

COL BLANC

Automne 2026 • Volume 60, numéro 3

au **coeur**
du **quotidien**
des **montréalais**  **es**

les cols blancs 

400 professions différentes, toujours à votre service.

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

Sommaire

Le syndicalisme, ce n'est pas de la magie!
Éliane Scofield Lamarche, présidente 3

Quand la Ville de Montréal nage à reculons
Johanne Joly, secrétaire générale 4

Fiers de servir. Déterminés à être reconnus
Karen Valenzuela, trésorière-archiviste 5

Un été à l'écoute de nos membres
Eric Filion, vice-président 6

Un mandat sous le signe de l'inclusion, de la visibilité et de la responsabilité environnementale
Alix Ossé, vice-président 7

Un survol de mes secteurs
Isabelle Beaudoin, vice-présidente 8-9

Déploiement progressif du règlement sur le médicament générique obligatoire
FSMA 10

Deux nouvelles conventions collectives, une même démonstration
Simon Deschamps-Léger, agent de communication 12

Rassemblements intersyndicaux du 19 et du 21 septembre : mettre en marche notre mobilisation
Simon Deschamps-Léger, agent de communication 13

Portrait de membre : appel de candidatures! Que faire à la suite d'un accident du travail?
Amélie Turcotte, agente de réparation SST 14

Membres de comités locaux SST recherchés
Bulletin SST 16

Le comité des droits des femmes du 429 en mission de mobilisation
Isabelle Beaudoin, vice-présidente responsable du comité des droits des femmes

45^e édition du tournoi de golf du 429
Simon Deschamps-Léger, agent de communication 17

Loi 28 : une nouvelle réalité pour le traitement des griefs
Jean-François Rouleau, agent de griefs 18

Journée mondiale de la prévention du suicide : la santé au travail, une responsabilité collective
Comité des délégué-es sociaux 19

Séparation, divorce et retraite : divers éléments à savoir
Giovanni Di Tirro, agent des régimes de retraite 20-21

Quelques informations utiles pour mieux préparer votre retraite
Cynthia Marchand, responsable locale du Fonds de solidarité FTQ 22

Vous avez écrit un article, soumettez-le



L'équipe du Col Blanc

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

Comité du journal
MAXIME DELORME, responsable
VINCENT LALONDE, secrétaire
JEAN-FRÉDÉRIC MONGEON, **ÉRIC DESPATIES** et **MYRIAM MANSOUR**, membres

Prochaine date de tombée
Vendredi le 8 janvier 2027



COL BLANC

Votre magazine syndical

Éditorial

L'HEURE DE L'ÉMANCIPATION A SONNÉ

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

Dans le cadre de la négociation collective avec la Ville de Montréal, le 429 a lancé la première campagne de valorisation des cols blancs de son histoire.

Pourquoi? Parce que la population montréalaise doit savoir clairement qui nous sommes et qui nous ne sommes pas (des gestionnaires!). Elle doit connaître la diversité de nos fonctions et notre implication dans son quotidien afin de prendre la pleine mesure de l'importance de notre travail dans un contexte de négociation.

Pendant trop longtemps, consciemment ou inconsciemment, les cols blancs ont intériorisé une vision d'eux-mêmes comme étant accessoires ou périphériques.

L'image du plancton dans la chaîne alimentaire est peut-être un peu forte... N'empêche que nous sommes essentiels au fonctionnement de toute une organisation, sans que notre importance véritable soit toujours appréciée et sans que nous l'ayons suffisamment revendiquée. Trop souvent, nous étions les derniers reconnus et les derniers à manger.

Cette période est maintenant révolue.

À titre de plus important syndicat de fonctionnaires municipaux au Québec et, surtout, parce que nous sommes celles et ceux qui assurent au quotidien le fonctionnement de la Ville de Montréal,



le moment est venu de reprendre notre place. Dans les médias traditionnels, dans les médias sociaux, dans l'opinion publique. Sur tous les fronts.

Nous le déclarons désormais haut et fort : il est temps que l'ensemble des citoyennes et des citoyens de l'île de Montréal prenne conscience de notre contribution au service de proximité. Et cela passe bien sûr par votre implication.

Bien que cette campagne ait été lancée dans le cadre de la négociation avec la Ville de Montréal, son message dépasse largement cette seule table de négociation et la population montréalaise. Il s'adresse en fait à tous les cols blancs et à l'ensemble des citoyennes et citoyens de l'île de Montréal que nous desservons.

Les récentes signatures des conventions collectives à Hampstead et à Sainte-Anne-de-Bellevue nous le rappellent, tout comme elles le démontrent à la Ville de Montréal. Lorsque les parties veulent réellement négocier de façon constructive et raisonnable, tout en reconnaissant l'importance de leur fonction publique, de belles ententes sont possibles.

Dans les semaines, les mois et les années à venir, continuons donc à porter ce message : nous sommes au cœur du quotidien des populations dont nous assurons les services de proximité. Nous devons en être fiers et nos conditions de travail doivent refléter le rôle essentiel que nous jouons.

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

Le syndicalisme, ce n'est pas de la magie!

Les cols blancs sont parfois de nature discrète. Nous l'avons souvent répété : même si nous sommes la première ligne de service à la population, nous opérons dans l'ombre.

Toutefois, notre mission syndicale est de nature opposée. Sur tous les fronts, nous luttons contre l'invisibilisation.

Nous devons être vus pour être mieux écoutés. Que ce soit par les citoyennes et citoyens, les élu·es ou les employeurs, il est essentiel de devenir incontournables lorsqu'on pense aux services municipaux.

C'est un changement de culture, un changement d'habitude, mais nous progressons!

Lorsque des nouvelles font les manchettes, on nous demande notre opinion. Dans les médias traditionnels et les médias sociaux, le plus grand syndicat de fonctionnaires municipaux au Québec prend la place qui lui revient. Les démarches intersyndicales se multiplient. Les interventions aux différents conseils municipaux retiennent de plus en plus l'attention. Enfin, notre première campagne de valorisation dans le cadre de la négociation avec la Ville de Montréal confirme cette volonté.

Ces progrès sont dus au travail acharné de nos membres et de notre structure syndicale. Le syndicalisme, ce n'est pas de la magie. C'est la somme d'efforts quotidiens. De petites et de grandes batailles qui ont toutes leurs importances.

En étant plus souvent vus et entendus, cela démontre que nos positions sont cohérentes et raisonnables. Que nous sommes capables de négocier et d'en arriver à des ententes de bonne foi.

La preuve? Les conventions collectives signées récemment à Hampstead, Sainte-



Notre organisation syndicale est centenaire. Au fil du temps, nos luttes évoluent, mais elles demeurent nombreuses et cruciales. Chaque jour, les gestes de militantes et militants partout sur l'île améliorent les conditions de travail et de vie de nos membres.

Continuons fièrement notre travail, tenons-nous la tête haute et au plaisir de vous croiser dans un prochain rassemblement!

Solidarité!



Rassemblement intersyndical du 21 septembre 2026 à l'hôtel de ville de Montréal.

Mot de la secrétaire générale

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

Quand la Ville de Montréal nage à reculons

Alors que l'été est déjà derrière nous, je tenais tout d'abord à souligner le travail exceptionnel des sauveteuses et sauveteurs qui permettent à la population de profiter en toute quiétude des bassins aquatiques à leur disposition.

Je souhaitais aussi revenir dans les pages de notre journal, sur les plus récents développements dans le dossier de l'iniquité salariale qui perdure depuis 2023 en raison de l'inaction de l'employeur.⁽¹⁾

Rappelons qu'en juillet 2024, les membres ont rejeté la proposition de lettre d'entente portant sur le taux horaire des sauveteurs à la Ville de Montréal (emploi n° 700520), estimant qu'elle créait un déséquilibre avec le poste de chef sauveteur. Il s'agissait bien sûr de votre prérogative.

Cette proposition visait à corriger l'iniquité découlant du fait que l'employeur ajustait désormais le salaire à l'embauche des sauveteurs en fonction des qualifications, créant ainsi des disparités de traitement entre des salariés occupant le même emploi et pénalisant les membres déjà à l'embauche.

L'été dernier, devant l'absence de progrès, nous avons lancé la campagne « **On nage dans l'iniquité** » en vous distribuant des serviettes dénonçant la situation. On peut dire que votre participation et votre visibilité ont fait des vagues auprès de certaines directions et des ressources humaines de la Ville de Montréal.



Néanmoins, la Ville a ignoré le message que vous portiez de même que notre volonté d'en arriver à une entente. Son manque d'ouverture n'avait d'égal que son mutisme.

Or, quelle ne fut pas notre surprise récemment lorsque la Ville nous a confirmé sa volonté de retirer le projet initial proposé en juillet 2024! Même s'il ne vous satisfaisait pas, la Ville le jugeait maintenant trop avantageux. Difficile d'avancer avec un vis-à-vis qui recule.

Dans ce contexte, le 429 a déposé un grief corporatif au nom de l'ensemble des sauveteuses et sauveteurs afin de réclamer les correctifs salariaux.

Nous comprenons votre impatience et les frustrations légitimes que suscitent ces délais. Soyez assurés que nous poursuivons les démarches afin d'adresser cette injustice. Les négociations collectives en cours à la Ville de Montréal et dans plusieurs autres municipalités seront également des occasions de rappeler à l'employeur qu'il doit traiter ses travailleuses et travailleurs avec respect, équité et dignité.

Télétravail : nous poursuivons nos représentations

Le 18 août dernier, nous vous avons fait parvenir un *Fonctionnaire express* au sujet des dernières précisions de la Ville de Montréal concernant les ajustements au télétravail, initialement prévus pour le 14 septembre 2026. Ces ajustements ont finalement été reportés au 28 septembre, à la suite de nos nombreuses démarches auprès de l'Employeur, qui prévoyait « l'enfer sur les routes » en raison des Mondiaux de cyclisme, du 19 au 27 septembre.

Notre réaction a laissé certaines et certains d'entre vous sur leur faim, notamment au SPVM, puisque la consigne de trois jours en présentiel est déjà appliquée depuis janvier 2026. Nous nous assurerons que l'employeur applique les mesures lors des jours de congés fériés, entre autres, conformément à la politique de la Ville de Montréal, et ce, à tous les secteurs, sans exception.

Sachez que nous avons fermement dénoncé, auprès des Relations de travail, l'application des 14 heures de présence obligatoire, qui restreint les droits des membres bénéficiant d'un horaire flexible, d'un horaire 1 820 heures ou 70/2. Nos représentations concernent évidemment l'ensemble des membres bénéficiant de ce type d'horaire. Si la Ville de Montréal maintient sa position, un grief sera déposé.

Nous espérons pouvoir régler ces enjeux par l'entremise du comité télétravail et des relations de travail. Cela dit, nous n'hésiterons pas à utiliser l'ensemble des moyens à notre disposition pour défendre les droits de nos membres.

⁽¹⁾ Tiré du Communiqué envoyé le 14 juillet 2026

Mot de la trésorière-archiviste

Karen Valenzuela

Fiers de servir. Déterminés à être reconnus

Nous ne sommes pas devenus fonctionnaires municipaux par hasard. Nous avons choisi une voie qui nous permet de faire une différence dans la vie des Montréalaises et des Montréalais. Derrière chaque dossier traité, chaque permis délivré, chaque citoyenne et chaque citoyen accompagnés, chaque intervention réalisée et chaque service offert, il y a des femmes et des hommes cols blancs qui ont à cœur le bien commun.

Avec les années, un simple emploi devient bien plus qu'un gagne-pain. Il devient une carrière. Il devient une source de fierté. Il devient un milieu où se créent des amitiés, où l'on traverse ensemble les défis, où l'on célèbre les réussites et où l'on partage un objectif commun : offrir des services publics de qualité.

Cet attachement est réel. Il est profond. Nous sommes fiers de ce que nous accomplissons et de l'organisation à laquelle nous appartenons.

C'est précisément parce que nous tenons à notre travail que nous voulons qu'il soit reconnu à sa juste valeur.

Négocier une convention collective n'est pas un geste de confrontation. C'est un exercice de dialogue. C'est défendre des conditions de travail qui permettent d'attirer et de retenir une relève compétente, de préserver notre expertise et de continuer à offrir aux citoyennes et aux citoyens les services auxquels ils ont droit.



Négocier une convention collective n'est pas un geste de confrontation. C'est un exercice de dialogue.

L'attachement que nous éprouvons envers notre organisation n'est pas en contradiction avec notre volonté d'améliorer nos conditions de travail. Et revendiquer ne signifie pas manquer de loyauté.

Au contraire.

Les personnes qui se mobilisent pour améliorer leur milieu de travail sont souvent celles qui y sont le plus attachées. Elles souhaitent le voir évoluer, grandir et demeurer un endroit où il fait bon travailler, aujourd'hui comme demain.

Notre engagement envers Montréal ne s'arrête pas à nos tâches quotidiennes. Il s'exprime aussi lorsque nous faisons entendre notre voix pour bâtir un milieu de travail à la hauteur de notre dévouement.

Bien que ce texte s'inscrive dans le contexte des négociations avec la Ville de Montréal, il reflète une réalité vécue par l'ensemble des membres que nous représentons. Que l'on travaille à Montréal, à

Mont-Royal, à Hampstead, à Anjou 80 ou ailleurs, notre engagement envers la population est le même, tout comme notre volonté d'obtenir des conditions de travail à la hauteur de notre contribution.

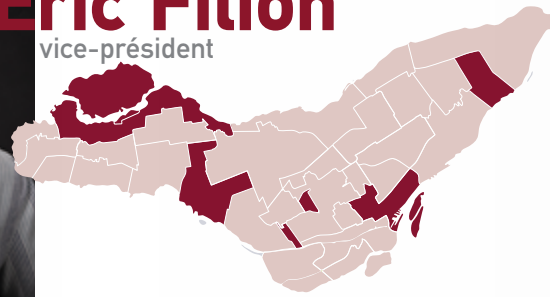
Revendiquer, ce n'est pas renier. C'est croire que ce à quoi nous sommes attachés mérite d'être protégé, reconnu et valorisé.

Parce qu'au fond, croire en son employeur, c'est aussi croire qu'il peut faire mieux. Et vouloir mieux, ce n'est pas tourner le dos à son organisation. C'est choisir d'avancer ensemble.





Eric Filion
vice-président

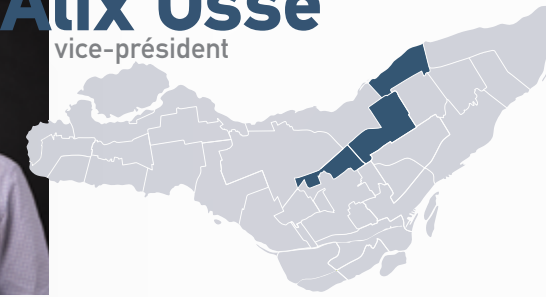


Arondissements, villes, services centraux, organismes et sociétés paramunicipales

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



Alix Ossé
vice-président



Arondissements, villes, services centraux, organismes et sociétés paramunicipales

Arrondissement de Villieray—Saint-Michel—Parc-Extension • Arrondissement de Montréal-Nord • Ville de Mont-Royal • Direction générale • Service du greffe • Service de la planification stratégique et de la performance organisationnelle • Secrétariat de liaison de l'agglomération de Montréal • Ombudsman de Montréal • Service des affaires juridiques • Service d'espace pour la vie • Anjou 80 • Office municipal d'habitation de Montréal (OMHM) • Société d'habitation et de développement de Montréal (SHDM)

Un été à l'écoute de nos membres

Cet été, votre section locale a choisi de miser sur ce qui compte le plus : le contact humain.

À travers plus de 20 barbecues organisés aux quatre coins de nos secteurs, nous avons eu le plaisir de rejoindre plus de 1 750 membres. Et pour bien les recevoir, ce ne sont pas moins de 7 500 hot-dogs et 4 500 hamburgers qui ont été cuisinés tout au long de la saison! Mais bien au-delà de ces chiffres, c'est la qualité de ces rencontres qui restera gravée dans nos mémoires.

Prendre le temps de s'asseoir avec les membres, d'échanger et surtout d'écouter leurs préoccupations : voilà ce qui a guidé notre démarche tout au long de la saison estivale. Ces conversations, tenues une à une autour du grill, nous ont permis de saisir les réalités vécues au quotidien par celles et ceux qui font vivre nos services publics. Chaque discussion, aussi simple soit-elle, a été une occasion de mieux vous connaître et de renforcer les liens qui nous unissent.

Ce travail d'écoute prend tout son sens dans le contexte actuel. Alors que plus de cinq conventions collectives sont en cours de renouvellement, comprendre les attentes et les inquiétudes de nos membres est essentiel. Ce sont ces voix, recueillies sur le terrain, qui nourrissent nos revendications et guident notre action à la table de négociation. Un syndicat qui fait preuve d'écoute est un syndicat qui défend ses membres avec plus d'efficacité.

Car un syndicat fort est d'abord un syndicat proche de ses membres. En restant à votre écoute, nous nous assurons

de porter des revendications qui reflètent vos véritables préoccupations, et non des positions déconnectées de votre réalité.

Le 429 tient à remercier chaleureusement toutes les personnes ayant participé aux activités estivales. Un merci tout particulier s'adresse au comité physique, dont les membres ont pris sur leurs épaules l'organisation de l'ensemble de ces événements, avec un dévouement remarquable.

Nous vous donnons rendez-vous cet automne pour poursuivre, ensemble, ce dialogue essentiel.



Un mandat sous le signe de l'inclusion, de la visibilité et de la responsabilité environnementale

Je me permets de vous écrire près d'un an après notre élection afin de faire un bref bilan de ce début de mandat et de partager avec vous la vision qui guide mon engagement syndical.

Je tiens d'abord à remercier chaleureusement toutes celles et tous ceux qui m'ont accordé leur confiance lors des dernières élections syndicales. Ce soutien représente pour moi un grand honneur, mais également une responsabilité que j'assume avec conviction, détermination et humilité.

Cette première année de mandat a été particulièrement chargée. Le lancement des négociations de quatre conventions collectives, soit celles de la SHDM, d'Anjou 80, de la Ville de Mont-Royal et de la Ville de Montréal, combiné à la prise en charge de nouveaux secteurs dont j'ai dû apprendre les réalités, les préoccupations et les enjeux, a mobilisé une grande partie de mon temps et de mon énergie. Cette période d'apprentissage était nécessaire afin de mieux comprendre vos besoins et de vous représenter efficacement dans les différents dossiers qui nous concernent.

Au fil de mes visites dans les différents secteurs, j'ai eu l'occasion de rencontrer de nombreux membres et d'échanger avec plusieurs personnes issues de la diversité. Plusieurs m'ont exprimé leur satisfaction de se sentir enfin représentées, après trop d'années où cette diversité n'était pas suffisamment visible au sein de notre organisation syndicale. Ces témoignages m'ont profondément touché et ont renforcé ma conviction que notre syndicat doit refléter fidèlement la réalité de l'ensemble de ses membres.

J'ai également eu le privilège d'être invité par l'AFNA (Association des fonctionnaires noirs et afrodescendants) à une conférence portant sur l'abolition de la traite négrière, de 1791 à aujourd'hui. Cette présentation, à la fois enrichissante et éducative, m'a permis de mieux comprendre certains pans de notre histoire collective ainsi

que les luttes qui ont marqué la quête de liberté, d'égalité et de reconnaissance. Cette expérience a renforcé ma détermination à favoriser la mobilisation et la participation de tous nos membres, sans exception. Je vous invite à vous y inscrire, car l'union fait la force.

C'est dans cet esprit que je souhaite orienter mon mandat. Je veux porter des projets concrets qui mettront en lumière des membres qui, trop longtemps, sont demeurés dans l'ombre. À l'aube des défis et des combats qui nous attendent, il est essentiel que chacun et chacune se sente accueilli, reconnu et mobilisé. Votre contribution est indispensable à la vitalité de notre organisation et mérite d'être pleinement valorisée. Ensemble, nous continuerons à bâtir un syndicat plus inclusif, plus fort et véritablement représentatif de toutes et de tous.

Par ailleurs, à titre de vice-président responsable du comité environnement, je souhaite que ma sensibilité aux enjeux environnementaux se traduise par des actions concrètes au sein de notre section locale. L'environnement est une responsabilité collective qui nous interpelle tous, y compris dans nos pratiques syndicales. Je travaillerai en étroite collaboration avec le comité environnement afin de mettre en œuvre des initiatives porteuses : réduction de notre empreinte écologique, promotion de pratiques durables et sensibilisation de nos membres aux enjeux environnementaux qui façonnent notre avenir.

Nous avons l'occasion de démontrer qu'un syndicat peut être à la fois solidaire, inclusif, engagé et responsable face aux défis de notre époque.

Je vous remercie encore une fois de votre confiance et de votre engagement. Continuons à avancer ensemble, dans la solidarité, l'inclusion et le respect de notre environnement, afin de faire rayonner un syndicat qui ressemble à toutes celles et tous ceux qu'il représente.

Solidairement,

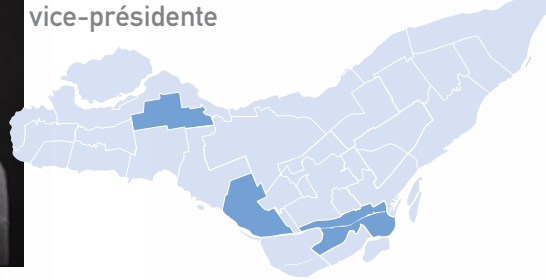


Association des fonctionnaires noirs et afrodescendants 2026



Isabelle beaudoin

vice-présidente



Arondissements, villes, services centraux, organismes et sociétés paramunicipales

Arrondissement de Lachine • Arrondissement Le Sud-Ouest • Ville 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 • Association aquatique de Dollard-des-Ormeaux (AADD0)

Un survol de mes secteurs

Service de sécurité incendie de Montréal : Des négociations encourageantes!

Au SIM, les négociations entourant plusieurs lettres d'entente se poursuivent avec la haute direction. Les discussions vont bon train et plusieurs rencontres sont déjà inscrites au calendrier.

Dans l'ensemble, le climat de négociation est positif et nous gardons bon espoir de parvenir à régler les différents dossiers d'ici la fin de l'année. Bien qu'il reste encore du travail à accomplir, les échanges se déroulent de façon constructive et permettent d'entrevoir la suite avec optimisme.

Sports et loisirs, diversité et inclusion, culture et grands parcs : l'importance de s'impliquer!

Ces secteurs font face à plusieurs enjeux, particulièrement en ce qui concerne la représentation syndicale des employés. Un grand nombre de membres occupent des emplois auxiliaires, ce qui rend leur participation et leur implication syndicale d'autant plus importantes. Nous serions très heureux de voir que les places de personnes déléguées sont occupées.

Nous constatons également, dans certains milieux, des décisions de gestion qui soulèvent des questions quant au respect de la convention collective. Une présence syndicale forte sur le terrain est donc essentielle afin d'assurer une représentation adéquate des membres et la défense de vos droits.

Nous lançons ainsi un appel aux membres, particulièrement aux jeunes travailleurs et travailleuses de ces secteurs : votre implication peut faire une réelle différence. Plus nous serons présents et mobilisés sur le terrain, plus nous serons en mesure de répondre efficacement aux enjeux qui touchent nos membres.

Service de police de la Ville de Montréal : le télétravail demeure un enjeu majeur

Du côté du SPVM, la question du télétravail continue de susciter beaucoup d'insatisfaction. Plusieurs employés ont l'impression que leur service applique ses propres règles, indépendamment des orientations mises de l'avant par la Ville de Montréal.

L'obligation d'être présent au travail trois jours par semaine, même lors des semaines comprenant un jour férié, demeure notamment une source importante de mécontentement. Cette situation alimente un sentiment d'iniquité chez plusieurs membres, qui constatent que les règles applicables dans leur milieu diffèrent de celles dont bénéficient d'autres employés de la Ville.

Le syndicat poursuit donc son travail sur les relations de travail dans ce secteur. Le mécontentement exprimé par les membres est réel et légitime. Certains vont même jusqu'à parler d'un traitement discriminatoire en raison de la différence d'application des politiques entre les services. Nous continuerons à défendre le principe d'un traitement juste et équitable pour l'ensemble de nos membres.



Tournée de remise de couverture en laine polaire au Centre d'appel du 911 et au Centre de communication d'urgence du service des incendies de la Ville de Montréal : si l'employeur ne s'occupe pas de votre confort thermique, le 429 le fera!

Sud-Ouest : une mobilisation syndicale bien présente

Le secteur du Sud-Ouest bénéficie d'une belle présence syndicale sur le terrain. Tout récemment, le 26 août dernier, un barbecue a été organisé afin de rencontrer les membres et d'échanger directement avec eux. Plusieurs personnes ont répondu à l'invitation, faisant de cette activité une belle réussite.

Cette proximité avec les membres permet de mieux connaître leurs préoccupations et de travailler directement sur les enjeux qui les touchent. L'équipe syndicale du secteur poursuit ainsi son travail sur différents dossiers, notamment en santé et sécurité du travail, en matière d'horaires et relativement au télétravail.

La mobilisation et la présence des membres constituent une force importante dans ce secteur, et nous souhaitons poursuivre sur cette lancée.

Lachine : un appel à l'implication

À Lachine, la représentation syndicale demeure limitée pour le moment. Nous avons peu de personnes impliquées directement sur le terrain, alors que plusieurs enjeux mériteraient une présence syndicale plus forte.

Nous lançons donc un appel à toutes les personnes qui souhaiteraient s'impliquer davantage. Devenir une personne déléguée ou directrice permet notamment de jouer un rôle important de courroie de transmission entre les membres et l'exécutif, qui ne peut malheureusement pas être présent au quotidien dans chaque milieu de travail.

Le secteur de Lachine connaît également plusieurs problématiques semblables à celles observées dans les secteurs des sports et loisirs, notamment en raison du grand nombre d'emplois auxiliaires, particulièrement dans les installations aquatiques.

Par exemple, des enjeux ont été soulevés concernant la gestion de situations impliquant des sauveteurs. Dans certains cas, les membres ont l'impression que les mesures disciplinaires sont appliquées rapidement, sans que suffisamment de place soit accordée à la discussion ou à la recherche de solutions. Une approche davantage axée sur la résolution de problèmes serait souhaitable.

Encore une fois, une représentation syndicale plus forte sur place nous permettrait de mieux accompagner les membres et d'intervenir plus efficacement lorsque des situations problématiques surviennent.

Dollard-des-Ormeaux : des relations de travail constructives

Du côté de la Ville de Dollard-des-Ormeaux, les relations avec le syndicat sont positives. Bien que Dollard-des-Ormeaux soit une ville défusionnée, nous bénéficions d'une bonne communication avec l'employeur et d'une représentation syndicale sur place grâce à la présence d'une directrice et d'une déléguée.

Les gestionnaires sont généralement ouverts à la discussion et les échanges s'inscrivent dans une approche de résolution de problèmes. Une communication régulière permet d'aborder les enjeux avant qu'ils ne prennent trop d'ampleur, ce qui contribue à maintenir de bonnes relations de travail.

Association aquatique de Dollard-des-Ormeaux (AADD0) : une rentrée marquée par la reprise et les négociations

L'été a été particulièrement difficile pour l'AADD0. Les installations ont été touchées par une importante inondation, ce qui a malheureusement entraîné leur fermeture pendant une grande partie de la période estivale.

La réouverture était prévue le 13 septembre. Comme plusieurs des emplois concernés sont de nature saisonnière, cette reprise entraînera une période d'embauche importante.

Parallèlement, l'Association aquatique amorcera également une nouvelle période de négociation de convention collective. Un sondage est actuellement en préparation afin de consulter les membres sur leurs préoccupations et leurs priorités. Les résultats permettront ensuite de préparer adéquatement les prochaines étapes et de planifier les rencontres nécessaires à la négociation.

Cette période de reprise représente donc à la fois un nouveau départ pour les activités de l'Association aquatique et le début d'un important travail de préparation syndicale. Ici aussi la représentation syndicale gagnerait à être plus forte. Un directeur syndical tient le fort, mais des postes de délégués sont disponibles si vous avez le goût de vous impliquer!

C'était un aperçu de mes secteurs! Si vous avez une phrase à retenir de tout ça, c'est de vous impliquer! N'hésitez surtout pas à nous contacter pour les détails ou la procédure à suivre pour devenir représentant syndical!

Syndicalement,



ÊTES-VOUS MEMBRE EN RÈGLE DU SFMM ?



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

Demande d'adhésion



ou

[Suivez ce lien](#)

ou

514 842-9463



À partir du 1^{er} janvier 2027

Déploiement progressif du règlement sur le médicament générique obligatoire

Pour un accompagnement responsable et graduel

À l'intérieur des règlements du Fonds de secours maladie-accident (FSMA), l'article 23 – *Protection pour les soins médicaux* prévoit les modalités applicables au remboursement des médicaments lorsqu'un substitut générique est disponible.

Les frais admissibles prévus au paragraphe 1¹ : sont remboursables à 80 %². Toutefois, lorsqu'il s'agit de frais admissibles pour un médicament d'origine pour lequel un substitut générique est disponible, ils sont remboursables à 80 % des frais admissibles du substitut générique, et ce, même si l'ordonnance médicale n'autorise pas la substitution. Le remboursement de certains médicaments peut exiger une autorisation préalable.

Or, à la suite du changement d'adjudicateur, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2025, il a été constaté que cette disposition, applicable depuis le 1^{er} janvier 2016, n'avait pas été implantée correctement dans le système d'adjudication. Le FSMA met donc en place un déploiement progressif afin d'assurer une transition harmonieuse et responsable pour l'ensemble des membres.

Lors des assemblées générales extraordinaires tenu le 18 juin 2026, les membres présentes ont appuyé à 96 % la proposition suivante : «êtes-vous en faveur de l'adoption des modalités de déploiement progressif de la règle du médicament générique obligatoire, telles que présentées, incluant les mesures d'accompagnement prévues pour les membres?» Ainsi, le calendrier de déploiement présenté à la page suivante prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2027.

Tentons d'endiguer la hausse constante du coût des médicaments!

Calendrier de déploiement				
1 ^{er} janvier 2027 Groupe 1	1 ^{er} avril 2027 Groupe 2	1 ^{er} juillet 2027 Groupe 3	1 ^{er} octobre 2027 Groupe 4	1 ^{er} janvier 2028 Groupe 5
Toutes les catégories autres que celles des groupes 2, 3, 4 et 5 (contraceptifs oraux, antibiotiques, etc.)	RX - Inhibiteurs de l'HMG-CoA réductase (cholestérol) RX - Inhibiteurs de la pompe à protons (brûlement d'estomac)	RX - Stimulants du système nerveux central (TDAH, etc.)	RX - Antidépresseurs	RX - Inhibiteur de l'enzyme de conversion de l'angiotensine (tension artérielle) RX - Agents pour le traitement de la sclérose en plaques RX - Agents antirétroviraux contre le VIH RX - Antinéoplastiques (anticancéreux) RX - Glycopeptide

Afin de comprendre les changements législatifs, l'approche derrière la démarche du FSMA et, surtout, les modalités de déploiement et son application, nous vous invitons à vous rapporter au [Guide des modalités d'application du règlement sur le médicament générique obligatoire au Fonds de secours maladie-accident](#).

Nous avons à cœur d'assurer une transition harmonieuse, responsable et progres-sive, tout en préservant la qualité du service offert à nos membres.

L'équipe du FSMA demeure disponible pour vous informer et vous accompagner dans cette démarche. Rappelons toutefois que les décisions relatives à votre santé et à votre médication relèvent toujours de votre médecin ou votre pharmacien-ne.



Lien vers le guide

1. Paragraphe 1 : Les médicaments requis médicalement et prescrits par un médecin ou un dentiste.
2. Dans le cadre de l'application de cette disposition, le montant considéré comme admissible sera donc établi en fonction du coût du médicament générique disponible. Le pourcentage de remboursement applicable continuera toutefois de dépendre du plan de protection auquel vous adhérez, soit 70 % pour le plan de base et 80 % pour les plans intermédiaire et enrichi.

Vivez l'esprit tranquille avec une équipe de confiance pour vos assurances.

AUTO • HABITATION • VÉHICULES DE LOISIRS



Profitez de

☒ **RABAIS
DE GROUPE
EXCLUSIFS**

Pour vous, votre
conjoint(e) et vos
enfants à charge.

BURROWES
COURTIERS D'ASSURANCES

514-522-2661
www.burrowes.ca

Deux nouvelles conventions collectives, une même démonstration

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



Au cours des mois d’août et de septembre, les signatures de conventions collectives à Hampstead et à Sainte-Anne-de-Bellevue démontrent une chose : lorsque les deux parties abordent les négociations avec ouverture, respect et bonne foi, il est possible d’en arriver à de belles ententes qui profitent aux travailleuses et travailleurs comme aux services municipaux.

À Hampstead, les cols blancs ont conclu une convention de six ans prévoyant des augmentations salariales totalisant 20,75 %, auxquelles s’ajoutent plusieurs améliorations aux conditions de travail, notamment une journée pour le suivi de grossesse, la bonification du Fonds de secours maladie-accident et du Fonds d’éducation syndicale, de nouvelles primes ainsi que la diversification de certaines primes à la sécurité publique.

À Sainte-Anne-de-Bellevue, l’entente de cinq ans prévoit des augmentations salariales totalisant 16,5 %. En tenant compte de l’ensemble des gains monétaires, les améliorations représentent plus de 20 %. Les membres obtiennent également une bonification du régime de retraite,

une progression plus rapide vers des semaines de vacances supplémentaires, l’amélioration de certaines procédures, notamment en matière de dotation, ainsi qu’une hausse de la contribution de la Ville au Fonds de secours maladie-accident.

Des résultats qui parlent

Négocier, c’est défendre les intérêts de ses membres, mais aussi chercher des solutions et faire les compromis nécessaires pour parvenir à une entente satisfaisante pour les deux parties.

Ces deux conventions sont la preuve concrète qu’avec une volonté commune d’avancer, de belles ententes sont possibles à la table de négociation.

Les cols blancs sont au cœur du quotidien des citoyennes et citoyens qui font appel aux services municipaux. Reconnaître leur contribution et améliorer leurs conditions de travail, c’est contribuer à maintenir des services publics de qualité.

Félicitations aux membres de Hampstead et de Sainte-Anne-de-Bellevue ainsi qu’aux équipes de négociation pour ces belles signatures!



Signature de la convention collective de Sainte-Anne-de-Bellevue



Signature de la convention collective d'Hampstead



RASSEMBLEMENTS INTERSYNDICAUX

du 19 et du 21 septembre : **mettre en marche notre mobilisation**

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

Les 19 et 21 septembre dernier, la structure syndicale et les membres du 429 ont pris part à des rassemblements intersyndicaux aux abords de l’hôtel de ville de Montréal.

Que ce soit en appui aux cols bleus, le samedi 19, ou aux autres groupes en négociation à la Ville de Montréal (scientifiques, professionnel·les, architectes, ingénieur·es, cols blancs de la Commission des services électrique), le lundi 21, ces manifestations étaient l’occasion d’envoyer un message clair à l’administration montréalaise : **respectez vos employé·es!**



Soulignons au passage que les cols bleus ont obtenu une entente de principe le lundi 21 septembre sur laquelle ils se prononceront les 25 et 27 octobre.



Mais au-delà de la démarche intersyndicale, ces rassemblements ont aussi permis de mettre en marche notre propre mobilisation dans le cadre de la négociation collective avec la Ville de Montréal. La convention étant échue depuis le 31 décembre 2025, le moment est venu de démontrer notre détermination à obtenir une entente à la hauteur du travail des cols blancs, **au cœur du quotidien de la population montréalaise.**



Cette mobilisation doit se poursuivre lors du conseil général du 21 octobre et de l’assemblée générale du 26 octobre. Chaque instance et chaque rassemblement à venir seront autant d’occasions de consolider notre volonté commune à se faire respecter.



Membres du 429, merci pour votre implication et votre participation qui seront décisives pour la suite des choses!





Téléchargez l'application Le 429

Pour s'informer et communiquer efficacement avec votre Syndicat











Portrait de membre : appel de candidatures!

Saviez-vous que les cols blancs regroupent **plus de 400 fonctions**? Oui, oui, vous avez bien lu!

Afin de vous faire découvrir l'importance et la diversité du travail de nos membres, nous présenterons, à chaque édition du Col Blanc, le portrait d'une ou d'un membre dans cette nouvelle section.

Vous aimeriez nous faire découvrir votre quotidien, votre fonction et votre milieu de travail? **Nous vous invitons à soumettre votre candidature à journalcolblanc@sfmm429.qc.ca.**

Nous vous ferons parvenir un court questionnaire et nous pourrions également venir vous rencontrer afin de prendre une photo sur votre lieu de travail.

Nous avons hâte de faire connaître votre réalité!

Le comité du journal

Que faire à la suite d'un accident du travail?

Par **Amilie Turcotte**, agente de réparation SST



Lorsqu'un accident du travail survient, il est important d'agir rapidement afin de protéger sa santé et d'assurer le traitement adéquat de son dossier auprès de la CNESST. C'est pour cette raison que le 429 met à votre disposition une agente en réparation SST qui peut vous accompagner et vous soutenir dans vos démarches auprès de la CNESST à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

La première étape consiste à **aviser l'employeur dès que possible**. Cette démarche est essentielle, puisque l'employeur a l'obligation de vous fournir les premiers soins nécessaires. Aussi, si votre état le permet, il faut remplir la déclaration d'accident de l'employeur et lui remettre.

Si vous avez subi une blessure, vous devez ensuite **consulter un professionnel de la santé de votre choix**. Celui-ci évaluera votre état et vous remettra une attestation médicale décrivant votre condition.

Lorsque votre état de santé ne vous permet pas de reprendre le travail dès le lendemain de l'accident, il est important de **transmettre cette attestation médicale à l'employeur à l'adresse courriel gestioninvalidite@montreal.ca**. À cette étape, vous devez informer votre gestionnaire et vos ressources humaines de votre arrêt de travail.

Pour obtenir les indemnités ou remboursements auxquels vous pourriez avoir droit, vous devez également **remplir la Réclamation du travailleur** à l'aide du service en ligne accessible sur MonEspace CNESST.

Enfin, il est primordial d'**assurer le suivi de votre dossier** en respectant les examens médicaux requis, les traitements prescrits et en informant la CNESST de tout changement concernant votre situation.

En résumé, après un accident du travail, il est essentiel d'informer son employeur, de consulter un professionnel de la santé, de transmettre les documents médicaux requis, de déposer sa réclamation auprès de la CNESST et d'assurer un suivi rigoureux de son dossier tout au long du processus.

Et si vous avez besoin d'aide, notre agente de réparation SST est là pour vous accompagner!

Utilisez le lien ci-dessous pour obtenir un résumé des 5 étapes produit par la CNESST.



**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



Membres de comités locaux SST recherchés

Lieu : ton milieu de travail

Horaire : quelques heures par année

Rétribution : la satisfaction de contribuer à un milieu plus sécuritaire ainsi que participer à quelques rencontres et inspections sur les heures de travail.

Envie de faire une différence?

Certains comités locaux de santé et de sécurité du travail (CLSST) cherchent des personnes prêtes à s'impliquer pour la santé et la sécurité de leurs collègues.

Tu souhaites améliorer ton milieu de travail et tu te demandes souvent : « Il doit bien y avoir une meilleure façon de faire ça? » On a peut-être le défi qu'il te faut!

Ton rôle
• Participer à au moins quatre rencontres paritaires par année, sur ton temps de travail;
• Effectuer des inspections des milieux de travail;
• Identifier les risques et les dangers;
• Collaborer à la recherche de solutions concrètes;
• Faire entendre la voix des membres;
• Promouvoir la santé, la sécurité et le bien-être au travail.

Profil recherché

Tu es une personne qui :

- a un leadership positif;
- aime résoudre les problèmes;
- a un bon sens de l'observation;
- travaille bien en équipe;
- communique avec respect;
- a à cœur le bien-être de ses collègues.



Intéressé-e?

Communique avec la personne directrice syndicale ou vice-présidente de ton secteur pour signifier ton intérêt! En cas de doute, l'accueil du 429 au 514 842-9463.

À RETENIR

- Les comités SST doivent être paritaires, c'est-à-dire que le nombre de représentant·es de l'employeur et du syndicat doit être le même.
- Aucune expérience en SST n'est requise et aucune cape de superhéros nécessaire! Vous serez accompagné·e en tout temps d'une représentante en santé et sécurité du travail.
- Les comités locaux SST sont encadrés par la Loi sur la santé et la sécurité du travail et par nos conventions collectives.

Faire de la prévention, c'est l'affaire de toutes et tous!

Vos représentantes en sécurité du travail

LE COMITÉ DES DROITS DES FEMMES DU 429 EN MISSION DE MOBILISATION

Par **Isabelle Beaudoin**, vice-présidente responsable du comité des droits des femmes

Cet automne, le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP-Québec) franchira une étape historique en tenant son tout premier colloque des femmes. Du 6 au 8 octobre 2026, le Manoir Saint-Sauveur accueillera cet événement d'envergure avec une liste de conférenciers engagés dans la recherche de l'égalité. Une délégation du Comité du droit des femmes du 429, sera présente en force pour porter la voix de ses membres.

Sous le thème percutant « Pas égalitaires, pas question de se taire! », ce colloque se veut un espace de solidarité et d'action féministe. L'organisation s'est entourée de figures marquantes, dont Magali Picard, présidente de la FTQ, à titre de présidente d'honneur, et l'artiste militante France Castet comme invitée spéciale.

Pour les représentantes du SCFP 429, ce rendez-vous très attendu revêt une importance capitale. Actuellement en pleine négociation de la convention collective de Montréal, notre syndicat voit dans ce rassemblement une occasion en or de faire le plein d'idées de mobilisation et d'échanger sur les meilleures stratégies pour défendre ses droits. Les militantes comptent bien ramener des outils concrets pour nourrir le rapport de force sur le terrain, alors que 60 % de nos membres sont des femmes.

Fort de cette expérience, le comité du droit des femmes du 429 compte insuffler cette énergie retrouvée dans ses propres initiatives locales. Les apprentissages et la solidarité développés lors de ce colloque serviront notamment à propulser la traditionnelle Soirée des droits des femmes, que le comité orchestrera en mars prochain, comme à son habitude.

Soyons fières que certaines d'entre nous pavent la voie pour de meilleures conditions. Le comité vous donne rendez-vous en mars 2027, soyez à l'affût des détails qui vous seront transmis en début d'année.

Solidarité!

45^e ÉDITION DU TOURNOI DE GOLF DU 429

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

C'est le 5 juin dernier que s'est tenue la 45^e édition du tournoi de golf du 429 organisé par le Centre social du Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (CSSFMM) au club de golf de Rawdon.

Ce fut une belle journée qui a réuni membres, structure syndicale, consœurs, confrères et alliés du monde syndical, dans un esprit de camaraderie et d'échanges, peu importe le niveau de jeu des participantes et participants!

Nous tenons à remercier chaleureusement toutes les personnes participantes ainsi que tous les bénévoles, essentiels au succès de cette journée.

Merci également à nos précieux partenaires : SAI, Epsilon, Sentinelle, Magnus Poirier et Desjardins Caisse du Réseau municipal, qui rendent cette journée possible.

Au-delà du golf, n'oublions pas que c'est un moment pour se retrouver et renforcer notre solidarité! C'est pourquoi nous espérons que le plus grand nombre de membres possible répondront présents pour la prochaine édition!





Loi 28 : une nouvelle réalité pour le traitement des griefs

Par Jean-François Rouleau, agent de griefs

À compter du 28 octobre 2026, de nouvelles dispositions de la Loi 28 concernant l'arbitrage des griefs entreront en vigueur et viendront changer la manière dont les syndicats traitent les dossiers de griefs.

Parmi les changements les plus importants, un arbitre devra normalement être désigné dans les six mois suivant le dépôt d'un grief et l'audition devra normalement débuter dans un délai d'environ un an. Pour une organisation syndicale comme le 429, ces nouveaux délais vont nécessairement nous obliger à revoir certaines de nos façons de faire.

La préparation du dossier

Dans les faits, nous devons maintenant considérer qu'un grief déposé pourrait se retrouver plus rapidement devant un arbitre, et ce, dans l'année qui suit.

Cela signifie que, dès le début du dossier, nous devons avoir une bonne compréhension des faits, identifier les articles de la convention collective qui n'ont pas été respectés, recueillir les documents nécessaires, identifier les témoins et surtout nous assurer d'évaluer la valeur légale des éléments de preuve en amont pour être capables de défendre notre position en arbitrage.

Cette réalité risque également de nous obliger à maîtriser parfaitement l'ensemble des éléments des griefs avant de décider de les déposer, à la lumière de l'enquête et lorsque les pourparlers en préétape n'auront pas donné les résultats escomptés.

Il deviendra moins judicieux de déposer un grief simplement par principe lorsque nous disposons d'assez d'informations dès le départ établissant que les éléments de preuve sont insuffisants pour avoir une chance raisonnable de succès en arbitrage.

Nous devons également accélérer le traitement de nos enquêtes, afin de pouvoir transmettre plus rapidement aux membres un enlèvement clair quant à la suite de leur dossier, tout en leur fournissant les explications nécessaires à cet égard. Il ne s'agit donc pas de revoir les bonnes pratiques actuelles, mais plutôt de revoir l'ordre dans lequel nous procédons.

Une adaptation importante pour notre syndicat

Pour le 429, cette nouvelle réalité demandera nécessairement des investissements en temps et en formation.



Nos personnes directrices, déléguées, agentes de griefs et autres représentantes et représentants devront être outillées afin de suivre rigoureusement les différentes étapes et les délais de chacun de nos griefs. Lorsqu'un délai peut avoir des conséquences importantes sur un dossier, nous devons être en mesure de savoir rapidement où il se trouve dans son cheminement.

Notre structure syndicale doit donc réfléchir ensemble aux changements nécessaires afin de nous adapter à cette nouvelle réalité. Des formations sont déjà prévues en ce sens.

Une contrainte qui peut aussi devenir un avantage

Si la Loi 28 nous impose des contraintes importantes, elle peut également avoir des effets positifs.

Considérant que nos griefs doivent être documentés et pratiquement prêts pour l'arbitrage plus rapidement, les représentations auprès de l'employeur en bénéficieront aussi.

Un grief appuyé par une preuve solide, pour lequel une audience d'arbitrage approche réellement, devient beaucoup plus difficile à repousser par l'employeur. Comme l'arbitrage entraîne des coûts importants pour les deux parties, l'employeur aura également intérêt à négocier rapidement lorsqu'un règlement est possible.

Actuellement, certains griefs peuvent malheureusement prendre plusieurs années avant d'être réglés, retirés ou entendus en arbitrage malgré toute la bonne volonté et la rigueur du syndicat.

Avec la Loi 28, nous devons prendre nos décisions plus rapidement, préparer nos dossiers plus rapidement et négocier plus rapidement. Idem pour l'employeur.

Cette nouvelle façon de faire demandera certainement une période d'adaptation et une réorganisation de notre travail. Mais nous saurons nous adapter. À nous maintenant de tirer profit de cette nouvelle réalité au bénéfice de la représentation de nos membres.



L'identité visuelle du comité DS amalgame le logo du SFMM à un symbole fort : les pièces de casse-tête 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 :
<https://www.sfmm429.qc.ca/services/programme-daide-aux-membres/delegue-e-s-sociaux/>



COMITÉ DES DÉLÉGUÉS SOCIAUX

10 SEPTEMBRE

Journée mondiale de la prévention du suicide : la santé au travail, une responsabilité collective

Chaque année, la Journée mondiale de la prévention du suicide nous rappelle l'importance de parler de santé psychologique, de briser l'isolement et de renforcer nos réseaux de soutien.

Selon des données de l'Institut national de santé publique du Québec, environ 3 % des personnes salariées au Québec, soit près de 100 000 personnes, avaient sérieusement songé à se suicider au cours des 12 mois précédant une étude panquébécoise[1]. Les résultats mettent également en lumière un lien préoccupant entre les risques psychosociaux du travail (RPS) et les idées suicidaires sérieuses.

Harcèlement psychologique, manque d'autonomie et de reconnaissance, tensions au travail, ou difficulté à concilier travail et vie personnelle figurent notamment parmi les facteurs associés à une probabilité accrue d'idées suicidaires. La pauvreté réelle ou ressentie constitue aussi un facteur à considérer.

Ces constats nous interpellent directement comme syndicat. Défendre de bonnes conditions de travail, ce n'est pas seulement négocier des salaires et des avantages sociaux. C'est agir sur l'ensemble des facteurs qui peuvent affecter la santé psychologique et rappeler à l'employeur ses responsabilités.

Prévenir le harcèlement, favoriser la reconnaissance, réduire les surcharges de travail et offrir un environnement sain et sécuritaire font partie de la prévention. C'est d'autant plus vrai depuis l'entrée en vigueur complète de la Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail.

La solidarité syndicale, c'est aussi veiller les uns et les uns sur les autres. N'oublions jamais que la prévention, c'est l'affaire de toutes et tous.

⁽¹⁾ Portrait des idées suicidaires sérieuses et des facteurs de risque professionnels chez les personnes salariées : résultats de l'Enquête québécoise sur la santé de la population 2014-2015 | Institut national de santé publique du Québec. Étude publiée au mois d'août 2025.

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

SÉPARATION, DIVORCE ET RETRAITE : divers éléments à savoir

Par **Giovanni Di Tirro**, agent de retraite



Une séparation ou un divorce n'est jamais une situation facile. En plus des changements dans la vie personnelle, il faut aussi régler plusieurs questions financières : la maison, les comptes bancaires, les dettes, les placements et le régime de retraite.

La retraite est parfois oubliée dans tout ce processus. Pourtant, pour plusieurs d'entre nous, le régime de retraite représente une partie importante de notre patrimoine. Il est donc important de savoir ce qui peut arriver à nos droits de retraite lorsqu'une relation prend fin.

Les règles ne sont pas les mêmes pour tout le monde. Il y a une distinction à faire lorsque nous sommes mariés, conjoint de fait ou uni civilement.

Si vous êtes marié ou uni civilement, certaines règles concernant le patrimoine familial peuvent s'appliquer. Une partie des droits accumulés dans un régime de retraite peut notamment être considérée dans le partage.

Pour les conjoints de fait, c'est différent. Il n'y a généralement pas de partage automatique des biens, comme pour les couples mariés. En revanche, une entente entre les conjoints ou certaines règles propres au régime de retraite peuvent prévoir un partage.

C'est donc important de vérifier votre situation avant de prendre une décision.

Lors d'une séparation, on peut être tenté de régler les choses simplement. Il faut donc faire attention avant d'aller de l'avant.

Par exemple : « Je garde la maison et tu gardes ton régime ».

Ça peut sembler équitable, mais ce n'est pas toujours le cas.

Une maison de 400 000 \$ et un régime de retraite de 400 000 \$ ne représentent pas nécessairement la même chose. Le régime de retraite servira à vous verser un revenu pendant votre retraite et sa valeur doit être calculée selon des règles précises.

Avant de signer une entente ou de renoncer à un partage, il vaut donc mieux connaître la valeur réelle des droits de retraite concernés.

La séparation peut également avoir un effet sur le Régime de rentes du Québec (RRQ).

Dans certaines situations, les revenus de travail gagnés pendant la vie commune sont répartis entre les deux ex-conjoints. Cela peut être avantageux pour celui ou celle qui a moins cotisé au RRQ. Sa rente pourrait être plus élevée. Pour l'autre personne, la rente pourrait toutefois être réduite.

Avant de renoncer au partage, il est donc recommandé de demander une simulation à Retraite Québec. Cela permet de voir concrètement ce que le partage pourrait changer dans votre situation.

Et notre régime de retraite?

Pour les membres qui participent à un régime complémentaire de retraite, des règles particulières s'appliquent.

Selon votre situation, les droits accumulés dans votre régime peuvent être partageables avec votre ex-conjoint.

Le partage se fait généralement en fonction de la valeur des droits de retraite, et non pas simplement en divisant votre rente mensuelle en deux.

Il n'est pas nécessaire d'attendre d'être à la retraite pour faire les démarches. Il est même préférable de s'informer le plus tôt possible.

Vous pouvez notamment demander une évaluation de la valeur de vos droits afin de savoir exactement ce qui pourrait être partagé.

Les REER, REER collectifs, CRI, FRV, FERR et certains contrats de rente peuvent également être concernés par un partage. Encore une fois, les règles peuvent être différentes selon le type de placement et votre situation familiale.

C'est pourquoi il ne faut pas se fier uniquement au solde affiché dans votre compte. Il faut savoir quelle partie peut réellement être partagée et comment le partage sera effectué.

La pension de la Sécurité de la vieillesse n'est pas partagée entre les ex-conjoints.

En revanche, une séparation peut changer votre situation financière et votre revenu. Cela peut avoir un effet sur certaines prestations auxquelles vous pourriez avoir droit.

Une séparation est une période où beaucoup de décisions doivent être prises rapidement. Malgré tout, prenez le temps de vous informer avant de régler la question de votre retraite.

Quelques bonnes questions à poser :

- Quelle est la valeur de mon régime de retraite?
- Quelle partie pourrait être partagée?
- Quel sera l'impact sur ma rente future?
- Est-ce que mon RRQ sera touché?
- Est-ce que mes REER ou autres placements sont concernés?
- Est-ce avantageux pour moi de renoncer au partage?
- Quelles seront les conséquences fiscales?

En résumé, ne prenez pas une décision concernant votre régime de retraite sans savoir ce que vous laissez derrière vous.

Un régime de retraite représente souvent des centaines de milliers de dollars et surtout, un revenu qui devra vous accompagner pendant votre retraite.

Si vous vivez une séparation ou un divorce, prenez le temps de vous informer et, au besoin, demandez l'aide d'un professionnel.

Une décision prise aujourd'hui peut avoir un impact sur votre retraite pendant plusieurs années.

Besoin de parler de votre retraite?

Parmi les services offerts par votre Syndicat, vous pouvez compter sur l'accompagnement de votre agent des régimes de retraite, Giovanni Di Tirro.

Que vous soyez à quelques années de la retraite ou que vous commenciez simplement à y penser, je suis disponible pour répondre à vos questions et vous aider à mieux comprendre vos options.

Des rencontres individuelles sont offertes, soit à nos bureaux, soit en visioconférence, selon ce qui vous convient le mieux. Ces rencontres permettent de faire le point sur votre situation, de discuter de vos possibilités et de vous aider à mieux vous préparer pour la retraite.

Si vous n'avez pas déjà de conseiller financier, nous pouvons également vous référer à un conseiller du Fonds de solidarité FTQ et/ou de la Caisse du Réseau municipal de Desjardins. Vous pourrez ainsi obtenir un accompagnement professionnel qui tient compte de votre situation et de vos objectifs.

Pour prendre rendez-vous ou simplement poser une question :

514 842-9463, poste 263
gditirro@sfmm429.qc.ca



BIENTÔT retraité·e?

ADHÉREZ AU REGROUPEMENT DES RETRAITÉS DU 429!

Pour nous joindre : lesretraitesdu429@sfmm429.qc.ca

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.

Quelques informations utiles pour mieux préparer votre retraite

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



Depuis 2021, je m’occupe de la campagne de transfert de soldes payable au 30 avril. Au fil des années, j’ai eu l’occasion de rencontrer plusieurs employés et j’ai pu constater que certaines personnes confondent le REER au Fonds de solidarité FTQ avec notre régime de retraite des employés municipaux de Montréal. Je vais donc essayer de clarifier certaines informations.

Tout d’abord, le REER au Fonds de solidarité FTQ n’est pas notre régime de retraite. L’ouverture d’un compte est un choix personnel et notre employeur n’y participe pas. La Ville nous permet toutefois, par exemple, d’effectuer des retenues directement sur notre salaire afin de faciliter l’épargne-retraite.

Si vous quittez la Ville pour un autre employeur, vous pouvez continuer à cotiser à votre REER, notamment si votre nouvel employeur offre la possibilité d’effectuer des retenues sur le salaire.

Comme notre fonds de pension n’est plus automatiquement indexé au coût de la vie une fois à la retraite, il peut être intéressant d’avoir d’autres placements afin de bonifier nos revenus à la retraite. Le REER peut donc constituer une option intéressante pour compléter notre régime de retraite.

Mon rôle comme représentante locale

En tant que représentante locale (RL), mon rôle est de vous informer sur les avantages du REER, de vous accompagner lors de l’ouverture d’un compte et de répondre à vos questions.

Je n’ai toutefois pas accès aux détails de vos comptes. Je ne vois pas le montant de votre portefeuille et je ne suis pas la personne qui vous transmet vos relevés pour les impôts. Je peux cependant, entre autres, vérifier si votre retenue sur salaire est activée et connaître la date du dernier montant déposé.

Je reçois également des formations afin de rester à jour sur les changements, les nouveaux outils offerts aux épargnants et les différentes possibilités qui s’offrent à vous.

Le retour du forfaitaire en octobre

Je vous annonce qu’au mois d’octobre, le forfaitaire sera de retour! Vous pourrez alors, si vous le désirez, souscrire à des actions pour un montant forfaitaire par prélèvement bancaire.

La formule du «premier arrivé, premier servi» sera appliquée. Donc, ne tardez pas trop si cette option vous intéresse, car elle est très populaire!

Bientôt un nouvel outil : « Mon plan »

Vous aurez également bientôt accès, directement à partir de votre compte en ligne, à un nouvel outil appelé « **Mon plan** ».

Cet outil vous permettra d’établir un plan de retraite en tenant compte de vos revenus de retraite et de vos autres placements. Vous pourrez ainsi voir où vous en êtes, si vous êtes sur la bonne voie et si certains changements pouvaient vous aider à atteindre vos objectifs.

Besoin d’information?

J’offre des présentations sur TEAMS d’une durée d’environ 15 minutes, suivies d’une période consacrée à vos questions.

Je suis également disponible pour faire des présentations à des groupes en présentiel dans vos milieux de travail. Je peux aussi simplement m’installer dans vos bureaux avec mes dépliants et prendre le temps de répondre aux questions des personnes qui viennent me voir.

Je m’adapte à vos besoins!

Il vous suffit de communiquer avec moi à l’adresse suivante : fondsftq@sfmm429.qc.ca

Au plaisir de vous rencontrer prochainement et bonne épargne à toutes et à tous!

Saviez-vous que?

- Nous sommes plus de **828 000 épargnants** au Fonds de solidarité FTQ;
- Le Fonds de solidarité FTQ investit près de **1,9 G\$ par année** dans l’économie du Québec;
- Le Fonds appuie près de **4 600 entreprises partenaires**;
- Vous pouvez obtenir **30 % de crédit d’impôt** sur un montant maximal de 5 000 \$ par année, en plus de la déduction REER;
- Vous pouvez obtenir votre crédit d’impôt et votre déduction REER **directement sur votre paie**.

5

OCTOBRE

LES COTISATIONS FORFAITAIRES SONT DE RETOUR!

Veuillez lire le prospectus avant d’investir.

30% PLUS DE BUTS, C’EST CE QU’ON VEUT!



FONDS de solidarité FTQ

Formule d’épargne de 30% sur vos cotisations de retraite (octobre 2023)

Pour toute votre vie de proprio

Profitez d’une gamme élargie de services pour financer, assurer, vendre, acheter ou rénover votre propriété.



POURQUOI

je choisis **un courtier** pour mes assurances?



Des **conseils personnalisés**

Il **magasine pour moi** et
m'offre des protections
adaptées à mes besoins

Des **explications claires**,
sans jargon

Une personne
pour **m'accompagner**

Des **tarifs avantageux** pour
moi et ma famille, en tant
que **membre du 429**

***Pour vos assurances**
auto, habitation et véhicules de loisirs*

BURROWES

COURTIERS **D'ASSURANCES**

514-522-2661

www.burrowes.ca