

Le Syndiscope Express
Septembre 2005

Bureau syndical

Mot du président

Bonjour et bonne rentrée !

Même si les vacances sont agréables, elles ont une fin ! Je vous souhaite un bon retour ! Nous espérons que cette période aura servi à vous procurer un peu de repos et de bons moments, loin des préoccupations quotidiennes du travail. Voici les nouvelles syndicales sur les événements qui se sont produits depuis le dernier Communiqué officiel, en mars dernier. Beaucoup de travail a été fait, autant avant qu'après les vacances.

Une énergie incroyable a été déployée par les membres du Comité de griefs afin de réussir à résoudre les problèmes concernant la liste d'ancienneté des temporaires affichée au mois de mai dernier. Il faut se rappeler que l'affichage de cette liste était la dernière condition au début des travaux de négociation raisonnée au ministère du Travail.

Pour ce faire, le Comité de négociation a été libéré à temps plein jusqu'à la dernière rencontre au ministère du Travail le 18 juin 2005. Lors des rencontres de juin, un calendrier de rencontres a été établi pour l'automne, allant du 18 et 19 août jusqu'à la mi-décembre, à raison de deux rencontres aux deux semaines. Présentement, le Comité de négociation est libéré pour les rencontres au ministère du Travail et deux journées supplémentaires aux deux semaines pour la préparation.

Le Comité d'équité salariale a débuté ses rencontres en Comité mixte dans le cadre de la nouvelle démarche en vertu de la Loi sur l'équité salariale. Celle-ci n'affecte en rien le processus judiciaire en regard de la plainte à la CDPDJ qui se traite devant les tribunaux.

À la fin août, nous avons eu un Bureau syndical intensif de quatre jours où nous avons discuté d'un plan de recrutement pour renforcer notre structure syndicale. Dans les secteurs de travail, les départs massifs à la retraite nous affecteront. D'ici 2010, 40 % de nos membres auront quitté leur emploi à l'UdeM. Il est donc important de prévoir une relève dans nos instances et d'inciter les nouvelles recrues à suivre une formation syndicale.

Le blitz d'évaluation est en discussion avec la direction de la DRH et le Rectorat depuis le début du mois de septembre afin d'arriver à un règlement le plus tôt possible.

Je vous souhaite donc une bonne lecture pour plus de détails à propos des sujets qui vous intéressent.

Mario Roy

À quand nos prochaines augmentations salariales?

Cette question, plusieurs membres se la posent, puisque nous n'avons reçu aucune augmentation depuis la signature de la Convention collective de travail en juin 2003. Bien sûr, l'annexe "C" prévoit des augmentations salariales équivalentes à celles qui seront octroyées par le Gouvernement du Québec dans les secteurs publics et parapublic (voir les pages 160-162 de notre Convention collective). Or, il n'en a pas versé pour les deux dernières années et il tergiverse à la table de négociation. Récemment, le Gouvernement du Québec a décidé de maintenir la ligne dure dans les négociations avec le secteur public.

Le dépôt patronal n'a rien d'extraordinaire. Le gouvernement offre 0 % d'augmentation la première année, 0 % la seconde année et 2% par année pour les années suivantes. Le gel de salaire des deux premières années servirait à financer les correctifs salariaux dus aux travaux d'équité salariale.

Vendredi dernier, le Front commun CSN-FTQ a déposé une contre-proposition pour faire progresser la négociation et arriver à un

SCFP – FTQ Syndicat des employé(e)s 1244 de l'Université de Montréal (SEUM)

règlement satisfaisant pour tous et toutes. Les demandes salariales sont de l'ordre de 13,5% sur 5 ans et demi (excluant l'équité salariale) et se répartissent du 1^{er} janvier 2004 au 1^{er} janvier 2008. Les Syndicats invitent ainsi le Gouvernement Charest à négocier sérieusement. Si le gouvernement ne démontre pas une réelle volonté d'en arriver à un règlement négocié, les syndiqués et syndiquées du secteur public se préparent à poser des actions qui pourraient aller jusqu'à quatre jours de grève dès la mi-novembre.

Traditionnellement, l'Université de Montréal a toujours suivi la politique salariale consentie par le Gouvernement du Québec. Nos prochaines augmentations devraient ressembler à ce qui se discute actuellement à la table de négociation du Secteur public. Il sera important de leur donner un appui puisqu'ils et qu'elles luttent aussi pour nos futures augmentations.

F.D.

Renouvellement de la Convention collective des employées et des employés de soutien de l'Université de Sherbrooke

Récemment, les employées et employés de soutien de l'Université de Sherbrooke (SEESUS) ont renouvelé leur Convention collective jusqu'au 31 décembre 2008. Sur le site WEB de l'Université de Sherbrooke, il est mentionné que les personnes salariées concernées ont obtenu une augmentation de salaire moyenne de 7,2%. Il est important de savoir que ce pourcentage comprend une clause remorque liée aux salaires de la fonction publique, une nouvelle structure salariale ainsi qu'une bonification des régimes d'avantages sociaux tel le perfectionnement, ce qui fait en sorte de gonfler la facture. Les gains salariaux réels obtenus sont les mêmes que ceux de la Fonction publique. Outre les clauses monétaires, le règlement comprend des conditions améliorées pour le personnel de recherche et une mobilité interne accrue du personnel.

F.D.

Tournée de secteurs

Le Bureau syndical s'est réuni de façon intensive au cours du mois d'août afin de faire

le point sur l'année 2004-2005 et de préparer un plan d'action pour 2005-2006. Il y a certainement beaucoup de travail sur la planche. L'objectif cette année est d'avoir des résultats dans nos dossiers. Pour l'atteindre, une de nos priorités est la consolidation de notre structure syndicale. Nous organiserons une vaste tournée de secteurs prochainement pour mobiliser et valoriser nos membres. L'accent sera mis sur le recrutement, l'accueil des nouveaux membres et la formation syndicale, autant des nouveaux que des plus anciens.

Chaque secteur de travail devrait être représenté par une personne déléguée syndicale lors d'un conseil syndical. Celle-ci est la personne qui assure un lien essentiel entre le Syndicat et son milieu de travail et qui apporte toute l'information nécessaire. Plus il y aura de personnes déléguées et plus notre structure syndicale sera forte.

F.D.

Services alimentaires

En juin dernier, une pétition des usagers et usagères de la Cafétéria « Chez Valère », au 3200 Jean-Brillant, a circulé pour demander son ouverture durant l'été. À la cafétéria, les postes sont cycliques de septembre à mai. Depuis plusieurs années, les personnes qui le souhaitent pouvaient travailler l'été comme surnuméraires. À l'été 2002, la cafétéria a été fermée à cause de travaux de rénovation. Depuis, elle ferme tous les étés. Pour 2005, le gestionnaire a encore décidé de fermer les portes. Les personnes qui l'utilisent tout au cours de l'année ne comprennent pas, compte tenu que c'est un service à la communauté universitaire. Elles se retrouvent entasser dans un petit réduit du comptoir satellite au Pavillon 3200 Jean-Brillant, d'autant plus qu'il y avait des rénovations assez importantes à l'extérieur même du pavillon.

Il y a eu des rencontres avec M. Réjean Duval, directeur général des Services auxiliaires, et malgré la pétition la cafétéria a été maintenue fermée pour la période d'été. Les discussions se poursuivront plus au printemps afin de déterminer ce qu'il est

SCFP – FTQ Syndicat des employé(e)s 1244 de l'Université de Montréal (SEUM)

possible de faire, l'autofinancement étant un des critères pour garder la cafétéria ouverte.
F.D.

Comité d'aide aux employés & employées

Les membres du comité souhaitent mettre sur pied un projet de conférence pour l'automne. Le thème porterait sur l'estime de soi. C'est à suivre.

Jean-Luc Bisson, France Desbiens & Mélanie Gagné

Comité d'équité salariale

La plainte à la CDPDJ

C'est en juin 2005 que les 3 juges de la Cour d'appel du Québec ont finalement entendu les arguments de l'Université ainsi que ceux de la Commission des droits de la personne et droits de la jeunesse (CDPDJ) et du Syndicat (voir les rapports du Bureau syndical de mars et avril 2005 et le communiqué émis le 22 juin 2005 sur notre site web : www.seum-1244.com). Nous sommes toujours en attente d'une décision de la Cour d'appel qui doit se prononcer sur la juridiction du Tribunal des droits de la personne dans notre dossier.

Démarche d'équité salariale selon la Loi 35

La Loi sur l'équité salariale au Québec (LÉS) est entrée en vigueur le 21 novembre 1997. L'article 37 prévoyait un délai de 4 ans pour la réalisation d'une démarche d'équité salariale. Ce délai étant dépassé, nous devons baser la démarche sur le portrait de nos fonctions au 21 novembre 2001 (rétroactivité à cette date). Il y a eu à ce jour 4 rencontres du Comité mixte d'équité salariale (CMÉS) et les discussions ont porté essentiellement sur les règles de fonctionnement du CMÉS et le plan de travail incluant un échancier. Beaucoup de nos fonctions font l'objet d'une demande d'évaluation et font partie du Blitz d'évaluation pour lequel nous devons recevoir une offre globale de la DRH et peuvent avoir une

influence sur le portrait de nos fonctions au 21 novembre 2001 en raison d'évaluations rétroactives antérieures à cette date. Nous avons insisté auprès de différents représentants patronaux sur l'importance de conclure les dossiers d'évaluation au plus tôt dans un souci d'avoir une vision exacte de l'ensemble des fonctions de notre section locale.

Notre comité d'équité ainsi que le comité patronal sont allés suivre une formation à la Commission de l'équité salariale, afin de commencer la démarche avec une même compréhension des éléments de la Loi. Initialement, le comité patronal était composé de Richard Courtois, Danielle Paiement, assisté de François Trottier (consultant pour la Firme Aon). Le comité syndical se composait de Sylvie Goyer, Jean-Louis Favreau, Mélanie Gagné ainsi que Lucie Bouchard et Claudine Pagé Jean et de Dominique Delorme (conseillère du SCFP). Une entente concernant les libérations du comité syndical fait en sorte que depuis le 9 juin 2005, 3 personnes sont libérées à temps plein et une autre pour les réunions du CMÉS, et ce, pour une période d'un an ou jusqu'à la fin des travaux.

Dans notre désir de faire une démarche d'équité sérieuse et efficace, nous avons accepté un calendrier de rencontres hebdomadaires (tous les mardis, journée complète) du 13 septembre au 11 octobre inclusivement. Les rencontres devraient s'intensifier par la suite. Malheureusement, le départ de l'Université de Monsieur Courtois a ralenti les travaux. Deux réunions devant servir à valider les informations entre l'Employeur et nous sur les fonctions existantes au 21 novembre 2001 ont été reportées. Cependant, nous venons d'apprendre que M. Courtois a été remplacé par Nancy Deslandes, généraliste, et qu'un nouveau consultant assistera le comité patronal.

De notre côté, malgré les démissions de deux membres du comité syndical, nous continuons à être disponibles pour des rencontres et nous travaillons actuellement à l'élaboration

SCFP – FTQ Syndicat des employé(e)s 1244 de l'Université de Montréal (SEUM)

d'un plan d'évaluation et d'un questionnaire. D'autre part, des élections auront lieu cet automne.

Mélanie Gagné & Sylvie Goyer

Comité d'évaluation

« Blitz d'évaluation des fonctions »

Les rencontres en comité mixte ont toutes été annulées depuis avril 2005. Le 6 juillet dernier, l'Employeur nous convoquait à une rencontre pour le 31 août 2005, afin de nous présenter et de discuter d'une proposition de règlement global du blitz d'évaluation (ce qui comprenait tous les dossiers déposés avant la signature de la Convention collective soit le 26 juin 2003).

Or, à la veille de cette date, soit le 30 août, l'Employeur nous convoquait à une rencontre où il nous proposait une négociation sur l'ensemble des dossiers de réévaluation qui serait liée, s'il y avait une entente éventuelle, à une prolongation de la Convention collective pour une période de trois (3) ans (1^{er} décembre 2005 au 30 novembre 2008). Ce règlement inclurait une clause remorque pour les salaires du Secteur public. Ce processus ne toucherait pas à la négociation raisonnée et au programme d'équité salariale.

Le Syndicat a demandé à ce que certains préalables reliés à l'application de la Convention collective soient inclus dans le règlement. L'Université refuse et renvoie nos préalables à la table de négociation raisonnée. Elle réitère sa proposition initiale à l'effet qu'elle veut négocier le blitz lié à une prolongation de la Convention collective.

Devant ce fait, un Conseil syndical élargi a été convoqué le jeudi 8 septembre, afin de discuter de cette proposition avec les membres. Le Conseil syndical a rejeté la proposition de l'Employeur. Il veut un blitz sans condition. Dès le lendemain, nos représentants syndicaux ont rapporté la position du Conseil Syndical à l'Employeur. Une deuxième rencontre a eu lieu le 20 septembre où les discussions se sont

poursuivies. Pour le moment, nous n'avons aucun dépôt de l'Employeur.

L'Université nous a aussi annoncé que le conseiller principal en rémunération, M. Richard Courtois, a quitté l'Université pour un autre emploi. Il devrait donc y avoir une nouvelle personne du côté patronal pour travailler dans les dossiers d'évaluation.

Joanne Leblanc & Monique Marinelli

Comité d'information

Plusieurs raisons ont fait en sorte que le dernier *Syndiscope* n'a pas paru depuis le printemps 2002. Il est nécessaire de lui redonner un nouveau visage. Pour vous donner une idée de la forme qu'il pourrait prendre, nous vous lançons une première expérience. À vous de nous dire ce que vous en pensez !

F.D.

Comité de condition de vie et de travail des femmes (CCVTF)

Marche mondiale des femmes

Le 17 octobre marquera la fin des activités de la *Marche mondiale des femmes 2005*. Cette date correspond également à la *Journée internationale pour l'élimination de la pauvreté*, une des cinq revendications incluses dans la Charte.

Cette Charte aura circulé dans 53 pays, couvrant les cinq continents. Tout au long de son cheminement, chaque pays aura illustré son monde idéal sur un carré de tissu afin de former une courtepointe.

Le 17 octobre, suivant la course du soleil autour de la terre, les femmes de tous les fuseaux horaires de la planète sortiront dans les rues ou organiseront sur leur lieu de travail une action de midi à treize heures. En commençant par les Îles du Pacifique, suivies par les femmes de l'Asie, puis les Africaines, les Européennes, les Québécoises, les

SCFP – FTQ Syndicat des employé(e)s 1244 de l'Université de Montréal (SEUM)

Canadiennes, les Américaines et ainsi de suite.

Nous aussi, soyons visibles et démontrons notre solidarité envers les femmes du monde entier pour exiger un monde sans pauvreté, sans violence, sans discrimination et où nos solidarités sont mondialisées. Nous aurons quelque chose à vous proposer le 17 octobre. C'est à suivre.

Mélanie Gagné

Comité de griefs

Arbitrage sur la notion de poste

La DRH réinterprète à sa façon la Convention collective. À son point de vue, à l'Université de Montréal, il n'y a pas de poste, il n'existe que des fonctions à l'intérieur desquelles l'employeur assigne les tâches aux personnes salariées.

Pourtant à la clause 9.09 de la Convention collective, il est prévu qu'une personne salariée n'ayant pas complété sa période d'essai *...est alors remplacée à son ancien poste avec maintien de tous ses droits acquis à ce poste; elle reçoit à son retour le salaire qu'elle aurait reçu si elle était demeurée à son ancien poste.* La nouvelle interprétation que la DRH veut donner à cette clause est que l'employeur n'aurait que l'obligation de replacer la personne salariée dans la même fonction dans son secteur de travail, un poste n'existant pas, et qu'il peut décider à tout moment de l'assignation des tâches en autant que cela respecte la description de fonction. Un grief a été déposé et sera entendu devant un arbitre le 25 octobre prochain, à suivre.

Toujours dans la même logique de la DRH selon laquelle seules des fonctions existeraient, l'Université veut à l'avenir décider quel poste (!!) de la fonction dans un secteur de travail donné devrait faire l'objet d'un affichage. Même si la Convention collective statue que ce sont les postes devenus vacants qui font l'objet d'un affichage et que l'avis de poste vacant (!!) contient les caractéristiques dudit poste (!!) (à temps

complet ou à temps partiel, sur une base annuelle ou saisonnier/cyclique, sur un horaire de travail particulier, l'ajout d'exigences additionnelles à celles apparaissant sur la description de fonction dans certains cas, le nom du prédécesseur, etc.) la DRH prétend que le gestionnaire peut dorénavant décider de l'octroi des assignations à l'intérieur de son secteur de travail et n'afficher que le poste (!!) de son choix.

Et c'est ainsi que depuis plusieurs mois, la DRH refuse de considérer une candidature si celle-ci touche un poste de la même fonction dans un même secteur de travail, mettant fin unilatéralement à toute la pratique passée à ce sujet. À notre point de vue, un poste est caractérisé par des tâches, celles-ci peuvent être différentes d'un poste à l'autre dans un même secteur. En refusant de considérer ces candidatures, la DRH ne respecte pas les dispositions de la Convention collective. L'éclaircissement de la notion de poste est une priorité pour l'automne. D'autres arbitrages sont à venir.

Clause 18.02 - Application du mécanisme de promotion

Nous avons obtenu lors du renouvellement de la Convention collective, que l'employeur tienne compte de l'ensemble de l'expérience pertinente acquise pour déterminer l'échelon de salaire lors d'une promotion, une année d'expérience pertinente correspondant à un échelon salarial. Des divergences sont apparues sur la notion de la pertinence de l'expérience qui doit être considérée. Ce dossier devrait être entendu prochainement devant un arbitre de griefs.

Michel Ducharme

POUR LE COMITÉ :

Antonio Aguirre, Jean-Luc Bisson, Luc Giguère & Claudine Pagé

Comité de négociation

Négociation raisonnée et renouvellement de notre Convention collective de travail

Les rencontres de négociation raisonnée ont repris au ministère du Travail depuis septembre dernier. En l'espace de quelques mois, trois personnes conciliatrices différentes se sont succédé dans notre dossier, soit madame Suzanne Thérien qui a travaillé longtemps dans notre dossier, remplacée par M. Pierre L'Ecuyer, lui-même remplacé par M. Pierre Chicoine, le nouveau conciliateur dans notre dossier. Les discussions se poursuivent difficilement avec la méthode proposée par le ministère du Travail qui est la négociation basée sur les intérêts (NBI). Actuellement, le sujet porte sur la révision de toute la mécanique de dotation. Il y aura des rencontres de négociation raisonnée aux deux semaines jusqu'à la fin décembre. La dernière rencontre servira de bilan.

La négociation raisonnée est un processus continu qui demande beaucoup de préparation car les discussions évoluent constamment. Ce processus n'est pas lent seulement au 1244 mais dans tout le secteur universitaire où cette méthode est appliquée.
F.D.

Comité de santé et sécurité au travail

Que fait le Comité santé-sécurité pour nos membre en 2005-2006?

Pour l'année qui se présente nous avons l'intention d'être pro-actif dans notre démarche auprès de vous et de l'Employeur.

Les principaux sujets dont nous nous occupons sont:

- ✓ L'ergonomie des postes de travail ;
- ✓ L'évaluation de risques inhérents aux fonctions ;
- ✓ La santé et la sécurité de nos animaliers et des personnes salariées travaillant avec des animaux.

Nos principales réalisations:

Dossiers d'ergonomie dans les bibliothèques permettant aux membres d'avoir un mobilier adapté aux nouvelles technologies, tables et chaises.

Pavillon Roger-Gaudry, remplacement des portes permettant l'évacuation du pavillon en dehors des heures normales d'ouverture.

Christine Carette (#8920)

POUR LE COMITÉ :

Hélène Laliberté (#3924) coordonnatrice

Hélène Lavigne (#1208)

Pierre Bédard (#1284)

Carole Arsenault (#3130)

Michel Cloutier St-Hyacinthe

Représentant à la prévention

Bonjour à tous,

Voici quelques informations concernant la protection des yeux et des pieds.

Lunette de protection : Cette information a déjà été donnée mais je trouvais important de faire un rappel sur le *Guide de protection oculaire* et les procédures qui s'y rattachent. Le Comité paritaire de santé et de sécurité du travail SEEUM/1244 a adopté, le 14 mai 2002, le *Guide de protection oculaire et procédures*. Ceci permet aux employés, qui doivent dans le cadre de leur travail porter une protection aux yeux, d'acquérir des lunettes de protection oculaire ajustées à leur vision.

Bottes ou souliers de travail : La question suivante est souvent posée : « J'ai des bottines de travail, quel est le délai pour que l'Employeur m'en achète une nouvelle paire? » *La loi ne prévoit pas de délai, lorsque vos bottes de travail ne sont plus bonnes, il faut les changer.* Par ailleurs, l'article 51 de la Loi sur la santé et sécurité du travail (LSST) prévoit que l'employeur doit « fournir **gratuitement au travailleur** tous les moyens et équipements de protection individuels choisis par le Comité de santé et de sécurité ... ou, le cas échéant, les moyens et équipements de protection individuels ou collectifs déterminés par règlement ».

SCFP – FTQ Syndicat des employé(e)s 1244 de l'Université de Montréal (SEUM)

« Je suis temporaire et l'Employeur me demande de fournir mes bottes de travail, dois-je les fournir ? » Dès votre embauche, vous devenez un travailleur ou une travailleuse. Par conséquent, **dès votre première journée de travail**, l'Employeur est lié par l'article 51 de la Loi et doit donc fournir gratuitement l'équipement de protection approprié.

Si vous avez d'autres questions concernant l'équipement de protection, veuillez m'envoyer vos questions par courriel ou tout simplement me téléphoner, il me fera plaisir de répondre à vos questions.

Normand Mc Duff, représentant à la prévention.
Téléphone : (514) 343-6111, poste 1520 ou
Courriel : normand.mc.duff@umontreal.ca

Comité des nouvelles technologies de l'information et des communications

Le Bureau de la sécurité informatique nous a fait parvenir la nouvelle *Politique de sécurité informatique et d'utilisation des ressources informatiques de l'Université de Montréal*. Des séances d'information sont prévues cet automne par le Bureau. Cette politique a pour but d'encadrer la pratique informatique. Une telle politique aura des implications sur l'usage que nos membres peuvent faire du matériel informatique prêté par l'Employeur dans le cadre de leur fonction. C'est à suivre.
F.D.

Comité des rentes et assurances

Recours collectif

Le SGPU a placé un recours collectif au nom de tous les groupes participant au Régime de retraite de l'Université de Montréal (RRUM). Le recours vise les cinq membres du Comité de placement du RRUM qui siégeaient à cette époque lorsque la fraude du fonds Lancer est arrivée. Le montant de la fraude s'élève à plus de 145 M \$ comprenant l'investissement initial

et les intérêts. Les discussions sur ce dossier se poursuivront cet automne.

F.D.

Assurance Croix bleue

Le Comité intersyndical des rentes et assurances, avec l'aide de l'actuaire syndical Jean Belleville, avait demandé à la Croix Bleue, en mai dernier, d'annuler le déficit accumulé au cours des années du régime d'assurance collective. La Croix Bleue a répondu le 10 août dernier qu'elle acceptait de l'éliminer en date du 31 mai 2005. Enfin, une bonne nouvelle!

F.D.

Rapport du congrès CTC

Le congrès a eu lieu du 13 au 17 juin 2005, à Montréal. Le Conseil du travail du Canada (CTC) représente, entre autres, l'ensemble des syndicats canadiens qui sont comme nous affiliés au SCFP. Il fait des représentations politiques au sein du gouvernement fédéral ainsi qu'au niveau international. Il y a eu plusieurs résolutions sur les Partenariats public-privé (PPP). Plusieurs provinces sont déjà envahies par les PPP.

Il y a eu des résolutions sur le programme entre les États-Unis et le Canada pour surveiller les vols aériens au-dessus des États-Unis. Les Américains font une enquête en profondeur sur les passagers avant l'embarquement. Le Québec est à l'avant-garde avec ses lois (ex. : les garderies, l'union civile, etc.) contrairement aux provinces de l'ouest.

Charles Normandin & Mario Roy

Congrès national du SCFP de 2005

Le 22^e congrès national aura lieu à Winnipeg, du 3 au 7 octobre. Les débats porteront sur la Politique d'orientation stratégique de 2005-2007. Les trois objectifs stratégiques sont : la consolidation de notre pouvoir de négocier;

l'accroissement de notre efficacité au jour le jour; et l'intensification de notre campagne pour stopper la sous-traitance et la privatisation. D'autres enjeux importants pour le syndicat national sont abordés dont, entre autres, la représentation des femmes à tous les niveaux de l'organisation. Les finances du SCFP demeurent solides. De même, la Caisse nationale de défense demeure stable, même s'il y a des demandes croissantes d'argent pour les campagnes. Les membres de la délégation au congrès: France Desbiens, Jean-Pierre Le Clerc et Mario Roy feront un rapport au retour.

F.D.

Notre site Internet

Toutes les informations que nous publions sont disponibles sur le site Internet du Syndicat. Vous pouvez aussi le consulter pour le suivi des affichages de postes. Nous vous rappelons son adresse:

www.seum-1244.com

Un rappel/saviez-vous que...

Ancienneté des temporaires

Afin de permettre à chacune des personnes temporaires de suivre l'évolution de son ancienneté, on trouvera sur le site Web du Syndicat (www.seum-1244.com) une mise à jour (deux fois par mois) de l'ancienneté accumulée des personnes salariées temporaires. Nous vous invitons à vérifier régulièrement l'état de votre ancienneté. Ainsi, dans le cas des personnes remplaçantes ou surnuméraires à temps partiel, le temps accumulé continue d'être comptabilisé aux deux (2) semaines (chaque période de paie). Il pourrait arriver que, sur les listes de candidatures suivant un affichage, le temps travaillé jusqu'à la dernière journée de l'affichage ne soit pas exact n'ayant pas été déclaré. Si cela arrive, il vous faudra demander à la DRH de

procéder aux correctifs requis (les listes de candidatures apparaissent sur le site web du Syndicat)

Pour toutes corrections à votre dossier, veuillez aviser la DRH avec copie conforme au Syndicat dans les plus brefs délais.

Augmentation d'échelon pour les personnes salariées temporaires

À chaque tranche de trois cent soixante-cinq jours (365) d'ancienneté, la personne salariée temporaire a droit à une augmentation d'un échelon (annexe J – article 18). Si vous constatez que vous n'avez pas reçu l'augmentation d'échelon, il faudra en aviser la DRH (avec copie au Syndicat) afin que les correctifs soient apportés.

Affichage de la liste d'ancienneté des personnes régulières et temporaires

La liste d'ancienneté pour les personnes régulières ainsi que pour les personnes temporaires sera affichée prochainement dans tous les secteurs de travail, accompagnée d'un communiqué de la DRH. Suite aux correctifs qui ont été apportés à la liste d'ancienneté des personnes salariées temporaires, une mise à jour a été faite en août dernier pour toutes les personnes qui sont devenues régulières depuis le retour de la grève, aucune de celles-ci n'avaient la bonne date d'ancienneté.

LE COMITÉ DE GRIEFS