

scbg-scfp5400@scbg.ca
(819) 243-4069
130, avenue Gatineau
Gatineau (Québec), J8T 4J8

MOT DU PRÉSIDENT PAR INTERIM STEPHANE PLOUFFE

Chers membres,

Je suis très heureux de pouvoir vous représenter pour un mandat intérimaire (minimalement) jusqu'aux élections de l'automne 2022. Ceux qui me connaissent ne seront pas surpris de savoir que j'ai décidé de pousser mon implication syndicale à un autre niveau. À l'emploi de la Ville de Gatineau depuis 2001, j'ai commencé dans l'ex-Ville de Masson-Angers et j'ai toujours travaillé dans le domaine de l'urbanisme. Je n'ai jamais manqué l'occasion de défendre les droits des cols blancs et je continuerai de le faire.



Vous aurez remarqué que l'exécutif syndical est en remaniement. Geneviève Carrier et Johanne Chantigny ont accepté des postes de conseillères au SCFP. Elles méritent tout notre respect et notre gratitude pour ce qu'elles ont accompli lors de leur passage au Syndicat.

Certains seront inquiets de voir partir ces deux grandes dames, mais je veux vous rassurer. La structure qui a été établie nous permet de garantir une continuité efficace dans le traitement des dossiers. À cet effet, vous savez sûrement que le 31 décembre 2022, notre convention collective arrivera à échéance. Les travaux ont débuté, de notre côté, par la préparation d'un sondage qui nous aidera à développer le cahier des demandes. Le sondage vous parviendra avant l'assemblée générale qui doit avoir lieu le 10 mai 2022. Je ne peux qu'insister sur ce moment névralgique pour une organisation syndicale qu'est le renouvellement d'une convention collective.

Votre exécutif est très excité et motivé à l'idée de négocier les meilleures conditions de travail possible et nous nous sommes donné les moyens pour y parvenir.

Je veux aussi profiter de ce court message pour remercier tous les membres qui s'impliquent dans la vie syndicale. Votre contribution est appréciée au plus haut point. Plus que jamais nous aurons besoin de vous durant la période de négociation. À ceux qui ont des réticences ou qui n'ont pas d'intérêt vis-à-vis au mouvement syndical, je vous invite à communiquer avec nous. C'est avec plaisir que nous vous expliquerons notre travail tout en tentant de vous transmettre notre passion. La solidarité syndicale est l'outil le plus important pour faire face à l'employeur.

En espérant vous voir en grand nombre à l'assemblée du 10 mai prochain.

Stéphane Plouffe
Président par intérim

Dans cette édition vous trouverez:

- Profil d'un col blanc
- Un délégué syndical ...ça fait quoi?
- Délégués 2020-2023
- Bienvenue dans l'exécutif!
- Mot de Geneviève Carrier
- Connaissez-vous votre convention collective?!
- Tirages du calendrier de l'avent
- Comité syndical
- Arrêt de travail maladie / invalidité

**Vous voulez participer à
l'écriture du journal?**

Contactez-nous!

PROFIL D'UN COL BLANC

Martine Ash : technicienne en administration, Service des travaux publics – Division des services administratifs

Martine Ash atteindra, en juillet 2022, 35 ans de services à la Ville en tant que col blanc. Engagée, comme commis à la Direction des travaux publics, et ce, par l'ex-Ville de Gatineau, Martine a su gravir les échelons jusqu'à son présent poste de technicienne en administration. Elle a comme principales tâches, le contrôle budgétaire, la préparation et le suivi du budget et la validation des pièces de compte à payer, délégations de pouvoir, résolutions et réquisitions. Elle assure également les suivis relatifs aux budgets et aux opérations avec les chefs des divisions Voirie, Aqueduc, égout et drainage de surface ainsi que Parcs, espaces verts et arénas. Selon Martine, les qualités nécessaires à son titre d'emploi sont le souci du détail, la rigueur, avoir de l'initiative et être polyvalent, car il n'est pas rare de devoir tout mettre de côté pour répondre à des urgences. Elle explique adorer la diversité dans ses tâches. Bien que parfois elle souhaiterait pouvoir travailler sans dérangement, elle se rend vite compte que dès qu'elle vit une journée sans demande, elle trouve ça plate! « Si je suis encore là après toutes ces années, c'est qu'il n'y a pas grand-chose que je n'aime pas », conclut-elle.

Martine se souvient qu'à son arrivée en poste à la fin des années 80, un contremaître lui avait dit qu'elle n'était pas née quand lui-même avait commencé à travailler pour la Ville! Et bien maintenant, elle réalise que c'est à son tour de faire cette remarque à bien des collègues qui l'entourent.

Fière de son parcours professionnel, elle tirera sa révérence à l'automne. Ses projets : prendre soin d'elle, voyager et gâter ses petits-enfants.

Nous te souhaitons la plus belle des retraites, chère Martine. Amuse-toi bien avec tes petits amours!

Dominique Larocque
Déléguée syndicale et membre du comité du journal syndical



UN DÉLÉGUÉ SYNDICAL ... ÇA FAIT QUOI ?

Il doit être présent à tous types de rencontres auxquelles il est convoqué. Il doit transmettre et être responsable de l'information qu'il donne aux membres. Être délégué syndical se doit de développer des relations de travail harmonieuses au sein de la section locale.

Vous avez une problématique, le délégué syndical vous soutiendra et conseillera à votre problématique.

Il se tiendra au courant de la vie syndicale de son milieu de travail et en fera rapport au comité exécutif.

Afin de faire connaissance et apprendre aux nouveaux membres à mieux connaître la convention collective, il accueillera les nouveaux membres.

Il mobilisera les membres pour qu'ils appuient le rôle du Syndicat dans les négociations, participent aux rassemblements publics, etc.

Surtout il assurera de bonnes communications entre les membres et l'exécutif.

Si vous souhaitez vous impliquer et devenir délégué syndical, veuillez nous faire parvenir votre nom et coordonnées au scbg-scfp5400@scbg.ca



DÉLÉGUÉS SYNDICAUX—2020-2023

Délégué	Titre du poste occupé	Lieu de travail	Service
Beaulne, James	Préposé aux stationnements	CS de Hull	Police
Bisson, Sonia	Agente culturelle en patrimoine	CS de Gatineau	Arts, culture et lettres
Carrier, David	Préventionniste	Caserne 5, Gréber	Incendie
Côté-Villeneuve, Antoine	Préventionniste	Caserne 5, Gréber	Incendie
Dagenais, Bruno	Analyste en urbanisme	CS de Gatineau	Urbanisme
Demers, Pascale	Préposée HV à la bibliothèque	Bibliothèques	Arts, culture et lettres
Gauthier, Manon	Technicienne—Support aux usagers	CS de Gatineau	Informatique
Hotte, Jean-François	Technicien—Gestion des automates	Usine d'épuration des eaux usées	Environnement
Lalonde, Stéphanie	Préposée HV à la bibliothèque	Bibliothèques	Arts, culture et lettres
Laplante, Martin	Préposé au surplus d'actifs et au magasin	Ateliers municipaux de Hull	Finances
Larocque, Dominique	Technicienne en archivistique	Maison de la culture	Greffé
Lépine, Érik	Préposé aux communications	Quartier maître—590, boul. Gréber	Police
Lévesque, Kassiopée	Préposée HV à la bibliothèque	Bibliothèques	Arts, culture et lettres
O'Connor, Laura	Commis administratif	CS de Hull	Loisirs
Pichette, Annie	Secrétaire II	777, de la Carrière	Police
St-Amour, Martin	Technicien à la facturation	Maison du citoyen	Finances
Tessier, Nancy	Commis administrative	Ateliers municipaux de Gatineau	Travaux publics
Thomas, Liane	Préposée aux communications	CAU - 590, boul. Gréber	Police
Trépanier, Martin	Technicien en géomatique et cartographie	Atelier municipaux Edmonton	Infrastructures

BIENVENUE DANS L'ÉQUIPE SYLVIE

Sylvie Bélanger vient s'ajouter à l'équipe de l'exécutif syndical en tant que secrétaire-trésorière par intérim. Sylvie a commencé sa carrière en 1994 comme secrétaire-réceptionniste dans l'ex-Ville de Masson-Angers. Depuis 2005, elle a occupé le poste de préposée au centre d'appels non urgents 311 (CANU), de responsable par intérim et d'adjointe au chef de section en surcroît. Elle y est maintenant chef d'équipe. Sylvie est impliquée comme déléguée syndicale depuis 2018. Son expérience ainsi que ses connaissances générales de la vie syndicale seront un atout pour l'exécutif.

Joignez-vous à nous pour lui souhaiter la bienvenue.



VOTRE EXECUTIF SYNDICAL

- **Président intérimaire:** [Stéphane Plouffe](#)
- **Vice-président intérimaire :** [Mike Leclair](#)
- **Agente en santé et sécurité :** [Sophie Desmarais](#)
- **Agent de griefs :** [Marc Lefebvre](#)
- **Agente en évaluation des emplois:** [Julie Cadieux](#)
- **Secrétaire archiviste :** [Lisa Bélair](#)
- **Secrétaire trésorière intérimaire:** [Sylvie Bélanger](#)
- **Directeur intérimaire:** [Roch Lépine](#)

BIENVENUE DANS L'ÉQUIPE ROCH



Roch Lépine s'ajoute également à l'équipe en tant que directeur par intérim. Avant de faire le saut à l'exécutif, depuis 2004, il a œuvré au sein du Service de l'urbanisme en tant qu'inspecteur en bâtiment, technicien - information et permis. Il y est maintenant inspecteur en urbanisme. Roch s'occupera de la réponse aux membres en plus de siéger au comité SST. Il s'implique comme délégué depuis 2020. Sa rigueur et sa grande patience font de lui un élément important de notre équipe.

Joignez-vous à nous pour lui souhaiter la bienvenue.



**Syndicat des
cols blancs
de Gatineau**
SCFP 5400

PROCHAINE ASSEMBLÉE
10 MAI 2022

MOT DE GENEVIEVE CARRIER



Bonjour à vous tous chers membres,

Après avoir osé poser ma candidature aux élections en 2017, j'ai eu l'immense privilège de vous côtoyer et de vous représenter. Je m'y suis investie sans réserve et jour après jour, j'ai appris les multiples facettes en droit du travail à travers le syndicalisme et sa politique. Tous les jours, j'ai œuvré à rebâtir les relations de travail et à raviver votre intérêt envers votre association. Aujourd'hui, le SCFP a décidé de me faire confiance pour occuper les fonctions de conseillère syndicale dans la grande région de l'Abitibi-Témiscamingue; défi que j'ai accepté de relever. C'est avec tristesse que je vous dis au revoir. Mais, bien

humblement, je crois que je vous laisse un syndicat et une équipe renouvelée qui saura être à la hauteur de vos attentes et de vos besoins. Votre section locale sera forte à la hauteur de ses membres. Alors, continuez de vous intéresser et de vous impliquer dans votre syndicat, c'est très important.

Au plaisir de vous recroiser,

Geneviève Carrier



Dans le passé, le canari était la seule mesure que les mineurs avaient pour se protéger contre la présence de gaz toxiques ou le manque d'oxygène. Si le canari mourait, c'était le signal indiquant qu'il fallait évacuer la mine au plus vite. Aujourd'hui, les membres du SCFP dans tout le Canada ont adopté le canari comme emblème de la journée du 28 avril dédiée aux victimes d'accidents du travail.

CONNAISSEZ-VOUS VOTRE CONVENTION COLLECTIVE?

ARTICLE 13 RÉGIME DE REMPLACEMENT DU SALAIRE PAR SUITE D'INVALIDITÉ

Article 13.11 b) La Ville ou son représentant peut exiger une déclaration du salarié ou de son médecin traitant sauf dans le cas où, en raison des circonstances, aucun médecin n'a été consulté; la Ville ou son représentant peut également faire examiner le salarié relativement à toute absence, le coût de l'examen n'étant pas à la charge du salarié. La vérification peut être faite sur une base d'échantillonnage de même qu'au besoin lorsque la Ville le juge à propos.

Lors d'une période d'invalidité de courte durée, si le billet médical est jugé incomplet par la Ville ou son représentant, le coût du certificat médical est à la charge de la Ville. Le montant maximal de remboursement d'un certificat médical est de cent vingt-cinq dollars (125 \$) indexé selon le barème de la Fédération des médecins omnipraticiens du Québec (FMOQ).

ARTICLE 38 SANTÉ ET SÉCURITÉ

Article 38.02 Écrans d'ordinateur

Tous les salariés travaillant sur les écrans d'ordinateur seront autorisés à s'absenter, avec solde le temps nécessaire, afin de subir un examen de la vue chez le spécialiste de leur choix, et ce, une (1) fois l'an. Le salarié doit fournir à la Ville une attestation de visite chez son spécialiste, laquelle doit indiquer l'heure prévue ainsi que l'heure de fin du rendez-vous. La Ville peut autoriser, au besoin, des visites supplémentaires avec solde, et ce, pour le temps nécessaire.



ARTICLE 32 PRÉRETRAITE

32.03 Horaire de préretraite

- a. Un salarié ayant atteint l'âge de 54 ans et plus peut se prévaloir d'un horaire de préretraite selon les modalités suivantes :
 - i) Durée maximale de l'horaire – un (1) an;
 - ii) Temps de travail réduit à l'équivalent de deux (2) à quatre (4) jours par semaine, selon les indications du salarié;
 - iii) Rémunération et bénéfices établis au prorata ou pris dans la banque de préretraite;
 - iv) Le salarié, qui n'a pas atteint le maximum prévu à l'article 32.01, pourra utiliser toute autre banque disponible jusqu'à concurrence d'un (1) an. Il est entendu que le salarié optant pour les bénéfices ci-dessus doit fournir un engagement de prendre sa retraite au plus tard un (1) an après le début de l'application de ce congé de préretraite.
- b. Après entente entre les parties, l'âge d'admissibilité à l'horaire de préretraite peut être modifié et la durée de l'application de l'horaire de préretraite peut être prolongée pour une période maximale de trois (3) ans



SAVIEZ-VOUS QUE...

Convention collective 2015-2022

Comme vous le savez, votre convention collective prendra fin le 31 décembre 2022. Le comité exécutif procédera sous peu à la formation d'un comité de négociation qui devra commencer à élaborer un cahier de demandes. Ainsi, vous serez sollicités à nous partager vos idées, vos impressions et vos humeurs face à cette étape importante dans la qualité de vie au travail. Nous vous invitons à entamer votre réflexion.



Distribution d'objets promotionnels

Prochainement, nous serons dans certains milieux de travail soit le lundi 2 mai sur les heures de diner pour faire la distribution de bouteilles d'eau et de stylos à l'effigie de notre syndicat. Si vous êtes absents, faites-en la demande à vos délégués ou contactez-nous au syndicat.

Votre comité exécutif.

ARTICLE 24 HORAIRES ET HEURES DE TRAVAIL

24.08 Horaire flexible et semaine compressée



Malgré ce qui précède, un salarié temporaire affecté pour une période prévisible de plus de trois (3) mois, un salarié à l'essai ou un salarié permanent peut demander de fournir sa prestation de travail selon un horaire flexible ou selon une semaine compressée.

a. Horaire flexible

Horaire en vertu duquel le salarié effectue son nombre d'heures de travail quotidien entre 7 h et 17 h avec une (1) heure pour le dîner;

b. Semaine compressée

Semaine en vertu de laquelle un salarié effectue son nombre d'heures de travail hebdomadaire ou bihebdomadaire en quatre jours et demi (4,5) ou neuf (9) jours à l'intérieur d'un horaire quotidien fixé entre 7 h et 17 h avec un minimum de (30) minutes pour le dîner.

c. Un salarié peut transmettre en tout temps par écrit sa demande d'horaire flexible ou de semaine compressée à son supérieur immédiat. Cette demande, qui doit respecter les paramètres prévus à l'article 24 de la convention collective, doit indiquer les modalités précises de l'horaire proposé ainsi que sa durée, laquelle ne peut être inférieure à un (1) mois ou supérieure à un (1) an.

d. L'horaire flexible ou la semaine compressée est accordé selon les besoins du Service et en application des principes de l'ancienneté ou de l'ordre de priorité.

e. Tout contrat en vigueur le 31 mars de chaque année se termine automatiquement à cette date.

Le salarié doit informer par écrit son supérieur immédiat de son intention d'annuler son contrat, de le poursuivre intégralement selon les mêmes modalités ou de formuler une nouvelle demande, et ce, entre le 1er et le 28 février de chaque année.

Le supérieur immédiat avisera le salarié, le Syndicat et le Service des ressources humaines de sa décision au plus tard le 31 mars. En cas d'acceptation de la poursuite intégrale du contrat, celui-ci est reconduit pour sa durée initiale.

Dans le cas d'une nouvelle demande, les paragraphes précédents trouveront application.

f. Le supérieur immédiat doit, dans un délai de deux (2) semaines du dépôt de la demande, rencontrer le salarié concerné afin de tenter de conclure une entente relative à la demande formulée.

g. À défaut d'entente, le supérieur immédiat doit transmettre par écrit, avec copie au Syndicat, les motifs justes et raisonnables à l'appui de sa décision. Le Syndicat peut alors soulever le désaccord avec les responsables du Service des ressources humaines.

La décision du Service des ressources humaines est transmise au Syndicat dans les meilleurs délais. Le Syndicat ne peut en appeler de cette décision selon la procédure de griefs.

h. Le contrat (disponible sur Intranet) attestant des modalités relatives à l'application d'un horaire flexible ou compressé doit être signé par le salarié 74 concerné, le supérieur immédiat, le directeur du Service, un représentant du Syndicat et un représentant du Service des ressources humaines.

i. Le contrat doit comprendre, entre autres, les modalités d'application suivantes :

- La fourchette d'heures applicable en fonction de l'article 24 de la convention collective;
- La durée de l'application de l'entente soit un minimum d'un (1) mois avec un maximum d'un (1) an;
- Date d'entrée en vigueur et date de fin;
- Aux différents congés (congés de maladie, fériés et spéciaux);
- Au taux du temps supplémentaire comptabilisé à partir de l'horaire de travail applicable;
- Les conséquences d'une mutation, d'une promotion ou d'une rétrogradation du salarié bénéficiant de l'horaire flexible ou de la semaine compressée; l'horaire est présumé se terminer à l'entrée en fonction dans le nouveau poste.

j. Il est convenu entre les parties que malgré ce qui précède, un salarié peut exceptionnellement présenter une demande d'horaire flexible ou de semaine compressée prévoyant des modalités d'application différentes à celles prévues au présent article, laquelle peut donner lieu à une entente entre le Syndicat et la Ville ainsi que le service et le salarié concerné

CALENDRIER DE L'AVENT ÉDITION 2021



01/12/2021 : Julie Lalonde
Calendrier de l'Avent - Chocolats Favoris

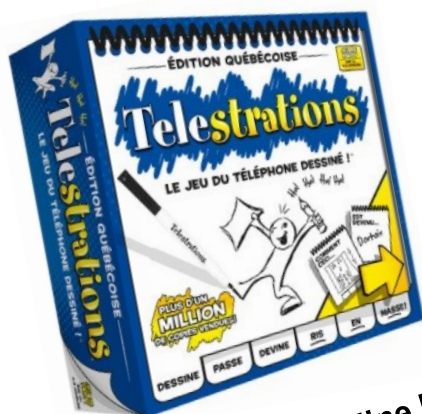


02/12/2021 : Vicky Labelle
Ensemble cadeau - Starbucks

03/12/2021 : Claudia Samovojski
Carte cadeau - Les Promenades



06/12/2021 : Manon Bélanger
Ensemble cadeau - Gâteries



07/12/2021 : Céline Phillon
Jeu Telestrations

CALENDRIER DE L'AVENT ÉDITION 2021 (SUITE)



08/12/2021 : **Vickie Brisebois**

Ensemble cadeau - Chocolat chaud Godiva



09/12/2021 : **Shauna-Louise Cameron**

Carte cadeau - Les Promenades



10/12/2021 : **Stéphane Ladouceur**

Ensemble cadeau - Chocolat Godiva



13/12/2021 : **Fatima Benferhat**

Ensemble cadeau - Bière de gingembre

CALENDRIER DE L'AVENT ÉDITION 2021 (SUITE)



14/12/2021 : **Rachelle Patry**
Jeu Takatch Tu 2 et carte cadeau Walmart

15/12/2021 : **Simon St-Jacques**

Carte cadeau - Les Promenades



16/12/2021 : **Steven Pilon**

Carte cadeau - Restaurants

20/12/2021 : **Juan-Camilo Quejada**
Ensemble cadeau - Starbucks



17/12/2021 : **Laurianne Samson**

Ensemble cadeau - Pâtes et sauces

CALENDRIER DE L'AVENT ÉDITION 2021 (SUITE)



21/12/2021 : **Cedrik Canuel**

Ensemble cadeau - Godiva



23/12/2021 : **Cindy Guilbeault**

Jeu Phoque les rumeurs et carte cadeau Walmart



22/12/2021 : **Sonia Bisson**

Ensemble cadeau - Tour de gâteries



24/12/2021 : **Alex Tremblay**

Panier cadeau - Gracieuseté de l'exécutif

PRÉSENTATION D'UN COMITÉ SYNDICAL :

COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL (CRT)...ÇA FAIT QUOI ?

En règle générale, la relation de travail se définit légalement entre les employeurs et les salariés. Quelle que soit l'organisation, en contexte syndiqué ou non, les employeurs doivent veiller, entre autres, à bâtir des relations basées sur le respect et l'ouverture envers ses employés. Le tout pour instaurer un partenariat efficace entre les deux parties afin que les employés se développent pour accomplir leur travail de façon efficace et rigoureuse.

Pour entretenir de bonnes relations de travail, l'employeur doit s'assurer d'avoir une bonne écoute active envers les besoins de ses employés. Il doit également communiquer l'information de façon efficiente tout en démontrant un souci de transparence. Une bonne relation de travail doit s'inspirer du respect de ses collègues afin de travailler dans un bon climat et dans de bonnes conditions. La collaboration et l'esprit d'équipe représentent des liens de confiance entre les employés et les gestionnaires.

La Ville et le Syndicat des cols blancs de Gatineau se sont dotés d'un comité de relations de travail qui est prescrit dans notre convention collective. Il est formé d'un nombre équivalent de personnes représentant l'employeur et le Syndicat. Il se réunit régulièrement pour discuter de plusieurs enjeux qui sont soulevés par l'une ou l'autre des parties afin de trouver des solutions acceptables qui conviendront à tous.

Voici l'extrait de l'article 29 de la convention collective à cet effet.

ARTICLE 29 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

29.01 La Ville et le Syndicat conviennent de maintenir le comité d'étude désigné sous le nom de « Comité de relations de travail ».

Ce comité est composé de trois (3) représentants de la Ville et de trois (3) représentants du Syndicat. La Ville ou le Syndicat peuvent s'adjoindre un représentant supplémentaire.

29.02 La fonction du comité consiste à étudier tout problème d'ordre professionnel concernant les conditions de travail et le mode de travail. Le comité formule des recommandations qui sont étudiées par la Ville et le Syndicat.

29.03 Le Comité se réunit pendant les heures de travail régulières suivant les besoins ou à la demande écrite de l'une ou l'autre des parties. Le comité adopte toute procédure qu'il juge opportune pour sa régie interne.

29.04 Dans la mesure du possible, les sujets à être traités à une réunion du comité des relations de travail sont transmis, dans les meilleurs délais, d'une partie à l'autre d'une façon sommaire et compréhensive afin d'identifier les questions à l'ordre du jour.

Que ce soit pour bien gérer des conflits ou certains malentendus, ce type de comité est primordial, et ce, afin d'obtenir une communication ouverte et transparente entre l'employeur et notre syndicat le tout dans une optique de partenariat. Des relations de travail respectueuses permettent aux employés de mettre leurs talents et leurs compétences en valeur.

SCBG
SCFP
5400



Programme d'aide aux employés et à la famille (PAE)



Laissez-nous vous aider

Votre programme d'aide aux employés et à la famille (PAE) vous apporte un soutien immédiat et confidentiel pour vous aider à résoudre vos préoccupations en matière de travail, de santé ou de vie.

Le PAE est disponible sans frais, 24 heures par jour, 7 jours par semaine. Laissez-nous vous aider.

Accédez à votre PAE en tout temps, par téléphone, sur le Web ou à l'aide de votre appareil mobile.

819 772-1239
ATS-ATME (malentendants) : 1 877 338-0275
www.gatineau.ca/pae





VOUS ÊTES OU SEREZ EN ARRÊT DE TRAVAIL MALADIE / INVALIDITÉ... QUE DEVEZ-VOUS FAIRE?

1. Allez consulter votre médecin :

- *Celui-ci pourra vous émettre un billet médical pour un arrêt de travail, si tel est le cas.*
- *Faire remplir le certificat médical de la Ville par votre médecin (physique ou psychologique). Vous pouvez obtenir celui-ci par l'entremise de votre SOLVO ou de votre syndicat.*
- *Payer les frais associés à ce billet médical, garder le reçu et faire la réclamation des frais à la Ville puisque ceux-ci sont remboursables.*

2. Communiquez avec votre syndicat : agent_sst@scbg.ca ou le 819-243-4069

- *Prendre le temps d'aviser votre Syndicat de votre arrêt de travail est important puisque cela nous permet de mieux suivre l'évolution de votre dossier. Prendre note qu'aucun autre moyen n'est mis à notre disposition pour obtenir les informations relatives à votre dossier sauf si vous nous en faites part ou si vous nous incluez en copie conforme dans vos échanges avec les Ressources humaines.*
- *Votre Syndicat peut vous guider, vous accompagner et répondre à plusieurs de vos questions.*

3. Faites parvenir votre certificat médical et le reçu des frais engendrés aux Ressources humaines:

- *Par courriel au Service des ressources humaines, Section santé, sécurité et mieux-être au travail.*
- *Inclure votre Syndicat en copie conforme dans les échanges courriel avec les Ressources humaines.*

4. Consultez le PAE si vous en ressentez le besoin (819-772-1239)

- *Le PAE apporte un soutien immédiat et confidentiel.*
- *Jusqu'à 10 sessions par année vous sont offertes gratuitement.*

5. Après les 3 premiers jours ouvrables consécutifs, par suite de maladie (3 jours de carence), si vous êtes un employé permanent, vous aurez accès à :

- *Les 17 premières semaines d'absence seront rémunérées à 85% de votre salaire;*
- *Après ces 17 semaines et 3 jours, le salarié invalide reçoit une prestation mensuelle égale à 70% de son salaire par l'assureur Manuvie.*



**Syndicat des
cols blancs
de Gatineau**
SCFP5400

REER+

Cotiser au REER+ par retenue sur le salaire au
Fonds de solidarité FTQ, c'est à la fois épargner
pour l'avenir et profiter du présent.

Pour en savoir +
fondsftq.com/rss



+30 %*
d'économies d'impôt

REER
conventionnel

REER+
au Fonds



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

Sophie Desmarais

Eugenia Gallegos

Martin Laplante

Marc Lefebvre

* Les crédits d'impôt accordés aux actionnaires du Fonds de solidarité FTQ sont de 15 % au Québec et de 15 % au fédéral. Ils sont limités à 1 500 \$ par année fiscale, ce qui correspond à l'achat d'actions du Fonds de solidarité FTQ d'un montant de 5 000 \$.

Veuillez lire le prospectus avant d'acheter des actions du Fonds de solidarité FTQ. Vous pouvez vous procurer un exemplaire du prospectus sur le site Web fondsftq.com, auprès d'un responsable local ou aux bureaux du Fonds de solidarité FTQ. Les actions du Fonds de solidarité FTQ ne sont pas garanties, leur valeur fluctue et leur rendement passé n'est pas indicatif de leur rendement dans l'avenir.



**L'esprit
collectif**

Vous gagnez à changer pour SSQ Assurance

En tant que membre du SCFP-CPSM profitez de :



18 %

de rabais
en assurance
auto



10 %

de rabais
en assurance
habitation

Obtenez 60 \$ de rabais sur chacun de vos contrats en effectuant une soumission en ligne*.

**Combinez vos assurances auto et habitation,
c'est payant!**

Combinez vos assurances et obtenez **gratuitement** le plan **Bien protégé**, qui inclut cinq services d'assistance : routière 24 h, habitation, santé, juridique et vol d'identité.



Demandez une soumission

1 866 777-2886 | ssq.ca/groupe/SCFP



*Certaines conditions, restrictions ou exclusions peuvent s'appliquer.
EPNONAD_0118_FR imprimé sur du papier contenant des fibres recyclées postconsommation. Merci de recycler après usage.



Chers membres du **Syndicat des Cols Blancs de Gatineau local SCFP 5400 (CPSM)**. Nous avons le plaisir de vous inviter à participer à notre concours exclusifs aux membres de **belairdirect**, fier partenaire de CPSM !

Participer au concours



Pour participer:

Utilisez le lien ci-haut ou appelez-nous, ou scannez le code QR pour une soumission d'assurance auto et/ou habitation et mentionnez que vous êtes un membre de votre organisation. En tant que membre du programme groupes de belairdirect, vous et votre famille* êtes admissibles à des rabais exclusifs sur votre assurance auto et habitation.

Pour obtenir une soumission, vous n'avez qu'à composer le **1-833-294-2911**

Il y a trois prix en argent d'une valeur de 1000\$ à gagner par mois! Et ce n'est pas tout. Toutes les personnes qui obtiendront une soumission durant la période du concours accroîtrons leurs chances de gagner!

Pas d'achat nécessaire. Concours ouvert aux membres du programme groupe belairdirect qui résident au Canada et ayant atteint l'âge de la majorité dans sa province de résidence. Le concours débute le 1^{er} avril 2022 à 10 h 00 HNE et se termine le 31 mars 2023 à 23h59 EST. Un total de trente-six (36) prix en argent d'une valeur de 1 000 \$ CAN chacun (le « prix ») sont à remporter. Vous devez également répondre correctement à une question d'habileté mathématique pour être admissible à gagner. En remplissant le formulaire, j'autorise belairdirect à me contacter au sujet de ses produits et services d'assurance via les coordonnées fournies ci-dessus

belairdirect.
auto et habitation - groupes