



SYNDISCOPE

Décembre 2007

Numéro 9

ISSN:1188-4398

MOT DE LA PRÉSIDENTE

Bonjour à tous et à toutes,

Depuis octobre, nous avons poursuivi nos rencontres en NBI (négociation basée sur les intérêts), comme le prévoit l'entente no 6 de notre convention collective. Nos discussions sont longues et parfois ardues car elles portent sur l'ensemble du processus de mise en candidature. De plus, parallèlement à nos travaux, le service de dotation de la Direction des ressources humaines (DRH) a réorganisé son service, notamment en embauchant plusieurs nouvelles conseillères.

À la fin novembre, le processus d'embauche du personnel de la dotation était terminé et nous avons été informés qu'à la mi-décembre, nous verrons sur le site Web de la DRH le nom des conseillères ainsi que leur affectation. Lorsque vous obtiendrez un poste, c'est donc la conseillère de ce secteur qui communiquera avec vous.

Je voudrais porter à votre attention le fait que l'employeur a de plus en plus tendance à recourir à la sous-traitance. Nous avons besoin de vous pour nous signaler tous les cas : ce qui semble parfois anodin au départ se solde par l'abolition de postes. Notre comité sous-traitance ira en formation à la fin du mois de janvier en compagnie d'autres comités du secteur universitaire afin d'être mieux outillé pour contrer cette intrusion.

Plusieurs autres sujets nous ont tenus occupés cet automne, notamment le recours collectif concernant notre régime de retraite ainsi que le dossier de l'équité salariale. De plus, nous avons participé au congrès national du SCFP ainsi qu'au congrès de la FTQ.

Je tiens à réitérer l'importance de votre participation dans nos instances syndicales. Plusieurs d'entre nous partons bientôt à la retraite

et je suis convaincue que vous pouvez faire la différence. Si vous êtes curieux par exemple de savoir comment se passe un conseil syndical, vous pouvez communiquer avec nous et y participer dans un premier temps à titre d'observateur. N'hésitez pas si vous avez un intérêt à vous impliquer dans votre syndicat.

En terminant, je vous souhaite ainsi qu'à votre famille un Joyeux Noël, de belles vacances et une Bonne et Heureuse Année remplie de santé et de bonheur!

Syndicalement,

Margaret Lapointe

Présidente

AUGMENTATION SALARIALE DE 2,5%

Le 1er décembre dernier 2007, nous avons eu une augmentation de salaire de 2,5 %. Contrairement à la paye du 6 décembre, la paye du 20 décembre reflètera le salaire que nous devrions avoir pour la prochaine année, soit du 1er décembre 2007 au 31 novembre 2008. Vous trouverez le détail à l'Annexe C (page 162) de la convention collective de travail ainsi que sur notre site web à l'adresse <http://www.seum-1244.com/salaires>.



Comité d'information

COLLOQUE : LA DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE DES FEMMES

Le 14 novembre 2007, notre syndicat m'a offert l'occasion de participer à un colloque portant sur la détresse psychologique des femmes. L'objectif de ce colloque est de nous resourcer et de mobiliser les partenaires de tous les milieux afin d'améliorer la qualité et les conditions de vie des femmes.

Lors de l'ouverture, nous avons assisté à la présentation des personnes ayant contribué à organiser ce colloque. Par la suite, une pièce de théâtre a permis de mettre en contexte la problématique de la détresse au féminin. La troupe porte le nom de « Mise au jeu ». Cette démonstration fut très enrichissante et nous a permis de voir l'aspect d'une réalité propre aux femmes : la pauvreté et la violence.

Après la pause, nous avons été répartis par petits groupes dans des salles pour participer à une conférence ou un atelier. Ceux-ci ont été choisis par les membres au moment de l'inscription au colloque. J'ai donc été dirigée vers un atelier portant sur les facteurs de vulnérabilité à la détresse psychologie chez les femmes. Notre réflexion a porté sur l'isolement, la toxicomanie, la violence et la santé mentale. Ces situations rendent les femmes plus vulnérables à des facteurs de stress. ce qui provoque des handicaps au plan social. Ce groupe de personnes vit souvent la

monoparentalité. Ces échanges ont apporté un éclairage nouveau sur la façon d'être un aidant tout en respectant nos limites individuelles (je laisserais tomber cette phrase, qui est redondante). Mon atelier portait sur les limites de l'intervenant et des besoins de ces femmes. L'atelier nous a amenés à comprendre que nous devons respecter nos limites individuelles en tant qu'intervenant malgré les nombreuses demandes de ces femmes en détresse.

Lors de la période du repas, il était possible de participer à diverses activités, dont un club de marche et un atelier de musicothérapie ou de zoothérapie. Ces ateliers nous ont permis de nous changer les idées après les émotions vécues en matinée.

Lors de l'inscription, nous avons choisi un deuxième atelier ou une conférence qui se déroulait en après-midi. Ceux-ci portaient sur d'autres problématiques et mon atelier avait comme sujet « le traitement alternatif, une réponse à la souffrance des femmes ». En regard des diverses problématiques féminines, des organismes sont mandatés pour offrir un soutien tant physique que moral. Des maisons d'hébergement proposent des solutions alternatives à la souffrance de ces femmes en situation de détresse. Souvent, ces maisons travaillent en collaboration avec des professionnels de la santé en mi-

lieu externe. Ces approches tiennent compte des possibilités et des limites de chacun. Le respect dans ces organismes est la clef du succès. Le jugement ne fait pas partie de la solution de détresse chez les femmes.

Comme ces organismes sont implantés à proximité (à Montréal ou dans la Montérégie), ils nous apportent facilement leur support afin de réaliser de tels projets. Ces ateliers nous ont permis d'avoir un nouveau regard sur la pauvreté des femmes ayant une lourde charge familiale. De telles situations leur permettent d'accéder à l'épanouissement et la réalisation sociale.

Lors de la plénière, chacun partagea ses réflexions sur les conférences ou les ateliers. Ce colloque a pu nous offrir un partage de solutions. Maintenant, nous avons les moyens de réaliser des projets similaires à Montréal et en Montérégie. Ceci permettra de redonner aux femmes une qualité de vie similaire à celle des hommes, dans une société qui a les souvent confinées à un rôle défini par l'Église.

Marlène Bérubé

**Préposée à l'accueil
Campus Lanaudière**

SAVIEZ-VOUS QUE :

Vous avez le droit d'être accompagné de votre délégué syndical lors d'une convocation de votre supérieur à une rencontre concernant le travail. La convention collective est très claire à ce sujet à la clause 7.11 :

« Pour toute matière ayant trait à l'interprétation ou l'application de la convention collective de travail, tout membre du Syndicat a le droit d'être accompagné d'un (1) délégué syndical ou d'un représentant du syndicat

lors d'une convocation ou d'une rencontre chez un représentant de l'Employeur. Le représentant de l'Employeur doit accepter de recevoir le délégué syndical ou le représentant du syndicat qui accompagne la personne salariée. »

Comité d'information

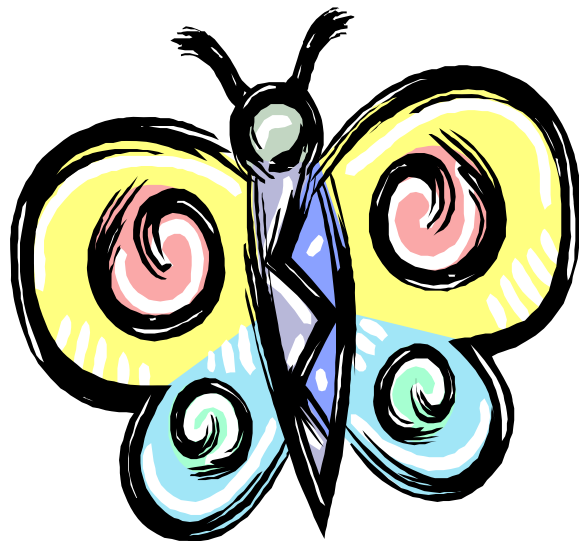
COMITÉ DE GRIEFS

Vous avez suivi la formation « Service à la clientèle : créez votre effet papillon »?

Cette formation vous a plu? Cette formation vous a déplu?

Faites-nous part de vos commentaires :
luc.giguere@umontreal.ca (coordonnateur du Comité de griefs).

Comité de griefs



EXIGENCE DE LA CONNAISSANCE DE L'ANGLAIS

Tout d'abord, nous désirons faire une mise au point au sujet du Comité de francisation. Dans la foulée des mesures prises lors de l'adoption de la Charte de la langue française (loi 101) en 1977, les syndicats se sont dotés de comités de francisation. Comme la langue de travail des entreprises à l'époque était majoritairement l'anglais, il s'agissait de franciser les lieux de travail, c'est-à-dire de faire en sorte que les travailleurs ne connaissant pas le français puissent l'apprendre pour travailler en français, langue commune au Québec. Mais le terme « francisation » ne rend pas justice à son rôle au sein de notre Université, puisque nous sommes francophones : son nom ne reflète donc pas notre réalité. Si nous scindions le nom du comité, nous respecterions ses deux volets : le volet politique de lutte contre l'anglicisation de notre institution dont plusieurs d'entre nous, employés et étudiants, constatons chaque jour les effets, et le volet de valorisation de la langue française, qui se concrétise chaque année par la

Semaine du français. Nous réfléchissons à cette question...

Nous travaillons de façon spécifique à contrer les exigences d'anglais lors d'affichage de postes. Il y a en moyenne une demande par semaine. Cette exigence touche plus spécialement les postes de TCTB et de commis à l'accueil (résidences, FEP, cliniques ouvertes au public...). Le niveau demandé, la plupart du temps, en est un de connaissance d'usage (l'annexe H de notre Convention collective établit trois niveaux : élémentaire, usage et bon).

La Charte de la langue française fait bien la distinction entre l'utilité et la nécessité de l'anglais : une demande basée sur l'utilité n'est pas recevable au sens de la Charte; il doit y avoir preuve de nécessité de la part de l'employeur. Pour le moment, notre seule façon de contrôler un tant soit peu la prolifération des demandes de connaissance de l'anglais est de déposer systématiquement un grief après chaque rencontre avec la partie patronale. De cette façon, le

poste pour lequel une connaissance de l'anglais est exigée peut être affiché, mais avec la mention « non officiel ». Notre objectif n'est certes pas d'éliminer la présence de l'anglais à l'Université car dans certains cas, son usage est nécessaire. Nous souhaitons toutefois revoir la manière actuelle de procéder, que nous jugeons inadéquate. (Pour l'instant, le cadre qui fait une telle demande doit remplir un questionnaire et justifier sa demande. La DRH accepte toutes ces demandes de façon systématique et nous nous rencontrons ensuite, une représentante de la DRH, le cadre qui fait la demande et nous, du syndicat, pour en analyser le bien-fondé.)

Nous sommes donc en discussion avec la DRH pour tenter d'établir des balises claires et avoir un portrait de la situation globale.

Catherine Bernier, Comité de francisation

Elise Filiatrault, Comité de francisation et Comité de griefs

RAPPORT DU COMITÉ DE PERFECTIONNEMENT

Modification au cours de français :

Pour l'automne 2007, le programme de français a été «entièrement revu et modifié». Ce dernier devrait mieux préparer les personnes à réussir le test de français, lequel étant une exigence pour l'obtention d'un poste dans les fonctions d'agente de secrétariat, de TCTB, de TGDÉ et de TA. Cette formation comprend 7 modules différents de 3 heures. Le premier est le module préparatoire (4 groupes); c'est une révision des notions de base. Cet exercice permettra d'identifier vos points forts et vos points faibles. Il y aura 5 modules thématiques et un module de révision qui sera offert cet hiver. Pour plus de détail, consultez le programme : [www.drh.umontreal.ca/dio/Perf Syndique 2H2007.pdf](http://www.drh.umontreal.ca/dio/Perf_Syndique_2H2007.pdf)

Midi-pratique :

Le laboratoire de formation situé au pavillon Roger-Gaudry, salle P-223, sera ouvert les lundis et mercredis entre 12h15 et 13h15 pour vous donner la possibilité de vous exercer sur les logiciels Windows, Word, Excel Outlook, Power Point et TapTouche.

Ateliers de perfectionnement – Personnes temporaires :

L'année dernière, deux ateliers en bureautique ont été fixés à la fin de la journée de travail afin de permettre aux personnes salariées temporaires de bénéficier de cette de formation et, par le fait même, de compléter leur profil de compétences. Le taux de participation a été très positif. Nous voulons poursuivre cette pratique cette année également.

Guide d'accueil des nouveaux employés :

Dans le cadre d'un groupe de discussion, nous avons eu à donner nos commentaires sur un document élaboré par la DRH à l'intention des nouveaux employés. Plusieurs thèmes y sont abordés : l'historique de l'UdeM, sa mission, les syndicats et associations, les avantages sociaux, les conditions de travail et une liste des services offerts à la communauté universitaire. La DRH invitera régulièrement les nouveaux employés syndiqués, cadres ou professionnels, à une même séance d'information.

Programme de bourses 2007-2008 :

Pour 2007-2008, le comité de perfectionnement a accordé 10 bourses totalisant 133 408 \$, soit 44 % du budget de perfectionnement plutôt que 50 % comme par les années passées.

Les bourses suivantes ont été octroyées :

Catégorie 1 – études menant à un DES : 2 bourses

Catégorie 1 – études menant à un DEP : 2 bourses

Catégorie 2 – études menant à un DEC : 1 bourse

Catégorie 3 – études menant à une Maîtrise en bibliothéconomie ; 2 bourses

Catégorie 4 – Autres : certificat, bac, maîtrise, etc. : 3 bourses

Pour les catégories 1 à 3, 120 928 \$ ont été attribués. Il ne restait donc que 13 000 \$ pour la catégorie 4. Pour ces demandes, nous les classons par ancienneté et par avancement dans le programme. Les candidats doivent avoir complété les 2/3 de leur programme pour être ad-

missibles.

Notre budget total cette année est de 305 242 \$ et nous avons réservé 171 834 \$, soit 56 % du budget, pour les demandes individuelles de formation professionnelle. Nous avons alloué un pourcentage supérieur à 50 % cette année afin que ces demandes ne soient pas refusées par manque de fonds.

Il y aura plusieurs postes vacants suite aux nombreux départs à la retraite pour la période de mai 2007 à septembre 2009. Les fonctions les plus touchées sont celles où l'Université a déjà des difficultés de recrutement : 7 postes de technicien de laboratoire, 9 postes de technicien en documentation, 10 postes de technicien en administration, 20 postes de technicien en gestion des dossiers étudiants et 29 postes de technicien en coordination de travail de bureau. Il est probable que le comité de perfectionnement propose un programme pour 2008-2009 en lien avec un plan de gestion des ressources humaines pour faciliter le développement des personnes et les préparer à l'exercice d'une nouvelle fonction, afin de prioriser les demandes de bourses pour études visant ces fonctions. (Priorité 2 de l'Entente no.5, p.238)

Comité de perfectionnement :

Jacques Nadeau

Luce Payette

Louise St-Jacques

23^E CONGRÈS STATUTAIRE DU SCFP-NATIONAL À TORONTO, 15 AU 19 OCTOBRE 2007

23^e CONGRÈS DU SCFP NATIONAL

Du 15 au 19 octobre 2007

à Toronto

**« Notre solidarité, notre force,
notre avenir »**

Plus de 2 000 personnes ont assisté au congrès, marquant ainsi un nombre record de personnes déléguées originaires de tous les coins du Canada. Le thème du congrès était « *Notre solidarité, notre force, notre avenir* ».

Le président national du SCFP, Paul Moist, a ouvert le 23^e congrès bisannuel du syndicat en déclarant la guerre à la privatisation et en s'engageant à défendre les services publics contre les PPP (partenariats public-privé). Il a aussi insisté sur l'importance de la solidarité et de l'unité pour assurer la force du syndicat dans sa lutte constante contre la privatisation, lutte essentielle à la défense des services publics et à leur expansion.

Claude Généreux, secrétaire-trésorier national, a rapporté que la situation financière du syndicat était excellente. Pour la première fois de l'histoire du SCFP, la Caisse de grève est stable. Il souligne que « la gestion prudente de nos finances nous permet de consacrer plus de ressources à la lutte contre la privatisation sous toutes ses formes, de travailler avec nos partenaires communautaires et de coalition et d'entreprendre des batailles politiques sur tous les

fronts ».

Le maire de Toronto, David Miller, est venu nous parler de la bataille menée pour la défense des services publics de la grande cité. Il a mené notamment une campagne appelant à transférer une partie de la TPS aux cités et villes afin qu'elles puissent investir ces sommes dans les services publics. Cet exemple est à suivre à la grandeur du pays.

Groupe de travail sur la participation des femmes

Au dernier congrès du SCFP National, en 2005, il avait été question d'une nette sous-représentation des femmes aux différentes instances de notre Syndicat, en particulier aux instances nationales et aux postes de direction. Une résolution mettant en place un Groupe de travail national sur la représentation des femmes a alors été adoptée. Celui-ci avait pour mandat d'étudier cette question afin de mieux comprendre les enjeux et les obstacles auxquels les femmes sont confrontées dans leur implication syndicale. Le groupe de travail a donc présenté son rapport au congrès ainsi que le travail accompli au cours des dernières années. La discussion au sujet des recommandations du rapport n'ayant pas été complétée, le sujet devra être de nouveau abordé dans un autre temps. Rien n'empêche d'appuyer les initiatives d'éducation et de mentorat pour les femmes et de continuer la lutte pour négocier de meilleurs salaires, un programme de garderies et des régimes de retraite adéquats afin d'empêcher les femmes de finir leurs jours dans

la pauvreté.

Assurer l'avenir

Le congrès a adopté un programme d'orientation stratégique du SCFP 2007-2009 : « *Assurer l'avenir* ». Le SCFP a décidé de riposter et de se donner les moyens de lutter efficacement contre toutes les formes de privatisation de nos services publics. Les deux paliers de gouvernement, fédéral et provincial, sont en train de mettre de l'avant toutes sortes de mesures, de gré ou de force, pour ouvrir les portes aux partenariats public-privé dans nos services publics. Il faut souligner que dernièrement, dans le secteur de la santé, l'arrêt Chaouli de la Cour suprême a ouvert la voie à une plus grande privatisation de notre régime d'assurance-maladie. La lutte aux PPP et à la privatisation est plus que jamais présente et nécessaire au SCFP. La privatisation est notre plus grande ennemie. Tout doit être fait pour lutter sans relâche pour la protection des emplois et des services du secteur public.

Appui aux syndicats en lutte

Selon la coutume, une levée de fonds a été organisée pour venir en aide aux membres présentement en conflit. En tout, 163 000 \$ ont été amassés, somme qui sera doublée par le SCFP. Au total, 326 000 \$ seront répartis entre les membres du *Journal de Québec* et les grévistes du Syndicat des bibliothèques publiques de la ville de Vancouver, en grève depuis 14 semaines. Le 1244 a déjà appuyé les personnes salariées en lock-out du *Journal de Québec*, mais en a profité pour donner un autre appui de 1 000 \$, à partager entre les personnes syndiquées du *Journal de Québec* et les femmes des bibliothèques publiques qui se battent pour une cause qui nous tient toujours à cœur, l'équité salariale. (Ce syndicat a conclu une

CONGRÈS SCFP-NATIONAL (SUITE)

Marche contre la pauvreté

Le 17 octobre, *Journée internationale pour l'abolition de la pauvreté*, les personnes déléguées au congrès ont contribué à briser le record mondial du nombre de personnes participantes. En tout, 38 811 953 personnes ont participé à l'événement dans 110 pays. Au Canada plus de 74 000 personnes, réparties dans environ 500 activités, ont participé à cette marche. Bien sûr, votre délégation était du nombre.

Le prochain congrès du SCFP National aura lieu à Montréal, en 2009.

Paul Moist, président national du SCFP (depuis 2003), et Claude Généreux, secrétaire-trésorier depuis 2001, ont été réélus à leur poste

respectif. Pour le Québec, Mario Gervais, président SCFP-Québec, a été réélu au Conseil exécutif national (CEN) à titre de vice-président général, ainsi que Charles Fleury à titre de vice-président régional. Il est important de souligner que nous avons maintenant une représentante au deuxième poste de vice-présidence régionale, M^{me} Lucie Levasseur, présidente du secteur universitaire et vice-présidente à l'exécutif du SCFP-Québec

Jack Layton, chef du parti NPD, est venu nous dire quelques mots sur la façon dont il entendait défendre nos services publics.

Nous vous citons en conclusion une phrase de M^{me} Buffy Sainte-Marie,

auteure-compositeure-interprète (originaire de la Saskatchewan) et conférencière-invitée, qui a particulièrement touché l'ensemble des personnes participantes : « Lorsqu'une personne possède un milliard et qu'un milliard de personnes ne possèdent rien... quelque chose ne va pas ».

Votre délégation au congrès :

France Desbiens

Margaret Lapointe

Jean-Pierre Le Clerc

Éric Romano

Colette Tellier

FORMATION DÉLÉGUÉ-E SYNDICAL-E

J'ai eu l'occasion de passer trois journées complètes aux locaux du SCFP-FTQ afin d'assister à la formation qui s'adresse aux délégués syndicaux. Chapeau !

Cette formation vise à nous donner des outils, des trucs et même pratiquer des techniques d'argumentation tant avec nos membres que lorsqu'il s'agit de rencontrer l'employeur afin de défendre un membre.

Les participants proviennent de milieux différents, des gens de tous les âges et même des délégués qui comptent plusieurs années d'expérience dans le monde syndical. Ensemble, nous partageons nos idées, nos histoires vécues dans notre milieu de travail. Les formateurs partagent également beaucoup de cas vécus dont ils ont été témoins. Les cas pratiques qui nous sont soumis pour étude sont si proches de notre réalité que nous avons l'impression qu'ils ont puisé ces exemples dans notre propre milieu de travail.

Lorsque nous prenons la décision de nous impliquer dans notre syndicat, nous prenons également la décision de voir à nos affaires. Plus nous sommes informés sur les droits des travailleurs et plus nous avons de la faciliter à bien renseigner nos membres et moins il y aura de conflits inutiles.

Je suggère cette formation à tous ceux qui ont fait le choix de s'impliquer, même si vous comptez plusieurs années dans le monde syndical : cette formation peut vraiment vous donner de nouveaux outils pour faciliter votre implication.

Chantal Simoneau

Déléguée syndicale

Secrétariat général – Division des archives – Division des affaires juridiques

C'était une formation très intéressante, surtout pour quelqu'un qui débute dans le milieu syndical. La première journée portait sur le rôle de délégué syndical, l'ouverture sur les autres membres et l'importance de la solidarité entre les membres. La deuxième journée, nous avons parlé de la FTQ, de son rôle au Canada et des enjeux sur la planète, ainsi que de l'organisation du SCFP et des sections locales. Pour ce qui est des 3 journées, nous avons fait des mises en situation où nous devions analyser s'il y avait matière à grief et, si oui, comment monter un grief. C'était une formation très objective, peut-être même trop, car les formateurs ne voulaient pas entrer dans la mécanique syndicale et les détails (pour passer à travers toute la matière, ils n'avaient pas le choix). Pour conclure, le plus important est d'être à l'écoute des membres, défendre et bâtir la solidarité et la crédibilité. À bientôt!

Guillaume Michaud, DIRO

RAPPORT DU COMITÉ D'ÉQUITÉ SALARIALE

La Plainte à la CDPDJ

Les audiences devant le Tribunal des droits de la personne débiteront le 14 janvier prochain et se poursuivront durant une trentaine de jours durant les mois de janvier, février et avril 2008. C'est la juge Michèle Pauzé qui entendra la cause. Une rencontre de préparation entre les avocats et la juge aura lieu le 19 décembre et, d'ici là, l'Université doit produire deux rapports d'experts en réponse à ceux qui ont été produits par la CDPDJ et le Syndicat. Nous avons aussi produit un mémoire de défense réfutant les allégations de l'Université selon lesquelles le Syndicat pourrait être tenu co-responsable de la sous-évaluation des emplois, donc de la discrimination. Comme nous l'avons mentionné lors de notre dernier rapport, depuis septembre dernier, quelques rencontres ont eu lieu entre des représentants de l'Université et vos représentantes syndicales afin d'évaluer les possibilités de

régler ce dossier hors cour. Comme la CDPDJ doit défendre et protéger les droits des personnes plaignantes, elle est maintenant impliquée dans les discussions qui s'amorcent avec un avocat représentant l'Université. L'avocate qui représente le Syndicat est aussi présente. Pour le moment, le Comité d'équité syndical ne veut émettre aucun commentaire sur les discussions en cours car il serait prématuré d'en tirer des conclusions. Quoi qu'il en soit, une entente hors cour demeure possible même quand les procédures au Tribunal sont commencées. Ce type d'entente est possible en tout temps.

La démarche selon la Loi

Les rencontres du comité mixte d'équité salariale sont consacrées aux discussions sur l'évaluation des fonctions identifiées dans le premier affichage du programme. Nous avons beaucoup de vérifications à faire auprès des personnes salariées afin de

compléter la cueillette d'information sur leur fonction. L'étape d'évaluation avance mais c'est un travail colossal compte tenu du grand nombre de fonctions.

L'Équité salariale, pas à pas, on l'aura !

Le Comité d'équité salariale vous souhaite une période des Fêtes des plus réjouissantes et si possible reposante. Que 2008 soit une bonne année pour nous toutes et tous !

**Sylvie Goyer
Claudine Pagé
Céline Patry
Huguette Simard**



ENVIRONNEMENT (RAPPEL PILES USAGÉES)

Lors de la dernière parution du Syndiscope, vous avez été invités à vous procurer une boîte rouge dans le but de récupérer les piles usagées. Combien d'entre vous en avez fait la demande à la personne responsable dans votre département? Il n'est pas trop tard pour le faire! L'environnement nous concerne tous. Plusieurs petits gestes peuvent faire une grande différence. À nous d'y voir!

Michel Rouleau, Technicien en environnement

Eric Romano, Comité information



Ça tombe pile!

La Section santé et sécurité au travail met à votre disposition un bac de récupération des piles usagées toutes catégories! (Piles de toutes formes et tailles, rechargeables ou non)

Le service de régie de votre immeuble se fera un plaisir de vider votre bac **sur appel!**

Une fin de vie respectueuse de l'environnement leur sera assurée par une compagnie spécialisée en gestion environnementale.



COMITÉ DÉVALUATION

Le tableau des statistiques des demandes d'évaluation a été mis à jour en date du 27 novembre 2007. Vous pouvez le consulter à l'adresse:

www.seum-1244.com/blitz

Monique Marinelli
Comité d'évaluation



COMITÉ DE SANTÉ-SÉCURITÉ

Prévention – Santé et sécurité

Employés-ées de laboratoire – Jeter un œil (produits chimiques)

Fiche signalétique (FS)

Un grand nombre de d'employés-ées sont appelés-ées à manipuler et à entreposer des produits chimiques dans le cadre de leurs fonctions quotidiennes. La manipulation sécuritaire des produits chimiques est simple si vous prenez le temps de lire les fiches signalétiques.

Il est obligatoire pour tous les produits réglementés par le SIMDUT d'être étiquetés et accompagnés d'une fiche signalétique.

Ces fiches contiennent beaucoup de renseignement utiles et importants, tels :

- Comment les utiliser
- Les risques sur la santé, les incendies et la réactivité du produit
- Comment reconnaître les symptômes d'exposition
- Les premiers soins à donner
- Comment les entreposer
- Quel équipement utiliser pour vous protéger

Les fiches signalétiques proviennent de diverses sources.

Le Règlement sur les produits contrôlés du gouvernement fédéral exige qu'elles comportent les neuf catégories suivantes :

1. Information sur le produit (p. ex. identificateur du produit [nom]), nom et adresse du fabricant et des fournisseurs, numéros de téléphone en cas d'urgence);

2. Ingrédients dangereux contenus dans le produit;

3. Caractéristiques du produit (p. ex. état physique, odeur et point d'ébullition);

4. Données sur les risques d'incendie et d'explosion;

5. Données sur la réactivité du produit (p. ex. conditions provoquant l'instabilité chimique du produit et substances avec lesquelles il ne doit pas entrer en contact);

6. Propriétés toxicologiques du produit (effets sur la santé);

7. Mesures de prévention (p. ex. équipement de protection individuelle et mesures d'ingénierie);

8. Premiers soins;

Renseignements sur la préparation de la FS (p. ex. date de préparation de la FS et nom de la personne qui l'a rédigée).

Je réitère qu'il n'y a pas de meilleur atout que d'être responsable de sa propre sécurité et de lire les fiches signalétiques qui pourraient vous éviter de graves problèmes, et même vous sauver la vie. Par contre, l'employeur a l'obligation de fournir les fiches signalétiques associées à tous les produits chimiques dans son secteur. Il doit aussi les tenir à jour et s'assurer qu'elles sont accessibles en tout temps.

Sachez que vous pouvez exiger d'obtenir une copie de la fiche en français.

Normand Mc Duff, responsable à la prévention, téléphone : (514) 343-6111, poste 1520

RABAIS DIVERS

Le restaurant Subway sur Côtes-des-Neiges offre un rabais de 15 % sur présentation de la carte d'employé.

Eric Romano
Comité information





Retrouvez-nous
sur le Web!
www.seum-1244.com

Syndicat des employé-es de soutien de l'Université de Montréal

3050 Boulevard Édouard-Montpetit, 3ième étage
Montréal (Québec)
H3T 1J7

Téléphone : 514 343-7499
Télécopie : 514 353-5752
Courriel : seum1244@umontreal.ca
Internet : www.seum-1244.com

N'hésitez surtout pas à nous faire part de vos commentaires.

Comité d'information :

Eric Romano

France Robinson

Un gros merci à Catherine Bernier, du Comité de francisation, pour la correction des textes.