

COL BLANC

Printemps/été 2026 • Volume 60, numéro 2

NOS RESSOURCES NOS COMITÉS NOTRE VOIX

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

Sommaire

La force tranquille des cols blancs
Éliane Scofield Lamarche, présidente 3

État des négociations entre la Ville de Montréal et le 429
Johanne Joly, secrétaire générale 4

Équité refusée : la mairesse de Montréal-Est choisit son camp
Eric Filion, vice-président 5

Et si on arrêtait de se tenir à distance?
Karen Valenzuela, trésorière-archiviste 6-7

Au-delà du rôle, un engagement humain
Sally Radwan, vice-présidente 8

Le 429 souligne la Semaine des télécommunicateurs
et télécommunicatrices d'urgence
Isabelle Beaudoin, vice-présidente 9

Retour sur le premier colloque de mobilisation du SCFP-Québec
Simon Deschamps-Léger, agent de communication 10

17 mai : Journée internationale contre
l'homophobie, la transphobie et la biphobie
Lulu Oliveira, membre du 429 12

Le 429 présente les nouveaux membres
du comité de la diversité culturelle

Soirée des droits des femmes du 429 – édition 2026
14

Génération deboutte : nommer ce qui
persiste pour ne plus le banaliser
Marie-Andrée Gilbert, responsable du comité
des droits des femmes et directrice syndicale 15

Soutien en réparation SST : vos droits, notre accompagnement
Amélie Turcotte, agente de réparation SST (par intérim)

Déclarer. Déclarer. Déclarer.
Ninon Gagné, représentante SST (par intérim) 16

Le bannissement de la peinture toxique
en aérosol ou le pouvoir discret du col blanc
Vincent Lalonde, directeur syndical de l'arrondissement du
Plateau-Mont-Royal et secrétaire du journal 17

Quand la Ville de Montréal paie plus cher pour nous contourner
Jean-François Rouleau, agent de grief 18

Planifier aujourd'hui votre retraite de demain
Giovanni Di Tiro, agent de retraite 19

Des nouvelles du Fonds de solidarité FTQ
Cynthia Marchand L'Italien, responsable
locale du Fonds de solidarité FTQ 20

La belle impasse du Programme d'aide aux membres :
un service apprécié qui gagne à être connu
Sébastien Bluteau, coresponsable du
Programme d'aide aux membres 22

Reconnaître quand ça pèse
Sébastien Pelland, responsable du comité des
personnes déléguées sociales et directeur syndical 23



L'équipe du ColBlanc

ISABELLE BEAUDOIN, responsable à l'exécutif
PATRICK LAMOTTE et SIMON DESCHAMPS-LÉGER,
agents de communication

Comité du journal
POSTE DISPONIBLE, responsable
VINCENT LALONDE, secrétaire
JEAN-FRÉDÉRIC MONGEON, ÉRIC DESPATIES
ET MYRIAM MANSOUR, membres

Prochaine date de tombée
Lundi le 7 septembre 2026

COL BLANC

Votre magazine syndical

Éditorial

DES RESSOURCES À VOTRE SERVICE ET UNE VOIX À FAIRE ENTENDRE

Par Simon Deschamps-Léger, agent de communication



Dans ce numéro du Col Blanc, vous trouverez plusieurs articles rédigés par les spécialistes du 429 : agent de grief, représentante de prévention SST, agente de réparation, agent de retraite et coresponsable du Programme d'aide aux membres, mais aussi de nombreuses contributions issues des comités qui animent notre organisation.

Qu'il s'agisse du comité des personnes déléguées sociales, des droits des femmes, de la diversité culturelle ou encore du comité 2ELGBTQIA+, ces espaces d'engagement témoignent de la richesse, du dynamisme et de la solidarité qui nous définissent. Ces comités sont les vôtres, et ces ressources existent pour vous.

Dans un contexte où le gouvernement de la CAQ cherche à remettre en question la pertinence même du mouvement syndical et à s'immiscer dans notre fonctionnement démocratique, il est essentiel de rappeler une chose simple : un syndicat ne vit que par la participation de ses membres. Cette réalité nous appelle à agir sur deux fronts.

D'abord, il importe de tirer pleinement parti des ressources mises à votre

disposition. Trop souvent, par manque de temps ou par méconnaissance, ces outils demeurent sous-utilisés. Pourtant, nos spécialistes sont là pour vous accompagner et vous représenter dans les moments où vous en avez besoin. Les utiliser, c'est non seulement répondre à vos propres besoins, mais aussi renforcer leur pertinence et leur pérennité.

Ensuite, notre force collective repose sur votre engagement actif dans les instances démocratiques. Ainsi, votre participation aux différents comités syndicaux est essentielle. Elle permet de faire émerger les véritables préoccupations du terrain et de donner un sens concret à la voix de nos 10 000 membres.

En tant que plus important syndicat de fonctionnaires municipaux au Québec, nous disposons de moyens conséquents. Mais ces moyens ne prennent leur pleine valeur que lorsqu'ils sont utilisés et portés par des membres informés et mobilisés. Vous avez accès à des ressources. Vous avez aussi une voix, dans vos milieux de travail et au-delà.

N'hésitez pas à vous impliquer dans nos comités et à faire appel aux ressources à votre disposition. N'attendez pas que quelqu'un parle à votre place!

Publication officielle des membres du Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP) distribuée en version électronique.

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

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

Dépôt légal à la Bibliothèque de la législature et à la Bibliothèque nationale du Québec, Division des acquisitions pour Canadiana et

Bureau de dépôt légal, Bibliothèque nationale du Canada, Ottawa (SSN 0227-6064).

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

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

Photos : archives SFMM-429

Infographiste : **Rachelle Monette,**
Atelier Québécois Offset inc.



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

Mot de la présidente

Éliane Scofield Lamarche

La force tranquille des cols blancs

En regardant l'été débiter par la fenêtre, je me disais qu'il n'est pas nécessaire d'être de mauvaise humeur pour être mobilisé. Je pense que ce sera notre mantra pour les prochains mois.

Pendant que les politiciens tentent de réduire nos emplois à de simples coûts pour les citoyens, les cols blancs incarnent, tous les jours, et ce, depuis 100 ans, la fiabilité des services municipaux et la fierté de leur ville. Ils naviguent depuis toujours les courants politiques agités. Le contexte actuel exige des cols blancs ce qu'ils font le mieux : demeurer calmement fidèles aux services municipaux malgré les tendances politiques volatiles.

Nous servons constamment notre communauté pour l'administrer, la divertir, l'alimenter en eau potable ou encore garantir sa sécurité, le tout à travers l'imprévisibilité politique des changements réglementaires, des nouveaux projets pilotes, des vagues d'optimisation et des technologies à la mode. Nous incarnons une force tranquille et proactive à travers les aléas passagers des mandats.

Rappelons-nous que la permanence de l'emploi, concept émergent au 19e siècle, répond au besoin d'assurer la neutralité politique, l'indépendance et la continuité de l'État dans l'administration publique. Autrement dit, il s'agit d'une protection pour les travailleuses et travailleurs, mais surtout, pour notre communauté.

Notre force, c'est d'être loyaux à notre ville et non aux élus qui la dirigent.

En échange, nous obtenons une promesse; celle d'avoir un emploi digne pour vivre, une retraite bien rémunérée (et bien méritée) et des conditions de travail qui donnent envie



Nous qui sommes sur le terrain savons que nos membres sont prêts à répondre à l'appel et se mobiliser face au mépris et au manque de considération. Quelque chose gronde dans l'air, comme à l'aube d'un orage d'été.

de rester malgré les particularités et les défis de nos fonctions.

Nous sommes le fil conducteur des citoyennes et citoyens qui vivent au gré des époques dans le même quartier et qui vont à la même bibliothèque, peu importe qui gagne, aux élections municipales.

Ne confondons toutefois pas le calme de notre force tranquille avec de la complaisance. Si les principes fondamentaux ayant permis la survie de notre expertise et la stabilité des services de qualités face à l'impulsivité politique sont mis en jeu, nous saurons nous lever pour rappeler à celles et ceux qui nous dirigent que la raison pour laquelle les citoyens bénéficient encore de service de qualité, c'est parce que nous sommes là et que nous avons su résister.

Il est hors de question que la stabilité et l'expertise des cols blancs soient mis en péril au nom de la flexibilité de gestion et d'une pseudo-efficacité.

Nous avons toujours été performants et compétents, au meilleur des outils et des paramètres que les décideurs nous fournissent. Nous nous assurerons de le rappeler.

Ce serait une erreur de sous-estimer, encore une fois, la force des cols blancs.

Nous qui sommes sur le terrain savons que nos membres sont prêts à répondre à l'appel et se mobiliser face au mépris et au manque de considération. Quelque chose gronde dans l'air, comme à l'aube d'un orage d'été.

Il se peut très bien que la tempête éclate plus tôt que tard pour les cols blancs de la Ville de Montréal. En temps et lieu. Lorsque le moment viendra. Car les cols blancs savent faire preuve de patience. La preuve? Ils sont encore là. Les élus, eux, ne font que passer.

Mot de la secrétaire générale

Johanne Joly, secrétaire générale et porte-parole à la table de négociation

État des négociations entre la Ville de Montréal et le 429

La négociation collective entre la Ville de Montréal et le 429 est désormais bien enclenchée, alors que trois rencontres ont déjà eu lieu entre les parties. Ce processus, structuré et progressif, permet de poser les bases d'un dialogue qui s'annonce déterminant comme vous le savez.

La première rencontre du 26 mars a servi à l'échange des cahiers de demandes; une étape essentielle où chacune des parties expose ses priorités et ses attentes. Lors de la deuxième séance, les discussions se sont concentrées sur l'étude des demandes syndicales, donnant à l'employeur l'occasion de prendre connaissance des enjeux que les membres de la Ville de Montréal ont soulevés, tandis que la troisième rencontre a été consacrée aux demandes patronales.

Ce sera à la quatrième rencontre que les négociations débiteront concrètement, notamment autour de certains éléments nécessitant de s'arrimer à des changements législatifs déjà effectifs, ou sur le point de l'être. Ainsi, pour se conformer à la loi modernisant le régime de santé et sécurité du travail (LMRSST), l'article 15 doit faire l'objet d'une lettre d'entente qui sera ensuite intégrée à la convention afin de revoir le nombre de représentants en santé et sécurité du travail. Cette démarche témoigne d'une volonté d'avancer de manière ciblée sur des enjeux structurants.

Par ailleurs, les articles 21 et 22, concernant les griefs, sont directement liés au Projet de loi 101, sanctionné en octobre 2025, qui redéfinit notamment le rôle de l'arbitrage. Déjà en vigueur,



Si plusieurs enjeux restent à clarifier, nous avons bon espoir que ce début de négociation laisse entrevoir un processus duquel nous sortirons avec une entente à la hauteur de vos attentes qui témoigne d'une réelle reconnaissance du caractère essentiel de nos fonctions par la Ville de Montréal.

certaines dispositions entreront pleinement en application en octobre 2026, ce qui nécessitera une lettre d'entente préalable afin d'assurer une transition harmonieuse entre les anciennes et les nouvelles règles.

Les parties ont également convenu de maintenir le rythme des rencontres au cours de l'été, démontrant une volonté commune de faire progresser les discussions sans interruption. Si plusieurs enjeux restent à clarifier, nous avons bon espoir que ce début de négociation laisse entrevoir un processus duquel nous sortirons avec une entente à la hauteur de vos attentes qui témoigne d'une réelle reconnaissance du caractère essentiel de nos fonctions par la Ville de Montréal.

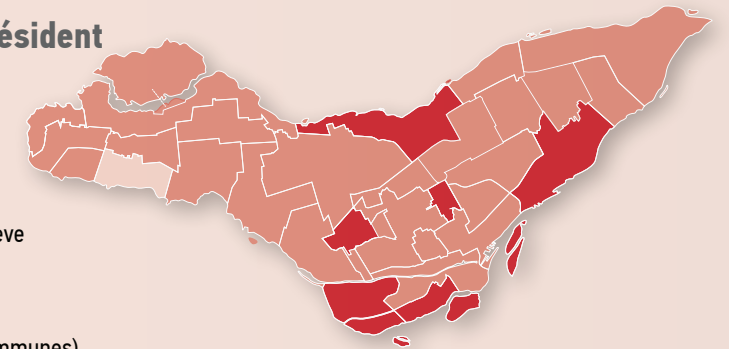
Soyez assuré-es que nous vous tiendrons informés des prochaines étapes et de l'avancement des négociations.



Eric Filion Vice-président

Responsabilités

- Ville de Montréal-Est
- Ville de Montréal-Ouest
- Ville de Hampstead
- Ville de Dorval
- Arrondissement de L'Île Bizard–Sainte-Geneviève
- Arrondissement de Pierrefonds–Roxboro
- Arrondissement de Ville-Marie
- Agence de mobilité durable
- Bureau des régimes de retraites (Dépenses communes)
- Bureau du vérificateur général
- Service des finances et de l'évaluation foncière



- Service des infrastructures du réseau routier
- Service de l'urbanisme et de la mobilité

Équité refusée : la mairesse de Montréal-Est choisit son camp

Le conseil municipal de Montréal-Est a tranché et la réponse est non.

Le geste de nos membres avait pourtant été clair. La présidente du 429, Éliane Scofield Lamarche, s'est rendue en personne, le 15 avril dernier, au conseil municipal de Montréal-Est pour remettre aux élus une requête d'équité salariale par rapport aux cols bleus, signée par tous les membres cols blancs de la Ville. Une démarche solennelle, respectueuse, portée par la voix unanime de celles et ceux qui font tourner les services municipaux au quotidien.

La réponse est tombée le 6 mai dernier. La mairesse Anne St-Laurent répondait officiellement, au nom du conseil, à nos membres cols blancs de Montréal-Est : aucune indexation, aucune correction, aucun geste d'équité ne sera posé. Pas avant 2029. Point final.

Pourtant, la demande des membres de Montréal-Est était simple, raisonnable et fondée. Entre la signature de notre convention et celle des cols bleus de la même Ville, il s'est écoulé 12 petits mois. Douze mois pendant lesquels l'économie a basculé, pendant lesquels le coût de la vie s'est envolé et pendant lesquels nos collègues d'une autre accréditation, toujours à Montréal-Est, ont obtenu, à juste titre, des conditions qui reflètent la nouvelle réalité. Nos cols blancs travaillent dans les mêmes bureaux, pour la même Ville, pour les mêmes citoyens. Mais on leur demande de faire comme si rien ne s'était passé.

La réponse de la mairesse tient en une phrase : les contrats de travail sont immuables. Curieuse rigueur, quand on se souvient des paroles données à la table de négociation et qui se sont évaporées aussitôt l'encre séchée.

Ce refus, ce n'est pas qu'un chiffre. C'est un message envoyé aux membres de Montréal-Est.



Le message, c'est qu'une présidente syndicale peut se déplacer, qu'une pétition peut rassembler toutes les signatures du groupe et que le refus d'honorer leur engagement et discuter reste le même. Que la parole donnée à des cols blancs ne pèse pas lourd. Que l'iniquité entre groupes d'employés d'une même Ville ne dérange pas, même quand la Loi 27, en vigueur depuis octobre 2025, oblige désormais l'Employeur à identifier et corriger les facteurs de risques psychosociaux, dont fait précisément partie la justice organisationnelle. La direction de Montréal-Est préfère ignorer ses obligations légales plutôt que de reconnaître ce que tout le monde voit : nos membres y sont traités comme des employés de seconde classe.

Nous avons écrit. Nous nous sommes présentés. Nous avons argumenté. Nous avons tendu la main. La mairesse a choisi le mépris.

À nos membres de Montréal-Est, maintenant, de choisir la réplique.

La flexibilité, les arrangements à l'amiable, les lettres d'entente qui font avancer les dossiers sans grief : tout cela reposait sur la confiance. Cette confiance, c'est le conseil municipal de Montréal-Est qui vient de la briser.

Qu'on se le dise : les cols blancs de Montréal-Est choisiront eux-mêmes le moment et l'endroit pour se faire entendre. Et ce moment approche.

Mot de la trésorière-archiviste

Karen Valenzuela

Et si on arrêta de se tenir à distance?

On se parle franchement.

On est plus de 10 000 cols blancs. 10 000 personnes intelligentes, critiques, capables d'analyse. Au minimum, 10 000 personnes qui voient clair, qui comprennent les enjeux, qui savent reconnaître quand quelque chose ne tourne pas rond.

Et pourtant... on reste souvent en retrait.

Pas par désintérêt. Pas par manque de valeurs. Mais parce qu'on a appris, tranquillement, à garder une certaine distance. À effectuer notre travail avec professionnalisme, sans trop faire de vagues. À observer plutôt qu'à participer.

C'est presque devenu une culture.

Mais cette distance-là, aujourd'hui, elle nous affaiblit.

Parce qu'un syndicat à distance, c'est un syndicat qui parle sans être entendu.

Un syndicat peu mobilisé, c'est un rapport de force qui s'effrite avant même de commencer.

Et des membres qui restent en retrait, ce sont des décisions qui se prennent... sans eux.

Ce n'est pas une question d'effort... c'est une question de lien

La mobilisation, ce n'est pas une question de motivation individuelle. Ce n'est pas « être plus militant » ou « en faire plus ».

C'est une question beaucoup plus simple, et beaucoup plus profonde : *est-ce que je me sens concerné?*

Est-ce que je me reconnais dans ce « nous »?

Est-ce que je crois que ce qui se joue à la table de négociation a un lien direct avec ma réalité?



S'impliquer, ce n'est pas devenir militant du jour au lendemain. C'est peut-être simplement :

- Lire ce qui vous est envoyé, pour vrai
- Prendre deux minutes pour répondre à une consultation
- Poser une question au lieu de rester avec un doute
- En parler avec un collègue, sans cynisme automatique

C'est recréer, tranquillement, un lien.

Si la réponse est hésitante, c'est normal. Parce que ce lien, il ne se décrète pas. Il se construit.

Et il se construit ensemble.

Derrière chaque convention, il y a des vies bien concrètes

On parle souvent de conditions de travail comme si c'était abstrait.

Mais derrière ces mots-là, il y a du concret.

C'est la charge de travail qui déborde... ou qui devient soutenable.

C'est la flexibilité qui permet de respirer... ou l'impression d'être coincé.

C'est la reconnaissance... ou le sentiment d'être interchangeable.

Ce sont nos journées. Notre énergie. Notre équilibre.

Alors, quand plusieurs conventions collectives arrivent à échéance en même temps, ce n'est pas un exercice administratif.

C'est un moment où ces réalités-là peuvent changer. Pour vrai.

Et ça, personne ne peut le faire à votre place

On peut avoir les meilleurs arguments. Les meilleures stratégies. Les meilleurs représentants.

Mais sans vous, ça reste fragile.

Parce que ce qui donne du poids à une négociation, ce n'est pas seulement ce qui se dit autour de la table. C'est ce qui se sent derrière.

Une présence. Une attention. Une solidarité visible.

Pas parfaite. Pas totale. Mais réelle.

S'impliquer, ça commence petit

Personne ne vous demande de devenir quelqu'un d'autre.

S'impliquer, ce n'est pas devenir militant du jour au lendemain.

C'est peut-être simplement :

- Lire ce qui vous est envoyé, pour vrai
- Prendre deux minutes pour répondre à une consultation
- Poser une question au lieu de rester avec un doute
- En parler avec un collègue, sans cynisme automatique

C'est recréer, tranquillement, un lien.

Parce qu'au fond, la vraie question n'est pas « est-ce que ça vaut la peine? »

La vraie question, c'est : *qu'est-ce qui se passe si on continue comme ça?*

Si on reste chacun dans notre coin.

Si on laisse « les autres » porter ça.

Si on regarde passer les choses sans s'y attacher.

On connaît déjà la réponse.

Alors peut-être que, cette fois-ci, on peut essayer autre chose.

Pas parfaitement. Mais consciemment.

Parce qu'un syndicat, ce n'est pas qu'une structure.

C'est un rapport entre des personnes qui choisissent, ou non, de se tenir ensemble.

Et dans les prochaines semaines, ce choix-là va compter.



DÉPARTS



JEAN-FRANÇOIS PICHÉ, conseiller syndical



MARILYN DION, conseillère syndicale

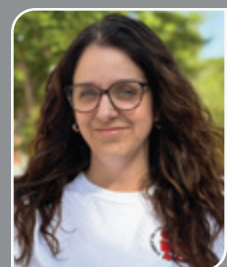
ARRIVÉES



MARIE-CLAUDE CADIEUX, conseillère syndicale



AMÉLIE TURCOTTE, agente de réparation (par intérim)



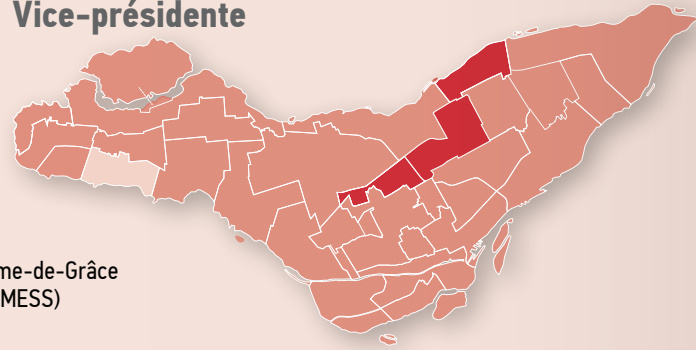
NINON GAGNÉ, représentante en prévention SST (par intérim)



Sally Radwan Vice-présidente

Responsabilités

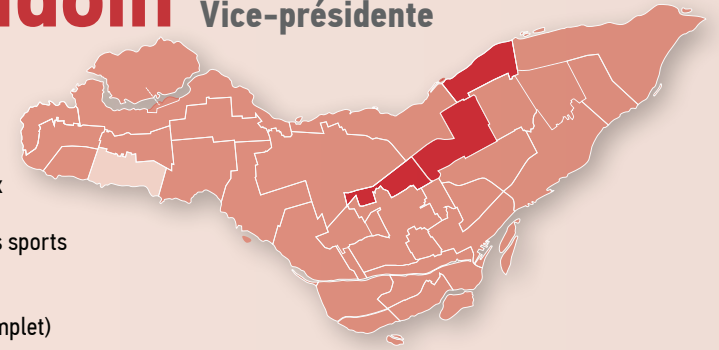
- Ville de Mont-Royal
- Ville de Westmount
- Arrondissement du Plateau-Mont-Royal
- Arrondissement de Saint-Laurent
- Arrondissement de Rivière-des-Prairies – Pointe-aux-Trembles
- Arrondissement de Côte-des-Neiges–Notre-Dame-de-Grâce
- Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS)
- Service de l'environnement



Isabelle Beaudoin Vice-présidente

Responsabilités

- Ville de Dollard-des-Ormeaux
- Arrondissement de Lachine
- Arrondissement Le Sud-Ouest
- Association aquatique de Dollard-des-Ormeaux
- Service de la diversité et de l'inclusion sociale
- Service des grands parcs, du Mont-Royal et des sports
- Service de la culture
- Service de sécurité incendie de Montréal (SIM)
- Service de police de la Ville de Montréal (au complet)



Au-delà du rôle, un engagement humain

Il y a maintenant sept mois, vous m'avez fait confiance et élue afin de relever un défi de taille : celui d'assumer le rôle de vice-présidente.

Au fil des mois, une chose est devenue claire : ce rôle dépasse largement les fonctions qu'il implique. Il s'agit avant tout d'un engagement humain. Un engagement à être présente, à défendre, à écouter et à agir.

Comme toute prise de fonction importante, ce saut s'est accompagné d'une certaine appréhension. Sortir de sa zone de confort n'est jamais simple. Pourtant, à la suite de mon rôle de directrice syndicale, ce nouveau défi s'est imposé très rapidement comme une évidence.

Au fil des mois, une chose est devenue claire : ce rôle dépasse largement les fonctions qu'il implique. Il s'agit avant tout d'un engagement humain. Un engagement à être présente, à défendre, à écouter et à agir.

Parce qu'au-delà des titres, ce sont les gens qui comptent. Et vous, chères et chers collègues, vous êtes ma motivation à me battre, jour après jour, pour défendre et faire valoir vos droits.

Aujourd'hui, je peux affirmer que j'y ai trouvé ma place.

Au cœur de cet engagement se trouvent des valeurs fondamentales : la justice, l'équité et le bien-être de mes collègues cols blancs. Ces principes guident chacune de mes interventions. Dans un contexte où les milieux de travail peuvent parfois devenir exigeants, voire fragilisants, il devient essentiel d'assurer une présence forte, humaine et à l'écoute.

Représenter les cols blancs, c'est comprendre une diversité de réalité. Chaque secteur possède ses propres enjeux, ses défis, ses besoins particuliers. Il n'existe pas de solution unique, seulement une nécessité constante d'adaptation, de dialogue et de vigilance.

Être vice-présidente, c'est aussi porter la voix de celles et ceux qui hésitent à se faire entendre. C'est intervenir dans des situations complexes, parfois délicates, mais toujours avec la conviction que chaque personne mérite un environnement de travail sain, respectueux et équitable.



Le 429 souligne la Semaine des télécommunicateurs et télécommunicatrices d'urgence

Dans le cadre de la Semaine nationale des télécommunicateurs et télécommunicatrices d'urgence, qui se déroulait du 12 au 18 avril dernier, le 429 s'est mobilisé afin de souligner leurs fonctions névralgiques autant au Service de police qu'au Service de sécurité incendie de la Ville de Montréal.

Afin de reconnaître l'importance, la complexité de leur travail et les multiples facteurs de stress, le 429 a organisé, le 13 avril, une journée dédiée au travail de ses membres. Bien que dame Nature n'ait pas été très clément, la présidente du 429, Mme Éliane Scofield Lamarche, accompagnée de plusieurs personnes représentantes syndicales, dont les directrices des deux services, mesdames Suzanne Lambert et Danielle Barrette, ainsi que la vice-présidente Isabelle Beaudoin, ont effectué une tournée des équipes de travail. Cette rencontre a également permis de faire le point sur la prochaine négociation et de rappeler l'importance de la mobilisation.

Depuis maintenant trois ans, le 429 tient à souligner cet événement de reconnaissance, tant à l'échelle nationale qu'internationale. Nous souhaitons remercier chaleureusement toutes celles et tous ceux du Service de police et du Service de sécurité incendie qui nous ont accueillis. Votre professionnalisme et votre dévouement vous honorent.

Solidarité!



ÊTES-VOUS MEMBRE EN RÉGLE DU SFMM ?



Même si vous payez vos cotisations, cela ne veut pas dire que vous êtes membre et que vous avez le droit de vote. Pour être un membre en règle, vous devez être un membre inscrit. Si vous voulez bénéficier de tous les droits et avantages conférés par les statuts et règlements de notre Syndicat et que vous n'avez pas encore adhéré à notre organisation, contactez votre délégué syndical afin de joindre, le plus rapidement possible, les rangs du SFMM (SCFP).

Demande d'adhésion



ou [Suivez ce lien](#)

ou **514 842-9463**

Retour sur le premier COLLOQUE DE MOBILISATION du SCFP-Québec

Par **Simon Deschamps-Léger**, agent de communication



Une délégation du 429 composée de Karen Valenzuela, trésorière-archiviste, Eric Filion, vice-président, Marc-Antoine Ciociola, directeur syndical de l'arrondissement de Lachine et responsable du comité des communications et de la mobilisation, ainsi que Simon Deschamps-Léger, agent de communication, a participé au tout premier colloque de mobilisation du SCFP-Québec, tenu du 7 au 10 avril 2026, à Gatineau.

Pendant trois jours, militantes et militants de partout au Québec se sont réunis pour réfléchir, échanger et se former autour d'un objectif commun : renforcer la mobilisation syndicale dans un contexte politique hostile à l'égard des syndicats.

Réflexion et stratégies au cœur de la première journée

La journée du mercredi 8 avril a débuté avec l'allocution de Magali Picard, présidente de la FTQ, qui a donné le ton avec la fougue et la conviction qu'on lui connaît.

Un panel portant sur le maintien de la mobilisation dans le temps a ensuite réuni Roger Boudreau du SCFP 2815, David Clément du SCFP 5454 et Bruno Charrois du SCFP 1500 pour partager leurs expériences de grève. Par la suite, une présentation d'Alexandre Leduc, député d'Hochelaga-Maisonneuve, sur la montée de l'autoritarisme et ses représentations entourant le projet de loi no 3 du gouvernement de la CAQ fut grandement appréciée et chaudement applaudie.

En après-midi, les participantes et participants ont pris part à divers ateliers en sous-groupes abordant des thèmes variés : stratégies politiques, mobilisation des jeunes et campagnes créatives pour rejoindre les membres et la population.

Des outils concrets pour passer à l'action

Le jeudi 9 avril a été consacré à l'acquisition d'outils pratiques. Une formation sur les bases d'une campagne de mobilisation efficace a permis de mieux structurer nos actions, suivie d'une conférence d'Émilie Nicolas, anthropologue et chroniqueuse, sur la mobilisation des populations.

Les ateliers de l'après-midi ont offert des pistes concrètes, notamment en matière de campagnes numériques, de

formation syndicale et de mise en pratique des stratégies de mobilisation.

Clôture tournée vers l'avenir

La dernière journée a traité des enjeux actuels et des solutions adaptées aux nouvelles réalités du travail et des communications (télétravail, médias sociaux, etc.). La présentation d'un guide pratique sur le militantisme, ainsi qu'une conférence fascinante de Gaëtan Namourick sur les défis de la mobilisation en contexte de télétravail et d'horaires atypiques, ont permis de conclure le colloque sur une note résolument tournée vers l'avenir.

Une expérience mobilisatrice

Ce premier colloque de mobilisation du SCFP-Québec aura été une occasion précieuse de partager des pratiques inspirantes et de repartir avec des

outils concrets pour nourrir l'engagement des membres.

Les membres sont la force d'un syndicat. Mais pour faire face aux défis actuels et continuer à faire progresser nos luttes; avec une quinzaine de convention collective à renouveler dans les prochaines années, nous aurons besoin que vous soyez mobilisés. Et pour y arriver, le 429 déploiera tous les efforts requis, incluant les nombreuses stratégies et expériences partagées lors de la première édition de ce colloque.



Un meilleur prix pour mes ASSURANCES ...



C'est intrigant.

La force du nombre, À VOTRE AVANTAGE!



Membres et vos familles JUSQU'À

25%

DE RABAIS

sur vos ASSURANCES auto, habitation, véhicules de loisirs et plus...

BURROWES

COURTIERS D'ASSURANCES

FIÈRE ENTREPRISE FAMILIALE QUÉBÉCOISE

1 888 522-2661

burrowes.ca

17 mai : Journée internationale contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie

Par **Lulu Oliveira**, membre du 429



Le 17 mai 1990, l'homosexualité a cessé d'être considérée comme une maladie mentale par l'Organisation mondiale de la Santé (OMS). Cependant, dans certains pays, ce changement a été repoussé et, dans d'autres, être gai, lesbienne, ou transgenre reste toujours un crime...

L'homosexualité était considérée comme un trouble mental par la Classification internationale des maladies (CIM), mais l'OMS l'a retirée de la liste après une révision des maladies répertoriées. À la suite de cette mesure, cette date est devenue un jour de lutte, de célébration et de remémoration.

Le fait de considérer l'homosexualité comme une maladie contribuait directement à la stigmatisation, à la discrimination et aux violences subies par les personnes 2ELGBTQIA+.

Toutefois, les enjeux des membres de la communauté ne sont pas tous pareils. Une personne homosexuelle n'a pas les mêmes défis qu'une personne trans dans notre société. La déstigmatisation de l'homosexualité était un pas vers la déstigmatisation d'autres réalités de la communauté, mais le chemin à faire est toujours très long et sinueux. La lutte doit encore continuer jusqu'à ce que toutes les personnes membres de la communauté 2ELGBTQIA+ soient libres.

Dans une perspective plus locale, il est important de savoir que le Québec a fait figure de pionnier en intégrant l'orientation sexuelle aux motifs de discrimination interdits par la Charte des droits et libertés de la personne dès 1977. Plus récemment, en 2016, l'identité ou l'expression de genre a également été ajoutée. Ces protections permettent à la Commission des droits de la personne de traiter les plaintes de harcèlement ou de discrimination et, si nécessaire, de porter ces causes devant le Tribunal des droits de la personne.

Au Québec, nous célébrons le 17 mai comme Journée internationale contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie depuis 2003, grâce aux initiatives de Laurent McCutcheon. Ce dernier, à l'origine de la Fondation Émergence, était un militant hors du commun au Québec et au Canada pour la lutte contre l'homophobie. La Fondation a organisé la première journée contre l'homophobie du pays et, deux ans plus tard, l'évènement gagnait la scène internationale.

Bien que nous sommes dans une partie du monde relativement ouverte et sécuritaire, nous n'échappons pas à la hausse de violence contre la communauté 2ELGBTQIA+.¹

La communauté a besoin du support des alliés pour vivre dans la dignité et dans le respect. La lutte contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie

nous concerne toutes et tous. Si tu es membre du 429 et que tu es une personne 2ELGBTQIA+, tu n'es pas seul-e. Nous sommes là et nous sommes nombreuses et nombreux! Ensemble, la tête haute, nous pouvons changer les choses au sein de votre milieu de travail et au sein du syndicat afin de créer un espace totalement inclusif et équitable. Tu peux compter sur nous!

⁽¹⁾ Crimes haineux déclarés par la police, selon le type de motif, Canada, 2014 à 2024



Prévoir, c'est vous offrir la sérénité et aussi, à ceux que vous aimez.

Personnalisez vos préarrangements.
Pensez à eux. Pensez à vous.

SERVICES FUNÉRAIRES

514 727 2847 | www.magnuspoirier.com

MAGNUS POIRIER | **100+ ANS**
5 GÉNÉRATIONS

Le 429 présente les nouveaux membres du comité de la diversité culturelle

Il n'est pas nécessaire d'attendre qu'une situation devienne critique pour en parler. Quand le stress s'installe, que l'incertitude prend de la place ou que le climat devient plus lourd, le simple fait d'échanger peut déjà faire une différence. Parfois, ça permet de mettre des mots. Parfois, juste de prendre un peu de recul.

Le comité de la diversité culturelle du Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP) accueille une nouvelle équipe composée de la responsable Gianina Mihut, de la secrétaire, Andrée Bedoya et des membres Alexandra Adolphe, Tiana Ramiarinarivo et Lucie Makayat. Sous la responsabilité de la vice-présidente Sally Radwan, ce comité poursuit ses efforts afin de mieux comprendre les réalités vécues par les membres et pour renforcer l'inclusion au sein du Syndicat.

Dans un contexte où la diversité culturelle prend une place grandissante dans la fonction publique municipale, le comité analyse les enjeux émergents et propose des actions concrètes. Son objectif est de veiller à ce que chaque membre du 429 se sente représenté, respecté et pleinement impliqué dans chaque activité syndicale.

Le comité a pour mission :

- D'informer et de sensibiliser les membres issus des diverses communautés culturelles au rôle du syndicat et aux actions mises en place pour les soutenir;
- D'encourager la participation active des membres à la vie syndicale, afin que les décisions et orientations tiennent compte des réalités des différentes communautés.

Les membres de cette nouvelle équipe proviennent de divers horizons culturels, ce qui permet d'enrichir les échanges et de mieux refléter la diversité du milieu. Cette soirée rappelle une chose essentielle : les droits des femmes se portent, se défendent et se célèbrent, ensemble.

En présentant cette nouvelle composition, le 429 réaffirme son engagement envers l'inclusion et la valorisation de la diversité culturelle au sein de son organisation. Si vous souhaitez communiquer avec le comité, vous pouvez le faire au : diversite@sfmm429.qc.ca

Soirée des droits des femmes du 429 – édition 2026

Le 12 mars dernier, près de 190 membres se sont rassemblés à l'occasion de la Soirée des droits des femmes du 429, dans une ambiance à la fois festive, solidaire et inspirante.

Grâce à la mobilisation et à la générosité collective, une somme de 4 369 \$ a été remise au Regroupement Partage, un organisme engagé dans la lutte contre l'insécurité alimentaire et l'inclusion sociale.

Nous tenons à souligner le travail remarquable du comité des droits des femmes, ainsi que la contribution essentielle de nos partenaires et commanditaires, soit Greenshield, Burrowes et le Fonds de solidarité FTQ, dont l'appui a permis d'offrir près de 5 000 \$ en cartes-cadeaux aux participantes.

Cette soirée rappelle une chose essentielle :

les droits des femmes se portent, se défendent et se célèbrent, ensemble.

Si vous n'avez jamais participé à cette activité, ne manquez pas la prochaine édition!



GÉNÉRATIONS DEBOUTTE : nommer ce qui persiste pour ne plus le banaliser

Par **Marie-Andrée Gilbert**, responsable du comité des droits des femmes et directrice syndicale du Service du développement économique, de l'Office de la consultation publique de Montréal, de la Commission de la fonction publique de Montréal et du Service de la concertation des arrondissements et de l'expérience citoyenne

En 2026, au Canada, on pourrait croire que l'égalité est atteinte. Que les luttes sont derrière nous. Et pourtant, ce sont souvent de petits commentaires, banalisés et répétés, qui révèlent que certaines dynamiques sont toujours bien présentes.

« Tu as l'air fâchée. »
« Tu es trop émotive. »
« Prends-le pas personnel. »
« Calme-toi. »
« Tu réagis fort pour pas grand-chose. »

Pris isolément, ces commentaires peuvent sembler anodins. Mais lorsqu'ils se répètent, ils déplacent le débat. On ne discute plus de l'enjeu soulevé, de la situation vécue ou de la revendication formulée : on s'attarde au ton, à l'émotion, à l'attitude.

Une question s'impose alors : **est-ce qu'on dirait la même chose si la personne qui s'exprime était un homme?** Lui dirait-on qu'il est trop émotif? Qu'il doit se calmer? Ou lui reprocherait-on plutôt - parfois implicitement - d'agir comme une femme?

Ces phrases ne servent pas à apaiser les échanges. Elles servent à disqualifier la parole. Elles réduisent une prise de position à une question de tempérament plutôt qu'à reconnaître sa légitimité. Elles entretiennent l'idée que l'émotion invalide le propos, alors qu'elle est souvent le reflet d'une réalité vécue.

Et puisque les femmes sont de plus en plus présentes dans les espaces décisionnels, ces commentaires, on les entend parfois aussi de leur propre bouche. Parce qu'ils nous ont été enseignés. Appris. Normalisés. On a intégré l'idée qu'il fallait se retenir, se corriger, se rendre plus acceptables pour être crédibles.

Pourtant, être une leader, il existe plusieurs façons de l'être. Il n'y a pas un seul modèle valable, un seul ton juste, une seule posture légitime. Pour ma part, j'accepte aujourd'hui de dire que je ne suis pas « trop ».

Que mes émotions sont légitimes!

Et qu'elles n'invalident ni ma réflexion ni mon engagement.

Continuer de se rapetisser ne fait pas avancer l'égalité. Au contraire.

Le mouvement syndical a un rôle essentiel à jouer : créer des espaces où les préoccupations ne sont pas réduites à des réactions émotionnelles, où dénoncer n'est pas confondu avec exagérer, et où revendiquer est reconnu comme un droit. C'est précisément pour ces raisons que le comité des droits des femmes demeure actif : pour analyser ces réalités, porter la voix des femmes au sein du Syndicat et favoriser leur pleine participation à la vie syndicale — et nous restons ouvertes à recevoir vos commentaires, réflexions et préoccupations.

C'est aussi ce qui donne tout son sens au thème choisi par le Collectif 8 mars cette année : *Génération deboutte!* Être *deboutte*, ce n'est rien d'excessif. C'est refusé de s'asseoir devant des paroles qui minimisent, et choisir de nommer ce qui persiste, même lorsque ça dérange.

Être une *Génération deboutte*, c'est ne plus se taire, ne plus se rapetisser et avancer ensemble pour que l'égalité devienne enfin une réalité vécue.



Soutien en réparation SST : vos droits, notre accompagnement

Par **Amilie Turcotte**, agente de réparation SST (par intérim)



La prévention en milieu de travail est un processus de longue haleine qui allie l'employeur et le syndicat afin de prévenir les accidents de travail, les maladies professionnelles ainsi que le harcèlement en milieu de travail.

Mais qu'arrive-t-il lorsqu'un membre du 429 est victime d'une de ces situations malheureuses?

Le soutien en réparation SST est un service offert par le 429 aux membres actifs. Nous pouvons vous accompagner lors des démarches à effectuer lorsqu'un accident de travail, une maladie professionnelle ou même du harcèlement survient à l'occasion de votre travail.

La prévention est importante et bien implantée, mais la réparation existe aussi.

Il est important de remplir la déclaration d'accident de l'employeur lors de toutes blessures subies dans le cadre du travail le plus rapidement possible et d'en aviser votre gestionnaire.

Voici un petit aide-mémoire

Réclamation à la CNESST est requise :

- Si l'évènement vous met dans une incapacité de travailler (arrêt de travail, difficulté ou incapacité à accomplir les tâches normales qui requièrent une assignation temporaire);
- Si la lésion nécessite plus que les premiers soins (visite chez un médecin, diagnostic posé par un professionnel de la santé, traitements requis : médicaments, IRM, physiothérapie, suivis, etc.);
- Si la lésion a donné lieu à la production d'une attestation médicale;
- S'il y a risque de rechute, récurrence ou aggravation;
- Si les douleurs persistent et les symptômes empirent.

Réclamation n'est généralement pas nécessaire :

- Si les premiers soins ont suffi, et;
- Si aucun diagnostic médical n'est établi, et;
- Si aucune absence du travail n'a été requise, et;
- Si aucun traitement subséquent n'a été requis, et
- Si la lésion n'a aucun impact sur le travail.

Dans tous les cas, la déclaration d'évènement accidentel est toujours requise. Ensuite, si le doute subsiste, il est préférable de remplir la déclaration du travailleur de la CNESST afin de documenter la lésion, ce qui protégera vos droits dans un cas de rechute, de récurrence ou aggravation. Les agentes et agents en SST sont là pour répondre à vos questions et orienter vos démarches.

Il est possible de joindre l'équipe de réparation SST à l'adresse suivante : sst@sfmm429.qc.ca

La prévention au quotidien, notre meilleur atout.



DÉCLARER. DÉCLARER. DÉCLARER.

Par **Ninon Gagné**, représentante SST (par intérim)

« J'ai glissé sur la glace ce matin. Pas grave, je suis faite fort »

« On m'a insulté hier... bah, comme chaque jour, ça fait partie de la job »

« Un citoyen m'a fait des commentaires subjectifs sur mon apparence, je me suis senti mal à l'aise »

« Le chien à passer à un cheveu de me sauter dessus et me mordre »

« Une pile de livres m'est tombée sur le pied. J'ai eu mal... mais j'ai peur de le déclarer à mon gestionnaire. »

Nous ne le répétons jamais assez : chaque incident compte, qu'il soit physique ou psychologique. Pris isolément, ils peuvent sembler anodins. Mais à la longue, ils usent, marquent et fragilisent.

Votre gestionnaire n'est pas toujours présent, sur le terrain ou témoin de votre réalité.

Déclarer un accident, un incident ou un « passé proche » n'est pas une plainte, c'est une responsabilité collective et professionnelle.

Chaque déclaration contribue à documenter la réalité, à prévenir les blessures, à améliorer les conditions de travail et à protéger tous les cols blancs.

Chaque formulaire rempli a une valeur. Ne minimisez pas ce que vous vivez.

Déclarez!



Le bannissement de la peinture toxique en aérosol ou le pouvoir discret du col blanc

Par **Vincent Lalonde**, directeur syndical de l'arrondissement du Plateau-Mont-Royal et secrétaire du journal

Voici une histoire inspirante qui nous démontre qu'il est possible de changer les choses par la mobilisation et l'engagement.

Partout à la Ville de Montréal, mais aussi dans les Villes liées et les paramunicipales, des enjeux en santé et sécurité sont présents. Certains plus faciles que d'autres à identifier. Mais, même lorsque ce sont des évidences, l'employeur tarde parfois à les corriger pour toutes sortes de bonnes ou de mauvaises raisons.

Une victoire assez spectaculaire, mais qui peut passer inaperçue pour certain, a été confirmée à l'automne dernier. La peinture en aérosol de marque Krylon est maintenant bannie du magasin d'approvisionnement Colbert depuis la fin de l'été 2025.

Cette peinture est suffisamment toxique pour que des équipements de protection individuelle (gants, masques, etc.) doivent être portés en tout temps lors de son utilisation. En réalité, un faible pourcentage de travailleurs et travailleuses de cols blancs et bleus utilisant cette peinture portaient les ÉPI requis. De plus, plusieurs d'entre eux n'étaient même pas conscients de l'obligation de les utiliser. Les gestionnaires n'informent que trop rarement les employés-es à ce sujet, en plus de s'assurer que les règles de sécurité sont appliquées. Pourtant, cette responsabilité incombe à l'employeur.

L'initiative pour changer les choses avait germé dans une petite équipe de cols blancs aux Travaux publics de l'arrondissement du Plateau-Mont-Royal. Une de nos

consœurs, très sensible aux questions environnementales et sur la santé, est revenue d'un salon portant sur l'horticulture, auquel elle devait participer dans le cadre de son travail. Des représentants de la compagnie de peinture Soppec y tenaient un kiosque pour faire la promotion de leurs produits. Il s'avère que cette peinture ne requiert pas le port de gant et de masque en plus d'être moins nocive pour l'environnement.

L'enjeu a donc été apporté dans le comité local SST du Plateau-Mont-Royal par ses représentants cols blancs au début de l'an 2025. La conseillère en ressources humaines dédiée à la prévention SST, a écrit au service de l'approvisionnement pour exposer le problème et aussi proposer une alternative de peinture moins toxique pour la santé et l'environnement.

En plus des avantages sur son utilisation par rapport à l'ancienne peinture, il s'avère qu'elle est également moins dispendieuse, ce qui explique peut-être la rapidité de la Ville pour remplacer un produit par l'autre.

À noter que plusieurs organisations utilisent déjà la nouvelle peinture, dont les villes de Québec, Ottawa, Toronto, Vancouver, le ministère des Transports, le ministère des Ressources naturelles et Énergie.

Une idée de changement qui porte ses fruits

En conclusion, une idée de changement peut parfois paraître utopique, mais rappelons-nous qu'il est possible de mener ces combats à terme. Discutez-en entre vous et glissez un mot à votre personne-ressource syndicale qui s'occupera de faire avancer le dossier avec l'employeur. S'il en va d'un enjeu à la grandeur de la Ville, la structure syndicale saura remonter l'information aux bonnes personnes afin d'adresser la situation en conséquence.



BIENTÔT retraité·e?

ADHÉREZ AU REGROUPEMENT DES RETRAITÉS DU 429!

Le regroupement des retraités des cols blancs du 429 est établi depuis plus de 25 ans. Devenez membre et retrouvez vos ex-collègues lors des activités organisées par votre Regroupement.

ADHÉRER AU REGROUPEMENT DES RETRAITÉS DU SFMM PROLONGE LA CONTINUITÉ DE VOTRE APPARTENANCE ET DE VOTRE VÉCU AU SEIN DE NOTRE SYNDICAT



Le journal électronique, *Le temps de...* est publié plusieurs fois par année. Nous avons également, les infos express, le site WEB et notre page Facebook pour vous informer.



Quand la Ville de Montréal paie plus cher pour nous contourner

Par Jean-François Rouleau, agent de grief

La prochaine convention collective devra envoyer un message clair : lorsque le travail peut être fait par les cols blancs, la Ville doit cesser de payer davantage pour le transférer au privé. Défendre nos emplois, c'est défendre l'expertise publique, la qualité des services et une gestion responsable des fonds publics.

À l'approche des prochaines négociations, la Ville de Montréal devra répondre à une question simple : pourquoi continuer à confier au privé du travail que ses propres cols blancs peuvent accomplir à moindre coût?

Notre mémoire de négociation, fondé sur l'analyse des tableaux de suivi des contrats de 2022 à 2025, révèle un portrait préoccupant. Après dédoublement, les données étudiées représentent 237 lignes d'analyse distinctes, 154 contrats et 93 sous-traitants. La valeur de la main-d'œuvre sous-traitée comparable atteint environ 115 M\$, alors que le coût interne estimé pour ce même travail est de 57,5 M\$. Le surcoût estimé atteint donc environ 57,1 M\$.

Le constat est difficile à ignorer : dans les dossiers comparables analysés, la sous-traitance coûte presque deux fois plus cher que l'exécution à l'interne. Le taux horaire externe moyen pondéré s'élève à 117,23 \$/h, contre 58,65 \$/h pour l'équivalent interne. Dans 96,4 % des lignes comparables, le coût externe dépasse le coût interne estimé.

Pendant ce temps, ce sont près de 981 001 heures de travail qui ont été déplacées hors de la juridiction des cols blancs, soit l'équivalent d'environ 537 années-personnes. Ce ne

sont pas des mandats marginaux. Ce sont des fonctions directement liées à l'expertise municipale, notamment en génie civil, en surveillance de travaux, en technologies de l'information, en environnement et dans d'autres emplois techniques spécialisés.

Les secteurs les plus touchés parlent d'eux-mêmes : environ 69,8 M\$ au SIRR, 16,9 M\$ au Service des technologies de l'information, 7,8 M\$ au Service des grands parcs et 6,8 M\$ au Service de l'eau. Les mêmes grandes firmes reviennent de façon récurrente, dont EXP, FNX-Innov / Artelia Canada, AtkinsRéalis, Cima+ et CGI.

Il ne s'agit donc pas de quelques exceptions temporaires. Il s'agit d'un mode de gestion qui appauvrit l'expertise interne, limite les possibilités de développement pour les membres et coûte plus cher aux contribuables montréalais.

La prochaine convention collective devra envoyer un message clair : lorsque le travail peut être fait par les cols blancs, la Ville doit cesser de payer davantage pour le transférer au privé. Défendre nos emplois, c'est défendre l'expertise publique, la qualité des services et une gestion responsable des fonds publics.



Planifier aujourd'hui votre retraite de demain

Par Giovanni Di Tirro, agent de retraite

La retraite fait souvent partie des sujets qu'on repousse. Entre les obligations professionnelles, la vie personnelle et les imprévus du quotidien, il est facile de se dire qu'on aura le temps d'y penser. Pourtant, bien planifier sa retraite demeure une démarche essentielle pour s'assurer une sécurité financière et préserver sa qualité de vie.

Planifier sa retraite, ce n'est pas seulement une question de chiffres, c'est d'abord réfléchir au mode de vie que l'on souhaite avoir une fois le travail terminé. Est-ce qu'on veut garder exactement le même rythme de vie? Voyager davantage? Réduire certaines dépenses? Une chose est certaine : conserver un bon niveau de vie, ça se prépare.

On entend souvent qu'il faut environ 70 % de son revenu brut des dernières années pour maintenir son niveau de vie à la retraite. C'est une bonne référence, mais, dans la réalité, ce pourcentage peut varier beaucoup. Certaines personnes auront payé leur maison, d'autres voudront profiter davantage de leur temps libre.

Du côté des revenus, ils proviennent généralement des régimes publics, du fonds de pension, de l'épargne personnelle, comme les REER et les CELI, ainsi que d'autres sources, comme les placements. Pour les cols blancs, le régime de retraite est un acquis important, obtenu à travers les négociations syndicales. Il représente une base de sécurité financière qu'il ne faut pas tenir pour acquise.

Mais au-delà des chiffres, planifier sa retraite, c'est aussi se poser les bonnes questions sur le mode de vie souhaité. Trop souvent, on remet ça, et pourtant, le temps est notre meilleur allié. Plus on s'y prend tôt, plus on a de latitude pour ajuster le tir et atteindre ses objectifs.



Il ne faut pas oublier non plus que la retraite est un enjeu collectif. Les conditions dont bénéficient les travailleurs aujourd'hui, régimes de pension, sécurité financière, possibilités de départ, sont le résultat de luttes et de négociations. Elles doivent être protégées et améliorées. Une retraite digne ne devrait jamais être considérée comme un privilège, mais bien comme un droit. Elles sont le résultat de négociations et doivent continuer d'être défendues. La protection des régimes de retraite et l'amélioration des conditions demeurent des enjeux importants pour l'ensemble des travailleuses et des travailleurs.

En sommes, planifier sa retraite, c'est se donner les moyens de vivre la suite comme on le souhaite. Ce n'est pas seulement prévoir des revenus, c'est préparer une transition vers une nouvelle étape de vie, dans des conditions dignes et sécuritaires.

Si vous n'avez pas encore de plan de retraite, c'est peut-être le moment idéal pour commencer à y réfléchir sérieusement. Une bonne planification aujourd'hui peut faire toute la différence pour votre sécurité financière de demain.

Parmi les services offerts par votre Syndicat, vous pouvez bénéficier de l'expertise de votre agent des régimes de retraite, Giovanni Di Tirro. Je suis disponible pour répondre à vos questions et vous accompagner dans vos réflexions. Vous pouvez me joindre au 514 842-9463, poste 263, ou par courriel à gditirro@sfmm429.qc.ca

Afin de vous guider dans vos décisions, des rencontres personnalisées sont offertes, que ce soit à nos bureaux ou en visioconférence, selon votre préférence. Ces rencontres permettent de faire le point sur votre situation, de mieux comprendre vos options et de poser les bases d'un plan de retraite adapté à vos objectifs. De plus, si vous n'avez pas déjà accès à un conseiller, nous pouvons vous orienter vers un conseiller financier du Fonds FTQ et/ou un conseiller de la Caisse du Réseau municipal de Desjardins, afin de vous offrir un accompagnement professionnel, personnalisé et aligné sur vos besoins.

Tournée estivale de barbecue syndical!

Restez à l'affut! Le camion du SCFP fera plusieurs arrêts cet été.

Au menu : hamburger et hot-dog gratuits pour tous les membres, rencontre avec votre structure syndicale et beaucoup de plaisir!

Avec plusieurs conventions à renouveler, dont celle de la Ville de Montréal, commençons à faire monter la chaleur!



Téléchargez la nouvelle application Le 429
Pour s'informer et communiquer efficacement avec votre Syndicat



Des nouvelles du Fonds de solidarité FTQ

Par **Cynthia Marchand L'Italien**, responsable locale du Fonds de solidarité FTQ



Cette année encore, la Ville de Montréal permettait aux employé·es de se faire transférer les heures restantes des banques de congé dans un REER+ au Fonds de solidarité de la FTQ. Depuis la mi-janvier, je compile des demandes et j'ai fait plus de 90 présentations TEAMS. J'ai aussi rencontré des membres qui voulaient ouvrir un nouveau compte REER+ et, encore une fois, la démarche est très appréciée et récolte un grand succès.

Lors de mon passage sur les lieux de travail, le commentaire qui revient le plus souvent est : « Mais pourquoi je n'ai pas su avant que la retenue sur salaire était disponible? »

Maintenant que la période charnière des transferts est terminée, il est temps de planifier des campagnes d'informations sur vos lieux de travail afin de faire connaître ce beau produit qu'est le REER+, ses avantages et l'option de la retenue sur salaire qui nous permet d'économiser pour bonifier notre retraite.

Un crédit d'impôt de 30 %

Les épargnantes et épargnants du Fonds de solidarité FTQ obtiennent un crédit d'impôt sur les premiers 5 000 \$ investis par année. Toutefois, en 2023, le gouvernement de la CAQ a limité l'accès à ce crédit de 30 %, aux

travailleuses et travailleurs dont le revenu annuel s'élève à 112 k et plus. Par la suite, cette mesure a été mise sur pause pour trois ans.

Ainsi, à partir du 1^{er} janvier 2027, les travailleuses et travailleurs qui gagneront plus de 129 k n'auront plus le droit au crédit d'impôt de 30 %, créant deux classes d'épargnantes et d'épargnants. Je suis consciente que cette mesure ne risque pas de toucher les cols blancs, mais peut-être quelqu'un dans votre entourage sera touché par cette mesure. De plus, rien ne nous garantit qu'après le gouvernement n'appliquera pas cette limitation à d'autres paliers d'imposition.

Le Fonds de solidarité FTQ et la FTQ travaillent déjà depuis plusieurs mois à rencontrer les politiciens de tous les partis pour que le critère de revenu pour l'accès au crédit d'impôt des fonds de travailleurs soit tout simplement aboli. Je vous invite à parler de cette limitation au crédit d'impôt à votre famille, vos amis, aux politiciens qui viendront sonner à nos portes à l'automne pour avoir nos votes. Nous devons nous mobiliser et faire comprendre au gouvernement que chaque épargnant est important et contribue aux missions du Fonds de solidarité FTQ peu importe son salaire.

Gardons à l'esprit que le Fonds de solidarité FTQ, c'est plus de 816 000 épargnantes et épargnants, soit 1 travailleur sur 6 au Québec, et près de 1,4 G investi dans l'économie du Québec avec plus de 4 300 entreprises partenaires.

Le Fonds de solidarité FTQ soutient le développement économique du Québec et l'épargne des travailleuses et travailleurs depuis 1983. Soyons fières et fiers et assurons-nous que ça continue!



Réveillez votre intérêt pour une retraite bien planifiée



Consultation personnalisée sans minimum d'épargne offerte à tous les cols blancs.

Évaluez vos besoins financiers futurs pour avoir une retraite à votre goût. Communiquez avec notre équipe en Gestion de patrimoine.

desjardinsmunicipal.com | 514 526-4971

 **Desjardins**
Caisse du Réseau municipal

La belle impasse du Programme d'aide aux membres : un service apprécié qui gagne à être connu

Par **Sébastien Bluteau**, coresponsable du Programme d'aide aux membres



Février 2026. Un employé col blanc arrive le matin à son travail et stationne son véhicule.

Un traître volume de neige au sol l'empêche de déceler la glace vive qui se trouve sur les marches de l'escalier. Le pied glisse vers l'arrière, la chute s'ensuit et le genou prend le plein impact de l'angle droit de la marche en béton. Fracture de rotule, incapacité à travailler pour au moins six mois. Incertain de savoir cependant ce qui est pire; la douleur physique ou le stress soudain et aigu de ne pas savoir d'où allait venir le prochain chèque de paie ni dans combien de temps il verrait la couleur de cet argent.

Tout est fait dans les règles de l'art : rapport d'accident, référence à la CNESST, consultation avec médecin, la totale. Le travailleur apprend toutefois que la CNESST prend des mois avant de rendre une décision. La marge de crédit est serrée, il peut s'en sortir quelques semaines... mais pas des mois. La personne des ressources humaines est compatissante avec ses enjeux financiers, mais dit ne pas pouvoir rien faire de plus. Les semaines passent, le stress monte. Six semaines plus tard, il contacte en désespoir de cause sa représentante syndicale, qui le réfère au programme d'aide aux membres du syndicat, une ressource spécialisée, entre autres, en dossiers d'arrêt de travail.

Une conversation de 25 minutes avec l'un des deux coresponsables du programme d'aide suffit pour lui enlever un gros poids de ses épaules. Ce que la personne des RH ne lui avait pas dit, c'est que son assurance collective à travers son employeur pouvait lui verser un salaire en attendant l'acceptation par la CNESST dans un délai de quelques semaines et non des mois. Cette omission de la part des RH n'était certainement pas préméditée ou malveillante, mais s'est tout de même traduite pour lui en une charge mentale énorme qu'une orientation initiale adéquate aurait pu éviter.

Notre programme d'aide aux membres souffre d'une belle impasse. D'un côté, les gens qui nous consultent et qui apprennent l'existence de nos services sont souvent surpris, heureux ou soulagés. L'impasse vient du fait que ces sentiments positifs face à notre programme sont souvent accompagnés de constats regrettables, comme « pourquoi je n'ai jamais entendu parler de vous avant? » ou alors « avoir su que vous pouviez m'aider, je vous aurais contacté des années auparavant! »

Toute personne col blanc doit savoir que leur syndicat met à leur disposition un programme d'aide avec des

services complémentaires à ceux du Programme d'aide aux employés (PAE) de l'employeur. Il s'agit de nous, le Programme d'aide aux membres (PAM), qui vous offre le soutien de deux employés cols blancs libérés à plein temps, Brigitte Thiboutot et Sébastien Bluteau. Sachant que l'ensemble des 10 000 cols blancs peuvent faire appel à nous, notre mandat est plutôt vaste pour seulement deux personnes, mais l'expérience des dernières années nous a fait la démonstration de sa nécessité.

La précédente vignette CNESST n'est malheureusement pas un cas de figure isolé. Certains dossiers d'arrêt de travail (accident de travail ou pour motifs médicaux) sont complexes et il peut être difficile d'être bien orienté par les représentants de l'employeur, à qui il revient pourtant le mandat d'agir à titre de personne-ressource de première ligne. Le PAM offre le service exclusif de soutien administratif en cas d'arrêt de travail, notamment de vous informer sur les différents programmes d'assurance salaire, les différents formulaires à remplir, à qui comment communiquer quelle information, etc.

Il se pourrait également que ces mêmes programmes d'assurance salaire mettent fin à vos prestations pour des raisons obscures, inusitées et hors de votre contrôle. Vous pourriez remarquer aussi que le personnel de ces compagnies vous parle irrespectueusement, en remettant en doute l'expertise de votre médecin ou la légitimité de votre condition médicale, sans égard ni pour votre rétablissement ni pour votre dignité. Si le rôle de la majorité des compagnies d'assurance est de faire tout dans leur pouvoir pour ne pas vous payer ou vous en donner le moins possible, notre rôle consiste également à s'assurer qu'ils honorent leurs obligations contractuelles et que vous soyez traités avec respect.

Même si le volet de soutien administratif en cas d'arrêt de travail prend beaucoup de notre temps, ce n'est pourtant pas la seule chose que nous faisons au PAM; nous vous invitons à consulter le lien pour notre dépliant mis à jour pour en connaître davantage. Puisque votre PAM dépend du travail de seulement deux coresponsables, nous sollicitons aujourd'hui votre aide pour un volet crucial de notre travail pour lequel nous n'avons malheureusement que trop peu de temps, soit la publicisation. Si vous connaissez une personne col blanc en arrêt de travail ou qui traverse des moments difficiles, parlez-leur de nous, incitez-les à consulter notre dépliant.

Nous sommes là pour vous aider à traverser plus facilement vos moments difficiles. N'hésitez pas et consultez notre page Web : [Programme d'aide aux membres | Le 429](#) et à nous contacter!

Comité des délégués sociaux

Printemps/été 2026 • Volume 60, numéro 2

À DÉCOUPER OU IMPRIMER



L'identité visuelle du Comité DS amalgame le logo du SFMM à un symbole fort : les pièces de cassette imbriquées qui représentent la collaboration pour trouver ensemble des solutions aux problèmes rencontrés.

Dans chaque numéro du Col Blanc, le comité des personnes déléguées sociales publie une page à découper ou imprimer qui a pour vocation de vous informer sur ses différentes activités. Chroniques, nouvelles du Programme d'aide aux membres (PAM), annonces relatives à des formations à venir, renseignements sur des journées thématiques : voilà autant d'éléments d'intérêt que vous y retrouverez. Bonne lecture!

Nos coordonnées

Accueil du 429 :
514 842-9463

Courriel :
comiteds@sfmm429.qc.ca

Sur le Web :
Comité délégués sociaux



Reconnaître quand ça pèse

Par **Sébastien Pelland**, responsable du comité des personnes déléguées sociales et directeur syndical du Service de l'habitation, du Service de la gestion et de la planification des immeubles et du Service de la stratégie immobilière

Le problème, ce n'est pas que les personnes déléguées sociales n'existent pas. C'est qu'on fait appel à eux trop peu, trop tard et, trop souvent, pas du tout.

Dans le contexte actuel, plusieurs facteurs viennent alourdir notre quotidien. Les négociations collectives en cours, les incertitudes qu'elles entraînent, et les rumeurs entourant d'éventuelles abolitions de postes créent un climat où il devient difficile de savoir à quoi s'attendre. Même sans être directement touché, il est rare de ne pas en ressentir les effets.

Mais au-delà du contexte, ce sont surtout les effets humains qui prennent de la place.

Ce genre de période ne se manifeste pas toujours de façon évidente. Ça s'installe tranquillement. Une charge mentale plus élevée, une patience plus courte, une concentration plus fragile. Les échanges deviennent plus tendus, les non-dits prennent de la place.

On s'adapte. On absorbe. On se dit que ça va passer. Mais au fil du temps, ça se fait sentir : moins d'énergie, moins de recul, plus d'irritabilité. On doute davantage. On banalise. On continue pareil... jusqu'à ce que ça devienne plus lourd et parfois insoutenable.

D'autres fois, c'est encore plus discret. Quelqu'un qui parle moins, qui s'isole un peu plus, qui semble ailleurs. Un changement d'attitude, difficile à nommer, mais qu'on remarque quand même. Des signaux faibles, et pourtant bien réels.

Souvent, tout ça reste silencieux. Chacun gère de son côté. On ne veut pas déranger. On ne sait pas trop comment aborder le sujet. Ou on attend, simplement. On attend que ça se replace, que la pression diminue, que l'ambiance s'allège. Mais, plus on attend, plus il devient difficile de mettre des mots sur ce qu'on vit.

C'est aussi là que plusieurs hésitent. Parce qu'ils ont l'impression que d'autres vivent pire. Parce qu'ils ne veulent pas alourdir davantage le climat. Parce qu'ils pensent devoir « tenir le coup » ou régler ça seuls. Mais la détresse ne se mesure pas seulement à son intensité. Elle se mesure aussi à son usure.

Le défi, ce n'est pas l'absence de ressources. C'est de reconnaître le moment où il devient pertinent d'y recourir.

Il n'est pas nécessaire d'attendre qu'une situation devienne critique pour en parler. Quand le stress s'installe, que l'incertitude prend de la place ou que le

climat devient plus lourd, le simple fait d'échanger peut déjà faire une différence. Parfois, ça permet de mettre des mots. Parfois, juste de prendre un peu de recul.

Et cela s'applique aussi aux autres. Remarquer un collègue qui semble plus fermé, plus irritable ou moins présent peut aussi être un point de départ. Un simple échange, ou même le fait de savoir vers qui se tourner peut changer beaucoup plus qu'on pense.

Les délégués sociaux sont là pour ça. Offrir un espace confidentiel, sans jugement, accessible à tous. Être disponibles, écouter, soutenir, orienter au besoin. Leur force, c'est aussi leur proximité : ils connaissent la réalité des milieux, comprennent les hésitations, et peuvent accueillir ce qui est vécu sans dramatiser, mais sans le minimiser non plus. Dans un contexte où plusieurs vivent des réalités similaires, leur présence permet aussi de briser cet isolement qui s'installe, souvent sans bruit.

Dans ce contexte, prendre soin de soi n'est pas un luxe, c'est nécessaire.

S'accorder des moments pour décrocher, profiter de l'été, prendre l'air ou simplement ralentir peut aider à retrouver un certain équilibre, même lorsque le reste demeure incertain.

Parfois, le plus difficile n'est pas de demander de l'aide, c'est de reconnaître qu'il est temps de le faire.

Vous n'avez pas à rester seul avec ce que vous vivez.

Le Programme d'aide aux membres du Syndicat est disponible au 514-842-9463, et le comité des délégués sociaux peut être rejoint à comiteds@sfmm429.qc.ca

Vous souhaitez vous impliquer ?

Le comité des délégués sociaux est actuellement en développement. Les personnes intéressées à y contribuer peuvent se manifester. Il est nécessaire d'être délégué social pour en faire partie.



Besoin d'aide ? Problèmes personnels ?

JEU • BURN OUT • CONSOMMATION • VIOLENCE
UN SERVICE CONFIDENTIEL D'AIDE ET D'INFORMATION
VOUS EST OFFERT SANS FRAIS PAR NOTRE SYNDICAT

Les responsables du Programme d'aide aux membres (PAM)

514 842-9463

Brigitte Thiboutot et Sébastien Bluteau

POUR VOS ASSURANCES
*auto, habitation, véhicules de loisirs
et plus...*



Depuis 75 ans,

*nous assurons
plus que des biens.*

Un **courtier dédié** qui
vous connaît et vous
accompagne, un **soutien**
humain en cas de sinistre
ou de perte, et la fierté
d'être une **entreprise**
familiale québécoise.

Membre du 429 ?

Profitez de nos

TARIFS EXCLUSIFS

pour vous et votre famille.

BURROWES

COURTIERS D'ASSURANCES

 **FIÈRE ENTREPRISE FAMILIALE
QUÉBÉCOISE**

**SERVICE
PERSONNALISÉ**
CONSEILS
ÉCOUTE

*Découvrez vos avantages
dès maintenant!*

1 888 522-2661
burrowes.ca