

VOTRE ÉQUIPE SYNDICALE

Votre exécutif

Corine Gagnon-Tremblay
Présidence

Lucas Maltais
1ère vice-présidence

Sara Aggoun
2ème vice-présidence SST

Marc-Antoine Loiselle
3ème vice-présidence aux griefs

Votre conseil syndical

2 postes vacants
Délégué Arénas

Héloïse Prud'homme
Déléguée camps de jour

Poste Vacant
Déléguée camps de jour

2 postes vacants
Délégués centres communautaires

Mariane Cournoyer-Mironchuck
Déléguée grands parcs

Poste vacant
Délégué grands parcs

2 postes vacants
Délégués plateaux sportifs

Louis Philippe Ghali
4ème vice-présidence aux communications

Alexandra Malenfant-Barbosa
Trésorerie

Charles-Étienne Lewis-Gauthier
Secrétariat

Bélinda Beauséjour
Déléguée Campgourou

Catalina Cebotari
Délégué Campgourou

Juliette Lépine
Déléguée piscines

Romy Abi-Raad
Déléguée piscines

Gisèle Raposo
Déléguée annexes N

Charlotte Landry
Déléguée flottante

COORDONNÉES

Courriel : information.sttlvl@gmail.com

Appels et textos : 450-933-9026

Site internet : sttlvl.info

212 Boulevard Des Laurentides, bureau 6

@STTLVL



L'ÉCHO DES LOISIRS

Journal des travailleuses et travailleurs en
loisirs de la Ville de Laval

ÉDITION 2025
SAISON A



DATES IMPORTANTES P.2
CHANGEMENTS PRÉVUS EN CAMP DE JOUR P.3
LA LOI 68 ET SES INCIDENCES P. 4
L'IMPORTANCE DE LA SST P. 5
L'INCIVILITÉ, QU'EST-CE QUE C'EST? P. 6
JEUX P. 7

DATES IMPORTANTES

FORMATIONS PISCINES

SITES EN PRÉOUVERTURE: 7 ET 8 JUIN

SITES EN OUVERTURE : 14 ET 15 JUIN

CHEFS ET PROMOS: 2 ET 3 JUIN ET AUTRES *

SÉANCES D'AFFECTATION

AQUATIQUE PRINTEMPS : 4 MARS 17H (VOIR COURRIEL)

CAMPS DE JOUR: 9 MARS 9H

AUTRES DISCIPLINES : 16 MARS 9H

AQUATIQUE ÉTÉ: 3 MAI 9H

FORMATIONS CAMPS DE JOUR

FORMATION EN LIGNE : À FAIRE AVANT LE 3 JUIN

FORMATION MAISON : 8 ET 11 JUIN

FORMATION CHEFS : 20 ET 25 MAI ET AUTRES *

FORMATIONS CENTRES COMMS

EMPLOYÉS N'AYANT PAS SUIVI LA FORMATION C2024 OU A2025 : 3 MAI

FORMATION POUR TOUS THÉORIQUE ET PRATIQUE : 11 MAI

FORMATIONS GRANDS PARCS

FORMATION POUR TOUS : 12 AVRIL

FORMATION BL: 13 AVRIL

FORMATION BERGES : 24 MAI

FORMATION NAUTIQUE (QUAI) : 31 MAI

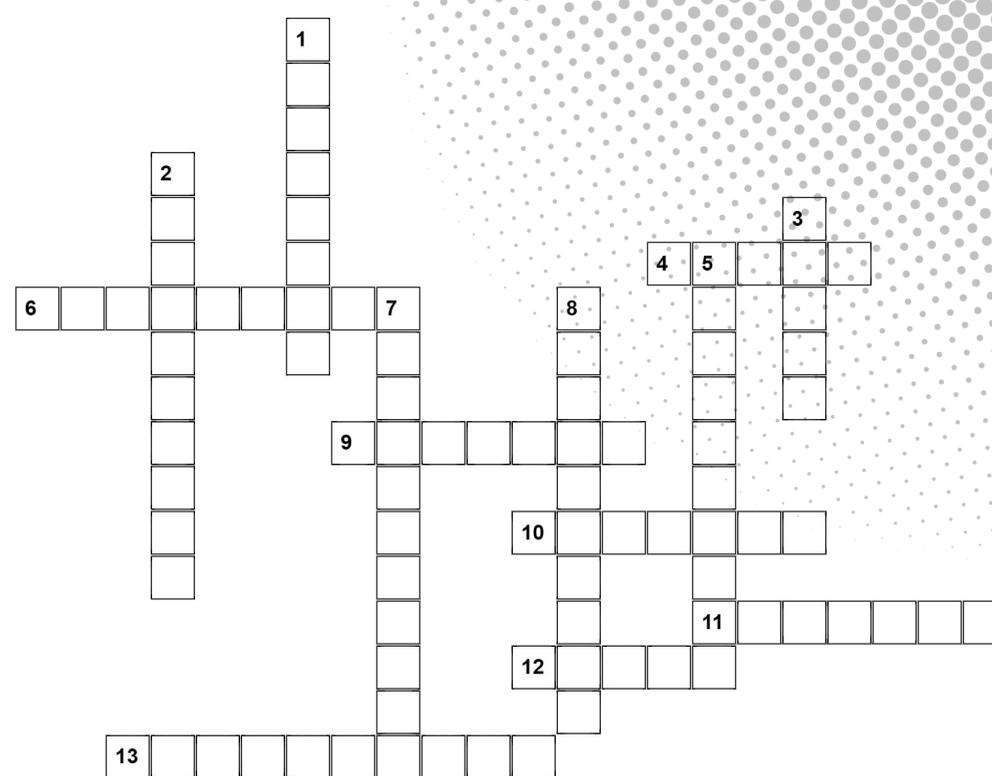
REPRISES DISPONIBLES, VOIR AVEC VOS CHEFS

FORMATION SPORTS

FORMATION POUR NOUVEAUX: 13 OU 15 AVRIL

FORMATION THÉORIQUE (TEAMS) : 8 AVRIL

FORMATION PRATIQUE POUR TOUS : 26 OU 27 AVRIL



Horizontal

4. Procédure visant à régler un conflit entre un employé et l'employeur.
6. Démarche juridique pour régler un conflit en entreprise.
9. Congé pour cause de problème de santé.
10. Rémunération versée pour le travail effectué.
11. Activité exercée en échange d'une rémunération.
12. Absence du travail accordée pour raisons personnelles.
13. Document qui régit les droits et obligations des employés et employeurs.

Vertical

1. Organisation qui représente et défend les droits des employés.
2. Droit qu'un employé accumule avec le temps dans une entreprise.
3. Journée de repos payée accordée à l'employé lors d'une fête officielle.
5. Personne embauchée pour un travailler en surplus d'heures uniquement.
7. Personne qui exerce une supervision sans être un supérieur hiérarchique.
8. Obligation de rester membre du syndicat pour conserver son emploi.

*Les chefs et chargés ont d'autres dates de formation, renseignez-vous à partir du Sharepoint!

CHANGEMENTS PRÉVUS POUR L'ÉTÉ 2025 EN CAMP DE JOUR ET CAMPGOUROU

Lors de l'envoi des rappels pour la saison B 2025, l'équipe de gestion du programme camp de jour a annoncé plusieurs importants changements. Ces changements cherchent à rendre cet été encore plus amusant que l'été dernier, tout en répondant aux attentes des moniteurs, des enfants et de leurs parents tout en respectant les modifications qui ont été apportées dans la nouvelle convention collective.

Les changements sont nombreux et touchent tous les employés des disciplines Camp de jour et Campgourou. Tout d'abord, les horaires de travail ne seront plus de 40 heures semaine (sauf pour les chefs et chargés). Ils seront sur 2 semaines 31,75h et 39,5h en alternance. Aussi, les horaires de moniteurs halte-garderie ne travailleront plus 25h/semaine, mais 21,5h/semaine alternant le matin et le soir à chaque semaine.

Le vendredi étant une journée particulièrement en demande pour les congés, la semaine plus courte offrira, à toutes les deux semaines, cette journée de repos aux moniteurs et accompagnateurs (la moitié du personnel une semaine et l'autre moitié celle suivante). Pendant ce temps, à tous les vendredis, l'ensemble des moniteurs de la halte travailleront afin d'avoir plus d'opportunité d'acquérir des compétences avec un groupe d'enfants.

Ensuite, il y a plusieurs changements de lieu. Le ratio des groupes passant de 15 à 12, le 2/3 des camps seront regroupés deux par deux pour y former des gros camps avec 180 enfants et 2 chefs, et le campgourou se retrouvera dans seul et même lieu avec ses 4 chefs. La liste des lieux sera disponible lors de l'invitation à la séance d'affectation qui aura lieu le dimanche 9 mars.

Il semble que l'intention de l'équipe des camps de jour et campgourou soit de rendre la journée des moniteurs plus agréables, faciliter les déplacements pour les chargés et permettre un coaching accessible. Tous ses infos et plus encore se retrouvent sur le dépôt de la saison B 2025 accessible par le lien dans la Lettre aux employés rappel B 2025.

LUCAS MALTAIS



PREMIER
VICE-PRÉSIDENT

L'INCIVILITÉ, QU'EST-CE QUE C'EST?

L'incivilité au travail regroupe un ensemble de comportements irrespectueux ou inappropriés qui détériorent le climat professionnel. Sans nécessairement être du harcèlement, ces attitudes peuvent nuire à la cohésion d'équipe, affecter la motivation des employés et créer un environnement de travail désagréable. L'incivilité peut être intentionnelle ou non et se manifeste de différentes manières.

Par exemple, l'impolitesse est une forme fréquente d'incivilité. Ne pas dire bonjour, ignorer un collègue ou couper la parole lors des discussions de groupe sont des comportements qui peuvent sembler anodins mais qui, répétés, affectent les relations de travail. De même, les commentaires désobligeants, tels que le sarcasme, les moqueries ou les critiques constantes contribuent aussi à un climat négatif et peuvent grandement affecter notre bien-être et celui de nos collègues.

L'incivilité peut également toucher l'organisation du travail. Le non-respect des espaces communs, comme laisser la salle d'employé en désordre ou monopoliser une salle de rencontre sans prévenir crée des tensions.

Lorsqu'elle provient des cadres, l'incivilité peut avoir des effets encore plus néfastes. Un supérieur qui manque de respect à ses employés, qui ignore leurs préoccupations ou qui utilise un ton condescendant peut générer un climat de peur et de démotivation. L'absence de reconnaissance, les critiques publiques ou les décisions arbitraires créent un sentiment d'injustice et de désengagement. Cela peut entraîner une baisse du niveau de motivation, une augmentation de l'absentéisme et, à long terme, peut contribuer à un taux de départs volontaires plus élevé. Il est donc crucial que les gestionnaires adoptent des pratiques respectueuses et favorisent une communication bienveillante. Cependant, il est tout aussi important de se respecter et de se valoriser entre collègues afin de promouvoir un climat de travail sain, motivant et accueillant. En travaillant tous ensemble, nous contribuons au bien-être de tous!



CORINE GAGNON-TREMBLAY



PRÉSIDENTE

LA LOI 68 ET SES INCIDENCES

Le Projet de loi 68, intitulé « Loi visant principalement à réduire la charge administrative des médecins », a été adopté par l'Assemblée nationale du Québec le 9 octobre 2024 et est entrée en vigueur le 1er janvier 2025.

Son objectif principal est d'alléger les tâches administratives des médecins pour améliorer l'accès aux services de santé. Cependant, cette loi entraîne des modifications significatives pour les employeurs, notamment en ce qui concerne la gestion des absences maladies.

En effet, le projet de loi 68 prévoit qu'un employeur ne pourra plus demander un document médical (ex. : billet du médecin) pour motiver une absence maladie, et ce pour les "trois premières périodes d'absence d'une durée de trois jours consécutifs ou moins prises par période de douze mois". En pratique, cela signifie que vous n'êtes plus dans l'obligation de fournir une preuve médicale à l'égard de votre absence si celle-ci est de 3 jours ou moins.

Cependant, La jurisprudence a reconnu qu'un employeur pouvait être justifié d'exiger un certificat médical notamment dans les cas suivants : les absences prolongées, les abus, ou **les absences douteuses**.

Il est tout de fois important de rappeler qu'en cas d'absence, il faut aviser le plus rapidement possible.

Rusu, A., Brosseau, A. "Quoi de neuf, docteur? Les incidences du projet de loi 68 au Québec sur la gestion des absences par l'employeur et sur les régimes d'avantages sociaux non assurés" Norton Rose Fulbright, 24 octobre 2024, <https://www.nortonrosefulbright.com/fr-ca/centre-du-savoir/publications/eb79f150/les-incidences-du-projet-de-loi-68-au-quebec-sur-la-gestion-des-absences-par-l'employeur-et-sur-les-regimes-d'avantages-sociaux-non-assures>

4^E VP AUX COMMUNICATIONS

LOUIS PHILIPPE GHALI



L'IMPORTANCE DE LA SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL



Chaque jour, nous effectuons des tâches pouvant comporter certains risques. Il est donc essentiel que chacun d'entre nous demeure vigilant afin de préserver notre intégrité, tant physique que psychologique.

L'application des mesures n'est pas à prendre à la légère. À titre d'exemple, les crampons des travailleurs en patinoire ne sont pas là pour rendre vos souliers plus beaux; ils réduisent les risques de chute sur la glace. Il est donc important d'appliquer les mesures mises en place, *même si cela peut contrarier nos amateurs de la mode*.

Cela étant, le Code du travail et la Loi sur la santé et la sécurité du travail nous accordent des protections, notamment le droit de travailler dans un environnement sain et sécuritaire. Votre syndicat veille à ce que ces droits soient respectés et œuvre activement à l'amélioration de vos conditions de travail. Notamment en assistant à des rencontres paritaires avec la Ville et en participant à des formations pour rester à jour sur les meilleures pratiques en SST.

INFO SST – UNE DÉCLARATION ESSENTIELLE

Saviez-vous que vous devez remplir un rapport de « déclaration d'employé » après une fracture au travail? La plupart d'entre vous répondraient sans doute oui à cette question. Mais l'auriez-vous fait s'il s'agissait d'une simple coupure avec une feuille de papier? Pourtant, une blessure mineure peut s'infecter. Même si le risque peut sembler faible, il vaut mieux prévenir que guérir! Il est primordial de remplir une déclaration dès qu'un accident se produit, même si les chances que la blessure s'aggrave sont minimes. De plus, lorsqu'une blessure survient en milieu de travail, il est important d'aviser immédiatement son supérieur afin qu'il vous informe de la procédure requise.

Enfin, sachez que le syndicat est là pour vous accompagner en cas de questions sur les procédures, de besoin en matériel non fourni malgré une demande, ou pour

toute autre préoccupation liée à la SST. Ensemble, nous pouvons améliorer notre milieu de travail et assurer un environnement sain et sécuritaire pour tous. Chacune de vos voix compte à nos yeux, œuvrant pour votre sécurité, cela est notre priorité!

SARA AGGOUN



2^E VP SANTÉ & SÉCURITÉ AU TRAVAIL

