

# Le Syndiscope Express

Décembre 2005

Numéro 2

## Mot du président



Bonjour,  
Les membres du Bureau syndical, en collaboration avec plusieurs personnes déléguées, ont débuté des tournées de secteurs (tournées de cuisine) afin

de vous rencontrer d'ici au congé des fêtes. Ces tournées de secteurs ont pour but d'écouter vos commentaires sur vos secteurs de travail, sur ce qui s'y passe et sur ce que vous pensez des pressions qui sont mises sur les personnes salariées dans leur quotidien. Nous désirons aussi connaître vos attentes envers le Syndicat. Je vous invite donc à participer en grand nombre pour nous communiquer vos impressions, idées ou commentaires, positifs ou négatifs, c'est important pour nous de tout savoir. Il est important aussi de nous tenir au courant de tout changement ou restructuration dont vous êtes témoins. Le seul moyen que nous avons de pouvoir surveiller si la convention collective de travail est respectée partout, c'est que nous soyons informés par les membres sur le terrain.

La négociation raisonnée au ministère du Travail est suspendue depuis que l'Assemblée générale a adopté une résolution à cet effet, c'est-à-dire tant que le « blitz d'évaluation » ne sera pas réglé de façon satisfaisante et que les deux parties affectent les effectifs nécessaires pour le régler. Nous avons donc approché des membres du Syndicat qui avaient des connaissances en évaluation pour leur demander de se joindre au Comité d'évaluation afin de compléter les enquêtes des dossiers qui seront discutés en comité mixte. Le but de cette résolution est de faire bouger la DRH dans le dossier du « blitz d'évaluation » arrêté depuis mai 2005. À cette époque, il y avait des dossiers pratiquement terminés qui auraient pu être

réglés depuis ce temps. Une réunion a eu lieu à la fin novembre avec la nouvelle coordonnatrice en rémunération, madame Josée Veilleux, entrée en fonction le 17 novembre dernier. Elle remplace Richard Courtois qui a quitté l'Université pour le privé. Ce dossier est à suivre.

Depuis son entrée en fonction, le nouveau directeur, Luc Vinet, mentionne à chaque fois dans ses discours ou ses entrevues qu'il désire des changements dans les relations de travail. Pourtant, rien ne change dans le quotidien. Le fait est que monsieur Vinet donne des directives mais ce sont les mêmes intervenants à la DRH qui les exécutent à leur façon. Depuis le retour de la grève en 2003, le secteur des ressources humaines a fait un bond en arrière dans sa gestion interne, c'est comme si on était de nouveau à l'époque où chaque secteur était ce que l'on appelait une *tour de cristal*, c'est-à-dire qu'il agit de façon individuelle comme s'il était une PME et ne partage plus les informations ou ententes avec les autres secteurs de la DRH.

Souvent, quand nous discutons de problèmes qui ont des répercussions dans plus d'un secteur, on s'aperçoit que les informations ne sont pas partagées avec les autres secteurs qui pourraient être touchés ou affectés par les discussions. Par exemple, lors de la dernière négociation nous avons changé la méthode de rémunération des techniciens de catégorie 1. Avant il y avait une échelle salariale définie et conventionnée, mais lors de la dernière négociation elle a été remplacée par une majoration en pourcentage (4-8-12%) du dernier palier des classes de salaire au niveau technique. Ce changement a des implications pour le secteur de gestion des systèmes dans l'implantation de la nouvelle structure de salaire faite en 2003 et rétroactive à 2001, mais il ne leur avait pas été transmis par la Division des relations de travail. Ce sont les représentants du Syndicat qui ont appris le changement aux responsables du

secteur des systèmes en discutant avec eux pour faire la concordance des différents titres de fonction. Ces derniers étaient furieux de ne pas en avoir été informés à l'interne.

Nous avons entendu parler d'une consigne interne de la DRH qui ordonne que toute décision ou information qui doit sortir de la DRH doit passer par le bureau de la directrice générale. C'est un peu particulier quand on sait que tous les changements faits par l'équipe de la DRH depuis 2002 ont pour but de mettre l'accent sur la performance et l'efficacité dans leurs nouvelles façons de faire la sélection des candidats lors de comblement des postes. C'est particulier de constater qu'ils n'appliquent pas le même principe à eux-mêmes.

Je crois que, si les différents secteurs de la DRH collaboraient, les relations de travail seraient plus faciles. L'autre facteur qui ne facilite pas les relations de travail est d'être toujours mis devant les faits accomplis. Les changements sont faits sans nous informer, ce qui nous amène dans une situation de confrontation qui ne se produirait pas si nous étions impliqués ou informés des changements désirés. Dans les dossiers où nous avons insisté pour travailler ensemble, souvent avec la pression de la conciliatrice, nous sommes arrivés à des résultats qui satisfaisaient les deux parties. Le meilleur exemple est le dossier de l'ancienneté des temporaires. Au départ, nous contestions auprès de la DRH les erreurs constatées et les mauvaises corrections, mais lorsque la conciliatrice a convaincu les représentants patronaux de travailler en collaboration, puisque de toute façon le Syndicat les surveillerait et qu'ils devraient faire les corrections par la suite, nous avons alors travaillé ensemble sur ce dossier et sommes arrivés, non sans peine, à un résultat satisfaisant pour les parties. Ce qui prouve que, quand nous sommes partie prenante dans la recherche de solutions, nous arrivons à des résultats.

*Mario Roy*

### **Bureau syndical**

#### **Tournée de secteurs**

C'est sous le thème « *Respect et reconnaissance, c'est aujourd'hui que ça commence !* » que la tournée de secteurs a débutée au courant du mois de novembre. Il est important que nous soyons présents en grand nombre à ces rencontres pour discuter de vos préoccupations et préparer la relève syndicale. Plus nous serons actifs et présents, plus l'Université respectera nos droits. S'il n'y a pas de rencontre dans votre secteur avant la période des fêtes, ne vous inquiétez pas, nous reprendrons la tournée en janvier 2006.

*F.D.*

#### **CASUM**

La CASUM (Coalition des associations et syndicats de l'Université de Montréal), dont nous sommes membres depuis quelques années déjà, s'est réunie le 14 novembre dernier pour faire le point sur la grève du SGPUM où le ralentissement des négociations fait craindre le pire pour la session des étudiants. Une rencontre a eu lieu avec la haute Direction pour les inciter à régler dans les meilleurs délais. À suivre.

*F.D.*

#### **Régime Québécois des congés parentaux**

À partir de janvier 2006, un nouveau régime parental entrera en vigueur. Voir « Annexes » aux pages 10-11.

### **Comité d'aide aux employées & employés**

#### **Relance du Comité**

Nous avons vécu collectivement de grands émois lors de la dernière grève en février 2003. Nos nerfs ont été mis à rude épreuve durant trois mois et demi et, ce n'est pas sans déchirure que nous avons, toutes et tous, regagné nos milieux de travail. Plusieurs d'entre nous ont gardé une rancœur énorme envers les événements et les gens qui nous entourent. Malheureusement pour nous, nous n'avons pas fini nos crêpes. Nous avons pu constater, à l'assemblée générale du 25 octobre dernier,

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

---

que l'Université ne met pas tous les efforts nécessaires pour régler nos dossiers de négociation, de griefs, d'évaluation et d'équité salariale. Pour plusieurs d'entre nous, le sentiment d'appartenance à l'Université de Montréal et le plaisir de travailler au sein de cette entreprise se sont évaporés. Des gens qui travaillent ici depuis plus de trente ans ne reconnaissent plus la dynamique qui régnait en ces lieux autrefois.

La perfection n'est pas de ce monde, nous le savons. Par contre, la volonté de retrouver un climat décent de travail nous appartient à nous, les quelques 2000 employées et employés que nous sommes. Dans cette optique, le Comité d'aide aux employées et employés souhaite renouveler son engagement envers les membres du Syndicat des employées et employés de soutien de l'université de Montréal, le 1244. Pour ce faire, nous sollicitons votre aide et vos manifestations car, ce qui fait vivre un comité est de savoir que nous sommes là pour des gens, que nous pouvons aider à améliorer nos relations humaines de façon humaine.

Les membres du Comité d'aide aux employées et employés sont Jean-Luc Bisson, France Desbiens et Mélanie Gagné. Nous sommes là pour vous. Il y a déjà eu, à une certaine époque, des conférences qui étaient organisées par le Comité, de la promotion des services que nous offrons et une implication plus près de nos membres. Nous réfléchissons à une façon de faire revivre ce Comité avec tout ce qu'il est et ce qu'il peut encore devenir. Nous avons déjà approché un conférencier et travaillons à une brochure d'information sur notre Réseau de déléguées et délégués sociaux. Par la même occasion, nous lançons un appel aux personnes déléguées sociales qui ont déjà suivi la formation et qui seraient intéressées de poursuivre leur engagement directement dans leur milieu de travail. Nous les invitons à prendre contact avec le Comité, ce qui nous permettrait de mettre nos informations à jour. De même, si vous êtes une personne à l'écoute des autres, vous pouvez vous joindre à nous et faire partie du Réseau de déléguées et délégués sociaux du 1244. Une formation est offerte par le Conseil régional du Montréal Métropolitain (CRMM). Le tout est parrainé par

l'organisme Centraide qui nous permet d'aider et de donner du support à nos collègues de travail qui en ont besoin. De tels réseaux existent ailleurs, comme à la SAQ, Air-Transat, Bombardier, les Cols bleus, etc. Même les enseignants appartenant à d'autres syndicats ont commencé à introduire ce type de réseau...car les résultats d'entraide sont très appréciés. Communiquez avec nous !  
Solidairement vôtre,

*Le Comité d'aide aux employées et employés  
Jean-Luc Bisson, France Desbiens & Mélanie Gagné*

### **Comité d'évaluation**

#### **« Blitz d'évaluation des fonctions »**

Rétrospective

30 août 2005 - Offre verbale de l'Employeur sur le « blitz d'évaluation » conditionnelle à la reconduction de la convention collective et à l'acceptation des augmentations salariales consenties au secteur public.

8 septembre 2005 - Le Conseil syndical rejette l'offre verbale de l'Employeur. Le Conseil ne veut pas que le blitz soit interrelié à la signature de la convention collective

19 octobre 2005 - Offre écrite de l'Employeur sur le « blitz d'évaluation » pour une dizaine de demandes sur 95. Cette offre demeure sujette aux mêmes conditions qu'au mois d'août 2005.

20 octobre 2005 – Le Conseil syndical rejette de nouveau l'offre de l'Employeur.

25 octobre 2005 - L'Assemblée générale rejette massivement le dépôt écrit de l'Employeur et une proposition visant à suspendre la négociation raisonnée tant et aussi longtemps que le dossier du « Blitz d'évaluation » ne sera pas réglé, est déposée et adoptée à l'unanimité par l'Assemblée. Un Comité d'action est créé pour décider des moyens d'action à entreprendre dans chaque secteur de travail pour toutes les fonctions touchées par le blitz d'évaluation.

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

---

17 novembre 2005 - Une nouvelle Conseillère principale en rémunération, M<sup>me</sup> Josée Veilleux, arrive à la DRH pour remplacer M. Richard Courtois qui a quitté l'Université de Montréal.

24 novembre 2005 - 1<sup>ère</sup> rencontre avec les responsables patronaux pour l'évaluation. Le but de la rencontre est de nous présenter la nouvelle Conseillère principale et de vérifier la liste des demandes qui sont incluses dans le blitz. Il leur manquait dans leur liste environ une trentaine de demandes.

29 novembre 2005 - 2<sup>e</sup> rencontre pour discuter de notre façon de procéder pour accélérer le processus du Blitz. Une prochaine rencontre est prévue le 9 décembre 2005 afin de finaliser la liste des demandes et produire un calendrier des rencontres pour le Comité mixte d'évaluation.

*Monique Marinelli  
Pour le Comité d'évaluation*

### **Comité d'information**

Voici le deuxième numéro du *Syndiscope Express*. Nous essayons de l'améliorer à chaque parution. Si vous avez des idées, n'hésitez pas à nous les communiquer.  
F.D.

### **Comité de griefs**

#### **Notion de poste**

L'audition du grief sur la notion de poste qui devait être entendu le 25 octobre 2005 a été reportée au 6 décembre prochain.

La DRH continue de soutenir que des postes ça n'existe pas, qu'il n'y a que des fonctions. Les gestionnaires des différents secteurs de travail, auraient donc selon elle, toute la latitude pour changer du tout au tout le travail d'une personne salariée en modifiant l'assignation des tâches.

Ainsi un gestionnaire pourrait interchanger les tâches des personnes salariées d'un même secteur qui occupent une même fonction. Par exemple, le poste de secrétaire du doyen (TCTB) devient vacant et au lieu d'afficher ce poste, le gestionnaire décide que dorénavant la secrétaire du vice-doyen (TCTB) deviendra la secrétaire du doyen, c'est donc le poste de secrétaire du vice-doyen (TCTB) qui serait affiché et non pas le poste réellement vacant.

**Selon la DRH, les postes seraient interchangeables en tout temps, qu'ils soient vacants ou non.**

**Nous soutenons qu'il existe plusieurs postes dans une même fonction et que ces postes sont distincts, possèdent des particularités qui leur sont propres et qu'ils ne sont pas interchangeables selon le bon vouloir du gestionnaire.**

Pour la DRH un gestionnaire peut décider qu'une TGDE qui s'occupe du premier cycle, assume dorénavant les tâches liées à la gestion des dossiers aux études supérieures.

Ainsi nous pourrions aussi poser notre candidature sur un poste et occuper un autre poste du même secteur parce que le gestionnaire jugerait que nous serions plus efficaces dans l'autre poste de la même fonction ayant des tâches différentes. Ou encore, nous pourrions mettre fin à une période d'essai et être réintégré dans un autre poste, alors que selon l'article 9.09 de la convention collective, il est prévu de revenir sur **notre** poste.

Pourtant, la DRH encourage les gestionnaires à ajouter des exigences additionnelles pour choisir le meilleur candidat pour un poste. Quelle meilleure façon de contourner l'ancienneté. Quelle incohérence!

Il peut sembler parfois tentant pour des personnes qui occupent la même fonction dans un secteur donné de se voir confier les tâches d'un autre poste. Par exemple, la première arrivée va avoir les tâches les plus intéressantes alors que les tâches les moins invitantes sont laissées à la petite dernière arrivée. Il

peut aussi être légitime de vouloir des changements dans notre travail mais **il faut avant tout voir au respect de notre convention collective car elle nous protège des abus**. Le plus souvent ce que l'on croyait être un privilège se retourne contre nous. Dans le cas où un gestionnaire décide de favoriser certaines personnes, il en pénalisera d'autres par le fait même. Supposons aussi qu'il y ait un changement de gestionnaire dans un secteur, ce dernier pourrait bien décider qu'il procède à une nouvelle distribution des tâches, établissant ainsi de nouvelles règles qui, selon qu'il aime ou non une personne salariée, peut ainsi la placer dans une position d'avantage ou de vulnérabilité.

Ce n'est pas parce qu'un jour, vous êtes avantagés par les subterfuges de la DRH ou d'un gestionnaire que vous ne serez pas vous-même désavantagés un autre jour. La DRH et les gestionnaires comprennent souvent qu'en distribuant des bonbons, ils divisent pour mieux en faire à leur tête.

On se doit de **refuser** les situations où le gestionnaire du secteur nous offre de changer de poste sans affichage pour afficher celui qui lui convient.

En jouant le jeu des gestionnaires et de la DRH, on adopte un comportement dangereux : on se tire dans le pied ! En acceptant l'inacceptable que soit bafoué un principe non arbitraire tel que l'ancienneté, vous donnez des munitions à l'employeur. Il sera plus difficile de vous défendre si un gestionnaire décidait de vous faire subir un mauvais sort.

La notion de poste est une notion essentielle de notre convention collective. Il ne peut y avoir que 3 façons d'obtenir un poste :

- par affichage
- par remplacement en vertu de la sécurité d'emploi
- par remplacement suite à des limitations découlant d'une maladie (certificat médical)

Nous vous demandons d'être vigilants dans tous les secteurs de travail. Si vous êtes témoin ou victime de ces pratiques qui contre-

viennent à la convention collective, avisez-nous en communiquant avec le Comité de griefs (poste téléphonique 1630 ou 1606) ou avec la responsable au mouvement de personnel (poste téléphonique 1599).

*Le Comité de griefs*

*Michel Ducharme, Luc Giguère, Claudine Pagé & Daniel Santerre*

### **Comité de négociation**

#### **Négociation raisonnée et renouvellement de notre Convention collective de travail**

Pour donner suite à la proposition adoptée à l'Assemblée générale du 25 octobre, la partie syndicale a rapporté à l'Employeur notre position. La négociation raisonnée est suspendue tant que le blitz ne sera pas réglé à notre satisfaction.

*F.D.*

### **Comité des nouvelles technologies de l'information et des communications**

#### **Les virus**

Les virus, les vers et les chevaux de Troie sont des programmes malveillants qui peuvent porter atteinte à votre ordinateur et aux informations qui y sont stockées, ralentir Internet et se servir de votre ordinateur pour contaminer vos amis, votre famille, vos collègues de travail et le reste des internautes.

Pour éviter d'être infecté, il est recommandé d'éviter d'ouvrir des pièces jointes provenant de destinataires inconnus et d'avoir un logiciel antivirus à jour.

Les postes de travail de l'UdeM sont munis du logiciel antivirus McAfee Viruscan 8.0i mais qu'en est-il de votre poste de travail à la maison?

Avant de dépenser 70 \$ pour vous procurer un logiciel antivirus à domicile, sachez que l'Université de Montréal, par son mandataire désigné la Direction générale des technologies

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

---

de l'information et de la Communication (DGTIC), met gratuitement à la disposition de tous ses employés et employées le logiciel antivirus McAfee VirusScan 8.0i en français.

Pour installer gratuitement le logiciel, rendez vous à la logithèque Web de l'UdeM (authentification nécessaire) :

<http://logitheque.dgtic.umontreal.ca>

L'installation est fort simple. Peu de questions vous seront posées car le logiciel est déjà pré-configuré. Si vous avez des difficultés, n'hésitez pas à contacter le Soutien aux usagers des technologies (SAUT) au (514) 343-7288 du lundi au vendredi de 8 h à 18 h ou encore, en complétant une demande d'aide en ligne à l'adresse : [www.dgtic.umontreal.ca/aide](http://www.dgtic.umontreal.ca/aide)

*Eric Romano*

### **L'utilisation d'Internet à des fins personnelles**

Dans cette affaire\*, l'employeur soupçonne un salarié qui a accès à l'Internet pour accomplir certaines tâches, de contrevenir à sa politique sur l'utilisation des ressources informationnelles. Une enquête révèle que l'employé consacre de 30 à 40 % de son temps de travail à naviguer sur Internet, mais que la majorité des sites consultés ne sont pas pertinents, une seule visite étant reliée directement au travail.

Le plaignant, que l'employeur vient de congédier, admet avoir contrevenu à la politique en utilisant Internet à des fins personnelles. La partie syndicale soutient que la preuve ne mentionne pas que cette utilisation ait nui à son travail ou à l'image de l'employeur, puisque les sites consultés n'avaient pas de connotation sexuelle. Le plaignant, pour sa part, invoque le fait que sa charge de travail est insuffisante.

Selon l'employeur, cette faute affecte le lien de confiance et justifie la rupture du lien d'emploi. Il souligne de plus que le plaignant ne peut invoquer le manque de travail pour justifier l'utilisation d'Internet à des fins personnelles.

En l'espèce, l'arbitre déclare que, étant donné la nature de la faute, son caractère répétitif, son importance en terme quantitatif et son caractère dissimulé, la conduite du plaignant constitue une faute grave. Il note de plus que celui-ci n'a pas reconnu que son comportement était fautif et, pour ces motifs, maintient le congédiement.

L'arbitre mentionne toutefois que l'utilisation du temps de travail à des fins personnelles n'est pas anormal, en autant que cela ne touche pas la prestation de l'employé : « *Bien qu'il utilise [...] l'équipement et le temps de l'employeur, qui se formaliserait qu'un salarié téléphone à son enfant [...] ou encore prenne rendez-vous chez son médecin [...].* Selon lui, tout est affaire de circonstances et il n'y a faute grave que si le salarié adopte souvent un tel comportement, privant ainsi son employeur de sa prestation de travail.

*\*Syndicat Canadien de la fonction publique, section locale 4140, et Les centres jeunesse de l'Outaouais, D.T.E. 2005T-961  
Article paru dans SCFP en bref, 28 novembre 2005, p.3*

### **COMUTIC**

Le vice-recteur adjoint à la DGTIC, M. Pierre Bordeleau, a mis sur pied le COMité des Utilisateurs des TIC (COMUTIC). Les membres du Bureau syndical ont soumis la candidature d'Éric Romano à titre de membre du nouveau comité où il représentera le personnel de soutien.  
*F.D.*

### **Comité du triangle rose**

Quelques membres du Comité du Triangle rose ont participé à la 3<sup>e</sup> conférence nationale « Solidarité et Fierté » du CTC (Congrès du travail du Canada) intitulé « *De l'égalité juridique à l'égalité sociale* ».

Des spécialistes ont fait le point sur le militantisme LGBT (lesbiennes, gais, bisexuels et transgenres), incluant les syndicalistes, et sur

les acquis des deux dernières décennies au Canada.

D'impressionnantes victoires pour les droits LGBT ont eu lieu récemment dans la législation, entre autres, pour le mariage qui a réalisé l'égalité juridique complète pour les gais et lesbiennes au Canada. Il reste tout de même beaucoup à faire, notamment en matière d'égalité sociale pour que ces droits acquis récemment puissent se concrétiser dans le quotidien des LGBT, entre autres, pour ceux s'étant affichés dans leur milieu de travail ou qui hésitent encore à le faire.

Les membres du Comité du Triangle rose ont participé à des conférences et des ateliers dans lesquels les militants LGBT ont exprimé leur vécu dans leur milieu de travail respectifs et ont participé à l'élaboration d'un plan d'action pour les syndicats, les sections locales et les communautés LGBT. Ce plan devrait être mis en application par le CTC d'ici sa prochaine conférence « *Solidarité et Fierté* » dans 4 ans.

*Le Comité du Triangle Rose  
Robert Colin, Jean-Pierre Le Clerc, Claude Picard & Éric Romano*

### **Rapport du congrès SCFP National**

C'est sous le thème « *SCFP au cœur de l'action* » qu'a eu lieu le congrès, du 3 au 7 octobre 2005, à Winnipeg. Le Congrès fut surtout marqué par une présence nombreuses de jeunes déléguées et délégués et par une résolution demandant une modification aux statuts du National. Cette résolution, la C27, demandait la création de cinq postes de vice-présidentes au Conseil exécutif national afin d'avoir plus de femmes à cette instance où elles sont sous représentées depuis des années (22 % seulement). Il s'agissait d'une mesure temporaire et ces cinq femmes auraient siégé à un groupe de travail devant mener une recherche sur le vaste dossier des femmes au SCFP. La création du groupe de travail a été adoptée mais, malheureusement, la C27 n'a pas obtenu la majorité des deux tiers exigée

pour un changement aux Statuts. Les enjeux des femmes seront donc importants au prochain congrès.

Un document d'action intitulé « *Gagner du terrain : Programme d'orientation stratégique du SCFP : 2005-2007* » a aussi été adopté. Il propose des moyens de luttés contre la privatisation et la sous-traitance. Il propose aussi d'augmenter la syndicalisation et la représentation des groupes. C'est dans cette optique que le document proposait l'adoption du groupe de travail sur les femmes et la résolution C27 afin que celles-ci soient représentées proportionnellement à leur nombre au SCFP National (soit 60 %). Quant aux finances, elles se portent très bien.

*France Desbiens, Jean-Pierre Le Clerc & Mario Roy*

### **Notre site Internet**

Du nouveau ! Chaque comité possède sa propre page Web. Il suffit de cliquer sur le lien « comités » pour y entrer. De plus, les listes d'ancienneté des temporaires et du personnel régulier sont maintenant accessibles sur le site.

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](http://www.seum-1244.com)



**Un rappel/saviez-vous que...**  
« Santé et sécurité au travail »

**Victime d'un accident de travail ou d'une lésion professionnelle**

Lorsque vous êtes victime d'un accident de travail ou d'une lésion professionnelle, l'Employeur peut vous assigner à un travail. Par contre pour que cette assignation soit possible, votre médecin doit répondre à trois questions : "Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, article 179".

1. le travailleur est raisonnablement en mesure d'accomplir ce travail;
2. ce travail ne comporte pas de danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique du travailleur compte tenu de sa lésion; et
3. ce travail est favorable à la réadaptation du travailleur.

Si votre médecin répond non à une de ces questions, il n'y a pas de possibilité pour l'Employeur ou la CSST de contester votre médecin. Advenant que votre médecin est d'accord avec l'assignation proposée par l'Employeur, mais que vous êtes en désaccord avec la décision de votre médecin car vous croyez que vous n'êtes pas raisonnablement en mesure d'accomplir les tâches auxquelles l'employeur vous a affecté, vous pouvez contester votre assignation à la CSST "Loi sur la santé et la sécurité du travail, article 37 à 37.3".

---

**La travailleuse enceinte**

Vous êtes enceinte, alors vous devez savoir :

Toute travailleuse qui croit que son travail comporte des dangers doit d'abord consulter son médecin ou le médecin responsable des services de santé de l'établissement. Si le médecin juge qu'il y a danger, il remplira le Certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite. Si ce certificat est délivré par le médecin de la travailleuse, celui-ci devra consulter le médecin de votre établissement ou, s'il n'y en a pas, le

médecin désigné par le directeur de la santé publique du territoire\* où se trouve votre établissement. Le certificat n'est valide que si cette consultation a eu lieu.

Voici la description du programme par la CSST:

«*Pour une maternité sans danger*» est un programme de prévention qui vise d'abord le maintien en emploi sans danger des travailleuses enceintes ou qui allaitent. Il ne s'agit pas d'un congé de maternité. Ce programme s'adresse à toutes les travailleuses dont les conditions de travail comportent des dangers pour elles ou pour l'enfant qu'elles portent ou allaitent. Toutes les femmes auxquelles s'applique la définition du mot travailleuse en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité du travail sont admissibles au programme\*.

Pour plus d'information n'hésitez pas à me contacter :

*Normand Mc Duff*

*Représentant à la prévention*

*Téléphone : 1520*

[Normand.mc.duff@umontreal.ca](mailto:Normand.mc.duff@umontreal.ca)

---

**Un rappel/saviez-vous que...**  
« Convention collective »

**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](http://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)

---

**Rappel - Liste d'ancienneté des personnes temporaires et régulières (Article 8.06)**

Depuis le 7 novembre dernier, la liste d'ancienneté des personnes salariées temporaires (personne remplaçante ou surnuméraire) ainsi que celle des personnes salariées régulières sont affichées dans tous les secteurs de travail, en vertu de l'article 8.06 de la convention collective de travail.

Un réajustement de l'ancienneté a été effectué pour plusieurs personnes qui étaient temporaires et qui ont obtenu des postes réguliers depuis le 19 mai 2003. Nous demandons tout particulièrement à ces personnes de bien vérifier leur date d'ancienneté. Les deux listes d'ancienneté se retrouvent aussi sur le site Web du Syndicat.

**Pour toutes corrections à votre dossier, veuillez aviser M<sup>me</sup> Sylvie Dubuc, de la DRH, avec copie conforme au Syndicat dans les plus brefs délais (courriel ou poste 4827).**

---

**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.

---

**Consultation de votre dossier à la DRH**

Vous pouvez consulter votre dossier en présence d'un représentant de la Direction des ressources humaines, en particulier ceux du secteur des Avantages sociaux, durant les heures régulières de travail et ce, sans perte de votre salaire régulier. À votre demande, les Avantages sociaux doivent vous remettre une copie du rapport du médecin de l'Employeur. (Article 5.20)

---

**Présence et soutien par un représentant syndical**

L'employeur ou n'importe lequel de ses représentants, en particulier ceux du secteur des Avantages sociaux, ne peut vous refuser d'être accompagné d'un représentant syndical. À plus forte raison, lorsque ce sont des représentants des Avantages sociaux, puisque les personnes salariées en assurance-salaire sont souvent plus vulnérables. (Article 5.20)

---

**Journées maladies et Fausse déclaration**

Si vous remplissez le formulaire SASF-52 pour déclarer plus d'une journée de maladie et être rémunéré par l'assurance-salaire, alors que vous n'étiez pas malade, vous faites une fausse déclaration. Vous pouvez encourir des mesures disciplinaires si vous faites une fausse déclaration concernant vos absences maladies. Si votre gestionnaire vous demande de poser cette action, vous devez, encore plus, refuser puisque cela constitue une fausse déclaration et vous rend vulnérable. (Article 31.12)

---

**Confidentialité de la nature d'une absence maladie**

Lors ou suivant une absence maladie, vous n'êtes pas tenu de divulguer, sous aucun prétexte, à votre supérieur immédiat la nature de votre maladie ou de votre blessure ou le diagnostic apparaissant sur le certificat médical. (Article 31.13)

---

**Utilisation des congés personnels**

Vous ne pouvez pas "coller" un congé personnel à tout autre congé ou absence prévue à la convention (congé férié, vacances ou congé maladie) sauf aux congés sociaux (décès, mariage, déménagement, affaires légales). On peut prendre ses congés personnels en demi-journée; il vous est aussi permis d'utiliser tous vos congés personnels d'un seul coup (Article 22.07)

---



**Le régime Québécois des congés parentaux sera modifié le 1er janvier 2006.**

**Ce tableau vous donne les grandes lignes des modifications apportées.**

	Régime actuel (fédéral)	Régime québécois (entrera en vigueur le 1er janvier 2006)
Durée du congé	50 semaines à 55 % du salaire	50 semaines à 70 % du salaire ou (au choix) 40 semaines à 75 % du salaire
Revenu max assurable	39 000\$	57 500\$
Revenu min. pour être admissible	4 470\$	2 000\$
Nombre min. d'heures travaillées requis pour être admissible	600 heures	Aucun
Prestation de paternité	Aucune	5 semaines à 70% du salaire
Travailleuses autonomes	Exclues	Incluses
Délai de carence	2 semaines	Aucun

Pour être admissible au Régime québécois d'assurance parentale, il faut :

- être le parent d'un enfant né le ou après le 1er janvier 2006;
- ou être le parent d'un enfant adopté le ou après le 1er janvier 2006;

De plus, il faut rencontrer ces autres critères :

- être une personne travailleuse salariée qui réside au Québec au début de la période de prestation;
- OU être une personne travailleuse autonome qui réside au Québec au début de la période de prestations et qui résidait au Québec le 31 décembre de l'année précédant le début de la période de prestation;
- ET avoir cessé d'être rémunéré à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant mineur;
- ET être une personne travailleuse salariée à temps plein assujettie à la cotisation et dont le revenu assurable est d'au moins 2000 \$;
- OU être une personne travailleuse salariée à temps partiel assujettie à la cotisation et dont le revenu assurable est d'au moins 2000 \$;
- OU être une personne travailleuse autonome assujettie à la cotisation et dont le revenu assurable est d'au moins 2000 \$.

**TABLEAU DES COTISATIONS**

Niveau de salaire	Rabais A-E*	Cotisation RQAP**	Écart
<b>Employés (0,416%)</b>			
20 000 \$	68 \$	83 \$	15 \$
40 000 \$	133 \$	166 \$	33 \$
57 000 et plus	133 \$	237 \$	104 \$
<b>Employeurs (0,583%)</b>			
20 000 \$	95 \$	117 \$	22 \$
40 000 \$	186 \$	233 \$	47 \$
57 000 \$ et plus	186 \$	332 \$	146 \$
<b>Travailleurs autonomes (0,737 %)</b>			
20 000 \$	0 \$	147 \$	147 \$
40 000 \$	0 \$	295 \$	295 \$
57 000 \$ et plus	0 \$	420 \$	420 \$

\*Rabais Assurance-Emploi – Ce montant sera enlevé en déduction sur vos payes (Fédéral).

\*\*Application des taux de cotisation selon la prépublication dans la Gazette officielle du Québec du 7 septembre 2005 – Ce montant sera ajouté aux déductions provinciales.

Source : Conseil de gestion de l'assurance parentale, site Internet

**L**es membres du Bureau syndical profitent de l'occasion pour vous souhaiter ses meilleurs vœux de Noël et de la Nouvelle Année 2006. Profitez de vos vacances bien méritées et revenez plein d'énergie.

