'avenir du télétravail à la Ville. Il annonce aussi lors de cette rencontre qu'une négociation d'une lettre d'entente sera amorcée afin de confirmer la mise en place du télétravail dans une optique postpandémie.

En mars 2021, il y a eu la création du Comité télétravail afin de conclure une entente satisfaisante pour les Cols blancs. Ce comité syndical est formé de la vice-présidente Brigitte Boyte, de la conseillère du SCFP Nancy Roy, qui possède d'ailleurs un grand bagage juridique qui nous sera très utile durant les négociations, et de Patrick Dubois, vice-président.

Une première rencontre s'est tenue le 1^{er} avril dernier afin de permettre à l'Employeur de nous présenter les travaux relatifs à l'encadrement sur les modes de travail flexibles. Ces travaux expliquent un peu la vision de l'Employeur sur, entre autres, le télétravail.

Puis il y a eu une deuxième rencontre le 15 avril dernier afin que le Syndicat puisse faire part de son point de vue sur la présentation du 1^{er} avril 2021.

Le 7 mai dernier, une autre rencontre a eu lieu pour terminer ce retour sur la présentation de l'Employeur.

L'étape suivante

Un sondage rapide auprès de la structure syndicale et auprès des membres sera organisé. Par la suite, une négociation d'entente débutera officiellement. Certains d'entre vous se posent peut-être la question « Pourquoi la nécessité d'une entente ? ». La réponse est simple. Il s'agit de conditions de travail, et par conséquent, celles-ci doivent être négociées et inscrites dans une entente et celle-ci sera incorporée éventuellement dans notre convention collective.

Il est important de mentionner que pour l'Employeur et le Syndicat, le télétravail est là pour de bon et qu'il fait bien partie de notre nouvelle réalité. Afin de concilier famille et travail d'une façon plus respectueuse, il sera offert exclusivement sur une base volontaire. Le reste est à déterminer et à suivre.

Les vice-présidentes et les vice-présidents



Maryse Chrétien

Un soupçon des essentiels !

C'est telle une touche-à-tout que je vous entretiens de certaines activités prioritaires qui occuperont vos représentants syndicaux ces prochains mois dans nos secteurs..

Négociations de conventions collectives : Six Flags - La Ronde

Bonne nouvelle ! Un nouveau projet de convention collective a été adopté le 14 mai dernier à 100 % par les membres présents. Le nouveau projet d'une durée de 4 ans prévoit des augmentations salariales de 6,85 % pour la période. Ces augmentations sont bonifiées par certaines clauses pour les salariés saisonniers et occasionnels, notamment : une paie de vacances de 6 % après 3 ans de service, une prime automnale de 2 % pour toutes les heures effectuées entre le dimanche avant la fête du Travail et la fermeture de La Ronde et une garantie minimum de 5 heures de travail en cas de tournage et de répétition pour les salariées occupant un poste.

Des élections syndicales se sont tenues durant cette assemblée et ont permis à 6 salariés élus d'occuper la fonction de personne déléguée syndicale pour un an. convention collective.

Kirkland

Les négociations pour le renouvellement de la convention collective ont débuté en février 2021 en visioconférence. Du côté syndical, le Comité de négociation est formé par Daniel Dussault, conseiller syndical SCFP, Maryse Chrétien, Kate Oudin ainsi que Samantha Touchette et Suzanne Desjardins à titre de collaboratrices.

Baie d'Urfé

Comme la convention collective viendra

à échéance à la fin 2021, un sondage électronique a été acheminé par courriel aux membres le 15 mars dernier dans le but de connaître leurs attentes en vue de la prochaine négociation. Les membres avaient jusqu'au 12 avril 2021 pour y répondre. Les données seront colligées durant l'été et une assemblée est prévue le 27 septembre prochain.

Un poste de représentant syndical, ça vous dirait ?

J'en profite pour faire un appel à tous. Il n'y a pas de représentants syndicaux parmi les salariés Cols blancs de Baie D'Urfé. Ce serait un grand atout pour la prochaine négociation de la convention collective de s'adjoindre une personne à titre de directrice syndicale et des délégués également. N'hésitez pas à me contacter pour de plus amples informations.

Importance des ententes horaire pour les auxiliaires 6.04 B

Depuis le début de ce mandat, j'ai été appelé souvent à négocier des ententes visant à encadrer des octrois de blocs d'heures pour les auxiliaires en vertu de l'article 6.04 B. Malheureusement, à l'échelle de la Ville, il subsiste encore des endroits où ces ententes sont inexistantes; une situation qui entraîne des mélimélos et des imbroglios qui pourtant seraient évitables entre les membres et l'Employeur. Rappelons-nous ce que dit notre convention collective à ce propos, à l'article C-2.01 B : Lorsque les besoins propres d'un arrondissement ou d'un service ne permettent pas d'octroyer une (1) semaine normale de travail comme prévu à la convention collective, le choix d'horaire de travail ou des heures de travail ou l'octroi des blocs d'heures de travail, selon le cas, se font en fonction de l'ancienneté des fonctionnaires auxiliaires visés par ces conditions de travail.

Les modalités selon lesquelles les heures de travail sont attribuées aux fonctionnaires auxiliaires visés par ce qui précède sont propres à chaque arrondissement ou Service et font l'objet d'ententes particulières. (...).

Il s'agit ici bien entendu d'ententes qui doivent être négociées entre le Syndicat et l'Employeur.

Il y a quelques ententes d'horaires en cours de négociation dans quelques secteurs qui me sont attribués :

- Une pour les aide-bibliothécaires et les bibliothécaires auxiliaires du Centre de service partagé (CSP) du Service de la culture. Ces membres sont toujours rattachés à une lettre d'entente désuète datant de 1996;
- Une pour la Division de la gestion des installations sportives (DGIS);
- Une pour les auxiliaires de la bibliothèque pour l'arrondissement d'Anjou.

Des horaires flexibles à l'arrondissement Saint-Léonard ?

Depuis plus d'un an se tiennent des échanges en comité de relation de travail sur le sujet mentionné. Le SFMM présentera un projet d'entente aux membres le 1er septembre 2021.

Soyez assurés que vous représentants syndicaux suivront de près ces dossiers qui impliquent des négociations de longue haleine. Ultiment, ce sera vous, les membres concernés, qui se réuniront en assemblée pour vous donner de meilleures conditions de travail ! Votre présence sera primordiale.

Solidairement !

Une réflexion critique portant sur le syndicalisme de combat **Après la pluie, le beau temps, ou presque...**



Dali Lavoie, directeur syndical à la Société du parc Jean-Drapeau et secrétaire du Comité du journal

L'hiver s'est achevé, le beau temps est revenu et les citoyens veulent sortir de leur demeure. Il s'agit ici de quelque chose que l'on connaît tous et qui se répète d'année en année. Aucune surprise !

Cependant, cette année c'est différent, tout le monde a passé l'hiver sans trop pouvoir sortir, en raison des différentes règles sanitaires actuellement en vigueur au Québec. Nous attendons tous les beaux jours, période de l'année où l'on prend nos premiers coups de soleil, nos premiers après-midis à l'extérieur, nos débuts de soirée à l'ombre d'un grand saule. Les enfants veulent faire du vélo, du patin à roulettes, les adolescents veulent se retrouver avec leurs amis et se défier sportivement ou simplement aller se promener entre amis dans un beau parc.

Écllosion de COVID-19 en janvier 2021

Des mises à pied temporaires ont été effectuées et elles se sont étirées au-delà de ce qui avait été annoncé par l'Employeur. Aussi, certains membres n'ont pas été rappelés au travail. L'arrivée du printemps et de l'été rapporte un achalandage accru au parc Jean-Drapeau. Maintenant rouvert, ce sont les Cols blancs qui assurent la sécurité du public et celle des infrastructures de la SPJD. Ils ne sont pas suffisamment nombreux à l'heure actuelle pour s'assurer brillamment de leurs responsabilités.

Qui plus est, si un incident survient et que la responsabilité de la SPJD est démontrée, le coût d'une telle situation sera bien plus dommageable pour la Société. C'est pourquoi, contrairement à la pratique en cours, l'unité locale est d'avis que la sécurité des infrastructures et de la clientèle du parc doit être prioritaire face aux prévisions budgétaires. Le temps n'est pas opportun pour une mauvaise presse. Un incident peut être si lourd de conséquences.

Des conditions précaires

La majeure partie des Cols blancs au parc Jean-Drapeau ont un statut occasionnel, et ce, même si avec les années qui passent, le nombre de Cols blancs présents à l'année augmente. Il s'agit d'emplois précaires, avec des conditions précaires.

Malgré la précarité, nos membres ont toujours été au rendez-vous pour faire leurs tâches avec plaisir et dévouement. Pourtant aujourd'hui, une grande partie de leurs tâches sont faites par d'autres.

Les répercussions se font sentir directement chez les membres (baisse de leurs revenus, incertitude face à un potentiel retour, etc.). L'incertitude plane. Le climat de travail est tendu. L'angoisse est présente. Est-ce normal de maintenir ce climat ?

Au sein du SFMM, l'unité du parc Jean-Drapeau est une unité différente. Elle fait partie des sociétés paramunicipales, car plusieurs peuvent la considérer comme mystérieuse puisque très peu de membres du 429 nous connaissent réellement. Pour les membres, il est important d'être rattaché à un syndicat fort, solidaire, inclusif et qui dit présent dans le besoin.

Un rôle social important pour le Syndicat

Dans un billet précédent, on mentionnait qu'il ne fallait pas hésiter à rappeler le rôle social de l'organisation publique pour laquelle nous travaillons. Par contre, il est tout aussi impératif de rappeler également le rôle social du Syndicat dans une telle situation. Surtout ici au Québec, avec l'historique syndical que nous avons dans notre société. Avec les progrès sociétaux qui ont été mis de l'avant par les syndicats depuis 60 ans. Ne pas se lever et de ne pas assurer nos droits ce serait de cautionner les changements majeurs en cours dans la société québécoise, et ce cautionnement, dans l'ensemble, pourrait signer un grand recul pour les organisations syndicales auprès de la population dans son ensemble. Il s'agit là de quelque chose qui doit être évité à tout prix. Au parc Jean Drapeau ou ailleurs. L'immobilisme doit être fui. Le maintien du statu quo à proscrire. Le syndicalisme de combat a fonctionné dans le passé, fonctionne et fonctionnera à l'avenir. C'est nous, les membres qui sommes maîtres de notre Syndicat. C'est à nous d'aller de l'avant et surtout c'est à nous d'organiser notre Syndicat à l'image qui nous inspire.

**« Celui qui combat
peut perdre, mais celui
qui ne combat pas
a déjà perdu. »**

Bertold Brecht

Journée internationale des droits des femmes 2021 sous le thème **Écoutons les femmes**

Comité de la condition féminine

La pandémie de la COVID-19 a un impact négatif sur les femmes et a exacerbé les inégalités structurelles et systémiques existantes causées par le patriarcat, le classisme, le racisme et le colonialisme. Dans ce contexte de crise et de discriminations, les femmes et les organisations féministes au Québec ont dénoncé les injustices et ont exigé des changements structurels et systémiques plus que jamais nécessaires.

Un thème important pour des problèmes criants

Le thème Écoutons les femmes vise à illustrer ce constat: les femmes veulent des mesures concrètes pour combattre la pauvreté et la violence qu'elles subissent afin d'améliorer considérablement leurs conditions de vie et de travail. Le visuel met en lumière les femmes dans toute leur diversité afin de représenter la pluralité de leurs réalités et des luttes féministes à mener. C'est par l'action collective, solidaire et intersectionnelle que nous pouvons aspirer à une transformation profonde de la société. L'objectif est que chaque femme qui regarde cette illustration s'y reconnaisse et sache que sa voix compte, qu'il y a une prise de conscience de sa réalité et qu'elle sera entendue !



Source : <https://femmes.ftq.qc.ca/>

Une épreuve difficile

La pandémie n'a pas été facile pour les femmes. Gérer le travail et les tâches ménagères en temps normal n'est pas de tout repos. Mais depuis plus d'un an maintenant, il faut gérer les deux en même temps et dans un même endroit. Le télétravail a apporté son lot de complications et nous sommes toujours en train d'apprivoiser notre nouvelle normalité.

Une nouvelle réalité

Ce n'est pas facile pour personne, mais les femmes en particulier ont dû jouer les cheffes d'orchestre avec le travail et

l'ajout de l'école à la maison. Pour les parents d'enfants au primaire, je peux vous le confirmer, c'est tout un travail qui apporte son lot de défis quotidiens. Alors nous en profitons pour lever notre verre (du vendredi soir) à toutes les mamans qui ont jonglé entre les courriels du patron et du professeur, des autres tâches familiales, entre les Teams et Zoom du travail et de l'école. Vous êtes des superhéroïnes ! Vous avez toute notre admiration. Il y a encore beaucoup de travail à faire, mais vous serez à la hauteur, comme toujours. Gardez votre tête bien haute et soyez fières de tout ce que vous avez entrepris au cours des 16 derniers mois.

Passez à l'ère numérique



Base de données Sentinelle du Syndicat

Saviez-vous que depuis l'été 2020, plus de 1230 membres ont mis leurs coordonnées à jour dans notre base de données Sentinelle ?

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.

Virage vert au FSMA

Nous sommes heureux de vous annoncer que le dépôt direct du remboursement des réclamations est maintenant disponible. Plus de 1900 personnes assurées au FSMA sont maintenant inscrites au dépôt direct. En savoir plus :

<https://cutt.ly/5mY9gUN>.



Dates importantes à venir pour notre vie syndicale

Mardi 7 septembre 2021

Assemblée extraordinaire en webinaire

Assemblée pour le vote sur l'entente de principe de notre convention collective. Une convocation pour l'inscription à cette importante réunion vous sera transmise par courriel.

Mercredi 13 octobre 2021

Élections générales au SFMM

Une première dans l'histoire de notre Syndicat, le scrutin 2021 se fera en ligne afin de pourvoir aux postes avec concurrence des personnes présidente, secrétaire générale, trésorière- archiviste, et de six vice-présidentes ainsi que des personnes directrices syndicales, (conformément à l'alinéa 33.06a des statuts et règlements). Consultez la section du site Web <https://cutt.ly/PmYN8IX> (onglet Téléchargements, section Élections (affichages)).

Bulletin de mise en candidature pour un poste de personne à l'exécutif : <https://cutt.ly/omY1WMe>

Bulletin de mise en candidature pour un poste de personne directrice syndicale : <https://cutt.ly/DmY1syq>



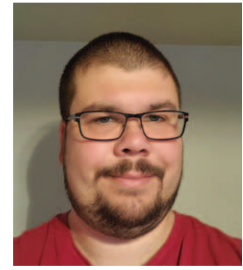
ÊTES-VOUS MEMBRE EN RÈGLE DU SFMM ?

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 [sfmm429.qc.ca](https://cutt.ly/5mY1WMe) :

<https://cutt.ly/5mY1WMe>

514 842-9463

Comité d'enquête et d'action anti-sous-traitance (LAST)



Mathieu Lafleur, responsable du Comité de lutte anti-sous-traitance (LAST)

À la suite de la déclaration de la pandémie mondiale de COVID-19, les travaux de notre Comité, comme ceux de tous les autres comités syndicaux, ont été suspendus. Toutefois, au cours du mois de mai 2020, constatant que l'Employeur profitait de la pandémie pour donner plus de contrats que jamais au privé, le Comité fut le 1^{er} comité à reprendre ses activités. Ainsi, le 22 mai 2020 eut lieu la première rencontre virtuelle du Comité grâce à l'application ZOOM. Une transition rapide des façons de faire a été nécessaire. Maintenant, le Comité siège une fois par mois en mode virtuel.

De nouvelles façons de faire

Nous avons aussi décidé de modifier notre façon d'approcher l'Employeur afin de faire avancer le plus possible les dossiers. En plus des préétapes de griefs faites à distance, nous avons approché l'Employeur en faisant valoir l'article 10.02 de la convention collective, nous permettant de créer des comités de productivité, pour analyser les contrats.

Depuis le début du mandat donné au Comité LAST en 2017, le Comité est rendu à 43 dossiers analysés. Cela ne représente qu'une petite partie des contrats que l'Employeur donne au privé, mais notre présence se fait sentir. Le Comité peut compter depuis mars 2021 sur deux nouveaux représentants syndicaux et certains membres ont pris de nouvelles responsabilités. L'équipe est composée comme suit :

Mathieu Lafleur, responsable;
Guillaume Paquette, membre;
David Couture-Hacquin, membre.

Nous avons besoin de vous

N'hésitez pas à communiquer avec vos délégués et directeurs syndicaux si vous voyez des pertes d'emplois causées par la sous-traitance. Ceux-ci seront en mesure de nous fournir l'information afin que nous puissions les aider pour faire valoir nos droits.

La sous-traitance est un combat de tous les instants, et même à distance, nous sommes présents !

Côte Saint-Luc Nouvelle convention

L'été n'empêche en rien les règlements de convention collective! Après avoir eu une entente de principe avec la Ville de Montréal (ville-centre) la semaine dernière, le Syndicat des cols blancs de la Ville de Montréal (SCFP 429) qui représente les 140 employés(es) de la Ville de Côte Saint-Luc ont procédé aujourd'hui à la signature d'une nouvelle convention collective.

« Nous sommes tous et toutes ravis qu'il y ait une paix industrielle dans cette municipalité de l'île de Montréal, et ce, pour un temps appréciable », de déclarer la présidente du SCFP 429, Francine Boulaine.

Source : <https://www.facebook.com/scfpquebec>

Soulignons la contribution importante de Suzanne Coudé, ancienne vice-présidente maintenant retraitée, dans la négociation de cette entente.



Première rangée, de gauche à droite :

Pour la Ville de Côte Saint-Luc : Nadia Di Furia, Directrice générale Associée et Directrice des ressources humaines et Mitchell Brownstein, Maire

Pour le Syndicat : Lyne Lachapelle, secrétaire générale et Suzanne Coudé, vice-présidente à la retraite

Rangée arrière

Pour la Ville de Côte Saint-Luc : Cornelia Ziga, Directrice, Service des parcs et loisirs, Andrea Charon, Conseillère générale,

Pour le Syndicat : Gilles Maheu, trésorier-archiviste, Brigitte Boyte, vice-présidente et Sébastien Payette, directeur syndical par intérim

Absente de la photo : Nathalie Beaudoin, déléguée syndicale

Nos régimes de retraite : Mon nouveau défi !

Giovani Di Tirro, agent des régimes de retraite



Je me présente, Giovanni Di Tirro, nouvel agent des régimes de retraite pour le Syndicat. Je suis au service des membres du Syndicat en tant qu'agent de griefs depuis octobre 2013. Pendant cette occupation, j'ai chapeauté plusieurs secteurs dans lesquels j'ai pu défendre fièrement les intérêts des membres.

Nouveau défi

Après toutes ces années, j'ai eu un réel besoin de relever de nouveaux défis afin de m'accomplir professionnellement. C'est ainsi que j'ai récemment eu le privilège de remplacer M. Christian Coallier qui vient tout juste de commencer un nouveau rôle, celui de retraité. Je profite de cette tribune pour le remercier de ses précieux conseils et de sa confiance.

Nouvellement arrivé au poste d'agent des régimes de retraite SCFP (SFMM) depuis le 1^{er} février 2021, cette nouvelle fonction va me permettre de réaliser de nouveaux objectifs au sein de l'équipe du SFMM 429, et surtout, de bien informer pour mieux planifier la retraite.

N'hésitez pas à contacter votre spécialiste afin qu'on puisse vous fournir toutes les informations concernant votre régime de retraite tout en étant en mesure de vous aider lors de la planification de celle-ci, notamment quant à la date prévue pour votre retraite en fonction de vos crédits d'heures de congé.

Formation Prendre en main sa retraite

Les formations en retraite sont actuellement suspendues en raison de l'urgence sanitaire. Elles reprendront en présentiel une fois que la situation d'urgence prendra fin et que nous en serons à un retour à la normale.

Dans le cadre de votre planification de la retraite, nous vous offrons un service personnalisé par le biais de rencontres in-

dividuelles par visioconférence pour tous les membres du SFMM (SCFP).

Pour obtenir une rencontre, veuillez écrire à gditirro@sfmm429.qc.ca ou laissez un message à la réception du Syndicat au 514 842-9463.

Portail Mon dossier

Le Bureau des régimes de retraite de Montréal a pris un virage numérique par la mise en place d'un tout nouveau portail Mon dossier exclusivement accessible aux participants actifs du régime. Ce portail rassemble en un seul endroit, les principaux renseignements utiles à propos de votre régime de retraite et qui vous permettent de planifier votre retraite. Vous pourrez accéder notamment à votre relevé annuel de participation en cliquant sur « Mon dossier ».

Rendez-vous à l'adresse : retraitemontreal.qc.ca (Cliquez sur « Mon dossier » afin d'accéder au portail sur votre régime de retraite.)

Inscrivez les renseignements suivants :

- Code d'accès : votre matricule Ville à neuf chiffres (123456789)
- Mot de passe : votre date de naissance (format aaaammjj) suivie des trois derniers chiffres du matricule Paie à six caractères (sous « Numéro » sur votre bordereau de paie)

Ainsi, c'est avec beaucoup d'enthousiasme que j'entame ce nouveau défi et je vous encourage fortement à prendre le temps de planifier cette étape importante de votre vie, soit la retraite.

Au plaisir de vous conseiller et de répondre à vos questions !

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.

Santé et sécurité au travail

Le projet de loi 59, c'est non merci

Luc Veillette, représentant à la prévention SST



Dans le dernier numéro du Col Blanc nous vous avons informé des attentes que nous avons concernant la refonte de la loi sur la santé et sécurité du travail (LSST) ainsi que la loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP). Le 27 octobre 2020, le ministre Boulet a déposé un projet connu sous le nom de projet de loi 59 (PL59).

La prévention des accidents du travail

Lors du dépôt du projet de loi, le ministre Boulet bombait le torse en affirmant que maintenant, les 4 mécanismes de prévention prévus par la loi (le programme de santé, le programme de prévention, le comité local et le représentant à la prévention) s'appliqueraient de façon progressive à plus de 94 % de travailleurs et travailleuses. La plus grande portion de salariés couvert par les mécanismes de prévention semble, à première vue intéressante, mais ce que le ministre ne dit pas, c'est que ces mécanismes seraient tellement dilués qu'en vérité, il s'agit d'un recul dans l'application des mécanismes de prévention.

Une nouvelle classification

En effet les différents milieux de travail seraient classés en trois niveaux de risque : faible, moyen et élevé. Le secteur municipal se trouverait dans la catégorie de risque faible. Ça signifie que le temps alloué pour les rencontres du comité local ainsi que le temps alloué au représentant à la prévention s'en trouveraient considérablement réduits. Présentement, deux représentants à la prévention sont libérés à temps plein et sont actifs dans les différents milieux de travail des Cols blancs pour s'assurer que les multiples articles de loi SST soient respectés. Avec le projet de loi 59, compte tenu que le niveau de risque serait faible dans le milieu municipal, le temps alloué aux représentants à la prévention pourrait diminuer à 30 minutes par semaine.

De plus, le Programme de santé serait intégré au Programme de prévention. Présentement ces deux programmes, qui s'adressent aux travailleurs, doivent être approuvés par le comité local en santé et sécurité du travail. Avec le PL59, l'employeur, responsable du pro-

gramme de prévention, prend ainsi le contrôle du programme de santé, et le comité local n'approuve aucun des deux programmes.

La notion de multi établissements apparaît aussi dans le PL59. Concrètement, cela signifie qu'un comité local devrait couvrir les activités de tous les employés, incluant les policiers, les pompiers, les cols bleus et les Cols blancs. En plus de voir le nombre d'heure alloué à la prévention nettement diminuée, les différentes accréditations syndicales devraient partager la même table, mais avec des enjeux de santé et sécurité du travail nettement différents.

Conséquences pour les femmes et campagne de sensibilisation

Le PL59 rendra plus difficile l'accès au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite.

Je vous épargne les modifications à la loi sur les accidents du travail et des maladies professionnelles qui feront l'objet d'un autre article.

En ce qui nous concerne le PL59 est un net recul en matière de prévention des accidents du travail et c'est tout à fait inacceptable.

Lors de la commission parlementaire la FTQ, via son président M. Daniel Boyer a dénoncé les reculs importants que subissons plusieurs travailleuses et travailleurs si le projet de loi est adopté sans modification. La FTQ a aussi lancé une campagne qui a pour but de sensibiliser à l'importance des lois en santé et sécurité du travail ainsi qu'aux enjeux et dérives possibles des propositions gouvernementales dans le projet de loi 59. Vous trouverez toute l'information à l'adresse suivante : sante-a-rabais.ca

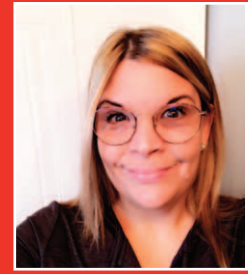
Au moment d'écrire ces lignes, le projet de loi est étudié article par article par les députés de l'Assemblée nationale du Québec. Espérons que les parties d'oppositions seront aux aguets pour que des amendements soient adoptés et que tous les travailleurs et travailleuses du Québec puissent bénéficier des mécanismes de prévention, comme cela devait se faire graduellement depuis l'adoption de la loi SST en 1979.



L'odieux projet de loi 59

Une attaque sans précédent pour les travailleurs accidentés

Sophie Lefebvre, agente de réparation SST



Dans le dernier *ColBlanc*, on vous informait que le projet de loi 59 (PL 59) venait tout juste d'être déposé le 27 octobre 2020 et que les premières réactions étaient mitigées.

Je propose ici de vous dresser un bref portrait des modifications proposées, mais avant, un retour historique sur l'actuelle *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP) s'impose.

C'est en 1931 que la *Loi sur les accidents du travail* fût adoptée au Québec. Celle-ci était la résultante d'un compromis social historique; Les individus n'ont plus le droit de poursuivre au civil leur employeur par suite d'une lésion professionnelle et en échange, les employeurs financent un régime sans égard à la responsabilité de quiconque et qui permet l'indemnisation automatique des personnes qui subissent une lésion professionnelle.

Ainsi, la loi se doit de répondre aux besoins des victimes qui subissent une lésion professionnelle puisqu'aucun autre recours n'est possible pour eux.

Cette loi de 1931 a été remplacée en 1985 par l'actuelle LATMP, loi que le ministre Boulet dit vouloir réformer, mais dans les faits, il l'attaque plus qu'il ne la réforme.

Les modifications concernées

Voici un bref portrait des modifications désastreuses que proposait ce projet de loi aux travailleurs accidentés :

- La prédominance du médecin traitant du travailleur, un principe fondamental, est attaquée;
- La réadaptation physique post-consolidation est abolie. Ces soins visent surtout à éliminer ou atténuer l'incapacité physique et peut comprendre tous les soins que le médecin traitant juge nécessaires;
- Il y a introduction d'une nouvelle mesure de réadaptation avant la consolidation de la lésion. Cela se traduira par un retour graduel au travail imposé par la CNESST et il est prévu que la CNESST n'a pas l'obligation d'avoir l'autorisation du médecin traitant pour l'imposer. Cependant, elle pourra le consulter si elle le juge nécessaire, le tout assorti d'une absence de droit de contestation sur cet aspect par la victime;
- Abrogation du droit à l'assistance médicale remplacé par des services de santé qui seront désormais déterminés par un règlement de la CNESST. Celle-ci pourra, à sa guise, restreindre et déterminer ce qui est inclus. Le travailleur pourrait donc se retrouver à devoir porter une partie du fardeau financier de son accident de travail si les traitements prescrits par son médecin traitant ne sont pas inclus dans le règlement de la CNESST. Ici, encore on restreint le pouvoir du médecin traitant;
- Le projet de loi complexifie encore plus les démarches

que doivent faire les travailleurs afin d'obtenir réparation. Il y a introduction de différents délais de réclamations selon le cas et de choix de recours de contestations selon le type de dossier. Tout cela aura pour conséquence de faire perdre des droits aux travailleurs qui auront de la difficulté à s'y retrouver. Pourquoi faire simple quand tu peux faire compliqué;

- Le PL59 modifie le processus de reconnaissance des maladies professionnelles. Notamment il abolit l'annexe 1 de la loi et la remplace par un règlement que la CNESST pourra modifier à sa guise. La CNESST aura le pouvoir d'ajouter et d'enlever des maladies, imposer des seuils ou des conditions d'expositions;
- Pour les cas de surdité professionnelle, il y a introduction de nouvelles modalités très précises pour sa reconnaissance. Par exemple, on introduit l'obligation d'être exposé à plus de 85 db pendant un minimum de 2 ans, les pertes auditives de moins de 22.5 db ne sont plus admissibles et la perte auditive devra dorénavant être bilatérale pour être indemnisable.

Un recul pour les travailleurs

Il est clair que toutes les mesures proposées en réparation par ce projet de loi font économiser beaucoup d'argent à la CNESST et par ricochet aux employeurs, et ce, sur le dos des travailleurs !

Ce projet de loi propose un net recul aux travailleurs accidentés du Québec et l'indemnisation des lésions professionnelles sera de plus en plus difficile.

Limiter ainsi l'accès à l'indemnisation et la réparation des conséquences des lésions professionnelles, est-ce honorer le compromis social historique conclu en 1931 ?

Face à ces attaques, la mobilisation

Une réponse claire à cette question doit être donnée au gouvernement et au ministre du Travail. En janvier dernier, plusieurs militants en faveur des travailleurs, dont la FTQ, ont été invités à des audiences publiques afin de se faire entendre. Le 9 mars a débuté l'étude détaillée du projet de loi. Depuis, plusieurs séances se sont tenues. Certains amendements positifs pour les travailleurs ont été adoptés mais ceux-ci demeurent insuffisants. Début juin, une vigie de 59 heures organisée par les milieux syndicaux et communautaires a eu lieu devant l'Assemblée nationale afin de s'opposer à ce projet de loi. Nous avons été entendus puisque les travaux prévus cette semaine-là sur le PL59 ont été suspendus, et ce, au courant de cette vigie.

Restons mobilisés et continuons de dénoncer ensemble ce projet de loi. La santé à rabais, jamais !

Consultez le site de la FTQ <https://www.sante-a-rabais.ca/>

32e congrès du SCFP-Québec

Le 429 était présent

Maryse Chrétien, vice-président



Syndicat canadien de
la fonction publique



Le 11 mai dernier se tenait en visioconférence le 32^e congrès du SCFP-Québec. L'événement réunissait quelques centaines de salariés syndiqués à travers le Québec incluant les membres de l'exécutif du 429 et plusieurs directeurs syndicaux. La journée fût ponctuée de nombreux discours dont celui de M. Marc Ranger, directeur ainsi que de ceux de M. Patrick Gloutney, secrétaire général, et de M. Benoît Bouchard, président.

Les allocutions de chacun des intervenants venaient mettre en lumière les défis, enjeux et difficultés dont ont dû faire face les représentants syndicaux dans toutes les sections locales du SCFP-Québec en ce temps de pandémie.

Élections

Le congrès a aussi été la tribune pour la tenue d'élections pour certains postes du SCFP-Québec, dont celui des personnes présidente et de secrétaire générale. Ne briguant pas un autre mandat, M. Benoit Bouchard a cédé sa place à M. Patrick Gloutney, élu par acclamation. Également élu par acclamation, M. Frédéric Brisson, vice-président- affaires sociales, occupe depuis le poste de secrétaire général. Soulignons par ailleurs l'élection de M. Jonathan Arseneault, vice-président au SFMM 429, comme directeur (secteur municipal) au SCFP-Québec !



Arrivées et départs



Nathalie Giguère
Conseillère syndicale
au SCFP

Élise Boivin-Comtois
Conseillère syndicale
au SCFP



Nancy Roy
Conseillère syndicale
au SCFP

Maël Boulet-Craig
Agent de griefs et
responsable du maintien
de l'équité salariale



Kate Oudin
Agente de griefs

Christian Coallier
Agent des
régimes de retraite



Komi Amouzou
Agent de griefs

Personnes directrices syndicales

- Madame **Isabelle Beaudoin**,
ibeaudoin@sfgmm429.qc.ca,
nomination, SERVICE DE POLICE DE LA VILLE DE
MONTRÉAL/BUREAU DU TAXI DE MONTRÉAL
- Monsieur **Maxime Delorme**,
delorme.max@gmail.com,
nomination, ARRONDISSEMENT AHUNTSIC –
CARTIERVILLE

Nouvelles responsabilités



Giovanni Di Tirro
Agent des
régimes de retraite



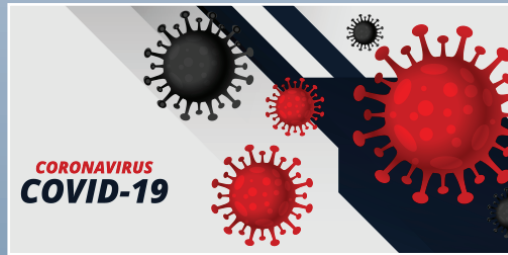
Marvin Ly
Agent de griefs et
responsable du main-
tien de l'équité salariale

COVID-19

Impacts chez nos membres



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



Le 16 mars dernier, une formation sur l'usure de compassion fut donnée par le Conseil régional FTQ Montréal métropolitain. Le Comité des délégués sociaux ainsi que les coresponsables du PAM du Syndicat y ont assisté. En ce temps de pandémie, nous trouvons tout à fait approprié de vous en parler. Voici quelques outils et réflexions qui pourront, espérons-le, aider les Cols blancs qui sont aidants naturels, délégués sociaux et toute la structure syndicale à se protéger. Nous vous invitons à consulter le site de la conférencière de cette journée, soit Madeleine Fortier, <https://madeleinefortier.ca>

Les gens en relation aidante sont les gens à risque. L'épuisement, la détresse sont que quelques facteurs qui peuvent sonner l'alarme. Voici la présentation de la formatrice que nous voulons partager avec vous.

L'usure de compassion : jusqu'où aller sans se brûler ?

Il existe quatre grandes catégories de causes ou de facteurs de risque de l'usure de compassion.

Causes personnelles

- **Histoire et expériences personnelles**
 - dépression, anxiété et personnalité.
- **Hyper-responsabilité**
 - syndrome du sauveur. Résistance à aller chercher de l'aide.
- **Méconnaissance de soi et de ses limites**
 - manque de confiance (envers soi et les autres), ne pas déléguer, difficulté à dire non et à lâcher prise.

Causes professionnelles

- **Clientèle**
 - situations difficiles, proximité de la clientèle, clientèle plus lourde et moins de ressources, faire à la place de.
- **Climat et conditions de travail**
 - surcharge de travail, isolement professionnel, manque de soutien (collègues, superviseur, soutien clinique), équipe dysfonctionnelle, climat malsain.
- **Sentiment d'incompétence**
 - manque d'expérience ou de formation, stress de performance et perfectionnisme.

Causes organisationnelles

- **Conditions de travail**
 - rigidité du cadre, personnes négatives, conflits (de valeur, internes), instabilité, manque de transparence, mauvaise gestion.

• Organisation du travail

- contraintes organisationnelles, bureaucratie, non participation à des décisions importantes; travail administratif excessif, manque d'objectif clair, manque de temps.

• Manque de ressources

- coupures financières et augmentation des demandes. Plus de travail, moins de ressources! Mode survie.

• Attentes

- attentes trop élevées de résultats. Augmentation des impératifs; échéances et exigences irréalistes.

Causes sociétales

• Rôle et préjugés

- médiatisation de la misère humaine; préjugés sur notre travail et/ou notre clientèle. Attentes élevées des autres (les sauver, trouver LA solution...), manque de reconnaissance, disponibilité et solutions instantanées.

• Isolement

- manque de réseau, pressions entre organismes, manque de partenariat.

• Crises

- gestion de crises plutôt que prévention.

Comment se protéger de l'usure de compassion?

Protection sur le plan personnel

- **Se faire aider**
 - Consulter, aller chercher de l'aide et des ressources, communiquer, parler avec l'entourage, partager ses préoccupations.
- **Reconnaître ses limites**
 - Ne pas minimiser ses problèmes et ses besoins; identifier ses besoins et ses limites; les respecter, s'affirmer.
 - Diminuer l'envie de tout contrôler, lâcher prise.
- **Reconnaître les symptômes**
 - Être à l'affût des symptômes, des signaux d'alarme, prendre des périodes de recul pour être à l'écoute de ce qui se passe en nous.
- **Se faire plaisir**
 - Identifier ce qui nous fait plaisir et y accorder une place.
 - Prendre le temps de vivre ses émotions.

Protection sur le plan professionnel

- **Limites**
 - Savoir dire non, mettre ses limites, s'affirmer, déléguer lorsque possible.
- **Communications**
 - Rencontres d'équipe et de partage; créer des espaces de discussion (ventilation); espaces de feedback : se féliciter; mettre en place avec l'équipe un protocole anti-conflit.
 - Verbaliser les problématiques aux bonnes personnes; proposer et apporter des solutions.
- **Tâches**
 - Clarifier les tâches et les attentes; répartir la charge de travail équitablement.

- **Prendre soin de soi**
 - Avoir des passe-temps, du temps pour soi.
- **Formation, coaching, méditation**
 - Découvrir et utiliser les forces de chacun.

Protection sur le plan organisationnel

- **Tâches**
 - Répartition de la charge émotionnelle, les dossiers; mise à des informations pour un bon suivi.
- **Communications**
 - Rencontres de partage hebdomadaire; rencontres de co-développement.
- **Milieu de travail**
 - Reconnaissance; Favoriser la cohésion de l'équipe; créer un milieu de travail positif; harmonisation des approches d'intervention.
- **Organisation**
 - Aménagement physique, comité social, valeurs de transparence et de respect; politiques faciles à consulter.
- **Rencontres d'évaluation : évaluer le travail mais aussi les liens d'équipe**

Protection sur le plan sociétal

- **Sensibilisation, éducation et prévention**
 - Tous les intervenants : gouvernement, public, personnes accompagnées, nos proches.
- **Se mobiliser, voter, revendiquer**
- **Améliorer la concertation entre organismes**

En terminant, merci à nos délégués sociaux sur le terrain. Le travail que vous accomplissez pendant cette pandémie est exceptionnel.

24_{sur}24

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

514 842-9463

Le Fonds de solidarité FTQ

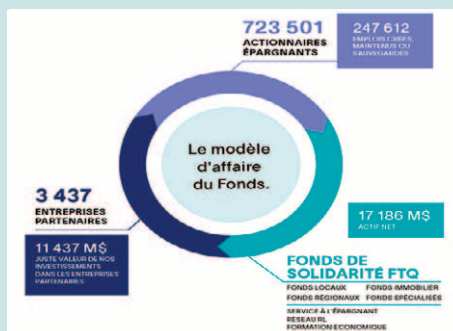
Un rendement annuel de 20,3 % en 2021



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

Cette année de pandémie en aura été une de surprises. Le prix de l'action est passé de 44,24 \$ au 31 mai 2020 à 53,21 \$ au 31 mai 2021. Le Fonds est résilient et demeure plus que jamais un acteur économique incontournable pour le Québec. Tous ensemble, on contribue à la prospérité socio-économique du Québec.

Le modèle d'affaires du Fonds FTQ



Une source de fierté : Janie C. Béïque est la nouvelle présidente et cheffe de la direction du Fonds de solidarité FTQ

Avocate de formation et cadre chevronnée avec plus de 20 ans d'expérience au sein du Fonds, le mandat de Mme Béïque a débuté le 1^{er} avril 2021. Mme Béïque arrive à la tête de l'organisation après avoir occupé le rôle de première vice-présidente aux investissements depuis 2018. Dans le cadre de ses fonctions, elle s'est notamment démarquée par sa capacité à définir une vision stratégique pour l'investissement et adopter un leadership de proximité qui aura permis au Fonds de répondre aux besoins en constante évolution des entreprises.

Écouter la vidéo inspirante de Janie C. Béïque : <https://cutt.ly/hmSu9sW>
Source : <https://cutt.ly/0mSiFKq>

Le Fonds mise sur la retenue sur le salaire

Le 10 mai 2021, le Fonds a annoncé la prolongation de la suspension des cotisations forfaitaires (ou par versement unique) au-delà du 31 mai 2021. Suite à la forte demande pour ses actions, le Fonds a annoncé qu'il ne pourra plus accepter à compter du 11 juin 2021 de nouvelles ententes pour l'acquisition d'actions par prélèvements bancaires automatiques, et ce, afin de s'assurer de respecter ses engagements et de maintenir l'équilibre du modèle d'affaires du Fonds. Ainsi, les cotisations par retenues sur le salaire et les ententes de prélèvements bancaires automatiques existantes, sont les seuls modes de souscription acceptés depuis le 11 juin dernier.

Avec la RSS :

Vous profitez des crédits d'impôt supplémentaires de 30%* à même votre paie;
Vous fixez vous-même le montant des retenues;
Vous pouvez modifier ou interrompre les retenues en tout temps;
Pas de paie ? Pas de retenue !

Source : fondstq.com

Campagne 2021

La campagne de versement des soldes de banques au 30 avril 2021 pour les salariés de la Ville de Montréal et des Villes liées a connu un succès retentissant cette année. Ce sont plus de 978 personnes qui ont choisi de verser leurs soldes au Fonds de solidarité FTQ pour un montant total de 2 592 022,90 \$.

Vous voulez profiter des avantages du Fonds?

Pour en savoir plus sur le Fonds ou pour devenir épargnant, contactez vos responsables locaux (RL) au Syndicat. Des rencontres de présentation du Fonds par Zoom sont offertes sur l'heure du midi. Inscription par courriel à fondstq@sfmm429.qc.ca.

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



En effet, le REER et le CELI avec FlexiFonds** sont maintenant disponibles.

Toute l'information se trouve au <https://cutt.ly/6hgEN43> ou en appelant au 1 800 567-3663.

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

Accédez à votre compte en ligne pour effectuer vos transactions et pour recevoir vos documents du Fonds, voir <https://cutt.ly/KhjvXGy>.

*Les crédits d'impôt accordés aux actionnaires du Fonds de solidarité FTQ sont de 15 % au Québec et de 15 % au fédéral. Ils sont limités à 1 500 \$ par année fiscale, ce qui correspond à l'achat d'actions du Fonds de solidarité FTQ d'un montant de 5 000 \$.

Veuillez lire le prospectus avant d'acheter des actions du Fonds de solidarité FTQ. Vous pouvez vous procurer un exemplaire du prospectus sur le site Web fondstq.com, auprès d'un responsable local ou aux bureaux du Fonds de solidarité FTQ. Les actions du Fonds de solidarité FTQ ne sont pas garanties, leur valeur fluctue et leur rendement passé n'est pas indicatif de leur rendement dans l'avenir.

** FlexiFonds de solidarité FTQ inc. est une filiale exclusive du Fonds de solidarité FTQ. Agissant à titre de placeur principal des parts des fonds FlexiFonds, FlexiFonds de solidarité FTQ inc. est un courtier en épargne collective, inscrit auprès de l'Autorité des marchés financiers.

Nous ne sommes pas seuls

Loi spéciale chez les débardeurs du port de Montréal

Après un conflit de travail de plus de 2 ans, les débardeurs du port de Montréal se sont vus imposer une loi spéciale les forçant au retour au travail. Les activités du port de Montréal étant jugées économiquement trop importantes, le gouvernement de Justin Trudeau a cru bon de s'ingérer dans la négociation en brimant un droit fondamental reconnu des travailleurs; celui de faire la grève.



Syndicalisme et poulets

Un projet de règlement est accepté à 66% chez Exceldor après un mois de grève pour les 550 travailleurs. Cet établissement de transformation de volaille a largement fait parler d'elle dans le cadre de ce conflit. En effet, plusieurs accusaient les travailleurs d'avoir causé l'euthanasie de milliers de volailles tandis que d'autres contestaient plutôt le fonctionnement du marché de la volaille au Québec. Peu importe, c'est avec un soupir de soulagement que les travaux de l'usine ont pu reprendre suite à un vote ayant eu lieu le 26 juin dernier.

Négociations du secteur public

Après la FTQ, la FAE, le SPGQ et la FIQ, c'est au tour de la CSQ et de la CSN d'avoir une entente de principe à présenter à ses membres après de difficiles négociations avec le gouvernement du Québec. De leur côté, au moment d'écrire ces lignes, l'APTS et le SFPQ n'ont toujours pas d'entente en vue. Les négociations du secteur public concernent l'ensemble des employés payés par l'État, tels que les infirmières, le personnel scolaire, les enseignants, le personnel de santé et plusieurs autres milliers de membres partout au Québec.

Ma place au travail

Des milliers de femmes au Québec ne peuvent pas retourner au travail dû au manque de places en garderie. Celles-ci se sont mobilisées et le mouvement *Ma place au travail* prend quotidiennement de l'ampleur. Jointes par des syndicats de travailleuses du milieu de la petite enfance, elles exigent une réaction rapide du gouvernement québécois.



Vigie contre le PL-59



Sophie Lefebvre, agente en réparation SST, Luc Veillette, représentant en prévention SST, Dominique Payette, directrice syndicale, Brigitte Boyte, vice-présidente, Patrick Dubois, vice-président et Guylaine Dionne, coresponsable du PAM.

Crédit photo : Félix Robidas



Patrick Gloutney,
président du
SCFP Québec et
Jonathan Arseneault,
vice-président

Crédit photo : Jonathan Arseneault

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)



Prochains tirages

31 août 2021 • 31 octobre 2021

31 décembre 2021

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

514 522-2661

info@burrowes.ca



BURROWES

COURTIERS D'ASSURANCES



ASSUREZ
VOTRE ÉTÉ!



CONSEIL DE VOTRE COURTIER

LES BEAUX JOURS SONT DE RETOUR.

Et avec eux, les motos, VTT, caravanes et véhicules de collection sont de nouveau sur les routes. Les bateaux naviguent à nouveau sur les lacs et les cours d'eau. Quelle que soit votre passion, sachez que nous avons le produit d'assurance adéquat.

Chez Burrowes courtiers d'assurance, nous transigeons avec pas moins d'une quinzaine d'assureurs spécialisés. La diversité des fournisseurs avec lesquels nous faisons affaires est notre force.

**Vous possédez un bateau ? Vous achetez un véhicule récréatif ?
Vous envisagez d'acquérir une automobile de collection ?**

**PROTÉGEZ VOTRE INVESTISSEMENT EN NOUS APPELANT !
NOUS AVONS LE PROGRAMME D'ASSURANCE ADAPTÉ À VOS BESOINS.**

**PRIX
PRÉFÉRENTIEL**
POUR LES MEMBRES
DU SYNDICAT
DES COLS BLANCS

514 522-2661 • info@burrowes.ca • www.burrowes.ca

Pourquoi investir dans votre régime collectif d'épargnes-retraite?

Notre caisse offre l'éventail des solutions d'épargnes et de placements de Desjardins en plus d'un régime collectif unique réservé aux employés municipaux.

Un mode d'épargnes

- Flexible : Aucun dépôt minimal pour profiter de nos frais de gestion réduits. Vous avez la possibilité d'y transférer un ancien fonds de pension ou votre REER personnel en plus de choisir le mode d'épargnes qui vous convient : REER, CELI, etc.,
- Familial : Votre conjoint peut participer et profiter des mêmes avantages que vous.
- Simple : Vous avez accès à une plate-forme web pour gérer vous-même vos placements en mode autonome ou pour en faire une vigie. Vous pouvez toujours avoir un entretien téléphonique avec des spécialistes qui vous épauleront en communiquant avec le Centre d'aide aux participants.

Pour les employés de la Ville de Montréal

À différentes périodes de l'année, la Ville de Montréal peut nous transférer directement vos soldes payables, sans déductions fiscales, à investir en REER (banques de temps, rétroactivité salariale, rémunération flexible, etc).

Vous bénéficiez ainsi du montant complet tout en profitant immédiatement de l'économie d'impôts et de l'intérêt sur votre investissement.

De plus, puisque cet argent n'est habituellement pas prévu à votre budget, c'est l'occasion rêvée de l'investir afin de le faire fructifier!



Détails et préadhésion au REER collectif* :

Daniel Désautels

Directeur principal
Développement des affaires

514 917.0401

daniel.desautels@desjardins.com



Desjardins

Caisse du Réseau municipal

* Le régime collectif d'épargne-retraite est offert par Desjardins Sécurité financière. Les employés de la Caisse Desjardins du Réseau municipal vous accompagneront vers des collaborateurs externes.

Moins de frais, donc plus d'argent dans vos poches!

Vous bénéficiez d'économies d'échelle sur les frais de gestion

Portefeuilles	Frais individuels ¹	Frais collectifs ²	Économie de frais
Portefeuille équilibré 65/35	2,09 %	1,37 %	0,72 %

En adhérant au régime de retraite collectif offert aux employés municipaux, vous profitez de frais de gestion beaucoup plus avantageux que ceux offerts dans des régimes individuels.

Investissement annuel de 5 000 \$³

Portefeuille équilibré 65 % actions - 35 % revenus fixes
Économie de 0.72 % sur les frais de gestion

20 ans

142 052 \$ régime individuel

153 504 \$ régime collectif

Économie de 11 452 \$

30 ans

242 396 \$ régime individuel

278 279 \$ régime collectif

Économie de 31 883 \$

¹ Source : Morningstar, moyenne des frais individuels pour les Fonds mutuels équilibrés sans frais à l'achat ou à la sortie.

² Source : Desjardins Assurances. Frais de gestion sous-jacents du portefeuille équilibré 65/35.

³ Aux fins de ce calcul, les rendements escomptés des placements sont estimés à 5 % annuellement.

Les rendements antérieurs ne constituent pas une indication ou une garantie à l'égard des résultats à venir.

À propos de nous

75 ans à votre service! Notre caisse a été créée par un pompier et un fonctionnaire de la Ville de Montréal en 1945. Notre mission? Assurer le bien-être financier des employés municipaux et de leur famille afin de les enrichir individuellement et collectivement.

C'est un volume d'affaires de 2.02 milliard de dollars que nos 17 485 membres, tous à l'emploi du réseau municipal, nous ont confié en 2021.

2600, boulevard St-Joseph Est, Montréal (Québec) H1Y 2A4 - Siège social
Tél. 514 526.4971 | Sans frais 1 800 465.2449 | Téléc. 514 526.0767



DesjardinsMunicipal.com



CaisseReseauMunicipal



