

COL BLANC

Été 2022 • Volume 55, numéro 1

Les enjeux pour la prochaine année p. 3

Le télétravail, cette nouvelle réalité p. 14

Aide-bibliothécaires

L'histoire de vos conditions de travail
d'auxiliaire à permanent p. 21



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

Sommaire

Merci pour votre confiance

Guylaine Dionne, présidente

3-4

Un parcours diversifié

Maryse Picard, trésorière-archiviste

5

Mots des vice-présidentes

Brigitte Boyte, Nancy Gagné et Eliane Scofield-Lamarche,

vice-présidentes

6-7-8

Être là pour les membres

Komi Amouzou, agent de griefs

9

L'avenir est féministe

Le Comité de condition féminine

11

Demander sa rente de retraite

Giovanni Di Tirro, agent des régimes de retraite

12

Encore la pandémie...

Frank Mazza et Luc Veillette, agents de prévention en SST

13

Le télétravail, cette nouvelle réalité

Frank Mazza, agent de prévention en SST

14

Violence conjugale : un fléau qui doit cesser

Sébastien Bluteau, coresponsable du

Programme d'aide aux membres

15

Les délégués sociaux et les déléguées sociales :
un réseau d'entraide syndical

Le Comité des délégués sociaux

16

Fonds FTQ : Toujours présent pour vous !

Simon Welman, responsable local du Fonds au SFMM

18-19

Équipe du SCFP, des personnes dévouées pour vous !

L'équipe des conseillers SCFP

20

L'histoire de vos conditions de travail
d'auxiliaire à permanent

Josette Lalande, retraitée, aide-bibliothécaire principale,

Bibliothèque Marc-Favreau

21

Prochaine date de tombée

14 octobre 2022

L'équipe du ColBlanc

ÉLIANE SCOFIELD-LAMARCHE, responsable à l'Exécutif
SIMON WELMAN et **PATRICK LAMOTTE**,
agents de communication

Comité du journal
JACINTHE VIGLIONE, membre

Notre couverture – Photo de l'Exécutif
(photo : Patrick Lamotte)



COL BLANC

Votre magazine syndical

Lauréat du Prix des communications 2021

du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP)



Le ColBlanc a remporté le prix dans la catégorie «Meilleur contenu écrit». C'est avec une grande fierté que nous acceptons cette marque de reconnaissance. Le Comité du journal tient à souligner à quel point ce prix nous motive à vous offrir des éditions des plus pertinentes pour bien vous informer de tout ce qui se passe dans notre vie syndicale. Le ColBlanc est un outil incontournable de mobilisation dont nous sommes fiers et qui contribue à donner de la visibilité au dur travail des représentants syndicaux pour leurs membres !

Cette édition estivale offre aux membres un peu de lecture pendant qu'ils prennent une pause sous le soleil d'été ! Prenez soin de vous et de vos proches et passez un été ressourçant !

Solidairement,

Le Comité du journal

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.

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.**

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

Mot de la présidente

Guyline Dionne

Merci pour votre confiance



Chers Cols blancs,

C'est avec une immense fierté aujourd'hui que je m'adresse à vous pour la toute première fois dans notre *ColBlanc*. Éluë par acclamation le 28 septembre 2021 en même temps que mon bras droit, Patrick Dubois, secrétaire général, puis avec toute notre équipe élue le 13 octobre dernier. C'est avec joie et honneur que j'occupe le poste de présidente du SFMM (SCFP). Je vous remercie pour votre confiance.

Une riche expérience

Au cours de ma carrière à la Ville de Montréal depuis 1999, j'ai rencontré des gens tellement significatifs pour moi avec qui j'ai appris à défendre les travailleurs avec la fougue et l'envie de changer les choses qu'on me connaît. En 2007 je deviens déléguée sociale, puis déléguée syndicale en 2009 et directrice syndicale en 2016. En 2018, j'ai occupé la fonction de coresponsable du Programme d'aide aux membres (PAM). Cette expérience m'a aidé à cibler les besoins urgents chez les Cols blancs. Et je dois vous avouer que c'est cette expérience même qui m'a fait prendre la décision de devenir présidente. Le désir de changer les choses et de croire en la cause syndicale sont les deux principes qui m'ont fait prendre une telle décision.

En équipe, on va plus loin

Cependant, une seule personne ne peut réussir à faire tout ce travail sans l'aide d'une bonne équipe qui partage les idéaux d'une structure syndicale bien rodée et formée et sur des gens sur qui l'on peut compter et s'appuyer. En plus de mon équipe de 8 personnes du Comité exécutif, je peux compter sur le soutien de mon fils et de mon conjoint qui ont accepté de vivre cette expérience avec moi. Merci à tous et ensemble, soyons vecteurs de changement!

Cependant, une seule personne ne peut réussir à faire tout ce travail sans l'aide d'une bonne équipe qui partage les idéaux d'une structure syndicale bien rodée et formée et sur des gens sur qui l'on peut compter et s'appuyer.

LES ENJEUX POUR LA PROCHAINE ANNÉE

Le climat de travail

Nous savons qu'un malaise existe et persiste au niveau du climat de travail et nous pensons que judiciariser les problématiques ne servent personne. Il faut s'inspirer des leçons que nous avons acquises au fil du temps. Nous devons travailler en collaboration et en partenariat avec les différents représentants syndicaux présents sur l'île de Montréal, les organismes sociaux et communautaires ainsi que les représentants de la société civile afin d'identifier les pistes de solutions souhaitables à un meilleur climat de travail. La toxicité du climat dans différents secteurs nous fait craindre une perte de l'expertise et un désintéressement du milieu de travail dans lequel nos membres œuvrent au quotidien. Nous demandons la création d'une table de réflexion et de concertation sur le climat de travail, ses enjeux et les pistes de solutions.

Enjeux sur le racisme

De grands enjeux et concepts souvent contestés, mais pour nous, l'identification de la problématique ne doit pas en être une d'inaction ou de vœux pieux. Nous souhaitons la création d'une table permanente vouée à l'identification des problématiques réelles et la recherche de solutions concrètes et accessibles. Nous souhaitons y

siéger par la participation de travailleurs touchés par le racisme en milieu de travail.

La Division du Respect de la personne à la Ville de Montréal

Entité qui a été créée de bonne foi, mais qui manque cruellement de transparence et d'indépendance. Seul l'Employeur y choisit ses responsables d'enquêtes en

SUITE À LA PAGE 4

MOT DE LA PRÉSIDENTE

matière d'harcèlement. Nos travailleurs qui portent plainte face à une situation d'harcèlement n'y croient plus, se sentent jugés, et même plusieurs méthodes d'identification et d'enquêtes dépassent l'entendement. L'accompagnement par une personne représentante syndicale doit être considéré et encouragé par les responsables des enquêtes. De plus, nous demandons que le processus et la nomination des personnes responsables de l'enquête soient faits de façon conjointe avec le Syndicat afin d'apporter de l'équité de traitement et une plus grande transparence au processus.

Le télétravail

Un enjeu qui est devenu une réalité imposée par la pandémie demeure l'application du télétravail comme modification des conditions de travail d'une vaste majorité de nos travailleurs. Nous devons travailler ensemble et de façon respectueuse des rôles et responsabilités qui incombent à chacun. Nous sommes reconnus comme le représentant négociateur de nos travailleurs Cols blancs et nous n'accepterons pas qu'une application restrictive et individualisée des conditions de travail et des droits de nos membres soit ainsi appliquée par les relations de travail. Nous avons réussi à négocier une entente de télétravail hybride et respectueuse des droits et des conditions de travail conventionnées. Fragiliser les rapports collectifs de travail que nous avons acquis ne fera qu'augmenter le fossé d'incompréhension que nous souhaitons tous voir disparaître.

Rencontre avec mesdames Valérie Plante et Dominique Ollivier

Rappelons que nous avons rencontré la mairesse de Montréal, madame Valérie Plante, ainsi que la présidente du comité exécutif de la Ville, madame Dominique Ollivier en décembre dernier. Nous avons présenté nos



CRÉDIT PHOTO : JONNY CLOW, UNSPLASH

demandes et elles ont démontré une bonne écoute. Je crois qu'ensemble, nous pourrions faire de grandes réalisations.

Une main tendue

Je souhaite une collaboration pleine et entière avec tous les employeurs chez qui nos membres œuvrent en offrant des services municipaux de grande valeur aux citoyens.

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.

Mot de la trésorière-archiviste

Maryse Picard

Un parcours diversifié



Mon parcours syndical a débuté comme secrétaire-trésorière du syndicat des grands magasins Woolco. Mes chevaux de bataille, durant ces années, ont été les congés de maternité, qui ne durent que 6 mois, incluant les semaines avant l'accouchement, les congés sans solde pour les retours de maternité problématique et le sexisme. J'ai même eu la chance de participer à une négociation de convention collective avec « les grands patrons », ceux que l'on ne voyait jamais puisque le magasin avait un gérant général.

C'était donc complètement naturel pour moi de m'impliquer pour les Cols blancs de la Ville Montréal. De 2009 au 28 septembre dernier, j'ai été déléguée syndicale, et par la suite, directrice syndicale de cinq services centraux, dont l'évaluation foncière, la performance organisationnelle, l'expérience citoyenne et des communications, la concertation des arrondissements et le développement économique.

Approche sociale et implication

Le travail syndical ne peut se faire sans une approche sociale. C'est pourquoi j'ai suivi la formation de déléguée sociale dès mes débuts afin d'être le mieux outillée possible pour apporter une aide à mes membres, peu importe les circonstances. J'ai été membre du Comité des délégués sociaux à partir de 2014.

Ceux et celles qui me connaissent savent que la santé et la sécurité du travail (SST) me tient à cœur. C'est pour cette raison que je me suis impliquée comme membre dans le Comité général de coordination.

Je me suis aussi impliquée dans le Comité de la condition féminine. À partir de 2011, comme membre, et par la suite, pour devenir la secrétaire du comité. Bien que nous ayons une journée soulignant tout le travail que nous avons accompli pour améliorer nos conditions, encore aujourd'hui, beaucoup de travail reste à faire pour les femmes dans leurs milieux de travail, personnel et familial.

L'importance des finances du Syndicat

Après avoir observé les finances du Syndicat, j'ai décidé qu'il était grandement temps de mettre mes compétences de secrétaire-comptable à contribution. Ces compétences acquises au privé, en plus de celles développées à la Ville de Montréal et mes expériences syndicales antérieures me permettent de comprendre la tâche ardue que cette fonction représente ayant déjà occupé ce poste dans un autre syndicat.

Les finances d'un syndicat doivent être à l'image des valeurs de sa structure. Couper pour couper, ça ne fonctionne pas. Je suis convaincue que nous saurons trouver des solutions stratégiques pour rétablir la santé financière du Syndicat sans nuire au service aux membres.

Je me suis aussi impliquée dans le Comité de la condition féminine. À partir de 2011, comme membre, et par la suite, pour devenir la secrétaire du comité. Bien que nous ayons une journée soulignant tout le travail que nous avons accompli pour améliorer nos conditions, encore aujourd'hui, beaucoup de travail reste à faire pour les femmes dans leurs milieux de travail, personnel et familial.

Ensemble, entamons la relance du SFMM 429 !

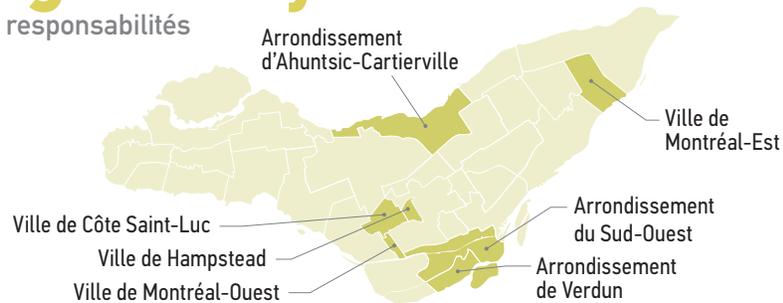
Vice-présidente



Brigitte Boyte

et ses responsabilités

± 1950
membres



Société paramunicipale

- Agence de mobilité durable

Service de la ville centre

- Service de l'Espace pour la vie

Une militante engagée

Mère de famille engagée syndicalement depuis 2007, j'ai occupé les fonctions de déléguée syndicale et de directrice syndicale. Depuis plus d'un an, je suis vice-présidente au SFMM 429. Je me suis représentée avec mon expérience, mais surtout avec la conviction profonde que je peux contribuer pour qu'on en fasse plus et mieux en tant qu'organisation syndicale.

Ceux qui me connaissent peuvent témoigner de l'importance du bien-être au travail et de la conciliation travail-vie personnelle dans ma vie. Ce sont les priorités dont je fais la promotion dans chacune de mes interventions en tant qu'élue.

Engagement et télétravail

Je m'engage à travailler en entière collaboration et transparence avec les membres pour l'amélioration de nos conditions de travail en général, mais surtout en télétravail. S'il y a bien une chose que la pandémie nous a démontrée, c'est que l'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle était beaucoup plus difficile à obtenir qu'on pourrait le croire. Un horaire avec plus de flexibilité n'est pas du luxe, mais bien un besoin essentiel dans la vie des travailleuses et travailleurs en 2022.

L'avènement du télétravail pose aussi une panoplie de problématiques en santé et en sécurité du travail. Siégeant sur le Comité SST local et ayant aussi été membre du Comité général de coordination en santé et sécurité au travail de la Ville de Montréal, j'ai l'intention de contribuer à la réflexion afin de protéger nos membres.

Des expériences variées

J'ai négocié plusieurs ententes, obtenu plusieurs règlements de grief en faveur des membres. Mon expérience dans les comités syndicaux m'a permis de considérer les relations de travail comme beaucoup plus larges qu'un simple espace de négociation. Pour comprendre les membres du SFMM 429, il faut avoir une vue d'ensemble des problématiques, une vision en profondeur plus objective de certaines situations. Les réalités humaines ne se résument pas à des articles de convention collective.

C'est aussi pourquoi je me suis impliquée tour à tour dans le Comité de la condition féminine, d'éducation et des statuts et règlements. Je suis convaincue que l'amélioration de la représentation syndicale passe par ce type d'implication à l'intérieur de notre structure et que beaucoup de travail reste à faire.

Une motivation indéfectible

J'ai toujours effectué mon travail en toute authenticité et je m'engage à poursuivre dans cette même philosophie, c'est-à-dire : les membres en premier. À l'écoute et proactive, je suis enthousiaste de continuer à améliorer nos conditions de travail, tout en respectant vos valeurs. Ensemble, nous irons plus loin !

Comité d'éducation

La formation La déléguée, le délégué (SFMM429) reprendra cet automne. Contactez le Comité d'éducation à education@sfmm429.qc.ca pour plus de détails (contenu, inscription, etc.)

Vice-présidente



Nancy Gagné

et ses responsabilités

± 1850
membres

Arrondissement
de L'Île Bizard-
Sainte-Genève

Arrondissement
de Saint-Laurent

Ville de Baie-D'Urfé
Cité de Dorval

Arrondissement de
Côte-des-Neiges-
Notre-Dame-de-Grâce

Organismes et sociétés paramunicipales

- Bureau du vérificateur général

Service de la ville centre

- Service des finances
- Bureau des régimes de retraites (dépenses communes)
- Service de l'environnement
- Service des technologies de l'information
- Dépenses communes (MTESS)

Une femme rigoureuse et passionnée d'environnement

Mon parcours à la Ville de Montréal a débuté en 2003. J'occupais à l'époque un poste de commis inspection au sein de l'arrondissement de Saint-Laurent. Puis en 2006, j'ai obtenu un poste d'agente de protection en environnement, toujours à Saint-Laurent. J'ai obtenu ma permanence sur ce poste en 2008. Au cours des dernières années, j'ai également eu des fonctions supérieures comme agente technique en environnement.

Dans l'exécution de mon travail, je dois appliquer divers règlements municipaux en environnement et réaliser plusieurs projets liés aux enjeux environnementaux sur le territoire. J'ai toujours fait preuve de rigueur et accompli mon travail de façon consciencieuse, méthodique et structurée. Ce sont, quant à moi, des forces essentielles pour gérer les divers dossiers syndicaux.

Une représentante syndicale tenace et dévouée

En 2017, j'ai rejoint l'équipe du SFMM 429 en tant que directrice syndicale de l'arrondissement de Saint-Laurent. Plusieurs enjeux syndicaux m'interpellaient et je trouvais nécessaire de pouvoir aider mes collègues qui vivaient différentes situations problématiques dans leur emploi.

À mon arrivée en poste, j'ai pris en main le dossier de l'horaire flexible. Nous avons une entente à Saint-Laurent au sujet de l'horaire flexible qui n'était pas respecté. À la suite de plusieurs rencontres avec l'employeur, les

employés peuvent maintenant bénéficier de l'horaire flexible selon notre interprétation de la lettre d'entente.

Un dossier majeur que j'ai pu régler dans la dernière année est la création de sept postes permanents pour lesquels j'avais fait plusieurs griefs à l'encontre des actions de l'Employeur.

Au cours des années, j'ai également accompagné plusieurs membres qui subissaient du harcèlement ou des contraintes de la part de l'Employeur. Cet aspect de mon travail, lorsque j'étais directrice syndicale, était fondamental.

Protéger et défendre les membres

Depuis 2017, j'étais impliquée dans le Comité local en santé et sécurité au travail à l'arrondissement de Saint-Laurent. De plus, j'ai été une représentante des membres du SFMM 429 concernant les contestations en admissibilité en vertu des articles 19.05 et 19.14 de la convention collective.

Je suis une personne juste, loyale, disponible et généreuse de son temps, qui souhaite contribuer au bien-être des membres. Je désire travailler dans la même direction que mon équipe pour assurer le meilleur traitement des dossiers syndicaux, dont le suivi de notre convention collective ainsi que des demandes des membres.

Je suis heureuse de représenter fièrement les membres du SFMM 429 !

Passez
à l'ère
numérique



Besoin de faire une mise à jour de vos renseignements ?

Écrivez à viragevert@sfmm429.qc.ca ou sfmm@sfmm429.qc.ca en nous indiquant votre matricule d'employé et vous serez rapidement informés des changements de votre vie syndicale.

Rappel pour le FSMA

Le dépôt direct pour le remboursement des réclamations est maintenant disponible. En savoir plus : <https://cutt.ly/5mY9gUN>.



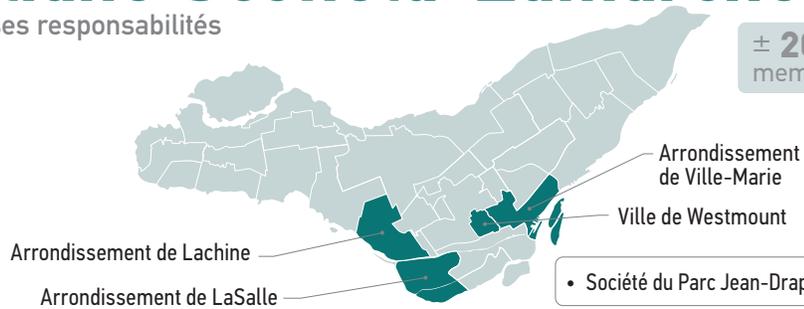
Vice-présidente



Éliane Scofield-Lamarque

et ses responsabilités

± 2000
membres



Organismes et sociétés paramunicipales ou privées

- Parc Six Flags SEC (La Ronde)
- Bureau du taxi

Service de la ville centre

- Service de sécurité incendie de Montréal (SIM)
- Service des infrastructures du réseau routier
- Service de police de la Ville de Montréal (sauf Central 911 et QG)

Le *ColBlanc* nous donne l'opportunité de parler directement à l'ensemble de nos membres dans le journal syndical. J'ai décidé de saisir cette opportunité pour vous présenter la structure syndicale que j'ai le bonheur de servir et ses enjeux!

En octobre 2021, j'ai été élue vice-présidente du Syndicat des Cols blancs de Montréal, le 429, avec un Comité exécutif incroyable. Après avoir savouré un instant la victoire, il fallait rapidement se mettre au travail.

C'est ainsi que je suis devenue responsable de 9 unités de Cols blancs différentes, soit la Ville de Westmount, les arrondissements de Lachine, de LaSalle, de Ville-Marie, Parc Six Flags Montréal (La Ronde), la Société du Parc Jean-Drapeau, un peu plus de la moitié du Service de police de la Ville de Montréal, le Service des infrastructures et du réseau routier et le Service des incendies de Montréal.

Venant moi-même du SPVM, je suis habituée aux lettres d'entente atypiques, aux horaires 24/7 et aux services d'urgence. Mon défi, en entrant en poste, était d'apprendre à comprendre, par exemple, les arrondissements et leurs auxiliaires. J'ai aussi dû lire de nouvelles conventions collectives complètement différentes de celle de la Ville de Montréal.

C'est pourquoi avant même d'ouvrir mes dossiers, j'avais d'abord besoin d'un agent de griefs avec qui travailler au quotidien et ayant des forces complémentaires aux miennes. C'est pour cette raison que Pierre Bissonnette, ancien directeur de l'arrondissement du Sud-Ouest, s'est joint à moi pour faire équipe. Un agent de griefs est un partenaire de travail essentiel, et ensemble, nous formons une équipe solide pour les 2000 membres que nous représentons. J'en profite pour souligner à quel point Pierre a rapidement appris son nouveau travail en devenant indispensable à notre équipe de personnes représentantes syndicales sur le terrain.

Un sport d'équipe

Le syndicalisme, c'est un sport d'équipe et le rôle premier d'une personne vice-présidente et de son agent de griefs,

c'est de coordonner les structures syndicales formées de personnes déléguées et de personnes directrices. C'est de cette façon que nous avons rencontré Simon Deschamps-Léger, Jérémie Lapikas, Éric Lotke, Sylvain Piteau, Brigitte Thiboutot, Philippe David, Christiane Brault, Daniele Bonami, Dali Lavoie, Lilia Ben Abdelkader et leurs équipes de personnes déléguées qui ne cessent de nous impressionner et de grandir en nombre!

Il est primordial de souligner le travail formidable que ces personnes directrices et déléguées font au quotidien.

D'ailleurs, nous ne pouvons passer sous silence le départ récent de Dali Lavoie qui représentait fièrement la Société du Parc Jean-Drapeau depuis plusieurs années. Dali, je souhaite que tes nouveaux défis soient à la hauteur de ce que tu veux accomplir! Tes nouveaux employeurs sont chanceux de t'avoir!

Parlant de la Société du Parc Jean-Drapeau, des négociations ont lieu cet été et nous demandons que les Cols blancs aient des salaires compétitifs, mais aussi cohérents avec la tâche qu'ils font au travail! Nous donnerons bien évidemment des nouvelles des négociations, promis!

D'ailleurs, avis aux membres Cols blancs de Westmount, les négociations arrivent l'année prochaine et Philippe, l'équipe de délégués, Pierre et moi vous consulterons très prochainement!

Entre-temps, à Lachine, après plus de 10 ans sans représentation sur le terrain, Simon Deschamps-Léger rebâtit rapidement des relations de travail efficaces. Ça mérite d'être souligné!

D'ailleurs, plusieurs directeurs sont nouveaux dans leurs fonctions et impressionnent par la vitesse avec laquelle ils apprennent leur travail; Éric Lotke, Christiane Brault, Simon Deschamps-Léger, Jérémie Lapikas, Brigitte Thiboutot, chapeau! Certains avaient de l'expérience de

délégué, d'autres non, mais peu importe, vous faites de l'excellent travail au même titre que le reste de l'équipe! Chapeau!

Axé sur les solutions Être là pour les membres



Komi Amouzou, agent de griefs

Salarié de la Ville de Montréal depuis 2008, j'ai intégré l'équipe syndicale de 2011 à 2016 en tant que délégué syndical, directeur et maintenant agent de griefs.

Un leader axé sur les solutions

Je me suis toujours efforcé de faire la différence partout où j'ai œuvré. Je suis quelqu'un d'assidu qui tient à maîtriser ses dossiers, à être très rigoureux dans la planification organisationnelle. Mes expériences en gestion, en inspection et en coordination, m'ont appris que l'accomplissement quotidien reposait tout d'abord sur les forces de tout un chacun. J'ai le courage de mes opinions et je donne une vision et une direction claires et cohérentes de ce que je m'attends de mon équipe. Je suis un leader qui encourage et motive ses membres à prendre de l'initiative, à apprendre continuellement et à contribuer à trouver des solutions. Je suis à l'écoute et en tant que coach, j'évalue et je donne les rétroactions auxquelles chacun est en mesure de s'attendre pour se développer dans les standards établis.

Saisir les enjeux et établir un diagnostic

Connaissant mes forces, je possède une excellente aptitude de coordination et de relation de travail en ayant une vision globale et en agissant localement sur les points importants. J'ai également une capacité à saisir rapidement les enjeux, à établir un diagnostic précis et à agir avec urgence aux besoins pour atteindre les objectifs dans des échéanciers prescrits sans négliger l'apport des collègues. Je suis organisé et je suis habilité à élaborer et plus ardu en place et soutenir différents processus favorisant des résultats sur le terrain. J'ai développé une capacité marquée pour la négociation et la résolution de problèmes. Rassembleur, je donne l'exemple et me conduis de façon à mériter la confiance et le respect de mon entourage.

SUITE DE LA PAGE 8

C'est aussi un bonheur de pouvoir compter sur des directeurs plus expérimentés comme Sylvain Piteau qui est directeur depuis... longtemps! Nous pouvons compter sur son statut de vétéran et profiter de son expertise! C'est fortement apprécié!

Partout dans nos secteurs, nous avons entamé les comités de griefs réguliers et les négociations. Jusqu'à maintenant, soyons fiers d'avoir réglé de nombreux griefs à l'avantage des membres que nous représentons. Certains demeurent encore ouverts et plus ardu, mais nous maintenons la pression sur l'Employeur.

Je conclurais en remerciant tous les membres de leur compréhension et leur patience. En arrivant en poste, il a fallu partir la machine et certaines surprises nous attendaient. Mais soyons clairs; peu importe les défis qu'ils nous restent à relever, nous le faisons en talonnant nos vis-à-vis patronaux, certains étant d'une efficacité redoutable et d'autres malheureusement moins.

Les vacances attendront l'automne. Nous passerons l'été ensemble, s'appropriant nos nouvelles fonctions et défendant nos conditions de travail !



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/5mYMWwb>

514 842-9463

Communications – Communiquez-nous ce que vous voulez qu'on communique!

Notre Comité communication et mobilisation veut vous entendre sur ce que vous désirez recevoir comme communication de la part de votre Syndicat. Vous voyez un article de journal, une entrevue ou une communication interne qui vous interpelle? Vous aimeriez que votre syndicat s'exprime sur le sujet? Écrivez-nous au comitecommunication@sfmm429.qc.ca

BURROWES

COURTIERS D'ASSURANCES

fait des heureux!

FÉLICITATIONS

à Patrick Collin!

HEUREUX GAGNANT

d'une
carte cadeau

de **500\$**

Carte Master Card prépayée.



Prix négocié pour les
MEMBRES DU SYNDICAT DES
COLS BLANCS et leur famille!



BURROWES

COURTIERS D'ASSURANCES

DES SOLUTIONS D'ASSURANCE
dans tous les domaines

888 522-2661
www.burrowes.ca





L'AVENIR EST FÉMINISTE

Le comité de la condition féminine

Le 8 mars dernier, la Journée internationale des droits des femmes fut l'occasion idéale pour célébrer les nombreuses victoires comme travailleuses et comme femmes. Le thème cette année est: l'avenir est féministe. Il regroupe tous les combats, les batailles et les luttes. Parce que chaque femme est forte, déterminée et inébranlable, il est normal d'exiger une société féministe qui incarne nos valeurs progressistes.



Nous voulons une société qui unit nos voix et nos horizons pluriels et qui reconnaît l'intersectionnalité des oppressions; une société qui répond finalement aux besoins des femmes et qui respecte leurs droits et leur dignité.

Unissez-vous avec assurance et dans l'espoir afin de créer un monde de liberté, de solidarité, de justice, de paix et d'équité.

Un visuel fort

Le visuel 2022 comporte des faisceaux de couleurs, illustrant la lutte historique des femmes pour leurs droits, qu'on ne doit pas oublier. Les mains représentent le savoir ancestral des femmes sur les plantes médicinales au cours de l'Histoire et de leurs préoccupations pour l'environnement. C'est l'intention collective de voir naître un avenir féministe ou toutes et tous peuvent s'épanouir en paix.

L'épouvantable réalité des féminicides

Il va de soi d'avoir une pensée pour les nombreux féminicides qui sont survenus depuis le début de la pandémie. Ceux-ci ont augmenté d'approximativement 50 % en un an. Ce sont des femmes comme nous toutes qui sont tombées au combat. Ces femmes auraient pu être vos sœurs, vos amies ou vos collègues. La violence conjugale existe depuis fort longtemps et c'est l'affaire de tout un chacun de la combattre, femmes et hommes ensemble.

Pandémie, charge mentale et avenir

Depuis 2020, la pandémie frappe durement. Il a fallu revoir nos méthodes conventionnelles pour faire les choses. Ne pouvant plus se voir en présentiel, il a fallu mettre les bouchées doubles pour arriver à tout gérer, d'où une augmentation significative de la charge mentale, surtout pour les femmes.

Pour ces raisons, le Comité de la condition féminine a envoyé une carte à nos valeureuses femmes, qui représentent près de 60 % des Cols blancs de la Ville de Montréal. Nous sommes déjà à pied d'œuvre pour préparer un événement de la Journée internationale des droits des femmes 2023.

Soyons vigilantes et combatives !



Nous tenons aussi à souligner notre premier membre masculin au sein du comité. Jorge Flavio Medina a été élu le 7 décembre lors d'un Conseil de direction. Voici ce qu'il nous a répondu lorsqu'on lui a demandé « Pourquoi souhaitez-tu faire partie du Comité de la condition féminine? »

« Eh bien, la première chose est que je suis un fils, un mari et un père. Les batailles pour progresser vers une société plus juste et plus équitable ne me sont pas étrangères. Le combat pour l'équité de nos épouses et mères a longtemps été relégué. C'est pourquoi aujourd'hui, nous devons tous être dans ce combat, qui est l'une des principales injustices sociales de notre époque. Pour les femmes que j'aime, je souhaite tenter de faire une différence. J'adhère totalement au propos de la combattante des causes sociales, Rosa Luxemburg : « Pour un monde où nous sommes socialement égaux, humainement différents et totalement libres. »

Bienvenue Jorge Flavio!

Demander sa rente de retraite

Une décision importante !

Giovani Di Tirro, agent des régimes de retraite



L'effet de la pandémie sur la décision de prendre sa retraite

Nous vivons depuis plusieurs mois une pandémie qui a changé nos habitudes de vie. Durant cette période, nous avons adopté de nouvelles habitudes afin de respecter une distanciation lorsque nous sommes en contact avec d'autres personnes. Le port du masque fait maintenant partie de notre quotidien, de même que la désinfection des mains et biens d'autres façons de faire, en incluant bien sûr les nouvelles méthodes de travail. **On constate que la vision du travail et de la retraite se modifie profondément dans la société.**

De nos jours et plus que jamais, la technologie prend une place de plus en plus importante dans notre vie personnelle et professionnelle. Elle nous permet de faciliter nos communications et d'échanger en visioconférence. Depuis le début de la pandémie, nous avons adopté de nouvelles façons de faire afin d'assurer le suivi à l'ensemble de nos membres par le biais de rencontres et d'entrevues de retraite personnelles par visioconférence.

Des facteurs importants à considérer

L'âge auquel nous comptons recevoir notre rente est une décision qui influencera nos revenus pour le reste de notre vie. À titre d'exemple, si on décide de prendre notre retraite entre 55 et 65 ans, il y aura probablement des conséquences sur notre planification financière.

À 55 ans, nous n'aurons accès à aucun programme public, que ce soit le Régime de rentes du Québec (RRQ) ou la pension de la Sécurité de la vieillesse (SV) du gouvernement du Canada. Pendant cette période, nous ne pourrons compter que sur le régime de retraite de l'Employeur et nos épargnes personnelles.

À 60 ans, il s'agit de la première date à laquelle nous devenons admissibles à la rente de retraite du RRQ. Le fait de prendre la rente dès 60 ans fera en sorte que celle-ci sera réduite par rapport à la rente que nous aurions touchée à 65 ans, car nous commencerons à la toucher plus tôt. Donc, nous la recevrons vraisemblablement plus longtemps.

Avant de demander la rente de la RRQ, il faut prendre en considération plusieurs facteurs pour nous assurer que nos revenus seront suffisants tout au long de notre retraite.

À 65 ans, nous aurons accès à toutes les sources de revenus de retraite disponibles, notamment la pension de la SV.

En savoir plus

Si vous désirez faire une rencontre dans le cadre de votre planification de la retraite et afin de vous aider à voir les options offertes, nous vous offrons un service personnalisé, notamment par visioconférence ou par des rencontres individuelles pour tous les membres du SFMM (SCFP). N'hésitez pas à contacter votre agent par courriel au gditirro@sfmm429.qc.ca.

Cette décision importante mérite une profonde réflexion !



Santé et sécurité au travail

Encore la maudite pandémie...

Frank Mazza et Luc Veillette, agents de prévention en SST



Des changements majeurs dans nos vies

Depuis deux ans, la planète subit une pandémie sans précédent. Tout ce qui n'était pas essentiel a été fermé, et pour plusieurs employés de la Ville de Montréal, ce fut le début de modifications profondes reliées au télétravail. Bien entendu, de nombreux travailleurs sont restés en poste dans les lieux de travail, puisque leurs tâches n'étaient pas compatibles avec le télétravail. L'obligation de se protéger du virus a démontré que le télétravail fonctionne, mais il nécessite un minimum de précaution. Il n'y a pas que des avantages au télétravail. La communication n'est pas évidente et les tables de cuisine ont remplacé les bureaux chez plusieurs travailleurs. C'est clair que l'ergonomie a été, est et sera un enjeu majeur pour les employés en télétravail. Au fil des mois, plusieurs services et arrondissements ont permis à leurs employés de passer au bureau pour récupérer certains équipements dans le but d'améliorer les installations à la maison.

De nouvelles façons de faire

Au moment d'écrire ces lignes, la Ville vient d'annoncer un retour au bureau en mode hybride. Ce sera une nouvelle

réalité pour tous. Cependant, le retour au bureau ne signifie pas que la pandémie est derrière nous, bien au contraire d'ailleurs. Les mesures de prévention recommandées par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) doivent être suivies à la lettre par les employeurs et les travailleurs. C'est donc dire que le questionnaire quotidien sur l'état de santé, le lavage des mains, l'étiquette respiratoire ainsi que le port du masque, si on se retrouve à moins d'un mètre d'un autre travailleur ou d'un citoyen, sont des mesures qui sont toujours en vigueur (au moment d'écrire ces lignes). Les mesures de prévention peuvent encore être modifiées en fonction de l'évolution de la pandémie.

La santé et la sécurité du travail en tête

Les facteurs de risque pour la santé et la sécurité du travailleur peuvent être liés notamment à sa situation de travail (température, facteur éolien, contact avec des objets, humidité, etc.) Mais aussi aux conditions individuelles (habillement, fatigue, troubles circulatoires, alimentation déficiente, etc.)

Vos agents de SST sont là pour y voir !

Tournée des piscines

Chaque année, nos préventionnistes en santé et sécurité au travail ainsi que les représentants syndicaux locaux visitent les piscines pour s'assurer que tout le monde travaille dans un environnement sécuritaire. Informez-vous auprès de vos représentants syndicaux si vous avez des questions sur vos conditions de travail. Prenez au sérieux les dangers que représentent les coups de chaleur, les piqûres d'insectes et les autres risques de votre environnement. Nous souhaitons une excellente saison à tous nos membres sauveteurs. Merci pour votre excellent travail!





Santé et sécurité au travail

Le télétravail, cette nouvelle réalité

Frank Mazza, agent de prévention en SST

La pandémie a transformé de manière profonde et durable le monde du travail québécois. Du jour au lendemain, des milliers de travailleurs ont dû s'adapter à une nouvelle réalité : le télétravail.

Impacts du télétravail sur la santé et la sécurité du travail (SST)

Face à ce changement et considérant l'existence de risques réels pour la santé et la sécurité des télétravailleurs, avec au premier plan, les risques ergonomiques et les risques psychosociaux.

La Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) définit le lieu de travail comme étant un endroit où par le fait ou à l'occasion de son travail, une personne doit être présente. En télétravail, la résidence du travailleur peut donc être considérée comme cet endroit, ce qui fait en sorte que les obligations de l'employeur qui s'appliquent dans un lieu de travail s'appliquent aussi en contexte de télétravail.

Au bureau ou à la maison, nous sommes protégés

De ce fait, dans la mesure où la personne en télétravail exerce une activité de travail rémunérée et sous le contrôle

de son employeur, toute blessure ou maladie subie par le fait ou à l'occasion de ce travail constituera une lésion professionnelle. Le tribunal a d'ailleurs reconnu qu'une blessure survenue sur les lieux de travail, alors que le travailleur est à son travail, est une lésion professionnelle et elle s'applique aussi en contexte de télétravail.

Par ailleurs, la Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail (2021, chapitre 27) a été sanctionnée le 6 octobre dernier, ajoutant à LSST l'article 5.1 qui prévoit que la loi s'applique au travailleur qui exécute sa prestation de travail en télétravail ou chez son employeur.

Le télétravail demeurera sans doute présent dans nos milieux de travail visant un équilibre entre la conciliation travail-famille et les enjeux organisationnels des employeurs.

En terminant, nous assisterons assurément à l'évolution des règles du télétravail et de la jurisprudence l'encadrant au courant des prochaines années.

Nous veillerons à ce que vos droits soient respectés !



Programme d'aide aux membres (PAM)

Violence conjugale : un fléau qui doit cesser



Sébastien Bluteau, coresponsable du Programme d'aide aux membres (PAM)

Modifier sa tenue vestimentaire pour ne pas trop attirer les regards; s'empêcher d'aborder certains sujets par crainte de la colère qu'ils pourraient susciter; appeler le 911 et demander la livraison d'une pizza plutôt que de l'aide par crainte de ce que la personne à proximité ferait si elle entendait le mot « police »; mourir pour avoir eu l'intégrité et l'honnêteté de s'avouer à soi-même et à l'autre que la relation ne fonctionne pas...

Épidémie de féminicides

La violence faite aux femmes, sous toutes ses formes, a toujours été une navrante réalité, mais la pandémie de COVID-19 nous a toutefois forcé à enfin reconnaître le phénomène pour ce qu'il a toujours été : un grave problème de société. Tout au long de l'année 2021, les féminicides ont retenu l'attention médiatique, le découragement et la colère croissant au fur et à mesure que leur nombre devenait morbidement plus important. Nous voulons aujourd'hui honorer ces femmes et tenter d'ouvrir une brèche de lumière et d'espoir quant à l'avenir.

On est tous responsables

Loin de l'apathie et de la résignation, c'est dans l'indignation qu'il revient à chacun d'entre nous de ressentir et qui doit tous nous animer collectivement que nous pourrons prévenir la violence faite aux femmes. Nous avons tous notre rôle à jouer, qu'il s'agisse d'être attentif à la détresse qu'une victime semble vivre dans le silence, d'être à l'écoute de quelqu'un aux prises avec la violence et voulant en parler, ou d'assister celles qui sont prêtes à s'en sortir.

Comme tout problème de société toutefois, la stratégie la plus efficace afin de lutter contre cette violence ne devrait pas seulement reposer sur l'aide qu'on apporte aux victimes, mais doit aussi viser à éduquer les hommes autrement. À chaque fois que quelqu'un adopte des comportements de violence et de contrôle, c'est qu'on a renoncé à identifier et trouver des alternatives à ces gestes aux lourdes conséquences. Mais la bonne nouvelle est qu'il y a toujours des alternatives à la violence, il suffit d'être outillé pour le reconnaître et choisir différemment.

Le PAM est là pour vous

Votre Programme d'aide aux membres ainsi que votre réseau de délégués sociaux vous rappellent que nous sommes disponibles pour vous, que vous ayez besoin de vous sortir de la violence ou que vous ayez le courage de cesser de la perpétuer. Nous sommes là pour vous, vous n'êtes jamais seul(e)s.



Mirlyne Rempart

Nouvellement nommée à titre de coresponsable du PAM, Mirlyne Rempart a été une déléguée syndicale, déléguée sociale et directrice syndicale pour l'arrondissement de Montréal-Nord durant un peu plus de 8 ans.

Pendant ces différentes fonctions, elle a œuvré afin de venir en aide à ceux qui en avaient besoin. Ces études en sciences humaines ont été un atout dans sa compréhension de l'autre. De plus, son parcours professionnel au sein de la Ville de Montréal comme aide-bibliothèque, à agente de bureau, puis préposée au soutien administratif lui ont permis d'être une oreille bienveillante pour ces collègues. C'est avec un grand plaisir qu'elle a pris le relais de Guylaine Dionne.

Sébastien Bluteau

Sébastien Bluteau est coresponsable du Programme d'aide aux membres depuis novembre 2019 et travaille à la Ville de Montréal depuis 2007 en tant que préposé aux communications d'urgence au Service de police de la Ville de Montréal (SPVM). Ses études en psychologie et en anthropologie médicale l'ont amené à travailler en prévention de deuil chez Suicide Action Montréal de 2004 à 2009 et en accompagnement de deuil à la défunte Maison Monbourquette de 2011 à 2016. Ses fonctions au SPVM, qui consistaient à répondre aux appels logés au 911, lui ont permis de peaufiner ses aptitudes en intervention psychosociale, en gestion de crise en démontrant une formidable capacité d'écoute.

Les délégués sociaux et les déléguées sociales

Un réseau d'entraide syndicale



Comité des délégués sociaux

Temps de crise et impact sur les personnes

Comme vous le savez, nous vivons une situation hors de l'ordinaire avec cette pandémie de COVID-19. Nous traversons une crise sans précédent qui affecte notre vie sociale et notre bien-être physique, psychologique et même économique.

Nous sortons tranquillement de la crise sanitaire, mais les conséquences se feront sentir encore longtemps. La preuve n'est plus à faire, la pandémie de COVID-19 a eu des effets sur nos vies à tous. La crise sanitaire actuelle a des effets importants sur l'ensemble de la population québécoise et surtout chez les travailleurs et travailleuses.

Le retour au travail après les nombreuses vagues de COVID-19 met en lumière une autre crise silencieuse qui a pris racine durant la période d'isolement subie par plusieurs de nos membres lors des derniers mois : un accroissement des problèmes de dépendances, de santé mentale, de suicide, d'épuisement, de dépression, de violence conjugale et familiale, pour ne nommer que ceux-ci.

Or, la pandémie, en exacerbant ces problèmes, met une pression additionnelle sur les ressources d'aide (centres d'hébergement, maisons de thérapie, Programme d'aide aux membres (PAM), etc.) Nos délégués sociaux et nos déléguées sociales le soulignent, il est plus difficile de trouver des ressources actuellement. Les délais sont plus longs; les places moins nombreuses et le Programme d'aide aux employés (PAE) de l'Employeur ne suffit pas.

Actualités

Récemment, le ministre délégué à la Santé et aux Services sociaux, Lionel Carmant, a annoncé vouloir mettre en

place un réseau de veille pour détecter la détresse chez les travailleurs de la santé. Un nouveau remède sera donc administré dans le réseau, au coût de 10 millions de dollars. Quelques 8000 employés recevront une formation de la Croix-Rouge pour intervenir auprès de leurs collègues et détecter les signes de détresse. Le ministre les appelle les veilleurs.

Or, c'est depuis bientôt 40 ans déjà que la FTQ a mis en place un réseau de délégués sociaux (DS) en vue de prévenir les risques psychosociaux et d'accompagner les syndiqués confrontés à des dysfonctionnements au travail en raison de problèmes de dépendances, d'épuisement professionnel ou de détresse psychologique et qui compte plus de 2500 délégués et déléguées à travers le Québec dans tous les milieux de travail. Nous avons une vision d'avenir!

Le réseau des délégués sociaux et des déléguées sociales de la FTQ peut vous venir en aide. Ces collègues sont là pour vous écouter et vous référer aux ressources dont vous avez besoin. Notre connaissance du milieu du travail, notre capacité d'adaptation, notre résilience, notre autonomie et notre proximité avec le travailleur font de notre réseau un endroit sécuritaire, confidentiel et libre.

Des nouvelles de notre Comité des délégués sociaux

Nous sommes heureux de revenir en force pour servir le comité et notre équipe est motivée à travailler fort pour redynamiser le réseau des DS auprès des membres et des gestionnaires dans un nouveau plan d'action.

Un délégué social et une déléguée sociale...

C'est d'abord un membre de notre section locale qui participe à la vie syndicale. Son implication syndicale privilégie l'entraide avec les membres qui rencontrent des difficultés personnelles.

L'entraide se base sur l'écoute, en vue de référer les membres qui en expriment le besoin à des ressources syndicales, communautaires et professionnelles. L'important pour les délégués sociaux et déléguées sociales est de répondre aux besoins du milieu.

L'aide offerte porte sur des problèmes liés aux toxicomanies, à la famille, à la santé mentale, à l'endettement et à bien d'autres situations que vivent nos membres.

Les délégués sociaux et les déléguées sociales, c'est un réseau sur lequel on peut compter dans notre milieu de travail; il contribue à l'amélioration de notre qualité de vie et de travail.

BURROWES

COURTIERS D'ASSURANCES

PROTÉGEZ-VOUS des dommages causés

PAR L'EAU



Saviez-vous qu'en moyenne une réclamation sur deux est un dégât d'eau ?

Vous êtes victime d'une infiltration soudaine d'eau par le toit ? Ces dégâts sont couverts par l'avenant « dommage d'eau au-dessus du sol ».

Vous êtes victime d'un refoulement d'égout, une infiltration d'eau souterraine ? Ces sinistres sont assurés par l'avenant « dommage d'eau du sol et refoulement d'égout ou de fosse septique ».

Pour bénéficier d'une protection complète, assurez-vous auprès de votre courtier que votre contrat d'assurance habitation inclut bien les avenants adéquats.

Et n'oubliez pas que des mesures préventives peuvent éviter bien des tracas comme le remplacement de votre chauffe-eau et/ou l'installation d'un clapet anti-refoulement.

CONTACTEZ-NOUS
1 888 522-2661

Le Fonds de solidarité FTQ

Toujours présent pour vous !



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



S'INVESTIR POUR
UNE MEILLEURE SOCIÉTÉ.

Cotiser régulièrement à votre REER+, c'est plus facile que vous le croyez. La solution ? La retenue sur le salaire.

À chaque paie, un montant fixe est prélevé et déposé dans votre REER+.

- Vous fixez le montant de la retenue.
- Vous pouvez modifier ou cesser la retenue en tout temps.
- Vous pouvez bénéficier de 30 % d'économies d'impôt additionnelles* à chaque paie.

Des milliers d'entreprises participent au programme de retenue sur le salaire du Fonds. Adhérez à la retenue sur le salaire en ligne, vous pourriez économiser sans effort !

Pour en savoir +
fondsftq.com/rss



Vous souhaitez avoir plus d'information concernant le REER+ au Fonds de solidarité FTQ ?
Contactez les responsables locaux de votre section locale.

*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 \$.

Veillez 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 fondsftq.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.

Malgré deux années pandémiques difficiles, le Fonds de solidarité FTQ demeure plus que jamais un acteur économique incontournable pour le Québec. Tous ensemble, on contribue à la prospérité socio-économique du Québec par ses investissements locaux dans les entreprises québécoises.

Vous voulez profiter des avantages du Fonds de solidarité FTQ?

Pour en savoir plus ou pour devenir adhérent, contactez vos responsables locaux (RL) au Syndicat. De courtes présentations par Zoom sont offertes sur **l'heure du midi, en soirée ou le weekend** pour faciliter la gestion de votre agenda. Écrivez-nous à fondsftq@sfmm429.qc.ca pour obtenir les détails.

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 de solidarité FTQ, voir <https://cutt.ly/KhjuXGy>.

Mettez du **local** dans votre épargne avec **FlexiFonds**.

Vos projets de vie sont uniques, tout comme les solutions FlexiFonds. Elles offrent différents avantages tout en investissant dans l'économie d'ici!

CELI | REER | FERR

flexifonds.com



Les Fonds FlexiFonds sont distribués uniquement au Québec par FlexiFonds de solidarité FTQ Inc., un courtier en épargne collective détenu en propriété exclusive par le Fonds de solidarité FTQ. FlexiFonds de solidarité FTQ Inc. ne distribue les parts d'aucun autre fonds commun de placement. Veuillez consulter votre conseiller et lire le prospectus et l'aperçu des Fonds avant de faire un placement. Les titres des Fonds ne sont pas assurés par la Société d'assurance-dépôts du Canada ni par un autre organisme public d'assurance-dépôts ni par l'Autorité des marchés financiers. Les Fonds ne sont pas garantis, leur valeur fluctue fréquemment et leur rendement passé n'est pas garant de leur rendement dans l'avenir.



Vous souhaitez obtenir plus d'information?

Communiquez avec un responsable local (RL) de votre section locale : 514 842-9463, poste 425 | fondsftq@sfmm429.qc.ca

Une section riche en conseils à découvrir

La section L'épargne positive du site Web 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. Consultez la section : <https://cutt.ly/SSaY9EB>

NOUVEAU

Passion épargne : des cours pour apprendre à aimer l'épargne

Extrait de la section : « Avec Paule, formatrice du Fonds et grande passionnée d'épargne, vous apprendrez à aimer l'épargne en commençant par mieux la comprendre. Peut-être même que vous en ferez une passion à votre tour, qui sait. » Consultez la section : <https://bit.ly/3KRUELS>.

Équipe du SCFP DES PERSONNES DÉVOUÉES POUR VOUS !

Nancy Roy, Nathalie Giguère, Jean-François Piché et Pierre-Paul St-Onge, personnes conseillères

Le SCFP, c'est quoi ?

À l'échelle pancanadienne, le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) compte plus de **700 000 membres**. C'est en fait le plus grand syndicat au pays. Ces membres, par le biais de leurs syndicats locaux respectifs, bénéficient entre eux du partage de leur expertise, tout en préservant une autonomie qui leur permet une vie syndicale locale active.

Le SCFP-Québec

Avec près de **125 000 membres** au Québec, répartis au sein de 522 syndicats locaux, le SCFP s'est imposé au fil des négociations comme un interlocuteur incontournable et respecté de tous et toutes. Le Syndicat des Cols blancs de la Ville de Montréal (SFMM-429) est d'ailleurs la plus grande section locale au Québec.

D'à peine quelques centaines de membres à sa fondation en 1963, le SCFP a connu une croissance constante au cours des six dernières décennies. Le SCFP-Québec est le plus important affilié de la FTQ.

Le SCFP met à votre service une équipe de spécialistes en relations de travail. Ces personnes, également expertes en négociation, vous soutiennent dans l'application de votre convention collective. De plus, elles appuient les élus locaux dans toutes les sphères de la vie syndicale.

Regroupements sectoriels

Les membres du SCFP-Québec ont aussi la possibilité de se regrouper par secteur d'activité. Ces regroupements permettent aux membres de chaque secteur de réfléchir et d'agir en fonction de leur réalité quotidienne. Le SFMM-429 fait partie du Conseil provincial du secteur municipal (CPSM).

Le SCFP est présent dans 11 secteurs d'activité au Québec, soit les affaires sociales, les communications, l'éducation, les universités, l'énergie, les municipalités, les sociétés d'État, les transports aérien, terrestre et maritime ainsi que le secteur mixte.

Les comités du SCFP-Québec

Le SCFP-Québec se réunit en congrès tous les deux ans. Les délégué(e)s qui représentent les syndicats locaux peuvent alors élaborer des politiques et des moyens d'action propres à la réalité québécoise. Les dirigeantes et les dirigeants élisent les responsables du SCFP-Québec pour deux ans et mettent sur pied différents comités selon les sujets qui leur tiennent à cœur, entre autres :

- La sous-traitance;
- La condition féminine;



- L'organisation du travail;
- La santé-sécurité du travail;
- Les droits de la personne et ceux des membres 2LGBTQ+ ainsi que les questions autochtones.

Entre les congrès, des comités ad hoc du SCFP-Québec sont également formés pour traiter d'enjeux importants, notamment :

- Le Comité du 911;
- Le Comité pour les travailleurs et travailleuses des bibliothèques;
- Le Comité sur les assurances collectives;
- Le Comité pour contrer la sous-traitance et les privatisations;
- Le Comité sur les nouvelles technologies;
- Le Comité sur l'environnement.

Notez que tous les membres du SCFP peuvent demander à faire partie d'un ou de plusieurs comités et que votre représentation est importante à travers ceux-ci.

Services spécialisés

Le SCFP offre un éventail de services spécialisés et variés, dispensés par des professionnels(e)s dans leur domaine respectif, soit :

- Le juridique;
- La lutte à la sous-traitance et à la privatisation;
- La santé et sécurité du travail;
- L'évaluation des emplois et l'équité salariale;
- La formation;
- La recherche;
- Les communications;
- Les droits de la personne;
- La syndicalisation (organisation, recrutement).

Nous souhaitons que ce portrait vous ait permis de connaître l'éventail de services offerts par l'équipe du SCFP à tous les membres du SFMM429.

Syndicalement vôtre !

Aide-bibliothécaires L'histoire de vos conditions de travail d'auxiliaire à permanent

Josette Lalonde, retraitée, aide-bibliothécaire principale, bibliothèque Marc-Favreau, arrondissement Rosemont—La Petite-Patrie

Maintenant retraitée, je trouvais important de vous communiquer l'histoire de l'évolution de ce poste. Il y a environ 35 ans, j'ai été engagée à la Ville de Montréal comme aide-bibliothécaire. J'ai d'abord été auxiliaire pendant 5 ans à la Phonothèque - qui n'existe plus, son contenu est maintenant incorporé à la collection audio de Bibliothèque et archives nationales du Québec (BANQ)

Un peu d'histoire

En 1987, l'aide-bibliothécaire auxiliaire était payé moins qu'un permanent et il n'avait aucune banque de congé, de vacances, de maladie, de mobile ou de férié – il recevait cependant une somme de 4 % intégré à sa paie qui remplaçait les deux semaines de vacances auxquelles tout employé avait droit selon les normes du travail de l'époque. Pourtant, nous devions payer des cotisations syndicales même si nous avions peu ou pas de recours syndical.

Un collègue auxiliaire de la Phonothèque a milité pour créer un comité ad hoc des auxiliaires. Nous avons manifesté pour être mieux représentés syndicalement – seule une annexe de peu de pages concernait les auxiliaires, la fameuse Annexe C, mais le reste de la convention collective ne s'appliquait pas encore à nous.

Des batailles pour l'équité dans les conditions de travail

D'une bataille à l'autre, nous avons réussi à faire augmenter notre salaire à celui des permanents - à travail égal, salaire égal - mais sans échelon salarial tel que les connaissent les permanents. Nous avons eu accès au Fonds de secours maladie accident (FSMA) dont le Syndicat s'était doté et nous pouvions voter aux élections syndicales et faire partie de la structure syndicale.

Puis, je suis devenue permanente en 1992 et déléguée syndicale en 1993. Les délégués des bibliothèques se sont concertés pour faire avancer la cause des auxiliaires - comme les lettres d'entente d'attribution de blocs d'heures.

Au temps où Pierre Bourque était maire de Montréal, il y eut une loi spéciale selon laquelle les paliers d'emplois gouvernementaux devaient réduire leur coût de main d'œuvre de 6 %. À cette époque, l'horaire hebdomadaire des permanents était de 33 h 45. Pour éviter une baisse de salaire, il a été convenu avec la Ville d'augmenter notre temps de travail pour le même traitement annuel - ce qui a porté nos semaines de travail aux 35 heures hebdomadaires que nous connaissons aujourd'hui et ce, pour un salaire équivalent.

Plus tard, les auxiliaires purent avoir des banques et une échelle salariale qui ont été bonifiées jusqu'à aujourd'hui et maintenant, il y a une quasi-égalité dans les conditions de travail des auxiliaires et des permanents, à part la sécurité d'emploi et la garantie d'un minimum d'heures de travail.

D'autres luttes

Les aide-bibliothécaires et les délégués des bibliothèques se sont battus pour atteindre le groupe 4, eu égard à la description d'emploi qui n'incluait pas certaines tâches que l'aide-bibliothécaire effectuait. En vue de ça, une consultation dans toutes les bibliothèques a été menée pour rassembler la description de toutes les tâches réellement effectuées au sein de l'emploi.

Lorsque cela fut présenté à l'Employeur, celui-ci se contenta d'ajouter les nouvelles tâches identifiées dans la description d'emploi sans changer la rémunération, les désignant sous le terme fourre-tout « autres tâches connexes ».

Par exemple :

- La manipulation d'argent des caisses des bibliothèques n'a pas été considérée comme un critère valable car c'était occasionnel;
- L'animation des heures du conte n'a pas été retenue comme complexité supplémentaire qui aurait pu nous mener au groupe 4 puisque, selon la description d'emploi, c'était la bibliothécaire ou la technicienne qui organisait l'heure et choisissait les livres à lire aux enfants alors que l'aide-bibliothécaire se contentait de lire l'histoire.

Mais nous n'avons pas lâché prise et le Syndicat a déposé un grief pour faire avancer le dossier. Résultat: nous sommes passés du groupe 3 au groupe 4, avec la bonification salariale qui l'accompagne.

Le Syndicat, c'est tous les membres. S'ils ne participent pas beaucoup à la vie syndicale - amener les dossiers à améliorer, se joindre aux manœuvres de négociation pour pousser à la roue, interpellier les officiers syndicaux lorsqu'ils se sentent lésés, s'assurer d'être protégé comme dans les accidents de travail, questionner, relancer, etc. ils privent leur syndicat d'une nécessaire vitalité pour aller de l'avant.

Bonne continuation chers collègues Cols blancs et que le vent de l'évolution et de l'amélioration vous mène à bon port!

Une vigilance toujours d'actualité

« En 2022, comme autrefois depuis 1987, des employés peuvent penser que le Syndicat n'est pas vraiment là pour eux. Je l'ai pensé avant de m'impliquer. J'ai eu la chance de rencontrer des collègues auxiliaires et permanents qui m'ont sensibilisée puis des représentants syndicaux qui m'ont expliqué les mécanismes des ententes de travail et comment travailler à les faire avancer selon l'intérêt des membres. J'en remercie de tout cœur les uns et les autres. »

De bons conseils, c'est avantageux

Un accompagnement, des produits et des services financiers pensés sur mesure pour les employés municipaux!

Tél. ou SMS : 514 526.4971

DesjardinsMunicipal.com

[Facebook.com/CaisseRéseauMunicipal](https://www.facebook.com/CaisseRéseauMunicipal)

 **Desjardins**
Caisse du Réseau municipal



Les avantages d'investir tôt dans un REER

À court terme, toute cotisation REER est déductible et réduit votre revenu imposable. C'est donc moins d'argent au fisc et plus dans vos poches!

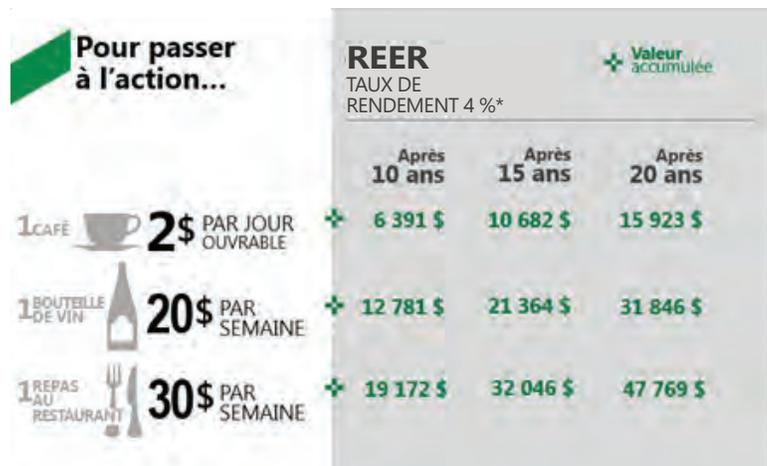
À long terme, vos cotisations REER vous permettront de bénéficier de l'effet de la composition du rendement dans le temps. Il est plus avantageux de débiter rapidement avec de petits montants que d'attendre d'avoir une somme importante. Plus vous commencez à investir tôt, plus votre argent aura le temps de s'accumuler. Attendre à plus tard en pensant investir davantage risque de ne pas compenser suffisamment le retard que vous aurez pris.

Un changement d'habitude se traduisant par de petits gestes au quotidien peut être envisagé pour passer à l'action.

Les versements automatiques

Vous déterminez vous-même la fréquence (chaque semaine, chaque mois, chaque paie, etc.) et le montant. Les montants sont prélevés automatiquement dans votre compte. Moins de souci. Moins de risque d'oubli. Visez un montant réaliste et augmentez-le périodiquement.

Votre cotisation REER fera donc partie de votre budget, au même titre que l'épicerie.



* Les taux et les chiffres sont utilisés à titre d'exemple seulement. Le calcul du rendement est basé sur un portefeuille de placement équilibré composé. Ce graphique vise seulement à illustrer l'effet du taux de croissance composé d'un investissement hebdomadaire et non à refléter les valeurs ou rendements passés ou futurs d'un portefeuille.

Des rencontres à domicile et trois adresses pour vous servir!

2600, boulevard St-Joseph Est, Montréal (Québec) H1Y 2A4 - Siège social

8457, avenue Papineau, Montréal (Québec) H2M 2G2

1750 bureau 106, rue Maurice-Gauvin, Laval (Québec) H7S 1Z5



BURROWES

COURTIERS D'ASSURANCES



CABINET D'ASSURANCES MULTISERVICES INDÉPENDANT

Fondé à Montréal il y a 70 ans, le cabinet Burrowes Courtiers d'assurances fait partie des chefs de file de l'industrie. Cette entreprise familiale de 4^e génération se démarque par sa passion, sa rigueur, sa proximité avec la clientèle et son respect des gens.

Spécialiste en assurance groupe (assurance des particuliers et assurance des entreprises), notre cabinet multiservices témoigne d'un réel engagement avec le secteur syndical. Nous accompagnons les syndicats dans leurs besoins d'assurances depuis 1984. Ce partenariat a débuté avec les syndicats des cols blancs, l'association des pompiers de Montréal, l'association des pompiers de Laval, les agents de sécurité et tout récemment celui de la fraternité des policiers.

Au fil des années, nous avons bâti des liens solides et durables avec le secteur syndical en étant présents et à l'écoute. Notre participation et collaboration aux différents événements, congrès, assemblées et projets divers confirme notre implication et notre engagement.

Faire appel à Burrowes, c'est avoir accès à plus d'une quinzaine d'assureurs avec lesquels nous transigeons. N'hésitez pas à contacter l'un de nos courtiers ou demandez-nous une soumission via notre site internet et bénéficiez de primes avantageuses négociées spécialement pour les cols blancs (SFMM).



Martin & Evelyne
Burrowes



(* leurs conjoints et enfants à charge bénéficient également des mêmes taux préférentiels.

BURROWES

COURTIERS D'ASSURANCES

888 522 2661 | burrowes.ca