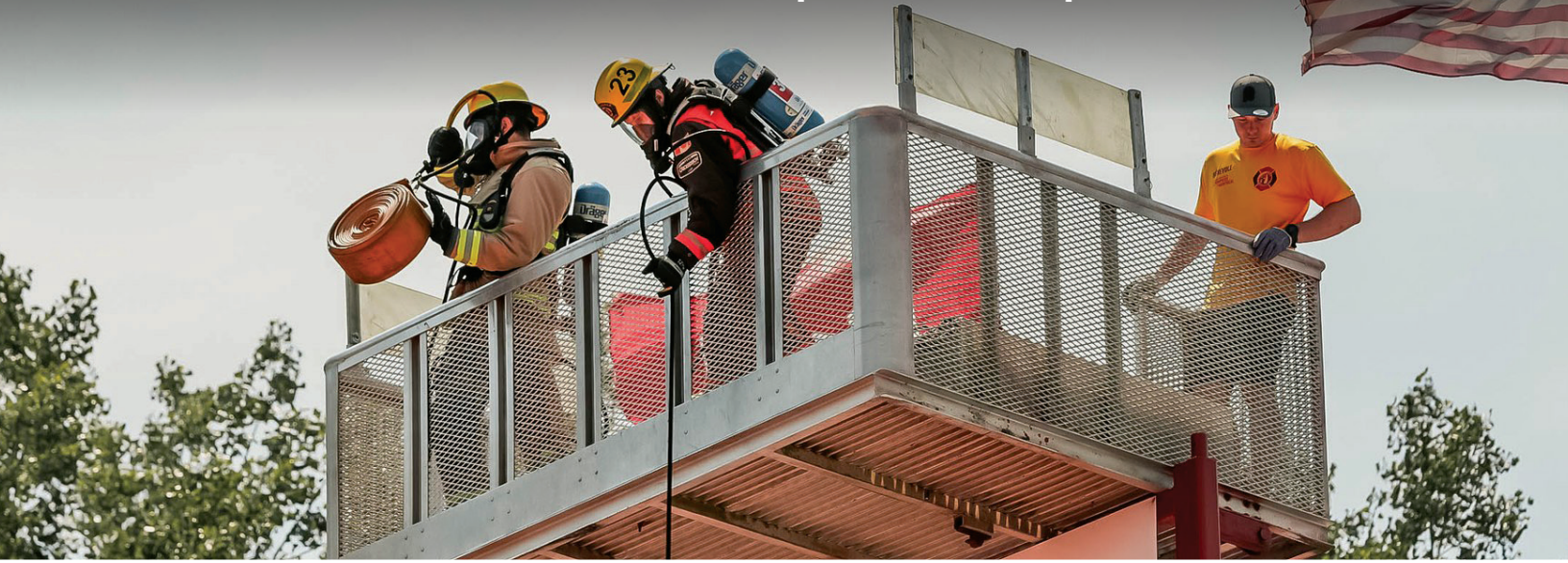


PORTELANCE

Revue de l'Association des Pompiers et Pompières de Montréal



Notre famille
protégeant la vôtre

Vol. 43 - N° 2
Automne - Hiver 2023



Dépot légal, Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2023

MESSAGE DE L'ÉDITEUR

C'est avec un immense plaisir que l'Association des Pompiers et Pompières de Montréal inc. vous présente l'édition Automne-Hiver 2023 de la revue Portelance.

Vous trouverez dans cette édition des articles variés en lien avec l'univers pompier. Nous espérons que les informations contenues dans ces articles sauront vous informer et vous divertir.

En mon nom et au nom de tous nos collaborateurs, je tiens à remercier nos annonceurs de permettre la distribution gratuite de cette revue syndicale semi-annuelle. La revue Portelance est offerte à tous les pompiers et pompières actifs, retraités ainsi qu'aux veuves et veufs.

Nous vous prions de nous faire part de vos remarques ou suggestions en écrivant à info@adpm.qc.ca. Soyez assurés que celles-ci seront analysées avec tout le soin requis.

Je vous invite à nous suivre sur nos différentes plateformes et médias sociaux et à consulter notre site Web afin de demeurer informés de nos activités.

Bonne lecture!

CHRIS ROSS
cross@adpm.qc.ca

SOMMAIRE

MOT DU PRÉSIDENT	2	NOS FRÈRES DISPARUS SERONT HONORÉS AFIN DE PERPÉTUER LEUR SOUVENIR	38
TOUTE BONNE CHOSE A UNE FIN...	4	MEILLEURS SOUHAITS DU TEMPS DES FÊTES DE TOUTE NOTRE ÉQUIPE	40
RECOMMANDATION COMMUNE POUR UN PROGRAMME DE DÉPISTAGE DES MALADIES PROFESSIONNELLES	6	LE FONDS DE BIENFAISANCE DES POMPIERS DE MONTRÉAL (FBPM)	41
MERCI DE VOTRE CONFIANCE TOUT AU LONG DE CES ANNÉES!	7	DES ACTIONS QUI DONNENT LE TON	42
QU'EST-CE QUE L'IMI?	8	BIENVENUE DANS LA GRANDE FAMILLE DE L'ASSOCIATION DES POMPIERS ET POMPIÈRES DE MONTRÉAL	43
HONORONS UNE VÉRITABLE ALLIÉE DES POMPIERS PROFESSIONNELS DU CANADA	10	LES CONSÉQUENCES DE LA DÉTERMINATION D'UN EMPLOI CONVENABLE EN VERTU DE LA LOI SUR LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES	44
QUE VAUT L'ADHÉSION À L'AIP?	12	UNE PAGE D'HISTOIRE	46
SALUTATIONS DU DIRECTEUR SYNDICAL DU DISTRICT 4 (2019-2023)	14	RETRAITÉS 2023	50
PANIER DE NOËL	15	IN MEMORIAM	54
COMITÉ SOCIAL DE L'ASSOCIATION DES POMPIERS ET POMPIÈRES DE MONTRÉAL INC.	28	INDEX DES ANNONCEURS	31
PAE – RESSOURCES	36		
LES BIENFAITS DU SILENCE	37		



ASSOCIATION DES POMPIERS ET POMPIÈRES DE MONTRÉAL INC.

2655, place Chassé
Montréal (Québec) H1Y 2C3
Tél. : 514 527-9691
Télé. : 514 527-8119
Courriel : info@adpm.qc.ca

www.adpm.qc.ca
@ApmPompiersMtl
@pompiersmontreal
Association des Pompiers de Montréal

Heures d'ouverture :
du lundi au vendredi
de 8 h 30 à 16 h



BALAYEZ LE CODE QR POUR
CONSULTER LA VERSION NUMÉRIQUE.



Éditeur :
1591, rue Principale, bureau 201
Sainte-Julie QC J3E 1W6
Tél. : 1 855 908-2626

Directrice générale
Stéphanie Chicoine, ADM. A.
Directeur des ventes
André Labonté

Directrice – Infographie
Nancy Bossé
Directrice – Relation et service client
Nancy Thibeault

Le projet de loi C-224, qui concerne l'élaboration d'un cadre national sur la prévention et le traitement des cancers liés à la lutte contre les incendies, a été adopté récemment et est déjà traité comme une priorité par Santé Canada.

En octobre 2023, le premier atelier sur la réduction de l'exposition professionnelle des pompiers et sur les meilleures pratiques et interventions en lien avec les substances toxiques a eu lieu. Cet événement a été organisé conjointement par l'Association internationale des pompiers et Santé Canada. Il s'est concentré sur les meilleures pratiques et les priorités de recherche pour mieux protéger les pompiers contre les expositions aux produits chimiques. Cet événement a été conçu pour rassembler des pompiers, des chercheurs et des parties prenantes pour discuter et identifier :

- 🔥 l'état des connaissances sur les expositions professionnelles des pompiers. En outre, les meilleures pratiques et interventions pour atténuer l'exposition;
- 🔥 les lacunes dans les connaissances concernant les meilleures pratiques et interventions visant à atténuer l'exposition;
- 🔥 les priorités en matière de recherche sur l'efficacité des interventions;
- 🔥 les priorités spécifiques du Canada et les ressources nécessaires pour y répondre.



MOT DU PRÉ

CHANGEMENT D'ADRESSE

L'Association possède sa propre base de données des membres et fonctionne indépendamment de celle de l'employeur ou de tout autre organisme. Il est donc important de nous informer de votre nouvelle adresse afin que nous puissions vous acheminer votre courrier.

Pour vous désabonner de la revue Portelance ou recevoir l'édition en format électronique, veuillez nous contacter en utilisant les coordonnées suivantes :

Téléphone : 514 527-9691

Courriel : info@adpm.qc.ca



Le cancer professionnel chez les pompiers est la principale cause de décès liés à l'exercice de leurs fonctions dans les services d'incendie. Près de 75 % des noms ajoutés au Mémorial des pompiers morts en service de l'Association internationale des pompiers en 2022 étaient des membres décédés d'un cancer professionnel. Seulement pour l'année dernière, des rapports récents indiquent que 95 % des décès en service chez les pompiers canadiens étaient liés à un cancer. Ces statistiques représentent la triste réalité à laquelle les pompiers sont confrontés, quel que soit l'endroit où ils travaillent.

Compte tenu de ces faits, il est absolument crucial d'identifier les meilleures pratiques pour nous protéger. À Montréal seulement, plus de 65 décès chez nos membres atteints d'un cancer ont été officiellement reconnus par la CNESST, ce qui a entraîné le versement de plus de 25 millions de dollars d'indemnités. Nous avons consacré beaucoup de temps à travailler sur la reconnaissance, mais la prévention est de loin l'objectif le plus important, c'est pourquoi j'attendais avec impatience l'atelier du mois d'octobre passé qui nous a permis de contribuer concrètement au volet prévention.

À l'échelon provincial, nous continuons à avoir des réunions avec le gouvernement du Québec concernant l'augmentation du nombre de types de cancers reconnus. Le fait que nous reconnaissons si peu de cancers dissimule probablement un problème encore plus important. Malgré cela, en 2022, la CNESST a enregistré le plus grand nombre de cancers chez les pompiers

depuis les dix dernières années. Des cas de cancers sont répertoriés dans diverses municipalités, qu'elles soient grandes ou petites.

Le gouvernement s'est montré ouvert à travailler avec nous, et lors de notre dernière rencontre avec le ministre du Travail, il avait avec lui une copie de la carte montrant le retard du Québec et a indiqué que la situation était préoccupante. Nous sommes impatients de travailler avec lui au cours des prochains mois en vue de garantir que les pompiers de toute la province soient dûment reconnus pour les risques qu'ils assument.

Alors que nous avons récemment déposé notre autorisation d'interjeter appel auprès de la Cour suprême du Canada concernant la loi 15, il nous apparaît évident qu'assurer une retraite adéquate à nos membres demeure une préoccupation. Même si nous ne prévoyons pas de décision avant 2024, à savoir si elle nous entendra ou non, nous sommes conscients qu'elle n'entend qu'un petit nombre de demandes reçues. Nous ne manquerons pas de vous tenir informés au fur et à mesure de l'évolution de ce dossier.

CHRIS ROSS

Président

ross@adpm.qc.ca



SIDENT

TOUTE BONNE CHOSE A UNE FIN...

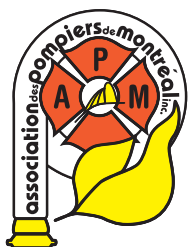


Au moment où vous lirez ces lignes, j'aurai terminé mon mandat de vice-président de l'Association après plus de 20 ans à votre service, dont quinze années comme directeur syndical du district 12 et cinq années en tant que vice-président.

Je suis convaincu d'avoir servi avec loyauté et dévouement pendant toutes ces années. Ensemble, nous avons affronté du beau temps, du mauvais temps, des tempêtes, des lois antitruvailleurs, une convention et même une pandémie.

Lors de ma dernière réélection, ma décision de me retirer après ce mandat pour terminer ma carrière de pompier membre de l'Association était prise et finale, même si, malgré l'occupation de ce poste à l'exécutif, j'ai maintenu une présence en service en caserne à raison de 72 heures par mois. Le terrain me manquait de plus en plus. Cette fois, j'y retourne définitivement pour me joindre à des personnes d'exception, les membres de mon équipe!

Bien que j'aie bien apprécié le travail de représentant syndical débuté il y a 36 ans, j'avoue que les dernières années ont été plus ardues. Ce travail de représentation est exigeant et ingrat. Particulièrement celui d'un membre de l'exécutif qui oblige à être à la fine pointe de chacun des dossiers que nous avons à traiter. Il faut être continuellement concentré et dédié à la tâche, étant la personne responsable et imputable auprès des membres. Cette responsabilité a été encore plus exigeante en raison du développement des services que nous avons décidé d'offrir à cause du besoin évident. Spécialement ceux en lien avec les maladies professionnelles. Aujourd'hui, cela représente une charge qui occupe plus de 60 % du temps du v.-p. Dans notre domaine, on ne peut pas faire plus avec moins, car cela a un impact direct sur les membres.



À raison d'un travail acharné, mon équipe et moi-même avons fait reconnaître des centaines de lésions professionnelles. Des cas de surdité, de cancers, de lésions psychologiques, musculosquelettiques et autres dont souffrent les pompières et pompiers de Montréal constituent un lourd fardeau pour eux et occupent la majorité de notre temps. Ces afflictions du métier sont et seront à jamais présentes dans notre environnement, étant des risques du métier. Le moment est venu de mettre en place les ressources requises pour soutenir la charge de travail que cela représente et qui ne doit pas reposer sur les épaules d'un élu. Ce dernier pourrait demeurer responsable et superviser les activités, mais ce type de travail est une spécialisation en soi et nécessite selon moi que des personnes dédiées à cette tâche assument une part du travail. Que ce soit du point de vue de l'administration, de la représentation, des recherches ou du développement, un élu qui est de passage aux quatre ans doit repartir   zéro chaque fois qu'il remplace un autre élu qui a quitté son mandat. La mémoire organisationnelle, la connaissance et la compétence doivent demeurer actives, ne jamais reculer pour assurer un service optimal. Cela ne doit pas reposer sur une seule personne qui peut partir à tout moment.

Aujourd'hui, je suis fier de l'équipe en place. Elle est composée de deux adjointes, d'un agent de liaison en conciliation et du v.-p. Constituer cette équipe a pris les années de mon mandat, mais a demandé aussi l'ouverture du président, de l'exécutif et du Conseil pour autoriser l'ajout de ressources nécessaires. Lorsque l'actuel président est devenu v.-p. en 2011, cinq dossiers de maladies professionnelles étaient traités, dont un seul lié à un cancer. Lorsque j'ai obtenu le poste en 2018, 115 dossiers étaient actifs et, au moment d'écrire ces lignes, 274 dossiers sont sous notre responsabilité. Cette charge est énorme et doit être traitée par une équipe. Imaginez ce que représentera la somme de travail si nous arrivons à obtenir une reconnaissance pour encore plus de maladies professionnelles! Sachez que nos efforts sont dirigés dans ce sens.

Pour 2024, l'Association doit rajeunir son équipe et se renforcer avant d'engager les représentations de la prochaine convention collective. La structure actuelle est inadéquate et ne répond plus aux besoins. Nous devons avoir le syndicat que nous méritons et nous savons tous que les pompières et pompiers de Montréal méritent plus sur tous les plans. Donc, nous devons y voir!

Bien entendu, je pourrais profiter de ce moment pour faire un long plaidoyer pour soutenir mes arguments. Je me limiterai à dire qu'il n'existe aucun autre métier au sein de la Ville de Montréal qui rend ses travailleurs malades au point de perdre la vie en étant au service des citoyennes et citoyens comme nous le faisons chaque année. Plus de 225 membres atteints de cancer ont vu leur maladie reconnue comme maladie professionnelle, dont plus de 65 en sont décédés directement. Ce seul élément devrait être dénoncé haut et fort sur le plus grand nombre de tribunes possibles. Malheureusement, les différents administrateurs du Service qui ont défilé n'ont jamais utilisé d'arguments en faveur des pompiers. Il était plus facile d'administrer en faisant valoir que tout était la faute de l'Association et de la convention collective. Cette attitude leur permettait de couvrir de sérieuses lacunes et leur incapacité à assurer une saine gestion des ressources humaines. Toutefois, aujourd'hui, certains



acteurs au sein de la direction du Service et de l'administration de la Ville ont changé et l'Association aussi. Ce qui représente un moment propice pour reconnaître la pompière et le pompier à leur juste valeur. Veuillez donner au président Ross et à ceux qui l'appuient, les moyens nécessaires pour avoir les coudées franches pour vous représenter et mettre en place les éléments requis pour y arriver.

Pour terminer, j'espère vous croiser sur les interventions ou en caserne qui sera désormais mon terrain de jeu pour quelques mois avant ma retraite, après plus de 34 années de service. Merci à tous ceux qui m'ont accordé leur confiance, merci aussi aux collègues syndicaux qui ont collaboré à mes dossiers. Seul, cela aurait été impossible à accomplir.

Dans ce contexte, semblable à ce qui est écrit au vestiaire des Canadiens de Montréal : « Mes bras meurtris vous tendent le flambeau, à vous toujours de le porter bien haut ».

Ce fut un honneur de vous servir et d'avoir été progressiste au point de faire avancer notre métier, notre santé, notre sécurité et nos conditions de travail pendant toutes ces années.

Fraternellement vôtre,

Richard Lafortune

RICHARD LAFORTUNE
Vice-président




RECOMMANDATION COMMUNE POUR UN PROGRAMME DE DÉPISTAGE DES MALADIES PROFESSIONNELLES

Comme convenu à l'article 32.01 f) de la convention collective, les représentants de l'Association et du Service de sécurité incendie de Montréal (SIM) issus du comité de santé et sécurité paritaire (CSS) en sont venus à une recommandation pour les parties (SIM-APM) afin de mettre en place un programme de dépistage des maladies professionnelles.


Vous trouverez ci-contre la recommandation du CSS émise et s'adressant au directeur du Service et au président de l'Association. Ce travail a nécessité quelques rencontres entre les représentants, mais il a rapidement été évident que tous étaient au même diapason sur ce besoin. La démonstration éloquentes faite par l'Association de son travail des dernières années et les malheureuses statistiques disponibles qui sont venues la soutenir dans ses prétentions ont facilité les discussions desquelles s'est dégagé sans grandes difficultés un consensus.

La recommandation du CSS devait ensuite être soumise au directeur du Service et au président de l'Association. Au moment où vous lisez cet article, cette dernière étape devrait avoir été accomplie.





Comité paritaire en santé et sécurité au travail



RAPPORT DE RECOMMANDATIONS

DESTINATAIRES : M. Richard Liebmann, Directeur et coordonnateur de la sécurité civile et M. Chris Ross, Président de l'association des pompiers de Montréal

EXPÉDITEUR : Lucien Patoine, Chef de division - Santé, mieux-être et sécurité au travail

DATE : 18 juillet 2023

OBJET : Rapport de recommandations, programme de dépistage des maladies professionnelles

CONSIDÉRANT Que le paragraphe f) de la clause 32.01 de la convention collective prévoit que le comité de santé et sécurité avait pour mandat d'étudier et recommander aux parties, avant le 31 décembre 2022, l'opportunité de mettre en place un programme de dépistage des maladies professionnelles et autres problèmes de santé rencontrés par les employés pompiers et pompières ;

CONSIDÉRANT Que la lettre d'entente numéro 32 prolongeait le délai prévu au paragraphe f) de la clause 32.01 de la convention collective en vigueur sera prolongé de six (6) mois supplémentaires à compter du 31 janvier 2023 ;

CONSIDÉRANT Depuis 2010, plus de 200 pompières et pompiers (principalement des retraités, mais de plus en plus d'actifs) ont été diagnostiqués d'un des neuf (9) cancers ou d'une maladie reconnus par la CNESTT. De ce nombre, soixante-six (66) en sont décédés. Également, plus de cent quarante (140) employés ont été reconnus d'une surdité professionnelle, sans oublier les vingt-sept (27) membres du service qui ont mis fin à leurs jours depuis 1987 ;

CONSIDÉRANT Que le projet de loi C-224 concernant l'élaboration d'un cadre national sur la prévention et le traitement de cancers liés à la lutte contre les incendies a été adopté par la Chambre des communes et est maintenant une Loi au Canada.

1

CONSIDÉRANT Que le dépistage est l'identification présumée d'une maladie au moyen de tests, examens ou autres méthodes fiables et reconnues pouvant être appliqués rapidement ;

Nous visons, par la présente, à émettre nos recommandations quant à la création d'un programme de dépistage des maladies professionnelles et autres problèmes de santé rencontrés par les employés pompières et pompières, membres du Service de sécurité incendie de Montréal.

Messieurs Liebmann et Ross,

À la suite de la première rencontre du comité paritaire en santé et sécurité au travail tenue le 18 mai 2023 dernier en lien avec l'objet cité en rubrique, nous avons élaboré, avec un apport marqué de notre partenaire syndical, les orientations d'un programme que nous souhaitons être mis en place afin non seulement de respecter les prémisses de la convention collective, mais également afin de tenter de réduire, par une série de mesures, les risques inhérents au métier de pompier et pompière.

En effet, nous sommes d'avis que ledit programme de dépistage pouvant être établi, sur une base graduelle, devrait comporter 4 secteurs d'activités soit :

1- La sensibilisation

Bien que plusieurs initiatives de sensibilisation aient été effectuées dans le passé, il nous apparaît essentiel d'accroître cet aspect auprès de l'ensemble du personnel, en développant et dispensant notamment une formation aux pompiers et pompières de Montréal. La sensibilisation de notre personnel est sans contredit l'initiative qui nous procurera le plus de résultats positifs non seulement à court, mais également à moyen et long terme.

Créer une campagne de communication interne inspirée des publicités choc telles que celles effectuées par la SAAQ par exemple et distribuer des fiches informatives afin de renseigner notre personnel sur les différentes maladies et enjeux liés à la pratique de notre métier afin d'initier une réflexion de fond chez ces derniers.

Évaluer les façons de faire des représentations (lettre à l'intention des médecins, intervention du médecin responsable du programme de santé du SIM) auprès du corps médical afin d'exposer la réalité du métier, dans l'optique d'en venir à établir un dépistage adapté à notre réalité. Ce document, une fois entériné, pourrait servir à effectuer un dépistage précoce et assurer un suivi régulier de l'état de santé de nos salariés.

2- La prévention

Élaborer des mesures afin de tenter de limiter ou réduire l'exposition aux différents contaminants (incendie, diesel, émanations diverses, etc.), aux bruits de tous types et aux événements pouvant mener à des lésions psychiques (Blessure de stress opérationnel, dépression,

2

éprouvement professionnel, etc.) lors des activités entourant le travail des pompiers. Cela inclut également de revoir nos méthodes d'intervention actuelles afin d'envisager des mesures de contingences qui nous permettraient de rencontrer nos objectifs.

3- Le dépistage

À l'aide du calendrier de dépistage adapté, mettre en place un programme de dépistage précoce de certaines lésions professionnelles qui, en l'absence de symptômes ou d'historique familial, n'utilisent pas de moyens invasifs¹. Dans le cas contraire, le programme veillerait à inclure une procédure à suivre ainsi que des recommandations.

Par exemple, si l'âge recommandé dans la population en général pour un test de dépistage du cancer colorectal est de 55 ou 60 ans, il en est de 50 pour notre groupe. L'objectif est donc de cibler des moments stratégiques où la détection précoce des maladies professionnelles permettrait de recourir à des thérapies moins agressives, des traitements ayant plus de chance de réussite, permettant ainsi d'accroître la probabilité de réduire significativement les risques de décès en lien avec celles-ci².

4- Le support médical ou technique

Éventuellement, notre objectif est de voir à développer, en collaboration avec le médecin responsable du programme de santé, des moyens afin de favoriser l'accès de nos employés à des professionnels de la santé lorsqu'ils n'ont pas de médecin de famille. Par exemple, informer les employés pompiers sur la marche à suivre pour s'inscrire à un Groupe de médecin de famille (GMF) et par la suite au Guide d'accès à la première ligne (GAP) et autres recommandations du médecin responsable. Le tout afin de s'assurer que ceux-ci soient pris en main au moment opportun et accompagnés en cas de besoin.

À l'heure actuelle, il existe déjà des programmes du genre ailleurs en Amérique du Nord. Un bel exemple d'un programme commun patronal-syndical est celui du «Mississauga Firefighters Wellness Fitness Initiative (WFI)» ainsi que celui de l'Association Internationale des pompiers (AIP) à laquelle l'APM est affilié, dont vous trouverez copie jointe à la présente. D'ailleurs, l'AIP traduirait le programme entièrement en français et ce dernier pourrait servir de base de référence à nos futurs travaux. London a également un programme qui lui a été basé sur la norme NFPA 1562.

Nous croyons toutefois qu'il serait judicieux de faire appel à des spécialistes du milieu de la santé qui ont cette connaissance de la situation chez les pompiers afin de nous conseiller sur les éléments adéquats du programme que nous pourrions ensuite recommander, sous l'égide d'un comité de travail relevant du comité de santé et sécurité paritaire SIM-APM. À cet effet, comme convenu des suites de la Loi sur la modernisation de la LATMP ainsi qu'à la convention collective des pompiers de Montréal, le comité paritaire en santé et sécurité au travail devait choisir le médecin responsable du programme de santé et approuver le programme de santé recommandé par le médecin responsable. Le Dr Robert Drummond fut rencontré le 17 juillet 2023 afin d'apprécier son intérêt et sa volonté à agir comme médecin responsable comme défini

¹ La prise de sang n'est pas considérée par le comité comme invasive.

² Le tout doit être jumelé avec un changement des habitudes afin d'augmenter les chances de succès


3

au mandat du CSS paritaire et nous recommandons aux membres du CSS de choisir ce médecin pour remplir ce rôle.

En conclusion, avec l'adoption du projet de loi C-224, le nombre de maladies professionnelles actuellement reconnues au Québec risque d'augmenter considérablement, lorsque l'on considère que certaines provinces canadiennes reconnaissent jusqu'à vingt-deux (22) maladies professionnelles. Il importe donc de débiter rapidement des actions concrètes afin de se positionner clairement en mettant la santé de nos travailleuses et travailleurs au centre de nos préoccupations, afin de diminuer ou limiter le risque de développer des maladies professionnelles et le taux de morbidité associé à celles-ci.

Espérant le tout conforme, il nous fera plaisir de vous fournir davantage d'explications et répondre à vos questionnements au besoin.

Cordialement,

Lucien Patoine
Coprésident patronal, Chef de division SST

Richard LaFortune
Coprésident syndical, V-P Syndical

4



MERCI DE VOTRE CONFIANCE TOUT AU LONG DE CES ANNÉES!

Bonjour à tous,
Je prends quelques minutes pour vous remercier de la confiance que vous m'avez accordée tout au long de mon passage à l'Association.

J'ai débuté comme directeur syndical dans le district 9 en mars 2005, pour ensuite arriver dans le district 4 en 2009. J'ai fait le saut à l'exécutif à titre de secrétaire en 2011, poste que je quitterai en décembre 2023. Ce fut un plaisir et une fierté de vous représenter tant en matière de griefs, qu'en ce qui concerne les tribunaux, le comité de relations professionnelles ou lors des négociations.

Au cours de toutes ces années, nous en avons traversé des obstacles, que ce soit les moyens de pression, les divisions à l'interne, les élections houleuses, bref nous en avons vu de toutes les couleurs. Le jeu en valait quand même la chandelle. Nous avons obtenu de belles réussites, par exemple la signature de la convention collective en 2012, l'entente sur le régime de retraite en 2017 et la convention collective en 2021. Certes, tout cela n'est

pas parfait, mais nos idées ont fait du chemin (horaire de travail, répartition prévisionnelle, relève flexible, et j'en passe).

C'est avec le sentiment du devoir accompli que je renonce à mes fonctions. J'étais d'avis qu'il était préférable pour l'APM de quitter mon poste plus tôt pour que mon successeur ait le temps de s'installer et de prendre possession de son bureau à sa guise avant d'entamer les négos. De plus, cette bonne stratégie me donnera le temps de l'assister dans ses premiers pas.

De toute façon, je ne serai pas bien loin. Je retourne en caserne pour quelque temps, et c'est avec plaisir que je vous serrerai la pince lors de ma tournée puisque je vais conduire le 8045.

Encore une fois, merci de votre confiance tout au long de ces années et bonne continuité!

LUC BOISVERT
Secrétaire



QU'EST-CE QUE L'IMI?

Avec la forte hausse de l'inflation des dernières années, plusieurs questions me sont parvenues concernant la formule d'indexation du volet antérieur « IMI - 2,7 % ». Précisions d'abord que bien que l'abolition de l'indexation à la suite de la loi 15 ait été renversée par la Cour supérieure et la Cour d'appel, nous sommes toujours dans l'attente d'une réponse de la Cour suprême à savoir si la cause sera entendue.

Cela étant dit, IMI ou Indice monétaire de l'inflation, est une formule très technique qui se base sur le prix des obligations à long terme du Canada, à partir duquel on retranche 2 % (considéré comme le rendement attendu). Le pourcentage qui nous reste est considéré comme l'inflation sous-jacente (qui est ce que la formule tente d'établir) auquel nous soustrayons un autre 2,7 %, pour ensuite faire une moyenne sur 60 mois. Ce qui reste représente l'indexation. L'IMI a évolué au fil du temps : pour les années de participation avant 1986, il était de IMI - 4 %, pour passer à IMI - 3 % jusqu'en 2006, où il est passé à IMI - 2,7 %.

Ce qu'il faut également comprendre de cette formule, c'est qu'elle possède une banque négative, c'est-à-dire, pour une année où le résultat de IMI - 2,7 % est négatif, celui-ci s'accumulera dans une banque négative et avant que ledit pompier obtienne de l'indexation, il devra effacer sa banque négative en premier. Avec la décennie 2010-2020, où les taux ont été presque au plancher, l'ensemble des membres à la retraite a cumulé une banque négative tellement importante qu'il est presque impossible d'en voir la fin.

Maintenant, est-ce qu'il y a une chance qu'un retraité obtienne de l'indexation pour les années avant 2014, considérant que le jugement de la loi 15 serait en sa faveur?

AVEC LA FORMULE IMI - 2,7 % :

Cela m'apparaît extrêmement peu probable considérant la banque négative. Le tableau à la page suivante montre la banque négative que vous avez à votre dossier dépendamment de votre année de retraite.

J'irais même jusqu'à dire que d'espérer avoir de l'indexation avec cette formule serait peu souhaitable. La réduction de votre réel pouvoir d'achat serait probablement plus grande que ce que vous recevriez en indexation.

À PARTIR D'UN CHANGEMENT AU RÉGIME EN NÉGOCIATION :

Certains m'ont demandé s'il était possible de renégocier le régime afin que les retraités obtiennent de l'indexation. Avec la loi 15, l'indexation automatique a été abolie, mais il faut comprendre qu'un changement au régime affecterait les années futures et non les années passées, donc peu importe les changements futurs du régime de retraite, ceux-ci n'auront aucun impact sur les rentes des pompiers déjà retraités.



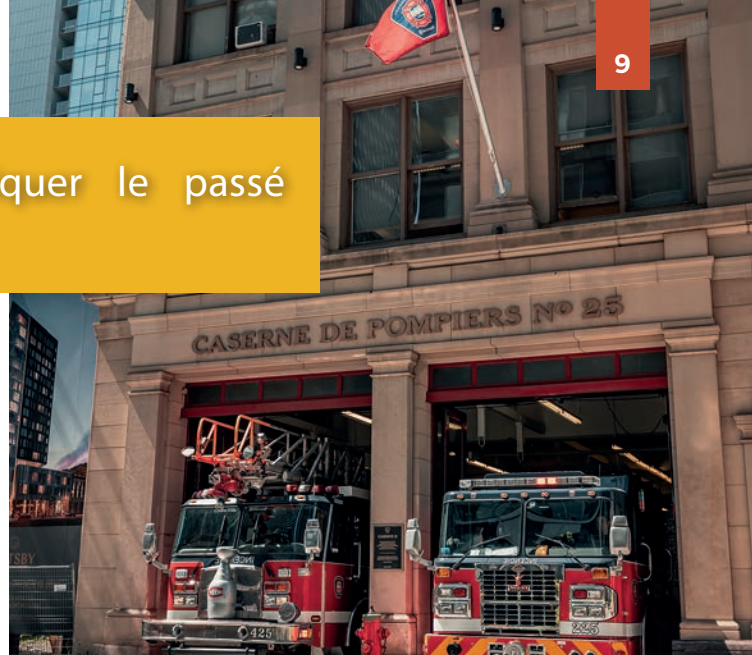
Il est toujours plus facile de critiquer le passé lorsque nous connaissons l'avenir.



RÉGIME DE RETRAITE DES POMPIERS ET POMPIÈRES DE LA VILLE DE MONTRÉAL

Indexation des rentes

Année de retraite	Banque négative en 2023		
	IMI - 4 %	IMI - 3 %	IMI - 2,7 %
1985	66,5 %	37,3 %	30,8 %
1986	66,5 %	37,3 %	30,8 %
1987	66,5 %	37,3 %	30,8 %
1988	66,5 %	37,3 %	30,8 %
1989	66,5 %	37,3 %	30,8 %
1990	66,5 %	37,3 %	30,8 %
1991	66,5 %	37,3 %	30,8 %
1992	66,5 %	37,3 %	30,8 %
1993	66,5 %	37,3 %	30,8 %
1994	66,5 %	37,3 %	30,8 %
1995	66,5 %	37,3 %	30,8 %
1996	66,5 %	37,3 %	30,8 %
1997	66,5 %	37,3 %	30,8 %
1998	66,5 %	37,3 %	30,8 %
1999	66,5 %	37,3 %	30,8 %
2000	66,5 %	37,3 %	30,8 %
2001	66,5 %	37,3 %	30,8 %
2002	66,4 %	37,3 %	30,8 %
2003	65,8 %	37,3 %	30,8 %
2004	65,2 %	37,3 %	30,8 %
2005	64,5 %	37,3 %	30,8 %
2006	63,3 %	37,3 %	30,8 %
2007	61,8 %	37,3 %	30,8 %
2008	59,7 %	36,9 %	30,8 %
2009	57,3 %	36,2 %	30,5 %
2010	54,6 %	35,2 %	29,9 %
2011	51,6 %	34,0 %	29,1 %
2012	48,5 %	32,5 %	28,1 %
2013	44,9 %	30,7 %	26,7 %
2014	40,9 %	28,4 %	24,9 %
2015	36,7 %	25,9 %	22,8 %
2016	32,2 %	23,0 %	20,4 %
2017	27,5 %	19,8 %	17,6 %
2018	22,7 %	16,5 %	14,7 %
2019	18,1 %	13,3 %	11,9 %
2020	13,5 %	10,0 %	9,0 %
2021	8,9 %	6,6 %	6,0 %
2022	4,3 %	3,2 %	2,9 %
2023	0,0 %	0,0 %	0,0 %



À PARTIR D'EXCÉDENTS D'ACTIFS :

Cette stratégie est la seule où j'entrevois une possibilité d'indexation. Le régime étant en bonne posture financière présentement avec une capitalisation à 107 % et, tout récemment, une solvabilité à 100 %, il ne serait pas impossible de dégager un excédent d'actifs si nous continuons d'avoir des bons rendements. La première utilisation des excédents d'actifs dans notre régime sert à rétablir l'indexation, en priorité à ceux qui l'ont perdue à cause de la loi 15. Par la suite, si les excédents d'actifs s'avèrent suffisamment importants, ils sont répartis à l'ensemble des retraités de façon ponctuelle.

Je comprends bien que les informations ci-dessus sont peu prometteuses quant à un retour de l'indexation pour les retraités, mais c'est malheureusement la réalité. À la lumière de ces informations, il serait également facile de blâmer mes prédécesseurs à savoir pourquoi nous avons une formule d'indexation qui ne paiera jamais. Il faut comprendre que c'est une formule qui a quand même bien rapporté durant les années 90 où le contexte économique était très différent. En 2006, à tort ou à raison, nous avons choisi de maintenir cette formule, fort probablement parce que nous avons cru que, dans des périodes de forte inflation comme nous en avons vécues dans le passé, cette formule serait la meilleure. Ce n'est malheureusement pas ce qui s'est produit. Il est toujours plus facile de critiquer le passé lorsque nous connaissons l'avenir.

J'espère que vous trouverez ces informations pertinentes.

Syndicalement vôtre,

MARC-ANDRÉ GOSSELIN
Trésorier



Le 27 juin dernier, c'est avec fierté que je me suis présenté devant nos dirigeants canadiens à la Conférence biennale Jack Jessop sur les politiques canadiennes, à Burnaby, en Colombie-Britannique, pour accorder la qualité de membre honoraire de l'Association internationale des pompiers (AIP) à la députée du Québec, M^{me} Sherry Romanado.

Ce rare honneur, approuvé à l'unanimité par le conseil exécutif de l'AIP, lui a été décerné en reconnaissance du travail remarquable qu'elle a accompli au nom de tous les pompiers professionnels avec son projet de loi C-224, une loi historique qui avait été promulguée quelques jours auparavant.

La députée Romanado a déposé le projet de loi C-224 à la Chambre des communes en janvier 2022, en raison du lien d'amitié qui l'unit à M. Chris Ross, président de l'Association des pompiers et pompières de Montréal. C'est un exemple classique de la façon dont les relations que nous entretenons avec les politiciens nous aident à faire progresser les besoins de notre profession.

HONORONS

UNE
PRO



Le projet de loi C-224 établit un cadre national de lutte contre les cancers liés au travail chez les pompiers, avec une série de mesures visant directement à prévenir les cancers chez les pompiers, à réduire le nombre de décès dus aux cancers dans les services d'incendie et à contribuer à la mise en place d'une indemnisation adéquate pour les pompiers qui contractent un cancer en raison de leur profession.

D'autres mesures du projet de loi C-224 nous aideront à plaider en faveur d'une expansion significative des types de cancers jugés comme étant liés au travail chez les pompiers en vertu des lois présomptives du Québec, et souligneront la nécessité pour les politiciens d'agir davantage maintenant que le mois de janvier a été officiellement proclamé Mois de la sensibilisation au cancer chez les pompiers à travers le Canada.

Merci Sherry d'être là pour nous alors que nous nous battons contre le danger numéro un auquel font face les hommes et les femmes de notre profession! Nous n'oublierons jamais ce que vous avez fait pour nous.

J'ai été heureux de voir notre section locale de Montréal représentée à notre conférence sur les politiques canadiennes, qui est une tribune unique pour nos membres canadiens et une occasion pour les affiliés de l'AIP d'avoir leur mot à dire dans les politiques qui guident notre syndicat à tous les niveaux.

Nos délégués ont adopté une résolution afin de mieux impliquer le Service d'inspection des assureurs incendie en tant que partie prenante dans la protection contre les incendies et la sécurité publique, et une résolution demandant à l'AIP de financer la recherche sur les cancers survenant chez les enfants des pompiers. Le président de votre section locale a parlé de cette deuxième résolution et a joué un rôle déterminant dans



VÉRITABLE ALLIÉE DES POMPIERS PROFESSIONNELS DU CANADA

son orientation avec un amendement qui augmentera potentiellement la quantité de ressources que nous consacrons à la recherche sur cet enjeu important.

Comme vous l'avez peut-être vu dans les nouvelles, l'AIP a récemment conclu un partenariat avec le gouvernement du Canada pour former des pompiers afin qu'ils protègent efficacement et en toute sécurité les structures contre les feux de forêt grâce à notre programme de formation Intervenir en milieu périurbain. Le gouvernement a octroyé jusqu'à 400 000 \$ pour un projet pilote d'un an qui permettra de former 325 pompiers dans l'Ouest canadien.

Notre objectif est d'obtenir un financement continu pour cette formation afin de la rendre disponible partout au Canada, y compris au Québec, où la formation sera offerte en français, tout comme nous l'avons fait avec notre programme de formation Matières dangereuses & CBRNE. Il s'agit d'une autre façon pour l'AIP de s'efforcer à faire progresser la sécurité du public et des pompiers avec l'ensemble de nos membres.

En terminant, je tiens à vous informer des mesures que nous prenons pour améliorer nos services en français. Notre site iaff.org fait l'objet d'une refonte majeure afin de mieux servir nos 340 000 membres à travers l'Amérique du Nord, y compris nos membres du Québec. Je suis heureux de vous annoncer que la refonte comprendra une expansion importante du contenu en français, afin de vous donner un meilleur accès aux programmes et services de l'AIP.

Merci pour le travail que vous faites pour protéger la grande ville de Montréal et de faire partie de la famille de l'AIP!

Soyez vous. Soyez forts. Soyez pompiers!

EDWARD A. KELLY
Président général de l'AIP



QUE VAUT L'ADHÉSION À L'AIP?

Qu'est-ce que ça vaut d'être membre de l'Association internationale des pompiers (AIP)? C'est une excellente question avec une variété de réponses différentes. En tant que syndicalistes, vous contribuez à élever la barre pour tous les autres pompiers et travailleurs syndiqués afin qu'ils puissent profiter de meilleures conditions de travail.

Être membre d'un syndicat signifie que vous avez une voix plus forte au travail et un mot à dire sur diverses questions comme les salaires et les dispositions de sécurité de base, et il n'y a pas de voix plus forte que l'AIP pour exposer ces enjeux pour le bénéfice des pompiers à travers les États-Unis et le Canada. Notre voix vient de notre pouvoir politique et social. C'est le résultat de 105 ans de solidarité à l'AIP qui comptait moins de 10 000 membres à ses débuts. Ce pouvoir et cette influence ont augmenté de façon exponentielle, puisque plus de 341 000 pompiers et pompières font maintenant partie de l'AIP. Depuis que la section locale 125 a rejoint l'AIP en 2017, nous avons ajouté plus de 23 000 confrères et consœurs à notre syndicat, ce qui est considérable. Ces pompiers constatent que ça vaut la peine de se regrouper pour lutter pour une cause commune. C'est un pouvoir que j'ai personnellement vu en action par votre président local, mon ami Chris Ross, au cours des années où j'ai travaillé avec lui spécifiquement sur le comité NFPA 1710, alors que nous établissions les normes de dotation dans le service d'incendie.

Le but de défendre une cause commune est le fondement même d'un syndicat, mais qu'est-ce que ça vaut spécifiquement pour vous et votre famille d'en faire partie? **C'est simple : en tant que membre de l'AIP, vous recevez un meilleur salaire et des conditions de travail plus sûres.** Les dirigeants de votre section locale 125 peuvent puiser dans les ressources du siège social de l'AIP à Washington DC et à Ottawa. Ces ressources comprennent de l'aide en ce qui a trait aux communications, à des conseils politiques et à des renseignements sur la façon de rendre votre travail de pompier de Montréal plus sécuritaire et pour vous garder en bonne santé. Nous le faisons parce que nous pouvons mettre en commun les investissements de nos membres, couvrant près de 3 500 syndicats affiliés. Nous pouvons fournir un service avancé parce que nous avons la force et la puissance du nombre.

LA CAPITATION (VOTRE INVESTISSEMENT PAR COTISATIONS)

Votre retour sur investissement de la capitation payée à votre AIP, ou cotisation, est incroyable, mais pour souligner cela, décomposons l'allocation de vos 17,52 \$ par mois. La capitation est comptabilisée comme un montant par membre et par mois.

Recherches sur les cancers – 15 cents L'AIP a toujours fait de la santé et de la sécurité de ses membres une priorité en finançant des projets de recherche qui explorent non seulement la corrélation entre les cancers et les pompiers, mais aussi les moyens de limiter nos expositions afin que, ensemble, nous soyons en mesure de repousser le fléau des cancers qui affligent notre profession.

Opérations de secours aux sinistrés – 7 cents Les opérations de secours aux sinistrés mettent en place des opérations sur le terrain, y compris la réparation de logements et l'assistance médicale. C'est ainsi que nous nous soucions les uns des autres lorsque nous en avons le plus besoin. Ce soutien a été fourni pour les zones ravagées par les tornades, les zones d'ouragan, les zones de feux de forêt et d'autres occasions où nos membres et leurs familles ont besoin d'aide.

Financement du congrès – 1 cent Un cent par personne est alloué au coût du congrès biennal de l'AIP. Ce montant se combine aux frais d'inscription et à d'autres revenus pour couvrir la totalité des coûts. Notre congrès permet aux délégués de chacune de nos 3 500 sections locales de faire entendre leur voix pour déterminer l'avenir de leur syndicat. C'est là que se déroulent les activités de l'AIP.

Fondation de l'AIP – 40 cents La Fondation de l'AIP fournit une aide financière à nos confrères et consœurs touchés par des catastrophes naturelles et à ceux qui souffrent de brûlures qui les poussent à séjourner dans un centre pour grands brûlés, s'occupe de la médaille de l'AIP pour les décès en service de nos membres qui font le sacrifice ultime, et administre un fonds de bourses d'études pour les enfants de nos membres décédés. Elle organise notre cérémonie commémorative annuelle au Monument commémoratif aux pompiers à Colorado Springs où elle entretient également le site du Monument et les magnifiques murs de granit qui portent les noms de plus de 9 000 de nos confrères et consœurs. La Fondation est une façon de plus pour les membres de l'AIP de prendre soin les uns des autres et de leurs familles.

Fonds de réserve – 21 cents La constitution d'un fonds de réserve est une pratique comptable exemplaire qui donne à l'AIP la sécurité financière nécessaire pour continuer à mener les affaires qui protègent nos membres sur le lieu de travail. Notre objectif, fixé par les délégués du Congrès de 2018, est de constituer un fonds de réserve qui couvre quatre à six mois de coûts de fonctionnement. Le pourcentage de notre objectif de réserve de quatre mois est passé de 20 % en septembre 2020 à 67 %, seulement trois ans plus tard, ce qui est un bon signe de la santé financière de notre syndicat.

Fonds d'urgence en cas de litiges – 53 cents L'une des tâches fondamentales d'un syndicat international est de protéger ses dirigeants lorsqu'ils mènent des activités syndicales. À l'AIP, lorsque nos dirigeants de sections locales sont injustement visés par des mesures disciplinaires, y compris le licenciement, en raison de leurs activités syndicales, nous invoquons le recours au Fonds d'urgence en cas de litiges.

Fonds d'éducation politique – 2,62 \$ L'action politique est un élément essentiel de la réalisation de notre objectif en tant que syndicat sur les plans national et local. L'AIP a créé un Fonds d'éducation politique pour mieux préparer nos dirigeants des sections locales. Ce fonds est utilisé pour aider les sections locales à passer des projets de scrutin pour conserver des emplois et construire des casernes de pompiers. Il aide à compenser les salaires de notre personnel des affaires politiques et législatives qui travaille en votre nom au Capitole, aux États-Unis, et sur la colline du Parlement au Canada. C'est un outil précieux pour atteindre nos objectifs législatifs sur tous les aspects que les pompiers cherchent à faire changer.



Cet été, pendant la Conférence de l'AIP sur les politiques canadiennes, le secrétaire-trésorier général de l'AIP, Frank Líma, et notre trésorier, Marc-André Gosselin, ont participé à une course de cinq kilomètres.

Tout en parcourant la distance, ils ont échangé sur des sujets tels que la solidarité et le bien-être financier.

Fonds général – Programmes – 47 cents, Administration 13,06 \$

Le Fonds général est divisé en deux sections – Programmes et Administration. Les fonds des programmes aident à payer les ressources essentielles telles que le Fonds de riposte, où nous aidons les sections locales à repousser des attaques contre la sécurité, le personnel et les avantages sociaux des pompiers. C'est ainsi que nous appliquons toute la force de l'AIP à un problème et que nous faisons une différence sur le terrain. L'administration tient compte des coûts essentiels liés à l'exercice des activités en tant que syndicat et à la prestation de tous les services qui ne sont pas contenus dans un fonds spécifique. Les services du fonds général sont les suivants :

- 🔥 Salaires et avantages sociaux des employés. L'AIP compte plus de 150 employés dédiés à l'accomplissement de notre mission.
- 🔥 Bon nombre de nos initiatives en matière de santé et de sécurité sont amorcées avec des fonds généraux.
- 🔥 Les comparaisons de contrats et de salaires pour aider les dirigeants de sections locales lorsqu'ils négocient des conventions collectives font également partie du fonds général.
- 🔥 Le département des adhésions s'assure que votre liste de membres est exacte et que vous ne payez des cotisations que pour vos membres réels.
- 🔥 Le département de la comptabilité veille à ce que chaque dollar investi soit dirigé vers le compte approprié et utilisé uniquement aux fins prévues.
- 🔥 Le centre de production qui imprime tout le matériel de formation utilisé par les programmes de l'AIP comme la Formation face aux matières dangereuses et d'autres possibilités d'éducation, soit plus d'un demi-million d'exemplaires par mois et à une fraction du coût d'un fournisseur externe, sont également dans le Fonds général.
- 🔥 Notre équipe de campagnes stratégiques aide les sections locales à créer des plans complets pour elles afin de les sensibiliser aux enjeux importants et d'amplifier leur voix.
- 🔥 Les services de Systèmes d'information géographique (SIG) qui aident les sections locales comme la section locale 125 à établir des données qui montrent où les temps de réponse et le personnel sont inadéquats et dangereux afin que vous puissiez vous battre pour des conditions de travail plus sûres.

🔥 L'organisation et son programme de représentants de service sur le terrain sont une partie importante de la façon dont nous développons notre syndicat et fournissons une assistance directe à nos affiliés sur le terrain. Il est financé ici aussi.

Ainsi, alors que le Fonds général reçoit la plus grande partie du montant de la capitation, c'est parce que la majeure partie du travail de l'AIP est effectué par l'intermédiaire de celui-ci. Le rôle du bureau du secrétaire-trésorier général (STG) est de veiller à ce que le président général Kelly et son personnel disposent des ressources financières nécessaires pour continuer à offrir le meilleur pour nos membres. En gardant notre situation financière en ordre, nous permettons au président général de fournir les services qui font de l'AIP l'un des syndicats les plus forts de la Chambre du travail.

Oui, la ventilation de la capitation est détaillée, mais il en est de même du travail du bureau du STG et de l'AIP pour offrir de la valeur à nos membres. Le retour sur investissement n'est pas mesuré par le montant que chaque section locale paie mensuellement. Dans une organisation dirigée par ses membres comme l'AIP, la valeur est personnelle et mesurée par la contribution de chaque membre, par votre capitation de 17,52 \$ que vous investissez dans votre sécurité, dans de meilleurs salaires et des avantages sociaux plus équitables, et surtout, la valeur de l'AIP réside dans la solidarité qui unit ses membres.

Unissons-nous, battons-nous et syndiquons-nous!

FRANK V. LÍMA
Secrétaire-trésorier général



SALUTATIONS DU DIRECTEUR SYNDICAL DU DISTRICT 4 (2019-2023)

Bonjour à tous,
À la lecture de cette édition de **Portelance**, j'aurai terminé mon mandat de quatre ans à titre de représentant du district 4. Je tenais à prendre le temps de vous remercier pour la confiance que vous m'avez témoignée au cours de ces années. Je pars la tête haute, fier et avec le sentiment du devoir accompli. Il s'en est passé des choses durant cette période : la nouvelle convention, la modification de l'horaire de travail, la pandémie et le décès d'un de nos confrères en devoir. Au programme, des heures de réunions du conseil en Zoom, en plus de tous les appels reçus les soirs et les fins de semaine pour régler des dossiers urgents. Bien évidemment, ma famille en a subi les contrecoups, mais m'a accompagné pour m'aider à passer au travers. Je me rappelle, entre autres, des débuts de la COVID-19, avec tous les pompiers qui devaient faire des démarches et remplir les documents de l'assurance et de la CNESST.

J'ai dû demander l'aide de ma conjointe pour comptabiliser toutes les demandes et m'assurer qu'aucun de vous ne soit oublié. Vous en souvenez-vous?

De mon mandat, je garde un bon souvenir de ma participation aux comités des équipes spécialisées, de santé et sécurité au travail, des relations patronales, des activités sociales et des paniers de Noël. Des expériences qui m'ont permis d'apprendre un tas de choses et d'améliorer nos conditions de travail. J'aurais bien aimé pousser plus loin plusieurs de ces dossiers, mais cela n'a malheureusement pas toujours été possible compte tenu de la position du SIM. Sachez toutefois que nous avons toujours donné notre maximum pour tenter d'obtenir des améliorations et de meilleures protections.

Finalement, un des projets sur lesquels j'ai eu l'occasion de travailler me tient particulièrement à cœur : les paniers de Noël. En 2022, l'APM en a repris l'organisation, et avec les membres du comité, nous avons travaillé fort pour assurer la continuité de l'événement. La collecte 2022 a été l'une des meilleures recensées. Merci encore à tout le monde pour cet effort! Et même si mon mandat est terminé, je m'impliquerai à nouveau lors de l'édition 2023 afin d'assurer le suivi et le succès de cette activité.

Salutations à tous, bonne continuité aux membres du conseil actuel et au plaisir de vous croiser!

GREGORY SIMONEAU
Directeur syndical sortant
du district 4



NOUS AVONS AMASSÉ
UN MONTANT RECORD
DE 428 000 \$



PANIERIERS DE NOËL

Avec les événements des dernières années, nous avons été contraints de revoir notre stratégie de distribution des paniers de Noël. L'aventure des livraisons des paniers de Noël a été remise sur les rails en 2022. Avec votre travail de collecte dans les rues, nous avons assemblé un total de 550 gros paniers et 250 petits paniers. Le tout incluant des cadeaux pour tous les enfants de 14 ans et moins.

Vous ne le savez peut-être pas, mais nous aidons aussi des organismes communautaires. Nous avons offert à certains une aide financière et des denrées pour les appuyer dans leur mission.

Malheureusement, la demande est beaucoup plus forte que l'offre. Cela dit, pour la collecte 2022, nous avons amassé un montant record de 428 000 \$. Grâce à cette somme, nous allons pouvoir bonifier notre offre d'aide alimentaire. En plus des 550 gros paniers et des 250 petits, nous allons offrir de l'aide à 500 personnes seules. Nous entreprenons aussi un nouveau projet d'aide alimentaire pour l'ouest de l'île. Un projet pilote est donc lancé cette année : nous visons à soutenir 40 familles de ce secteur.

L'expansion de notre service d'aide alimentaire est un succès grâce à l'effort de collecte que vous y mettez année après année. Pour toutes les collectes passées et celles à venir, le comité des paniers de Noël tient à vous remercier.

Il serait injuste de ne pas souligner l'immense soutien des pompiers retraités et le travail de leur président, M. Louis Desjardins. Leur expérience et leurs précieux conseils ont été d'une grande aide et le seront sans aucun doute dans les prochaines années.



**MERCI... ET TOUS LES RECORDS
SONT FAITS POUR ÊTRE BATTUS!**



NICHOLAS JEAN

Directeur syndical du district 8



COMITÉ SOCIAL DE L'ASSOCIATION DES POMPIERS

RABAIS CORPORATIFS

Nautilus Plus • Énergie Cardio • Strøm Spa Nordique • Tremblant • Perkopolis • La Ronde





LIERS ET POMPIÈRES DE MONTRÉAL INC.

CALENDRIER DES ACTIVITÉS DU COMITÉ SOCIAL*

PARTIE D'HUÎTRES



DÉPOUILLEMENT D'ARBRE DE NOËL



*Veuillez vous référer au site Web de l'Association des Pompiers et Pompières de Montréal pour plus de détails : www.adpm.qc.ca.

BENOIT DESCHAMPS
Responsable du comité social

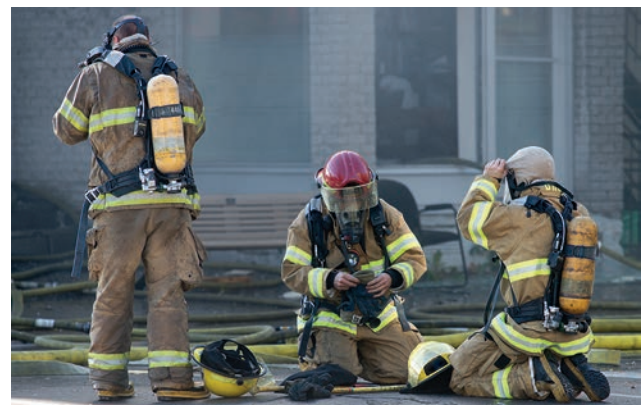


PAE – RESSOURCES

À NE PAS OUBLIER... NOUS AVONS LA CHANCE EN TANT QUE POMPIERS ET POMPIÈRES TRAVAILLANT POUR LA VILLE DE MONTRÉAL D'AVOIR UNE DIVERSITÉ TRÈS INTÉRESSANTE DE RESSOURCES D'AIDE GRATUITES :

Psychologie	Consultation générale BSO (blessure de stress opérationnel) Stress post-traumatique
Conseil juridique	Conseils d'un(e) avocat(e) selon le secteur recherché
Conseil financier	Aide avec votre budget, planification à la retraite, etc.
Nutrition	Conseils d'un(e) nutritionniste
Orientation de carrière	Questions et conseils

Nous vous invitons à communiquer avec le **PAE pompier au 514 240-9691** afin d'être orienté vers la ressource appropriée. Nous sommes là pour vous aider en toute **CONFIDENTIALITÉ**.



VOICI QUATRE RESSOURCES INTÉRESSANTES :

1 ^{re} ressource	PAE Ville (Telus SANTÉ)
Clientèle visée	Tous les employés de la Ville de Montréal
Services offerts	Psychologie (consultation générale) Conseil juridique Conseil financier Nutrition Orientation de carrière
Nombre de séances GRATUITES	5 séances / 1 heure chacune / année
Disponibilité	Intervenant répondant 24 h/24, 7 j/7
Téléphone	514 723-2433

2 ^e ressource	CET (Centre sur le Trauma)
Clientèle visée	Pompiers et pompières actifs de la Ville de Montréal
Services offerts	Psychologie spécialisée en BSO et en stress post-traumatique SEULEMENT
Nombre de séances GRATUITES	Jusqu'à 32 séances
Disponibilité	Laisser un message sur la boîte vocale et retour d'appel effectué en 24 h à 48 h
Téléphone	514 251-4015, poste 3574

3 ^e ressource	PSPNET.CA
Clientèle visée	Tout le personnel de la sécurité publique, actif et retraité , ainsi que les membres de sa famille
Services offerts	Psychologie générale, spécialisée en BSO et en stress post-traumatique
Nombre de séances GRATUITES	Jusqu'à 16 séances
Disponibilité	Laisser un message sur la boîte vocale et retour d'appel effectué en 24 h à 48 h
Téléphone (francophone)	1 833 317-7233

4 ^e ressource	Centre de prévention du suicide de Montréal
Clientèle visée	Tout le monde
Services offerts	Service d'information, de soutien, d'accompagnement et de référence
Service téléphonique GRATUIT	Illimité
Disponibilité	Intervenant répondant 24 h/24, 7 j/7
Téléphone	Tél. : 1 866 277-3553 Texto : 535353
Site Web	suicide.ca

LES BIENFAITS DU SILENCE

Le silence est devenu une denrée rare de nos jours, pour nous qui vivons dans un monde empli de bruits de toutes sortes : circulation, appareils électroménagers et électroniques, médias, etc. Et la liste pourrait s'allonger. Alors, nous arrive-t-il parfois de faire silence? Car si nous croyons que notre corps et notre cerveau peuvent s'accommoder de cet environnement bruyant, cela peut causer bien des problèmes sur le plan de la santé et du bien-être. Toutes ces sources de stimulation qui nous entourent quotidiennement ont pour effets d'épuiser le cerveau et le corps, étant constamment sollicités et sans que nous leur donnions la possibilité de faire une pause.

D'où l'importance de s'accorder des temps de repos et de détente, pour apprécier le silence et afin de mieux écouter et entendre les éléments de la Création grâce auxquels Dieu vient à notre rencontre. Avec la saison automnale qui s'est installée et celle de l'hiver qui lui succèdera, les paysages changent et se parent de sons et de couleurs qui ne demandent qu'à être « goûtés »! Eh oui, prendre goût au silence s'éprouve par la façon d'être en contact avec tout ce que la nature nous offre, et ce, gratuitement.

Avez-vous déjà fait l'expérience de marcher en vous laissant simplement attirer par ce qui est devant vos yeux? Ou d'écouter et d'entendre les oiseaux qui chantent, de vous laisser caresser la peau du visage par la brise du vent ou par les rayons du soleil? C'est par ces signes que le DIVIN vient se présenter et s'offrir à nous!

Que l'on soit à la maison, dans un logement, dans la rue, au travail, le bruit est partout et le silence se fait rare. Mais le silence peut aussi être dérangeant. Si peu habitués à sa présence dans nos vies,

il faut apprendre à l'apprivoiser pour mieux sentir ses bienfaits. Ce n'est pas pour rien que nous trouvons si difficile de nous retrouver face à face avec nous-même ou quand le silence prend place dans les interactions que nous vivons avec d'autres personnes.

Le bruit est tellement présent que si des personnes se trouvent face au silence, certaines peuvent même paniquer. Quoi? Qu'est-ce qui se passe? C'est bien trop tranquille... je n'entends plus rien! La musique dans les centres commerciaux ou dans les supermarchés, le ronronnement des appareils électriques, le bruit des voitures dans la rue... C'est devenu si présent que nous ne les remarquons même plus. Alors, comment pouvons-nous apprécier le fait d'être dans un paysage hivernal et de contempler la neige qui tombe, face à un lac couvert de brume en écoutant le cri des canards? D'être sur un divan dans le salon avec une lumière tamisée? C'est pourtant ainsi que nous pouvons réaliser à quel point le silence fait du bien à l'âme, au cœur et à tout le corps. Il nous libère du bruit qui peut nous rendre malades.

Depuis plus de deux mille ans, certaines personnes ont choisi le mode de vie érémitique, celui de vivre dans le silence des abbayes ou des monastères. Les moines et moniales sont en contact avec Dieu via le silence qui se dégage de ces lieux. Au Québec, il existe encore de ces lieux habités par le silence. Et ils sont très populaires. Si vous souhaitez vivre un temps « de retraite », pour vous « retirer du monde » pendant quelques jours, vous devez prendre contact avec ces endroits pour réserver longtemps à l'avance, car il y a toujours une liste d'attente. Que ce soit à Saint-Benoît-du-Lac, à Saint-Jean-de-Matha, à Rougemont, à Mont-Saint-Hilaire ou encore plus loin dans la belle région de Charlevoix, au monastère des Petits Frères de la Croix.

C'est dans le cadre enchanteur des montagnes et des paysages autour de Sainte-Agnès que je me « retire » deux fois par année, au début de juin et à l'automne. L'accueil des moines et toutes les installations qu'ils ont bâties (chalets et accès routiers) sur leur domaine, disposent les personnes qui désirent « goûter » le silence à vivre une expérience libératrice et bien-faisante. Sans leur faire de publicité, je vous invite à consulter leur site Internet (<https://petitsfreresdelacroix.ca>).

Durant ces séjours, je préside l'eucharistie quotidienne, j'accueille et j'écoute des personnes souhaitant vivre une rencontre fraternelle, en confiant leurs soucis et en sollicitant des conseils. Que ces humains vivent un deuil, des problèmes conjugaux ou personnels, ou tout autre événement dans le cheminement de leur vie, chaque rencontre avec eux est une occasion d'apprendre à « écouter avec le cœur ». Les personnes qui le souhaitent peuvent ainsi venir se déposer dans ce merveilleux havre de paix. N'oubliez pas, ces services que je viens d'énumérer vous sont offerts à l'année, à vous, membres de l'Association des Pompiers et Pomprières de Montréal. À vous d'en profiter, sans que cela ne vous coûte rien. C'est un cadeau du Bon Dieu!!

**PADRE
BERNARD VADNAIS**
Aumônier et accompagnateur sur le plan humain et spirituel



FONDATION CANADIENNE DES POMPIERS MORTS EN SERVICE

Pour 2023, l'Association a soumis à la Fondation canadienne des pompiers morts en service (FCPMS) le nom de huit (8) membres pompiers actifs ou retraités considérés comme décédés en service des suites d'une maladie professionnelle (cancer) reconnue en 2022. Lors de la cérémonie rendant hommage aux pompiers canadiens morts dans l'exercice de leurs fonctions ou décédés des suites d'une maladie liée à leur profession, qui s'est tenue à Ottawa le 10 septembre 2023, les noms de ces pompiers ont été ajoutés sur le monument du Mémorial des pompiers canadiens.

Fonction, nom (année du décès)

- Pompier **Jean-Paul Laforest** (2004)
- Capitaine **Léopold Guillaume** (2019)
- Capitaine **Louis Bouffard** (2021)
- Lieutenant **Gaétan Campeau** (2021)
- Pompier **Yves Desautels** (2021)
- Pompier **Raymond Lapointe** (2022)
- Pompier **Michel Legault** (2022)
- Capitaine **Gérald Thibault** (2022)

NOS FRÈRE



MONUMENT COMMÉMORATIF AUX POMPIERS DE L'AIP (COLORADO SPRINGS)

Nous avons aussi soumis le nom de nos frères décédés à l'**Association internationale des pompiers (AIP-IAFF)** afin que leurs noms soient gravés sur le « Mur d'honneur des pompiers tombés au combat » du « Fallen Fire Fighter Memorial » à Colorado Springs et que leur soit décernée la médaille d'honneur qui sera remise à leur famille, accompagnée d'un drapeau commémoratif pour souligner leur sacrifice ultime.

Également, cette année, pour une première fois, c'est l'Association des Pompiers et Pompières de Montréal qui a été l'hôte de la **Maison du Canada** (Canada House) et qui accueillait **170 familles canadiennes** ayant perdu un être cher. Une délégation du conseil, des adjointes de l'APM, des membres de la garde d'honneur ainsi que des bénévoles se sont rendus sur place pour porter assistance aux familles endeuillées. Leur présence a fait une différence significative et les commentaires n'ont été que positifs. Merci à tous de votre implication!

Pour l'année 2023, la cérémonie commémorative des Pompiers et Pompières morts en service honore les membres décédés ou dont le nom a été soumis entre le 1^{er} janvier 2021 et le 31 décembre 2022.

Ce fut un immense honneur pour l'Association des Pompiers et Pompières de Montréal de faire les démarches nécessaires pour faire reconnaître la maladie et le décès de ses membres.

Reposez en paix, chers frères, vous ne serez pas oubliés!





S

DISPARUS SERONT HONORÉS AFIN DE PERPÉTUER LEUR SOUVENIR

Fonction, nom (année du décès)

- Pompier **Marcel Riendeau** (2000)
- Pompier **Jean-Paul Laforest** (2004)
- Lieutenant **Gérald Riopel** (2018)
- Capitaine **Léopold Guillaume** (2019)
- Lieutenant **Marcel Champagne** (2020)
- Lieutenant **André Comeau** (2020)
- Capitaine **Normand Granger** (2020)
- Lieutenant **Denis Grégoire** (2020)
- Pompier **Pierre Léonard** (2020)
- Capitaine **Réal Rabeau** (2020)
- Capitaine **Louis Bouffard** (2021)
- Lieutenant **Gaétan Campeau** (2021)
- Pompier **Yves Desautels** (2021)
- Pompier **Pierre Lacroix** (2021)
- Pompier **Raymond Lapointe** (2022)
- Pompier **Michel Legault** (2022)
- Capitaine **Gérald Thibault** (2022)

RICHARD LAFORTUNE
Vice-président



Meilleurs souhaits du temps des Fêtes de toute notre équipe

Au nom de toute l'équipe de l'Association, nous souhaitons vous faire part de nos vœux sincères de bonheur, de santé et de prospérité à vous et vos proches, à l'occasion de ce chaleureux temps des Fêtes!

LE COMITÉ EXÉCUTIF

Chris Ross, président

Simon Lalanne Camirand,
vice-président

Sébastien Massé, secrétaire

Marc-André Gosselin, trésorier

LES DIRECTEURS

Fernand Couture-Gagnon, district 1

François Rochette, district 2

Steve Boulay, district 3

Luc Daigneault, district 4

Vacant, district 5

Guy Théroux, district 6

Julien Bourque-Bourassa, district 7

Nicholas Jean, district 8

Félix Lafrance, district 9

Vacant, district 10

Benoit Deschamps, district 11

Matthieu Barba, district 12

LE PERSONNEL DE L'APM

Lorraine Babin

Sylvie Fugère

Sarah Gagnon

Linda Gingras

Constance Hudon

Catherine Rousse

Charlotte Vaillancourt

LE COMITÉ DE SURVEILLANCE

Jean-François Danis

Philippe Lanciault

Alexandre Vallières

LE COMITÉ D'ÉLECTIONS

Éric Charette

Simon Couture Conan

Nicolas P. Lafontaine



LE FONDS DE BIENFAISANCE DES POMPIERS DE MONTRÉAL (FBPM)



En 2022, le Canada a connu le taux d'inflation alimentaire le plus élevé depuis les années 80. Selon Statistiques Canada, en septembre 2023, le prix des aliments était en hausse de 6,7 % par rapport à la même date l'année dernière. De plus en plus de familles font face à l'insécurité alimentaire et n'ont d'autres choix que de se tourner vers des organismes communautaires pour pouvoir combler leurs besoins. Ces organismes constatent une hausse fulgurante des demandes d'aide et ont de la difficulté à répondre à la demande. Conscients de cela, les administrateurs du Fonds de bienfaillance des pompiers de Montréal (FBPM) redistribuent l'argent déduit sur chacune de vos paies à des organismes communautaires sur le territoire de l'île de Montréal pour leur permettre de continuer à aider les citoyens dans le besoin.

Le Fonds aide aussi des organismes œuvrant auprès des enfants, des personnes en situation de handicap, ainsi que ceux liés aux domaines de la santé et de la réinsertion sociale et professionnelle. De plus, nous faisons chaque

année des dons majeurs à des organismes qui tiennent à cœur aux pompiers comme la Fondation des pompiers du Québec pour les grands brûlés, Dystrophie musculaire Canada et le Club des petits déjeuners du Québec, en plus de soutenir la campagne annuelle des paniers de Noël des pompiers de Montréal.

Pour contribuer au Fonds de bienfaillance des pompiers de Montréal, vous pouvez remplir le formulaire ci-dessous ou télécharger la version numérique disponible sur le site Web de l'APM sous l'onglet Notre syndicat - FBPM et l'acheminer ensuite par courriel à l'APM à l'attention de madame Lorraine Babin à l'adresse **lbabin@adpm.qc.ca**.

Tous les dons font une différence pour tous ceux et celles à qui nous venons en aide,

Merci!

ALEX DESJARDINS
Président FBPM



Fonds de bienfaillance des pompiers de Montréal

Option 1 Retenue à la source	Option 2 Contribution comptant
Nom : _____ Prénom : _____	Contribution totale : _____ \$ <input type="checkbox"/> Argent <input type="checkbox"/> Chèque
Numéro de paie : _____ N.A.S. : _____	Nom : _____ Prénom : _____
<input type="checkbox"/> Retraité <input type="checkbox"/> Actif (Caserne-groupe : _____)	Adresse : _____
<input type="checkbox"/> 2 \$ par paie <input type="checkbox"/> 10 \$ par paie	Ville : _____ Code postal : _____
<input type="checkbox"/> 5 \$ par paie <input type="checkbox"/> ___ \$ par paie	<input type="checkbox"/> Retraité <input type="checkbox"/> Actif (Caserne-groupe : _____)
<i>Le montant de la déduction à la source sera automatiquement inscrit sur votre relevé pour fins d'impôt.</i>	<i>Un reçu officiel pour fins d'impôt vous sera expédié sur demande.</i>
Signature : _____ Date : _____	<input type="checkbox"/> Je désire recevoir un reçu pour fins d'impôt.

Le comité de transition écologique



DES ACTIONS QUI DONNENT LE TON

Cher(ère)s collègues,

Notre premier article, que vous trouverez dans l'édition du mois de mai dernier de la revue Portelance, nous a permis de nous introduire et de vous présenter notre mission et notre vision en tant que comité écologique. Dans ce deuxième article, nous entrons directement dans le vif du sujet.

Le SIM est une entité de taille et sa transition écologique sera sans doute étalée sur plusieurs années. Cependant, nous pouvons, individuellement et collectivement, y contribuer dès aujourd'hui. Un excellent point de départ est de considérer comment nos habitudes et nos tâches quotidiennes en caserne impactent l'environnement. Voici un recensement de 12 actions simples et faciles que chacun d'entre nous peut faire lors d'un quart de travail afin de réduire son empreinte écologique :

- 1- **Composter et recycler** selon les directives de chaque municipalité. Commander des bacs bruns auprès de votre arrondissement si vous n'en possédez pas déjà;
- 2- Manger au moins **un dîner et un souper végétarien/végétalien** par mois. Acheter des aliments locaux, biologiques et avec peu ou pas d'emballage, lorsque possible;
- 3- **Retourner les contenants, canettes et bouteilles consignés dans les lieux de retour de Consignation.** Des boîtes sont déjà en place en caserne, et l'argent récupéré peut être versé directement au Fonds de bienfaisance des pompiers de Montréal;
- 4- Éviter de garder **les portes de garage et les fenêtres** de votre caserne ouvertes en hiver afin de minimiser la perte de chaleur;
- 5- Utiliser des guenilles ou linges bleus lors du **ménage** au lieu de gaspiller du papier brun et éviter de porter des gants à usage unique;
- 6- Apporter une **gourde d'eau réutilisable** en caserne et dans les véhicules d'interventions au lieu de consommer des bouteilles d'eau en plastique;

- 7- Prolonger la durée de vie des **pièces d'uniformes** en les réparant lorsque nécessaire. Transformer les pièces d'uniformes en fin de vie en guenilles ou en faire don (pour les pièces non identifiées SIM) aux plus démunis lorsque celles-ci sont encore en bon état. Le but est d'éviter l'enfouissement;
- 8- Distribuer les **restes alimentaires** parmi les membres de l'équipe avant les 5 jours et 7 jours de congé afin de minimiser le gaspillage alimentaire. C'est tellement facile d'oublier le matin avant de partir;
- 9- Éviter de laisser couler **l'eau chaude** à plein débit en se rasant et en lavant la vaisselle;
- 10- Laver les **camions et le plancher de garage** à l'eau froide;
- 11- Fermer les **lumières** et éteindre les **télévisions** avant d'aller se coucher;
- 12- Éteindre **les appareils d'air climatisé** en hiver.

Certes, ce ne sont que de petites actions qui ne changeront pas le monde. Toutefois, la transition écologique est avant tout un changement de mentalité par lequel nous considérons l'environnement dans chacun de nos gestes. De plus, si les 2400 membres du SIM appliquent ces actions, la réduction de notre impact sur l'environnement commencera à être considérable.

Merci d'envisager ces actions lors de votre prochain quart de travail.

Nous vous invitons également à rejoindre notre groupe Facebook (Comité de transition écologique des pompiers et pompières de Montréal).

Rentrons dans le concret et agissons ensemble dès maintenant!

PHILIPPE NOUBANI

9-2

DOMINIC FOREST

22-4



BIENVENUE DANS LA GRANDE FAMILLE DE L'ASSOCIATION DES POMPIERS ET POMPIÈRES DE MONTRÉAL

CONTINGENT	MATRICULE	NOM, PRÉNOM
76 ^e	100141653	BÉGIN-NORAMBUENA, ERIK
	100311965	BLAIN CLOUTIER, LOU
	100303240	BOSSÉ, ÉLISABETH
	100207210	BRAIS, PATRICK
	100312517	CARANTOUNIS, NICHOLAOS
	100167692	CLERMONT, ÉMILE
	100096945	DESROSIERS, KEVEN
	100312210	DUHAIME, CHARLES-ANTOINE
	100244583	DUMONT, MARC-ANTOINE
	100150670	GAGNON, SÉBASTIEN
	100089519	GINCE, JORDAN
	100207368	GOSELIN, FRANCIS
	100206911	HUBERT, BENOIT
	100335047	LA PENNA, ETHAN
	100231396	LAHAIE-SAILLANT, JIMMY
	100282849	LAMER, MICKAEL
	100311647	LAVOIE, MAXIME
	100168656	O'DRISCOLL, BRIGITTE
	100257382	PARADIS, JASON
	100281970	PIQUETTE, DAVID
100317354	RHALEB, ALI	
100150096	RICARD, PIERRE-LUC	
100230559	SONTAG, MATHIEU	
77 ^e	100303806	ASHKAR, CAROLE-ANNE
	100282905	CAPLETTE, PHILIPPE
	100301483	CHALIFOUX, ANTHONY
	100015221	CORDEIRO-AMARAL, DAVID
	100141276	CYR, PATRICK
	100281830	DESFORGES, YURI-SAMUEL
	100335194	DRIAD, CÉDRIC
	100335042	ECCLES, ANTHONY
	100281356	JEAN-MARIE, PATRICK
	100335707	KASSIROV, OLEG

CONTINGENT	MATRICULE	NOM, PRÉNOM
77 ^e (suite)	100334978	LAPLANTE-MAROTTE, JAYSON
	100312356	MARCIL, ALEC
	100281633	MELLIBOVSKY, JUAN
	100281577	MERILUS DURAND, ANDREW LESLY
	100312331	MÉTIVIER-BRUNET, OLIVIER
	100021322	MORIN, JUNO
	100097378	PRIMEAU, MARC-ANTOINE
	100184762	PROULX, JUSTIN
	100311413	ROUSSEAU, JEAN-PHILIPPE
	100224588	SAINT-ONGE, ALEXANDRE
	100230504	THÉRIAULT, OLIVIER
	100335503	TOUSIGNANT, FRANÇOIS
	100335486	TURCOTTE, MIREILLE
78 ^e	100254102	APTER-DUBÉ, NATHAN
	100311191	BEAUSÉJOUR, MAGGIE
	100311535	CARON, NADIA
	100335356	FRANCOEUR, ALEXANDRE
	100271073	GAGNÉ-TRAORÉ, ADAMA JOSHUA
	100249162	GAGNÉ, ÉMILE
	100335740	GAGNON, FABRICE
	100281663	GRONDIN, PIERRE-ALEXANDRE
	100329336	GUEVARA-ESTRADA, VICTOR
	100248651	LANDRIAU-CLOUTIER, FÉLIX
	100337594	LAVOIE, MAXIME
	100008385	MALAISE, ALBAN
	100206373	MÉNARD, ALEXANDRE
	100166998	MESSIER, MAXENCE
	100332689	KAZADI MUHEMBA, HUGUE
100335509	TERRADE, MAXENCE	
100312203	TRÉPANIER, GABRIEL	
100150255	VACHON-ROY, VINCENT	
100207525	VILLAFUERTE, JOSE SAMUEL	
100334713	VINH-SAN, QUENTIN	

LES CONSÉQUENCES DE LA DÉTERMINATION D'UN EMPLOI CONVENABLE EN VERTU DE LA LOI SUR LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES

L'un des principaux objectifs de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles¹ (« LATMP ») est d'assurer aux travailleurs, victimes d'une lésion professionnelle, le droit à la réadaptation, nécessaire en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Ce droit à la réadaptation se manifeste, notamment, lorsqu'un travailleur conserve, à la suite de la consolidation d'une lésion professionnelle, une atteinte permanente à son intégrité physique ou psychique.

La LATMP prévoit aux articles 145 et 47, que dans ces circonstances, un travailleur a droit à la réadaptation et conserve son droit au versement des indemnités de remplacement du revenu (« IRR ») jusqu'à ce qu'il soit en mesure d'exercer l'emploi qu'il occupait avant la survenance de la lésion professionnelle ou jusqu'à ce qu'il puisse exercer un emploi convenable.

En vertu de la LATMP, la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (« CNESST ») détermine quel est l'emploi convenable d'un travailleur, lorsque celui-ci ne peut plus exercer son emploi pré-lésionnel. L'emploi convenable est donc un emploi qui respecte les nouvelles limitations fonctionnelles du travailleur en raison d'une lésion professionnelle.

La LATMP priorise la détermination d'un emploi convenable dans le milieu de travail pré-lésionnel du travailleur. Si aucun emploi convenable n'est disponible dans ce milieu de travail, le travailleur devra chercher un emploi similaire auprès d'autres employeurs.

L'article 49 de la LATMP précise que lorsqu'un travailleur occupe un emploi convenable, le montant des IRR sera réduit en fonction du salaire qu'il gagne dans son nouvel emploi. Si ce salaire excède le montant assurable maximal établi par la LATMP, le travailleur ne recevra plus d'IRR.

De plus, cet article stipule que si un emploi convenable n'est pas disponible

dans son milieu de travail pré-lésionnel, le travailleur continuera de recevoir des IRR pendant un maximum d'un an, suivant la décision de la CNESST sur cet emploi convenable. Après cette période, le montant des IRR sera réduit en fonction du salaire que l'emploi convenable aurait dû lui rapporter.

Cependant, dans le contexte de la réadaptation et du droit aux indemnités, l'article 53 de la LATMP énonce des dispositions particulières pour les travailleurs âgés de plus de soixante ans, au moment de la survenance de la lésion professionnelle :

« 53. Le travailleur âgé de 60 ans et plus qui est victime d'une lésion professionnelle et qui subit, en raison de cette lésion, une atteinte permanente à son intégrité physique ou psychique qui le rend incapable d'exercer son emploi a droit à l'indemnité de remplacement du revenu prévue à l'article 45 jusqu'à ce qu'il occupe un nouvel emploi ou jusqu'à ce qu'il occupe ou refuse d'occuper un emploi convenable disponible chez son employeur.

Si ce travailleur occupe un nouvel emploi, il a droit à l'indemnité prévue par l'article 52; s'il occupe un emploi convenable chez son employeur ou refuse sans raison valable de l'occuper, il a droit à une indemnité réduite du revenu net retenu qu'il tire ou qu'il pourrait tirer de cet emploi convenable, déterminé conformément à l'article 50.

Lorsque ce travailleur occupe un emploi convenable disponible chez son employeur et que ce dernier met fin à cet emploi, dans les deux ans suivant la date où le travailleur a commencé à l'exercer, celui-ci récupère son droit à l'indemnité de remplacement du revenu prévue par l'article 45 et aux autres prestations prévues par la présente loi. »

Ce qui est donc particulier pour un travailleur âgé de plus de soixante ans, c'est qu'il n'aura pas à chercher un emploi convenable

ailleurs sur le marché du travail s'il est incapable d'exercer son emploi pré-lésionnel ou un emploi convenable disponible dans son milieu de travail.

L'article 53 de la LATMP garantit au travailleur âgé de plus de soixante ans, qu'il n'aura pas l'obligation de travailler ailleurs sur le marché du travail, si son employeur ne peut lui offrir un emploi. Dans ce contexte, la réadaptation professionnelle ne peut se faire que chez son employeur.

Cela n'empêche pas un travailleur de trouver un nouvel emploi, comme le prévoit également l'article 53 de la LATMP, et les indemnités versées seront alors ajustées en conséquence.

Ces principes s'appliquent même à un travailleur qui décide de prendre sa retraite. La jurisprudence a statué, à maintes reprises, que la retraite d'un travailleur ne fait pas obstacle à son droit à l'IRR ni à son droit à la réadaptation. La LATMP cherche à indemniser la capacité de gains d'un travailleur et non la perte d'un revenu. Puisque la retraite ne prive pas un travailleur de cette capacité d'occuper un travail rémunérateur, celle-ci doit être protégée par le droit à l'IRR.

Ainsi, un travailleur âgé de plus de soixante ans, à qui l'on détermine un emploi convenable n'étant pas disponible dans son milieu de travail pré-lésionnel, pourra recevoir de l'IRR même si celui-ci a pris sa retraite. Si l'emploi convenable est toutefois disponible, le travailleur devra retourner au travail, sinon le montant de l'IRR sera réduit selon le salaire estimé pour cet emploi.

Nous vous encourageons à être prudents et à travailler en toute sécurité.

PHILION LEBLANC AVOCATS



¹ RLRQ, A-3.001

LE BURROWES

VOL. 1 NO. 1

POUR TOUS VOS BESOINS EN ASSURANCE

WWW.BURROWES.CA

UNE HISTOIRE DE FAMILLE

ENTREPRISE FAMILIALE DEPUIS 1950



William E. Burrowes et ses fils John et Robert

Notre famille au service de la vôtre

EVELYNE BURROWES (VICE-PRÉSIDENTE)

Burrowes Courtiers d'assurances a été fondé en 1950 par mon grand-père William E. Burrowes suite au décès de ses deux parents dans un accident de train. À peine âgé de 16 ans, il a dû rapidement se trouver un emploi pour subvenir à ses besoins et ceux de sa famille.

Après avoir été commis de bureau auprès d'une compagnie d'assurance, il en devient le directeur quelques années plus tard. C'est finalement en 1950 qu'il décide d'ouvrir son propre cabinet dans la maison familiale rue Saint-Denis à Montréal.

Ses fils, John et Robert, se joignent ensuite à lui, ce qui a permis à l'entreprise de croître de façon importante.

Puis en 1990, mon frère Martin et moi arrivons pour former la troisième génération. Et en 2020, ce sont mes nièces Frédérik et Sarah qui se joignent à nous pour assurer la poursuite de cette belle et grande aventure.

La persévérance, la passion et le respect sont la base même de notre succès.

Evelyne Burrowes



Une assurance pour vous, votre conjoint(e) et vos enfants à charge

AUTO • HABITATION • VÉHICULES RÉCRÉATIFS +

Chez Burrowes, **la famille est au cœur de nos valeurs**. En plus de **bénéficier d'un rabais exclusif** négocié spécialement pour les membres de l'Association des Pompiers et Pompières de Montréal, **vos conjoint(e) et vos enfants à charge sont aussi couverts**.

Contactez l'un de nos courtiers dès aujourd'hui et ensemble nous trouverons les meilleures couvertures pour votre mode de vie. Nous nous engageons à vous offrir un **service rapide et personnalisé...** parce que pour nous, **vous faites partie de la famille**.

Notre engagement vous suit.

1 888 522.2661
www.burrowes.ca

À

la mi-janvier 1914, le Québec est frappé par des froids polaires. À Montréal, le 13 janvier, le mercure indique moins 32,8 °C et le lendemain, moins 31,7 °C. Par ce froid sibérien, dans la seule journée du mardi 13 janvier, six incendies majeurs éclatent dans la ville. L'incendie le plus important a lieu chez Frothingham & Workman (entrepôt de quincaillerie), situé au 147, rue Saint-Paul Ouest. À cette époque, et ce, jusqu'au 1^{er} janvier 1919, les pompiers de Montréal comptent qu'une seule équipe de travail. L'horaire de travail est en moyenne de 141 heures par semaine et l'effectif total est de 761 pompiers et officiers. Le 13 janvier, en combattant les incendies, 256 hommes de la brigade sont blessés, la grande majorité de ceux-ci souffrant d'engelure. Une semaine plus tard, soit le 21 janvier, le journal La Patrie lance un appel aux citoyens de la ville afin qu'ils viennent en aide aux pompiers privés de leur gagne-pain. Dans les jours qui suivirent, de nombreux dons parviennent au journal et les copies des chèques sont publiées dans le journal.

UNE PAGE

Voici, quelques titres du journal La Patrie ainsi que la transcription de l'article publié dans l'édition du 21 janvier 1914.



Au lendemain de la fatale journée du 13 janvier, lorsqu'on demanda au chef Tremblay en quel état se trouvait la poignée de héros qui avaient affronté la mort à l'incendie de Frothingham & Workman, rue St-Paul, et combattu le terrible élément dans trente autres endroits de la ville par un froid comme on n'en avait pas eu de pareil depuis quarante ans, il resta pendant quelques instants muet, l'œil terne, plongé dans de déchirantes réflexions. Puis d'une voix qu'il chercha de raffermir, refulant la douloureuse émotion qui étreignit son âme, il dit : « Pauvres compagnons d'armes, ils se sont vaillamment conduits et nul ne peut dire combien ils ont souffert. Aucun d'eux n'a reculé, tant qu'ils ont eu assez de force pour résister aux éléments déchaînés. Tous les chefs divisionnaires et jusqu'aux plus humbles soldats de la brigade, tous ont pris part à la mêlée. Ils ont fait honneur à la ville ».

À ce moment encore on ne s'était rendu qu'imparfaitement compte de l'étendue du désastre. On voyait bien dans les quartiers de la ville, où le feu avait passé, les ruines amoncelées, les décombres que l'eau et le froid mordant avaient revêtus de manteaux de glaces, de franges fantastiques. C'était un désolant spectacle.

Et nous disions en pensant à cette rude journée:

« En effet, tous les pompiers ont fait noblement leur devoir et il aurait été édifiant de les passer en revue ce matin. Nombre d'entre eux portent sur la figure et sur les mains des stigmates glorieux, plus glorieux que les décorations que la reconnaissance publique pourrait leur décerner en récompense de leurs sublimes exploits ».

D'aucuns ont cru peut-être que ces tristes pensées, nous les avons dictées sous l'empire de la sentimentalité. En aurait-il été ainsi que nous n'aurions fait qu'examiner en des termes imprécis la poignante impression de toute une population sortant d'un cauchemar affreux, ainsi que l'admiration profonde de la ville entière pour ces valeureux protecteurs de la vie et de la propriété.

Une conflagration sous un ciel moins sévère eût-elle menacé de dévaster la cité au milieu des circonstances les plus imprévues et les plus dramatiques n'aurait pas, en effet, provoqué spontanément des actes de courage, de dévouement et d'abnégation plus glorieux que ceux qui ont été consignés dans les annales du département des incendies de Montréal pendant cette lugubre journée du 13 janvier.

Pas une minute de répit n'a été accordée aux pompiers au cours des trente-six heures qui se sont écoulées depuis l'après-midi du 12 jusqu'au matin du 14. Ce fut un feu roulant d'incendies dont le spectacle glaçait de terreur. Que l'on ait pu répondre à tant d'appels, se multiplier au point d'étouffer partout les foyers dévorants qu'un froid de Sibérie semblait rendre encore plus intenses que la mort n'ait pas fait durant ce laps de temps d'épouvante une immense fauchée dans les demeures incendiées et dans les rangs des intrépides volontaires qui luttèrent avec l'énergie du désespoir contre les flammes en furie, tient presque du prodige. Il fallait une endurance à toute épreuve, une habileté extraordinaire, de la discipline et une expérience consommée pour avoir raison des obstacles quasi insurmontables qui se présentèrent en cette inoubliable occasion.

Ces obstacles, nos pompiers les ont vaincus, mais au prix de quels efforts, au prix de quels sacrifices? On s'en rendra compte en parcourant d'un œil ému la longue liste des immolés que nous publions plus bas. Cette douloureuse nomenclature en dit plus long que tout ce que nous pourrions écrire sur la valeur de ces bons serviteurs de la ville. Chacun d'eux porte dans ses blessures autant



VUE DE LA RUE SAINT-PAUL,
LE 13 JANVIER 1914



' HISTOIRE

de recommandations à l'admiration publique et ainsi que nous le disons au commencement de cet article: il serait édifiant de les passer en revue, de les voir défilier sous nos yeux. Le spectacle émouvant qu'il offrirait à la population vaudrait la peine d'être cinématographié afin de servir d'enseignement et d'émulation pour tous ceux qui, à leur exemple, se sentent la vocation de sacrifier leur vie pour leurs semblables. Devant ce tableau qui arrache des larmes, est-il besoin de faire appel à la charité publique pour venir en aide aux familles de ces héros? Il semblerait que ce fût une ironie, que dire, une moquerie, une hideuse plaisanterie.

Pour ne parler de ceux-là de combien de privations n'ont pas souffert leurs femmes, leurs enfants, tous les êtres chers qui dépendent de leur dangereux métier pour subsister et vivre? Mais ils ne sont pas les seuls malheureusement dont le dévouement se soit manifesté pour le bien-être et la sécurité de la ville. Nombre de ces vaillants défenseurs sont tombés victimes de leur bravoure et de leur noble témérité. On ne compterait pas sans peine les sauvetages qui ont conservé à la vie des hommes, des

femmes, des enfants invalides ou en pleine santé. Ils doivent leur salut à l'intrépidité des pompiers. Et tous les jours l'histoire se répète des incendies qui menacent d'amonceler parmi nous des hécatombes et des ruines. Et tous les jours nous sommes témoins d'exploits qui nous enthousiasment un moment, mais dont nous perdons hélas! trop tôt le souvenir touchant. Que l'on recueille donc une bonne fois pour contempler en imagination et pour en conserver à jamais la mémoire, les dangers auxquels s'exposent volontiers, les sacrifices que s'imposent, délibérément, les membres de notre brigade. Tous sans en excepter un seul, ont droit à notre compassion.

Considérons combien précaire est leur sort et problématique celui de leurs familles et versons généreusement notre obole dans leur fonds de réserve. Il n'est pas une seule famille qui ne dépende d'eux à chaque instant du jour ou de la nuit. Il n'est pas une seule maison d'affaires, une seule institution quelconque, qui n'ait besoin des pompiers. Que chacun réponde donc dans la mesure de ses deniers à l'appel de la PATRIE en faveur de ces courageux serviteurs du peuple. Est-ce possible que la ville reste

insensible en face des souffrances qu'ils endurent? Est-il possible qu'en fin de compte, les gouvernants à l'Hôtel de Ville ne finissent par s'émouvoir et s'occuper un peu du fonds de retraite de ces braves gens? Pourquoi la ville ne donnerait-elle pas à chaque pompier, sans égard au grade, une somme de \$25.00 comme gratification? Tout cet argent serait immédiatement versé au fonds de pension et formerait une bonne masse comme point de départ. Au point où sont les choses, et pour peu que l'état actuel persiste, on verra les pompiers contraints à doubler leur mise au fonds de pension, sans quoi la faillite de l'association est imminente. Cette somme, cette gratification serait un bel acte de reconnaissance pour les services rendus pendant la disette d'eau. Qu'est-ce qu'une somme d'une vingtaine de mille dollars en compensation des millions que les pompiers ont sauvés?

Rappelez-vous de ces chiffres citoyens!

208 pompiers et 48 officiers blessés!

JEAN-FRANÇOIS COURTEMANCHE
Pompier retraité et archiviste du SIM

VISITE À L'UNITÉ DES GRANDS BRÛLÉS

Constatez,
concrètement, l'impact
de vos efforts et de
votre engagement

 La Fondation des
pompiers du Québec
pour les grands brûlés



Venez visiter l'unité des grands brûlés du CHUM

Afin de pouvoir faire ces visites, vous devez préalablement communiquer avec M^{me} Chalifour par téléphone au 514 710-8989 qui coordonnera votre visite de l'unité.

Également, vous devez effectuer une demande à la planification opérationnelle en respectant les délais prescrits par celle-ci.

Veuillez prendre note que les activités en lien avec l'article 37 doivent en tout temps être privilégiées.

Où va
l'argent?

- ✓ Recherche
- ✓ Soutien psychologique
- ✓ Maison d'hébergement
- ✓ Camp d'été
- ✓ Équipements spécialisés
- ✓ Différents programmes d'aide

Que la retraite soit dans 10, 20 ou 30 ans...

Préparez-vous!



Profitez-en! Vous êtes
admissible au REER
collectif de l'APM.

Pour adhérer ou pour plus d'information,
communiquez avec l'APM :

- Téléphone : 514 527-9691
- Courriel : info@adm.qc.ca

L'Association des Pompiers de Montréal vous offre un
REER collectif très avantageux.

Vous ne savez pas par où commencer?
Desjardins Assurances est là pour vous guider!



 **Desjardins**
Assurances
Vie • Santé • Retraite

BÉLANGER, JACQUES

POMPIER

Entrée : 1990/07/03
 Retraite : 2023/06/23
 Caserne : 25-43

BÉLANGER, PIERRE

CAPITAINE

Entrée : 09/01/1989
 Retraite : 02/10/2023
 Caserne : 25-67-76-23

BERNIER, MICHEL

POMPIER

Entrée : 02/11/1993
 Retraite : 19/06/2023
 Caserne : 66-27-65-74-58-73-17-71-72-49

BIDEGARÉ, CORINE

POMPIÈRE

Entrée : 22/07/1996
 Retraite : 16/06/2023
 Caserne : 67-66-30-64-RCCI-22-DST-73

BOUCHER, PIERRE

CAPITAINE

Entrée : 08/06/1992
 Retraite : 02/07/2023
 Caserne : 35-39-25-72-64-4-54-62

BOURGAULT, PATRICK

POMPIER

Entrée : 03/07/1990
 Retraite : 23/07/2023
 Caserne : 34-71-17

BRASSARD, DENIS

LIEUTENANT

Entrée : 14/11/1994
 Retraite : 06/10/2023
 Caserne : 37-49-43-35-57

BRAULT, GILLES

LIEUTENANT

Entrée : 19/06/1989
 Retraite : 01/07/2023
 Caserne : 34-9-4-27-61-57-72

CADIEUX, SÉBASTIEN

POMPIER

Entrée : 25/05/1998
 Retraite : 03/07/2023
 Caserne : 75

CHALIFOUR, MICHEL

POMPIER

Entrée : 04/12/1989
 Retraite : 20/06/2023
 Caserne : 3-42

CHAMPAGNE, GINO

POMPIER

Entrée : 24/08/1987
 Retraite : 05/10/2023
 Caserne : 8-37-67

**CORBEIL, ANDRÉ**

POMPIER

Entrée : 01/01/1989
 Retraite : 09/10/2023
 Caserne : 66-67

COURVAL, PHILIPPE

LIEUTENANT

Entrée : 14/11/1994
 Retraite : 15/09/2023
 Caserne : 4-57-51

DAVID, STEPHAN

CAPITAINE

Entrée : 25/09/1989
 Retraite : 29/09/2023
 Caserne : 71-57

DELAGE, GAÉTAN

LIEUTENANT

Entrée : 08/06/1992
 Retraite : 01/07/2023
 Caserne : 44-49-4-64-50-45-73-72

DION, YANNICK

POMPIER

Entrée : 27/06/1988
 Retraite : 22/04/2023
 Caserne : 64

FOSSÉ, RICHARD

CAPITAINE

Entrée : 27/05/1991
 Retraite : 25/06/2023
 Caserne : 27-33-34-46-65-61-55-76-33-63

RETR

GUAY, JEAN-FRANÇOIS

POMPIER

Entrée : 03/07/1990
 Retraite : 14/06/2023
 Caserne : 45

HUBERT, RÉJEAN

POMPIER

Entrée : 25/01/1993
 Retraite : 22/06/2023
 Caserne : 27-35

LABROSSE, FRANÇOIS

POMPIER

Entrée : 12/11/1993
 Retraite : 25/08/2023
 Caserne : 14-20

LA RETRAITE EST LE

LAFLEUR, MICHEL

POMPIER
 Entrée : 02/11/1992
 Retraite : 01/06/2023
 Caserne : 44

LALONDE, FRANÇOIS

POMPIER
 Entrée : 03/07/1990
 Retraite : 20/10/2023
 Caserne : 5-30-26-9

LANTEIGNE, MONIQUE

POMPIÈRE
 Entrée : 16/05/1986
 Retraite : 16/05/2023
 Caserne : 78-46

NOËL, SYLVAIN

CAPITAINE
 Entrée : 08/06/1992
 Retraite : 09/08/2023
 Caserne : 42-43-49-35

NUCKLE, MARC

POMPIER
 Entrée : 03/07/1990
 Retraite : 20/07/2023
 Caserne : 19

PELLETIER, ALLAN

CAPITAINE
 Entrée : 04/12/1989
 Retraite : 16/06/2023
 Caserne : 45-33-30-35-14-73-74

QUESNEL, DENIS

CAPITAINE
 Entrée : 06/10/1986
 Retraite : 18/09/2023
 Caserne : 25-44

RAYMOND, GUY

POMPIER
 Entrée : 02/03/1987
 Retraite : 03/05/2023
 Caserne : 66-67

RIVEST, STÉPHANE

LIEUTENANT
 Entrée : 03/07/1990
 Retraite : 03/07/2023
 Caserne : 39-14-45-29-21

ROY, MARTIN

POMPIER
 Entrée : 03/10/1991
 Retraite : 04/10/2023
 Caserne : 17

TREMBLAY, ROBERT

POMPIER
 Entrée : 27/05/1991
 Retraite : 09/06/2023
 Caserne : 8-29

TROTTIER, DANIEL

LIEUTENANT
 Entrée : 09/04/1988
 Retraite : 03/05/2023
 Caserne : 67-65-23-66

TRUCHON, CARL

CAPITAINE
 Entrée : 27/05/1991
 Retraite : 08/09/2023
 Caserne : 17-29-48

VERMETTE, SYLVAIN

CAPITAINE
 Entrée : 07/01/1985
 Retraite : 25/08/2023
 Caserne : 9-20-42-49-35-72

LIZOTTE, SYLVAIN

POMPIER
 Entrée : 09/01/1989
 Retraite : 21/06/2023
 Caserne : 50-29

MONASTESSE, BENOIT

POMPIER
 Entrée : 25/01/1993
 Retraite : 22/04/2023
 Caserne : 39-43-52

NANTEL, DENIS

POMPIER
 Entrée : 09/01/1989
 Retraite : 20/09/2023
 Caserne : 23-13-67

PLOUFFE, CHARLES

LIEUTENANT
 Entrée : 20/03/1987
 Retraite : 16/06/2023
 Caserne : 57-61

POIRIER, PATRICK

POMPIER
 Entrée : 20/06/1988
 Retraite : 25/06/2023
 Caserne : 47-9-40-43-21-44

QUENNEVILLE, SYLVAIN

POMPIER
 Entrée : 03/07/1990
 Retraite : 24/06/2023
 Caserne : 33-23-66

RAI-TÉS 2023

DÉBUT D'UNE NOUVELLE VIE!



Le REEE

une solution avantageuse

Qu'est-ce que le REEE?

Le REEE vous permet d'épargner et de profiter de subventions gouvernementales pour financer les études postsecondaires (études professionnelles, collégiales ou universitaires) de votre enfant ou d'un enfant. Ces subventions sont calculées en fonctions des cotisations versées et de votre revenu familial net. De plus, les revenus de placements sont à l'abri de l'impôt jusqu'au moment du retrait.

Qui peut ouvrir un REEE?

Parent, grand-parent, oncle ou tante... Tout adulte qui souhaite participer au financement des études postsecondaires d'un jeune de son entourage peut ouvrir un REEE. La personne qui ouvre le REEE est le souscripteur et l'enfant désigné, le bénéficiaire. Vous pouvez ouvrir un REEE dès la naissance de l'enfant à condition qu'il dispose d'un numéro d'assurance sociale et qu'il soit résident canadien.

Combien peut-on cotiser au REEE?

Les cotisations totales sont limitées à 50 000 \$ par enfant. Il n'y a aucune limite par année pour cotiser au REEE.

Quelles sont les limites des subventions?

Le plafond des subventions est de 7 200 \$ au fédéral et de 3 600 \$ au provincial. Pour l'atteindre, il faut avoir cotisé 36 000 \$ au total si vous n'êtes pas admissible aux subventions supplémentaires.

Et par année?

En cotisant 2 500 \$ chaque année dans le REEE de votre enfant, vous obtenez le maximum des subventions, soit 500 \$ au fédéral et 250 \$ au provincial. Si votre cotisation annuelle n'a pas été suffisante pour obtenir le montant maximal des subventions auxquelles vous avez droit, les droits inutilisés peuvent être reportés aux années suivantes.

Quand le souscripteur peut-il retirer de l'argent?

En théorie, en tout temps. En pratique, il est important de bien choisir le moment du retrait pour ne pas perdre l'admissibilité aux subventions ou devoir les rembourser en partie ou en totalité. Il est recommandé de décaisser les subventions pendant que votre enfant est inscrit à un programme d'études postsecondaires à temps plein auprès d'un établissement admissible, sinon elles seront perdues.

Assurer le bien-être financier des pompiers et de leur famille, c'est notre mission!



Pourquoi le REEE est-il apprécié?

- Des subventions généreuses : le REEE d'un bénéficiaire est assuré de recevoir des subventions gouvernementales d'un taux minimal de 30 % au Québec sur des cotisations annuelles allant jusqu'à 2 500 \$.
- Des modalités flexibles : il n'y a ni montant fixe ni fréquence de cotisation obligatoire. Vous choisissez combien et quand cotiser, selon votre situation financière. Vous pouvez aussi transférer le REEE à un autre bénéficiaire sous certaines conditions ou faire un transfert vers votre REER si votre jeune ne poursuit pas d'études postsecondaires.
- Cotiser à l'aide de versements automatiques : pour cotiser à votre REEE, vous pouvez planifier des versements automatiques et les ajuster en ligne en tout temps. C'est une bonne façon d'épargner sans même y penser tout en maximisant les subventions.
- Des sommes investies à l'abri de l'impôt : les revenus de placement et les subventions sont imposés seulement lors du paiement d'aide aux études (PAE) versé au bénéficiaire. Au moment du retrait, le capital n'est pas imposable.

**Pour obtenir plus de renseignements ou ouvrir un REEE, communiquez avec un de nos conseillers :
Tél. 514 526.4971 | DesjardinsMunicipal.com**

IN MEMORIAM



ALARIE, MARCEL

POMPIER

Entrée : 15/06/1955
Retraite : 02/01/1986
Naissance : 27/04/1932
Décès : 06/04/2023
Caserne : 43

ANCTIL, JULIEN

POMPIER

Entrée : 11/06/1956
Retraite : 13/06/1986
Naissance : 15/08/1932
Décès : 22/04/2023
Caserne : 43

BASTIEN, JEAN-PAUL

POMPIER

Entrée : 17/10/1961
Retraite : 12/11/1991
Naissance : 18/05/1939
Décès : 09/06/2023
Caserne : 31

BÉGIN, RICHARD

POMPIER

Entrée : 20/08/1956
Retraite : 24/01/1987
Naissance : 06/01/1936
Décès : 22/10/2022
Caserne : 45

BÉRUBÉ, BERNARD

POMPIER

Entrée : 03/08/1953
Retraite : 13/03/1986
Naissance : 15/11/1932
Décès : 17/07/2023
Caserne : 16

BLAIS, CLAUDE

POMPIER

Entrée : 03/08/1953
Retraite : 13/02/1984
Naissance : 29/02/1932
Décès : 20/09/2022
Caserne : 49

BOUDREAU, JACQUES

POMPIER

Entrée : 09/10/1956
Retraite : 14/10/1986
Naissance : 01/09/1935
Décès : 14/10/2023
Caserne : 42

BRIEN, PIERRE-PAUL

LIEUTENANT

Entrée : 16/02/1954
Retraite : 16/02/1984
Naissance : 18/11/1930
Décès : 09/10/2022
Caserne : 4

CHARRON, JACQUES

POMPIER

Entrée : 14/11/1972
Retraite : 17/05/2002
Naissance : 03/03/1949
Décès : 26/09/2023
Caserne : 38-éven. Spec. & Mes. Opér.

DAUTH, JEAN

CAPITAINE

Entrée : 03/08/1953
Retraite : 02/01/1984
Naissance : 04/09/1930
Décès : 22/09/2022
Caserne : 10

DELISLE, JACQUES

POMPIER

Entrée : 21/03/1960
Retraite : 19/06/1989
Naissance : 19/08/1938
Décès : 12/05/2023
Caserne : 44

DELISLE, YVON

POMPIER

Entrée : 01/05/1961
Retraite : 15/01/1991
Naissance : 06/12/1940
Décès : 29/06/2023
Caserne : 13

DESJARDINS, LÉOPOLD

POMPIER

Entrée : 12/07/1945
Retraite : 01/05/1971
Naissance : 19/09/1919
Décès : 29/04/2023
Caserne : DRM

DI TOMASSO, GINO

POMPIER

Entrée : 04/05/1959
Retraite : 26/10/1989
Naissance : 09/12/1935
Décès : 23/09/2023
Caserne : 30

DRAPEAU, YVES

POMPIER

Entrée : 04/09/1962
Retraite : 15/03/1989
Naissance : 01/12/1942
Décès : 25/08/2023
Caserne : 48

DUQUETTE, JUDE

POMPIER

Entrée : 19/08/1974
Retraite : 16/08/1988
Naissance : 11/03/1949
Décès : 07/03/2023
Caserne : 23

GAGNON, AIMÉ

POMPIER

Entrée : 26/11/1948
Retraite : 18/05/1979
Naissance : 19/02/1925
Décès : 21/05/2023
Caserne : 9

GIGUÈRE, JEAN-YVES

POMPIER

Entrée : 04/09/1962
Retraite : 02/01/1992
Naissance : 24/06/1940
Décès : 01/10/2022
Caserne : 39

GINGRAS, JEAN-PAUL

POMPIER

Entrée : 12/03/1956
Retraite : 17/06/1986
Naissance : 13/01/1933
Décès : 06/06/2023
Caserne : —

GRENIER, RÉAL

POMPIER

Entrée : 22/02/1971
Retraite : 10/04/1997
Naissance : 22/09/1946
Décès : 19/09/2023
Caserne : 23

GUENETTE, GILBERT

LIEUTENANT

Entrée : 13/01/1986
Retraite : 02/06/2017
Naissance : 09/02/1961
Décès : 09/05/2023
Caserne : 63-73-19

HÉBERT, SERGE

POMPIER
 Entrée : 19/04/1962
 Retraite : 02/01/1991
 Naissance : 17/04/1941
 Décès : 11/05/2023
 Caserne : 46

LAMBERT, MARC

POMPIER
 Entrée : 21/04/1953
 Retraite : 14/11/1985
 Naissance : 13/08/1928
 Décès : 23/04/2023
 Caserne : 42

L'ÉCUYER, YVES

POMPIER
 Entrée : 11/10/1966
 Retraite : 20/01/1987
 Naissance : 24/10/1943
 Décès : 25/10/2022
 Caserne : 50

MARCOTTE, ROBERT

POMPIER
 Entrée : 28/10/1964
 Retraite : 23/04/1993
 Naissance : 16/01/1943
 Décès : 07/10/2022
 Caserne : 30

MARTEL, JACQUES

POMPIER
 Entrée : 29/06/1953
 Retraite : 29/06/1983
 Naissance : 14/12/1931
 Décès : 10/10/2022
 Caserne : 44

MCINNIS, CLAUDE

POMPIER
 Entrée : 03/10/1971
 Retraite : 31/05/2004
 Naissance : 22/09/1948
 Décès : 02/06/2023
 Caserne : 65

MESSIER, PAUL

POMPIER
 Entrée : 05/02/1962
 Retraite : 08/10/1987
 Naissance : 13/04/1938
 Décès : 30/09/2023
 Caserne : 35

MONTPETIT, JEAN-GUY

POMPIER
 Entrée : 17/10/1961
 Retraite : 20/10/1991
 Naissance : 09/03/1941
 Décès : 15/09/2023
 Caserne : 44

MOREAU, FERNAND

POMPIER
 Entrée : 27/09/1978
 Retraite : 23/09/1999
 Naissance : 17/10/1952
 Décès : 07/09/2023
 Caserne : 34-27

MORISSETTE, JEAN DANIEL

POMPIER
 Entrée : 12/10/1975
 Retraite : 18/05/2009
 Naissance : 30/05/1951
 Décès : 06/05/2023
 Caserne : 22-14-19

PELLETIER, SIMON

POMPIER
 Entrée : 04/09/1962
 Retraite : 14/02/1994
 Naissance : 17/03/1939
 Décès : 16/06/2023
 Caserne : 35

POULIOT, FRANÇOIS

LIEUTENANT
 Entrée : 07/10/1977
 Retraite : 06/04/2009
 Naissance : 03/03/1954
 Décès : 01/06/2023
 Caserne : 10-50-9

PROVENCHER, CHARLES E.

POMPIER
 Entrée : 21/04/1953
 Retraite : 08/08/1983
 Naissance : 09/05/1931
 Décès : 02/09/2022
 Caserne : 5

ROY, DANIEL

POMPIER
 Entrée : 19/08/1974
 Retraite : 19/12/2005
 Naissance : 18/02/1950
 Décès : 29/09/2022
 Caserne : 44-29

SAILLANT, JEAN-GUY

POMPIER
 Entrée : 01/09/1959
 Retraite : 01/01/1976
 Naissance : 02/03/1936
 Décès : 29/09/2023
 Caserne : 42

SAVAGE, CLAUDE

POMPIER
 Entrée : 26/06/1951
 Retraite : 25/03/1982
 Naissance : 10/07/1928
 Décès : 16/08/2023
 Caserne : 33

SAWKA, ROBERT

POMPIER
 Entrée : 22/11/1976
 Retraite : 22/09/2009
 Naissance : 13/03/1957
 Décès : 18/06/2023
 Caserne : 8-20-38-45-72

ST-ANDRÉ, RUBEN

POMPIER
 Entrée : 19/04/1962
 Retraite : 12/06/1990
 Naissance : 27/02/1941
 Décès : 17/02/2023
 Caserne : 19

SYLVAIN, ANDRÉ

POMPIER
 Entrée : 06/03/1978
 Retraite : 05/11/2003
 Naissance : 29/09/1956
 Décès : 08/10/2023
 Caserne : 40-49-09

THIFAUT, RAYMOND

POMPIER
 Entrée : 07/05/1952
 Retraite : 08/07/1981
 Naissance : 31/01/1928
 Décès : 08/07/2023
 Caserne : 7

TREMBLAY, GASTON

POMPIER
 Entrée : 29/08/1960
 Retraite : 30/08/1990
 Naissance : 17/08/1938
 Décès : 15/09/2022
 Caserne : 42

TRUDEAU, CLAUDE

POMPIER
 Entrée : 05/02/1962
 Retraite : 29/03/1989
 Naissance : 10/11/1941
 Décès : 03/07/2023
 Caserne : 39

TURGEON, PIERRE

POMPIER
 Entrée : 17/10/1961
 Retraite : 19/04/1989
 Naissance : 17/02/1936
 Décès : 04/09/2023
 Caserne : 43

VANIER, ADRIEN

POMPIER
 Entrée : 25/11/1957
 Retraite : 05/01/1987
 Naissance : 30/06/1937
 Décès : 14/07/2023
 Caserne : 13

Passer du **STRESS**

à la **SÉRÉNITÉ** • AVEC •

BURROWES

COURTIERS D'ASSURANCES

ASSURANCE
AUTO & HABITATION

ASSURANCE
MOTO, VR, VTT

ASSURANCE
IMMEUBLE À
REVENUS

DÉDUCTION
SALARIALE



CABINET MULTISERVICE

Assurance auto
et habitation

Assurance
entreprise

Et plus
encore ...

1 888 522-2661 • www.burrowes.ca

BURROWES

COURTIERS D'ASSURANCES

Glissez
avec vers l'hiver
assurance



ENTREPRISE FAMILIALE
À VOTRE SERVICE
depuis **1950**

Profitez de
votre **rabais**
exclusif de
GROUPE

Contactez l'un de nos courtiers!

1 888 522-2661

www.burrowes.ca