

LE LIEN

Cols blancs - Brigade scolaire - Secteur aquatique



Automne 2024 - Numéro 7

NÉGOS COLS BLANCS : SIGNATURE DE LA NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE



NÉGOS COLS BLANCS : Signature de la nouvelle convention

LE 2326 EN ACTION : Dîner hot dog sous le soleil

EN BREF : Le Service de police porte le rose

PRÉVENTION : Ménopause au travail

Party des Fêtes
19 décembre 2024

CONFIRMEZ VOTRE PRÉSENCE

Voir les détails dans le journal

Visitez notre site Internet : WWW.SCFP2326.CA

Commentaires ou suggestions ? Écrivez-nous : info@scfp2326.ca

Mot de la présidente

Chers(chères) membres,

C'est avec un immense plaisir que nous vous présentons cette édition automnale du journal syndical. Ce début d'automne a été marqué par un événement fort : l'adoption de l'entente de principe pour les membres cols blancs, avec une majorité de 89 %, lors de l'assemblée générale extraordinaire du 3 octobre. Ce résultat témoigne non seulement de la force de notre section syndicale, mais aussi de notre détermination commune à améliorer les conditions de travail de chacun d'entre vous. La forte participation à ce vote reflète votre engagement à faire entendre notre voix collective, et nous vous en sommes profondément reconnaissants.

L'entente de principe a été officiellement présentée au Conseil municipal le 22 octobre, et la signature de notre nouveau contrat de travail a eu lieu le 28 octobre 2024. Nous abordons cette nouvelle phase avec détermination, et nous veillerons à ce que chaque engagement soit respecté.

Dans les semaines à venir, nous poursuivrons avec la même rigueur les négociations dans les secteurs de l'aquatique et de la brigade scolaire, suite à l'adoption récente de leurs cahiers de charge respectifs. De plus, les travaux d'évaluation des emplois avancent également et occupent une place centrale dans le calendrier de travail de notre section locale. Nous vous tiendrons informés de chaque développement par des communications régulières.

Encore une fois, merci pour votre solidarité et votre mobilisation.

Avec nos salutations distinguées,

Stéphanie Bouchard

SYNDICAT DES COLS BLANCS DE TERREBONNE
SCFP SECTION LOCALE 2326



LE LIEN

Bulletin d'information publié par le **SCFP-2326**

Texte : Christian Desrosiers

Montage, graphisme et texte : Christian Desrosiers

Correction : Chantal Cormier

Exécutif

Mme Stéphanie Bouchard – Présidente

M. Jean-Michel Blain – Vice-président

Mme Marie-Claude Lanoue – Secrétaire-trésorière

M. Christian Desrosiers - Secrétaire-archiviste

Mme. Marie-Eve Paradis - Agente de grief

Mme Mélanie Desjardins – Directrice cols blancs

M. Mohamad Monhem - Directeur cols blancs

Mme Nathalie Nolet – Directrice cols blancs

Jean-Bruno Godin – Directeur secteur aquatique

Mme Linda Hogue – Directrice brigade scolaire

Conseillers syndicaux

M. Maxime Valade, conseiller SCFP-Québec

M. Francois-Matthieu Drouin, conseiller SCFP-Québec – évaluation des emplois/équité salariale

Site Internet : www.scfp2326.ca

Facebook : www.facebook.com/SCFP2326



Signature de la nouvelle convention collective



De gauche à droite dans la rangée du haut: Maxime Valade, conseiller syndical au SFCP-Québec, Jean-Michel Blain, vice-président SFCP-2326, Serge Villandré, directeur général de la ville de Terrebonne, Annie Cammisano, directrice adjointe aux ressources humaines, Audrey Fortin, conseillère en relations professionnelles et Hélène Akzam, directrice des ressources humaines à la Ville de Terrebonne. De gauche à droite, rangée du bas: Stéphanie Bouchard, présidente SFCP-2326 et Mathieu Traversy, Maire de Terrebonne.

Le comité de négociation du Syndicat des cols blancs de Terrebonne et la Ville de Terrebonne ont procédé lundi à la signature de la nouvelle convention collective des quelques 400 membres, soit le personnel de bureau et des bibliothèques, les préventionnistes, les technicien(ne)s, les préposé(e)s aux télécommunications ainsi que la grande majorité des professionnel(le)s. L'événement s'est tenu le lundi 28 octobre dernier à la salle du conseil de la ville de Terrebonne.

Notons que l'entente de principe avait été adoptée à 89 % par les travailleuses et les travailleurs présents le 3 octobre dernier. Le contrat de travail est prévu pour une durée de six ans, soit de 2021 à 2027.

Parmi les avantages négociés, on compte des augmentations salariales significatives entre 17,5 et 18 %, la mise sur pied d'un plan d'évaluation afin de créer une structure salariale unique, une majoration des primes ainsi que l'implantation d'un mécanisme pour favoriser la progression et la promotion à l'interne.

En plus du maintien des acquis concernant le régime de congés de maladie et le régime d'assurance, des gains ont été obtenus en ce qui a trait au quantum de vacances, au boni d'ancienneté, aux congés sans solde, aux libérations syndicales ainsi qu'à la formation et au perfectionnement.

« Nous sommes heureux du dénouement de cette négociation. Nos membres méritent des conditions justes et satisfaisantes pour le travail qu'ils accomplissent au sein de chacune des directions. Nous saluons aussi leur patience et leur soutien tout au long du processus », d'expliquer Stéphanie Bouchard, présidente du SFCP-2326.

Signature de la nouvelle convention collective - suite



Mathieu Traversy, maire de la Ville Terrebonne



Serge Villandré, directeur général de la Ville de Terrebonne



Hélène Akzam, directrice RH de la Ville de Terrebonne



Signature officielle de la nouvelle convention collective



De gauche à droite Maxime Valade, conseiller syndical, Nathalie Nolet, directrice cols blancs, Marie-Eve Paradis, agente de grief, Jean-Michel Blain, vice-président, Marie-Claude Lanoue, secrétaire-trésorière, Christian Desrosiers, secrétaire-archiviste, Mohamad Monhem, directeur cols blancs, Stéphanie Bouchard, présidente et Mathieu Traversy, maire de la Ville de Terrebonne.



Sur la photo, nos cheffes cuisinières Caroline Asselin et Hélène Parent.

Le 14 juin dernier se tenait une activité de mobilisation au local de la Fraternité de la police de Terrebonne. Ce dîner BBQ nous aura permis d'échanger ensemble sur les différents enjeux d'actualité. Nous tenons à remercier ceux et celles qui ont participé à ce dîner ainsi que les organisateurs qui ont permis le bon déroulement de l'événement. Merci également à nos deux cuisinières Caroline Asselin et Hélène Parent.

PRÉSENTATION DU CAHIER DES DEMANDES BRIGADE SCOLAIRE - 27 AOÛT 2024



À gauche, Stéphanie Bouchard, présidente SCFP-2326 et Maxime Valade, conseiller syndical au SCFP-Québec. À droite, les membres présentes lors de l'assemblée.

Le 27 août dernier, les membres de la brigade scolaire se sont réunis en assemblée extraordinaire à la Cité du sport de Terrebonne. Lors de cette rencontre, le cahier des charges pour le renouvellement de la convention collective a été présenté en présence de Stéphanie Bouchard, présidente de l'exécutif du SCFP-2326 et de Maxime Valade, conseiller syndical au SCFP-Québec. Les membres ont massivement approuvé les demandes formulées et ont conféré un mandat de négociation à leur équipe. Avec l'appui unanime des membres, vos représentants syndicaux sont désormais prêts à entamer les négociations avec détermination.

En septembre, le Service de police porte le rose



Sur la photo : Sandra Thériault, préposée à la sécurité publique, Joël Lamarche, directeur du Service de police de Terrebonne, Dahly Nazair, préposée aux télécommunications au SCAU de Terrebonne.

On porte le rose

Dans le cadre du mois de sensibilisation au cancer du sein, le Service de police de Terrebonne relançait son initiative pour soutenir cette cause qui touche beaucoup de femmes et d'hommes chaque année. À cet effet, le 10 octobre dernier, les membres cols blancs et les policiers du Quartier général participaient à la journée **"On porte le rose"** en soutien à la cause. Le Service de police a également déployé ses écussons de couleur rose (police / SCAU 911 / sécurité publique)

Nous vous incitons à effectuer un don pour participer à cette initiative et vous procurer votre écusson en visitant le site Internet de l'organisme au :

<https://rubanrose.crowdchange.ca/80165>

Départs à la retraite

Nous désirons souligner le départ à la retraite de quelques membres depuis le début de l'année. Nous profitons également de l'occasion pour vous remercier pour vos années de service et vous souhaitons une bonne retraite bien méritée.

Marlène Hentschel 31 janvier 2024 (18 ans)

Lucie Croteau 31 janvier 2024 (21 ans)

Claire Caron 31 mai 2024 (15 ans)

Christine Chabot 30 juin 2024 (21 ans)

Louise Léger 30 juin 2024 (34 ans)

Maryse Patenaude 31 juillet 2024 (28 ans)

Eliza Rietzschel 31 juillet 2024 (10 ans)

Nathalie Chamberland 1 septembre 2024 (21 ans)

Richard Matteau 30 septembre 2024 (41 ans)

Sandra Thériault 31 octobre 2024 (25 ans)

SYNDICAT DES COLS BLANCS DE TERREBONNE
SCFP SECTION LOCALE 2326 



PARTY DES FÊTES



&

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE RÉGULIÈRE

REPAS - DANSE - PRIX DE PRÉSENCE

JEUDI

19
DEC

17H00

1333, rue Nationale, Terrebonne

Merci de confirmer votre présence
avant le 10 décembre au :

info@scfp2326.ca

et de mentionner vos allergies et
intolérances alimentaires.

** Afin d'éviter le gaspillage, un dépôt remboursable de 20\$
est demandé pour réserver votre repas :

Virement Interac au info@scfp2326.ca

Question de sécurité (prénom et nom) - Réponse : party

ENQUÊTE DE GRIEF

Le comité de griefs a étudié diverses façons de promouvoir la mobilisation et l'implication des membres lors des enquêtes de griefs. C'est ainsi que ce formulaire d'enquête a été créé. Ce formulaire PDF interactif est simple d'usage et permet de bien identifier les étapes à suivre selon les articles de la convention collective.

SYNDICAT DES COLS BLANCS DE TERREBONNE

SCFP SECTION LOCALE 2326 

FORMULAIRE D'ENQUÊTE DE GRIEF

Nom du membre : _____

Fonction : _____

Direction : _____

Téléphone : _____ Poste : _____

Courriel : _____

En vertu de l'article 9.02 de la convention collective, les étapes suivantes doivent être suivies :

9.02 Procédure à suivre :

a) Toute personne salariée qui se croit lésée dans ses droits ou par une décision de l'Employeur peut, accompagnée d'une personne officielle du Syndicat, soumettre son cas à son supérieur immédiat qui doit lui donner une réponse immédiate. Si la personne salariée n'obtient pas de réponse ou si la réponse ne la satisfait pas, elle présente son cas au Syndicat.

b) L'Employeur doit, sur demande du Syndicat, lui fournir les informations pertinentes lui permettant de poursuivre l'étude du cas qui lui est soumis.

c) Si le Syndicat décide de poursuivre officiellement un cas, il le soumet, par écrit, à la Direction des ressources humaines.

Déclaration du membre

Gestionnaire immédiat : _____

Article de la convention collective en cause : _____

Date de l'événement : _____

En quelques mots, décrivez la situation en incluant le plus de détails possible ex. : Quoi ? qui ? quand ? où ? pourquoi ?

Réclamation

En quelques mots, expliquez ce que vous réclamez afin de régler le litige :

Section à compléter par le délégué / directeur cols blancs

Nom du délégué / directeur : _____ Date : _____

Selon vous, est-ce que la situation est : Fondée ☒ Non-fondée ☐ Doit-être analysée par le comité ☐

Détails : _____

* Une fois le formulaire complété, le faire parvenir dans les plus brefs délais au info@scfp2326.ca (mettre le membre en Cc.)

Vous trouverez ci-bas, la nouvelle procédure pour une demande d'enquête de grief. Pour toutes questions, vous pouvez vous référer à votre délégué.

1 - Téléchargez le formulaire d'enquête de grief ici :

<https://scfp2326.ca/wp-content/uploads/2024/05/Formulaire-denquete-de-grief.pdf>

2 - Sauvegardez le formulaire avant de le compléter.

3 - Complétez le formulaire et sauvegardez-le.

4 - Transmettez le formulaire à votre délégué de bâtiment (directeur si pas de délégué)



Comment mieux soutenir les travailleuses?

Bouffées de chaleur, sueurs nocturnes, pertes urinaires, manque d'énergie : voilà quelques-uns des symptômes de la ménopause – on en compte une trentaine – qui affectent généralement les femmes entre 40 et 55 ans. Bien que la ménopause soit universellement vécue, ses effets demeurent largement méconnus. Et surtout, ils ne s'arrêtent pas soudainement en réunion d'équipe ou en pleine présentation d'affaires! Ainsi, les symptômes mal contrôlés peuvent provoquer des situations très gênantes et constituer d'importants freins à l'efficacité.

Selon Marie-Claude Pelletier, présidente et fondatrice de Global-Watch, pour l'employeur, les deux conséquences les plus directes de la ménopause au travail sont l'absentéisme et le présentéisme. Dans le premier cas, les femmes s'absentent du boulot, se déclarent malades ou doivent quitter leur lieu de travail sans préavis. Dans le deuxième, elles font du présentéisme, c'est-à-dire qu'elles se trouvent physiquement au travail, mais ne réussissent pas à réaliser leurs tâches. Il y a donc une perte de productivité. « Et c'est seulement la pointe de l'iceberg », affirme Mme Pelletier.

En moyenne, 3,5 milliards de dollars sont perdus chaque année en raison de symptômes non maîtrisés, estime la Fondation canadienne de la ménopause. Les pertes d'efficacité au travail, de même que les absences et les départs à la dernière minute, contribuent à une certaine désorganisation. Qui plus est, celles qui vivent les effets de la ménopause sont souvent contraintes de cacher leurs symptômes ou de vivre un inconfort sans être comprises.

S'outiller pour mieux soutenir

Comprendre la ménopause et la manière dont elle se manifeste au travail est une première étape importante. En suivant eux-mêmes des formations, les gestionnaires et les superviseurs sont plus à même d'offrir aux travailleuses un soutien adéquat. Afin de faire circuler l'information au sein de l'organisation, des activités de formation et de sensibilisation peuvent être organisées. Le partage de renseignements via l'intranet constitue également une pratique à privilégier. L'important est que cette période de la vie soit connue et considérée comme un phénomène « réel et valable » en milieu de travail. Il faut que la ménopause soit comprise et non démonisée.

Il est à noter que les organisations tirent aussi un bénéfice à établir une communication ouverte. En effet, actuellement, le quart des femmes ménopausées cacheraient leurs symptômes dans le cadre de leur emploi, et les deux tiers ne se sentiraient pas à l'aise d'en parler à leur gestionnaire. « Il faut que ce soit correct de dire quand ça ne va pas, peu importe la raison », rappelle Marie-Claude Pelletier, qui défend l'importance d'un « climat de sécurité psychosociale » en milieu de travail.

Un outil concret pour y arriver peut prendre la forme d'un formulaire d'auto-évaluation sur le bien-être des travailleuses. En effet, y inclure des éléments sur la ménopause pourrait aider les femmes à identifier leurs propres symptômes – qui sont fréquemment mal compris ou refoulés – de cibler les besoins et d'envisager des mesures d'adaptation.

Pour lire l'article complet

<https://www.preventionautravail.com/menopause-au-travail-comment-mieux-soutenir-les-travailleuses/>

Source et photo : CNEST



Les membres de la section locale 2614 du SCFP, débardeurs du Port de Québec, sont en lock-out depuis plus de 20 mois. Les membres réclament des horaires de travail qui permettent une meilleure conciliation travail-famille et font face à un employeur qui veut les forcer à travailler 76 heures et plus par semaine.

Malgré le lock-out, le travail au port se poursuit comme à l'habitude, car l'employeur utilise des briseurs de grève depuis le début du conflit. Tous les jours, les membres de la section locale 2614 voient des briseurs de grève franchir leur ligne de piquetage pour effectuer le travail qui leur revient de droit. Sans arrêt de travail, l'employeur n'a aucun incitatif à négocier de bonne foi.

De bonnes nouvelles se profilent peut-être à l'horizon. Une loi fédérale anti-briseurs de grève a été adoptée en troisième lecture cette semaine, franchissant ainsi la dernière étape de son adoption à la Chambre des communes. Cette loi établira des règles du jeu plus équitables dans les secteurs sous juridiction fédérale, tels que les communications et les transports.

Mais d'ici à ce que la loi soit adoptée et entre en vigueur, les membres du SCFP 2614 ont besoin de votre soutien. **Envoyez un message de solidarité** pour leur faire savoir que vous les soutenez dans leur lutte.

Si votre section locale souhaite apporter un soutien financier au SCFP 2614.
Vous pouvez aussi envoyer un don à l'attention de :

**Chantal Girard, SCFP Québec,
565 boul. Crémazie Est, bureau 7100,
Montréal, Québec,
H2M 2V9.**

Pour envoyer un message ou faire un don :
<https://scfp.ca/envoyez-un-message-de-solidarite-la-section-locale-2614>

UN RÉSEAU D'ENTRAIDE DISPONIBLE POUR VOUS



Délégué social de Terrebonne

Un réseau sur lequel on peut compter dans notre milieu de travail
et qui contribue à l'amélioration de notre qualité de vie.

deleguesocialterrebonne@gmail.com





UNION SAVINGS POUVOIR SYNDICAL

Établie en 1989, Pouvoir syndical est le seul programme d'avantages sociaux à but non lucratif géré par un syndicat au Canada. Pouvoir syndical compte plus de 190 syndicats participants au pays! Possédant près de deux millions de membres individuels, Pouvoir syndical tire parti de sa force numérique pour négocier des économies et des rabais exclusifs aux membres syndiqués canadiens et à leurs familles.



RÉDUCTIONS POUR LES MEMBRES

COMMENT ÇA FONCTIONNE

1. Allez sur www.pouvoirsyndical.ca
2. Trouvez VOTRE SYNDICAT sur la liste
3. Inscription gratuite
4. Consultez vos réductions pour les membres du syndicat
5. Commencez à économiser!

Pouvoir syndical offre des rabais exclusifs et des services économiques aux membres syndiqués, aux retraités et à leurs familles.

Syndicat : Syndicat Canadien de la fonction publique (SCFP)
Section locale : 2326
Adresse 1284, boulevard des Seigneurs, C.P. 94038
Terrebonne, Québec, J6W 5V4
Nombre de membres ± 400



AUTOMOBILE
Jusqu'à 20 % de rabais



ÉLECTRONIQUE
Jusqu'à 20 % de rabais



DIVERTISSEMENT
Jusqu'à 40 % de rabais



MODE
Jusqu'à 25 % de rabais



FINANCIER
Tarifs préférentiels



MAISON
Jusqu'à 30 % de rabais



ASSURANCE
Tarifs préférentiels



SERVICES
Tarifs préférentiels



VOYAGE
Jusqu'à 40 % de rabais



BIEN-ÊTRE
Jusqu'à 25 % de rabais

Vous avez besoin d'aide?
info@pouvoirsyndical.ca
1-800-418-2990