

Le Syndiscope Express

Mars 2006

Numéro 3

Mot du président



Bonjour à toutes et à tous,

Le 14 février dernier, notre confrère Michel Ducharme a été élu président du Conseil régional FTQ Montréal métropolitain (CRMM) auquel nous sommes affiliés. Nous le félicitons et lui souhaitons un grand succès dans ses nouvelles fonctions. Son départ engendrera des élections pour un poste libéré à temps plein au comité des griefs.

Le recteur effectue une tournée de consultation à travers le campus. Plusieurs personnes salariées sont intervenues en questionnant les affirmations de M. Vinet qui répand que tout va pour le mieux dans les relations de travail. Les personnes salariées interrogent le recteur à ce sujet car ce qu'elles vivent au quotidien et ce qu'elles subissent lors d'un changement de poste n'est pas considéré par elles comme étant le reflet d'un bon climat de travail. Le plus grand nombre de questions et de commentaires en ce sens est venu de personnes qui ne sont pas nécessairement impliquées dans la structure syndicale. Cette situation devrait faire comprendre à la direction de l'Université que les mécontentements ne sont pas que des doléances des représentants syndicaux mais aussi que le constat se fait par les personnes qui subissent ces situations.

Dans le cadre du « blitz d'évaluation », le fonctionnement du comité mixte va bien mais nous sentons les effets des compressions budgétaires de l'Université. Il faudra probablement aller devant un arbitre d'évaluation afin de régler des dossiers pour lesquels nous considérons qu'une augmentation au niveau du pointage de certains sous-facteurs est justifiée. Nous avons déjà planifié un budget dans nos finances pour

aller en arbitrage. Le dossier des agents et des agentes de secrétariat a été paralysé par le rattachement à leur dossier d'un profil de compétences que la DRH désire appliquer à la fonction pour toutes personnes qui voudront y accéder dans le futur. Ce dossier est réglé.

Dernièrement, une lettre de mise en demeure a été envoyée à plusieurs personnes qui n'avaient toujours pas commencé à rembourser le prêt que le syndicat leur avait consenti lors de la dernière grève en 2003. Il y a également eu des lettres d'avis qui ont été envoyées à des personnes qui avaient arrêté leurs paiements sans justification ou omis de prendre des arrangements avec le syndicat. Plusieurs relances avaient été faites auprès des personnes concernées mais, comme aucun arrangement n'avait été pris, le dossier des prêts a été présenté en conseil syndical. C'est ce dernier qui nous a demandé de prendre les moyens nécessaires, incluant la Cour des petites créances s'il le faut, pour récupérer ces argents qui appartiennent à l'ensemble des membres du 1244. Toute modalité d'arrangement raisonnable est possible car nous ne sommes pas là pour égorger qui que ce soit.

Bonne lecture,

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 débuté au cours du mois de novembre 2005. Elle n'a pas repris en janvier, car à la suite du décret du gouvernement, du règlement des professeurs et du déficit de l'Université, nous devons réorienter l'objectif de ces rencontres.

F.D.

Carte de membre

Que vous soyez une personne employée régulière, temporaire, cyclique, ou autre, si vous n'avez pas votre carte de membre du syndicat, il est important de signer un formulaire d'adhésion et de nous le faire parvenir. À la suite de quoi, vous recevrez votre carte de membre plastifiée. Elle est importante, elle peut vous être demandée lors d'assemblées générales, surtout lorsqu'il y a des votes importants. Tous les membres du syndicat ont droit de décider de leurs conditions de travail, alors voyez-y et demandez votre carte de membre ! Pour obtenir un formulaire, appelez au poste 7499.

Il n'est pas nécessaire de signer une deuxième fois le formulaire si vous changez de secteur de travail ou si vous déménagez. La signature du formulaire est seulement pour les personnes qui ne l'ont jamais signé. Si vous avez perdu votre carte, il suffit de nous le signaler et nous vous en émettrons une autre. Merci !
F.D.

Conseil provincial du secteur universitaire (CPSU)

Le CPSU est une structure rassemblant les différentes sections locales du secteur universitaire qui sont affiliées au SCFP-Québec. C'est une structure pour échanger et il est certain que l'union augmente le rapport de force. Du côté patronal, la CRÉPUQ est organisée et se rencontre régulièrement. Le SCFP a plusieurs secteurs et chacun d'eux délègue des personnes représentantes au conseil général du SCFP. L'intérêt de ce dernier est d'uniformiser les conditions de travail, ce qui limite les coûts de fonctionnement, donc nos cotisations. Une loi oblige les secteurs de la santé et des services sociaux à négocier ensemble, mais pas le secteur universitaire. Par contre, les syndicats universitaires sont quand même aux prises avec la clause remorque pour tout ce qui concerne les salaires.

Les syndicats du campus (1244, 1186 et les syndicats de l'École polytechnique) se sont retirés du CPSU en 2001. Il était devenu extrêmement difficile de fonctionner au sein du CPSU et à l'époque, nous ne pouvions que

constater, après maintes discussions, que le regroupement nuisait. Il était donc préférable de se retirer. Sur les thématiques, le CPSU a toujours fonctionné. Mais, aussitôt qu'une décision devait être prise les choses se gâtaient, personne ne voulait s'engager.

Le CPSU a changé. Il s'est donné comme objectif d'augmenter le nombre de ses membres et dans ce but, il intègre des sections locales qui ne font pas partie du personnel de soutien (ex. : chargés de cours). Dans ce cadre, il souhaiterait que les syndicats du campus reviennent au CPSU.

Nous n'en sommes pas encore à l'étape de reprendre un engagement. Pour le moment, les syndicats du campus sont prêts à accepter une invitation à titre d'observateurs pour une certaine période, mais il n'est pas question d'affiliation. Pour y retourner, les changements doivent être concrets et il faudra pouvoir les vérifier. Actuellement, nous collaborons avec les autres syndicats du secteur universitaire quand ces derniers nous contactent et inversement. En ouvrant ses portes à d'autres groupes, le secteur est en train de changer. Il est impossible de prédire quelle sera la nouvelle dynamique. Encore une fois, il est toujours possible de se donner une chance et une opportunité de se parler et d'échanger avec les autres syndicats. Un bilan pourra être fait après un certain laps de temps. Il faudra également définir nos intérêts pour retourner au comité de liaison.

F.D.

Salaires dans la fonction publique versus nos augmentations salariales

La loi 142 a décrété les conditions de travail et les salaires des quelques 400 000 employés et employées du secteur public. Elle accorde 8% d'augmentation pour les quatre prochaines années (2010), après un gel de salaire de deux ans. Quel est l'impact de cette loi spéciale sur nous? Comme nous avons une clause remorque, l'annexe « C » de notre convention collective qui prévoit que nos échelles de salaire sont indexées conformément à la politique salariale des secteurs public et parapublic, pour nous, les augmentations salariales sont les suivantes :

- Période du 1^{er} décembre 2002 au 30 novembre 2003 : **2%** (reçu après la signature de la convention collective et dernière augmentation reçue)
- Période du 1^{er} décembre 2003 au 30 novembre 2004 : **0%**
- Période du 1^{er} décembre 2004 au 30 novembre 2005 : **0%**
- Période du 1^{er} décembre 2005 au 30 novembre 2006 : pour cette période, notre convention collective étant échue, il faut renégocier nos salaires.

Agenda IDComm

Le 1244 aura son propre agenda. Celui-ci inclura de la publicité venant des commerces du quartier (communautaires et autres). Il contiendra aussi des renseignements importants sur les personnes militantes, les comités et les activités du syndicat. Il sera prêt en septembre 2006 et chaque membre en recevra une copie.
F.D.

Comité d'aide aux employées & employés

Feuillet du comité

Le comité a préparé un petit feuillet publicitaire pour faire connaître le Réseau des personnes déléguées au 1244, incluant les différentes ressources d'aide. Il est à noter que n'apparaît dans la liste que le nom des personnes qui ont signifié leur accord ou qui viennent juste de terminer leur formation. Il sera acheminé aux membres en format papier.

Communiquez avec nous !
Solidairement vôtre,

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

Comité d'équité salariale

Le comité d'équité salariale a préparé un document sur l'état de la situation concernant notre plainte ainsi que des explications sur notre

démarche d'équité salariale selon la Loi sur l'équité salariale. Vous pouvez lire le document à l'adresse suivante :

http://www.seum-1244.com/documents/EQUITE/PDF/2006/2006_0210_RAPPORT_EQUITE_SALARIALE.pdf

Comité d'évaluation

Le 15 février dernier avait lieu une rencontre du comité mixte d'évaluation. La partie syndicale a argumenté de nouveau sur l'ensemble des sous-facteurs pour les dossiers de la DGTIC. L'argumentation syndicale a duré environ deux heures et la partie patronale devait revenir avec une réponse lors de la rencontre du 22 février. Cette rencontre avait également pour but de discuter des autres dossiers qui n'ont pas été abordés et qui étaient inscrits à l'ordre du jour. À date, il n'y a pas eu encore de développements dans le dossier de la DGTIC.

En ce qui concerne le dossier des agents/agentes de secrétariat, il y a eu entente et signature sur la description de fonction et sur l'évaluation à la classe 6. Nous sommes toujours dans l'attente d'une proposition de texte de la DRH reconnaissant que les personnes qui occupent la fonction d'agent ou d'agente (actuelles et celles qui ont occupé la fonction depuis juin 2003) détiennent les compétences qui seraient demandées aux personnes qui voudront occuper cette fonction dans l'avenir. Le projet de profil de compétences pour les futures personnes agentes a été corrigé selon les commentaires que nous avons adressés à la DRH. Ce profil devra être soumis à l'Assemblée générale. Des vérifications sont actuellement faites par la DRH afin d'évaluer le temps nécessaire aux calculs et au versement de la rétroactivité compte tenu des nombreux mouvements de personnel survenus dans cette fonction depuis le 10 juin 2003, date de la demande d'évaluation collective. Le nouveau salaire et la rétroactivité devraient être versés au plus tard à la paie du 27 avril 2006 ou plus tôt si possible.

Total des dossiers : 122 incluant les descriptions *Non Officielles* ou les dossiers déjà discutés en comité mixte d'évaluation.

Dossiers enquêtés : 57

Dossiers discutés en comité mixte d'évaluation : 46

Dossiers à enquêter : 65

TOTAL DES DÉCISIONS FINALES : 21, de ce nombre, 12 sont des dossiers qui ne peuvent être évalués (retrait) ou des dossiers qui n'ont aucune rétro à recevoir (pas de rétro)

Le comité d'évaluation

Comité d'information

Nous en sommes au 3^e tirage du *Syndiscope Express*. Pour les personnes qui aimeraient l'avoir en format papier, faites-nous le savoir! Si vous avez des idées, n'hésitez pas à nous les communiquer.
F.D.

Comité de condition de vie et de travail des femmes

8 mars 2006

Cette année, nous vous invitons à vous joindre à l'activité organisée par le comité permanent sur le statut de la femme. Ce dernier a engagé une troupe de théâtre – *Mise au jeu* – qui donnera une représentation à Montréal, le 14 mars, et à St-Hyacinthe, le 8 mars. Nous avons envoyé un courriel pour l'annoncer.



Le thème du 8 mars de cette année est *Pour une réelle égalité, toujours engagées*. Nous avons des affiches au local du syndicat. Si vous en voulez une pour votre milieu de travail, téléphonez-nous !

F.D.

Campagne de financement *La rue des femmes*

Depuis 1994, cet organisme apporte un secours immédiat aux femmes itinérantes et aux femmes en difficulté qui peuvent ainsi retrouver leur fierté, leur dignité car on leur offre gîte, repas, écoute ainsi que des activités thérapeutiques et d'apprentissage. Par l'approche globale axée sur le respect de la personne, ces femmes sont soutenues dans leurs efforts pour sortir de l'isolement.

La campagne de financement vient d'être lancée auprès des syndicats par le Conseil régional FTQ Montréal métropolitain. Elle se tient sous le thème *Aider une femme dans le besoin réveille bien plus qu'un café*.

Source : L'infoCONSEILmétrô, Bulletin d'information du Conseil régional FTQ Montréal métropolitain, vol.29, no.2, février 2006, p.2.

Comité de francisation

Travailler en français

Qu'est devenue la langue de travail à l'Université de Montréal ?

Nous avons pu constater une augmentation alarmante de l'exigence de l'anglais dans les affichages de postes. Nous vous faisons part de notre inquiétude.

À titre d'université de langue française, l'Université de Montréal, dans le préambule de sa politique linguistique adoptée en novembre 2001, énonce trois grands principes :

- *se conformer à l'esprit de la Charte de la langue française;*
- *jouer un rôle exemplaire en faveur de la langue française, langue officielle et*

langue commune du Québec, dans le respect des autres langues, lorsque les circonstances motivent leur emploi;

- *jouer un rôle moteur dans le développement et le dynamisme de la société québécoise, par la promotion du français.*

Concrètement qu'est ce que cela peut vouloir dire pour nous, employés et employées de soutien?

Depuis quelques années, l'exigence de la connaissance nécessaire d'une autre langue ne cesse d'apparaître sur les affichages. Quelques chiffres éloquentes viennent nous interpeller et nous questionner en regard de l'exigence de la connaissance de l'anglais et de l'espagnol. Pour la période allant d'avril 2005 à février 2006, il y a eu 46 postes demandant l'exigence de l'anglais sur un total de 218 postes vacants affichés. Par ailleurs, pour l'un de ces 46 postes, le gestionnaire demandait aussi la connaissance de l'espagnol. Vous pouvez convenir que 46 sur un total de 218 nous donne une moyenne de 1 sur 5, soit 20%.

Notre employeur, une université de langue française, va-t-il oublier le rôle exemplaire qu'il doit remplir dans le développement culturel, social et économique du Québec? Si notre employeur souhaite attirer une clientèle étudiante et professorale de langue étrangère, il se doit de le faire au sein de la société québécoise. Qui dit au coeur de la société, doit aussi dire au coeur de la langue française.

Il doit, comme tous les employeurs du Québec, respecter la Charte de la langue française dont l'article 46 mentionne que :

« Il est interdit à un employeur d'exiger pour l'accès à un emploi ou à un poste la connaissance ou un niveau de connaissance spécifique d'une langue autre que la langue officielle, à moins que l'accomplissement de la tâche ne nécessite une telle connaissance »

.... « Il incombe à l'employeur de démontrer au commissaire du travail ou à l'arbitre que l'accomplissement de la tâche nécessite la connaissance ou un niveau de connaissance spécifique d'une langue autre que le français »

Nécessaire ne signifie pas UTILE, PRÉFÉRABLE pour des besoins futurs de l'employeur. Cela signifie que l'autre langue est en jeu pour pouvoir effectuer efficacement les tâches principales d'un poste.

Actuellement, avec les représentants du comité de grief, nous rencontrons la Direction des ressources humaines et les gestionnaires pour qu'ils nous fassent connaître leurs demandes linguistiques pour les postes affichés. Nous vous informerons du suivi qui sera fait quant à cette hausse fulgurante de l'exigence de la connaissance de l'anglais.

Le mandat du comité de francisation du SEUM-1244 est de promouvoir l'usage du français au travail. D'ailleurs, pour souligner la Francofête annuelle organisée par l'Office de la langue française, vous recevrez par courriel des capsules d'information du format « Saviez vous que ... ». De plus, nous organiserons une activité à l'heure du dîner, de midi à 14 heures, le 24 mars prochain. Il vous sera alloué une heure supplémentaire au dîner. Des informations plus précises vous seront envoyées à ce sujet.

N'hésitez pas à nous contacter.

*Le Comité de francisation
Louise Cauchon : 4348
Claudette Gariépy : 6826*

Comité de négociation

Négociation raisonnée et renouvellement de notre Convention collective de travail

La négociation raisonnée est toujours suspendue pour le moment. Le « blitz d'évaluation » est toujours en cours.

F.D.

Comité de perfectionnement

Profil de compétences

Modifications à l'entente no 25 - Rappel

Plusieurs d'entre vous ont remarqué que la DRH a ajouté aux affichages de postes des fonctions de TCTB, TA et TGDÉ, les qualifications requises et les pourcentages de réussite exigés pour obtenir ces postes. Deux éléments importants ont été modifiés depuis le 26 juin 2003 :

1^e : Depuis le 27 avril 2005, le pourcentage de réussite pour le nouveau test de français est passé de 70% à **60% pour les TA et les TGDÉ** et de 70% à **65% pour les TCTB**.

2^e : Depuis le 9 novembre 2005, l'exigence d'avoir complété le cours d'archivage a été modifiée : la personne salariée retenue à un de ces postes et qui n'a pas déjà suivi le cours devra accepter de se soumettre à la formation.

Profil de compétences

Durée de validité des tests

À l'automne 2005, dans le cadre de la négociation raisonnée, le comité a participé à des discussions afin d'établir une nouvelle durée de validité des tests. La partie patronale souhaite maintenir la durée actuelle qui est de deux ans. La partie syndicale propose de prolonger la durée à cinq ans. Conjointement avec l'employeur, nous avons soumis la question à la Faculté de sciences de l'éducation. Cette dernière nous soumettra ses éléments de réflexion d'ici quelques semaines. Il a été convenu avec l'employeur que la durée de deux ans pour la validité des tests est suspendue tant que les parties n'auront pas conclu d'entente.

Programme de formation TGDÉ

Dans un premier temps, la division Formation offrait le programme de formation TGDÉ uniquement aux personnes salariées régulières détenant un DES et 10 années d'expérience ou à celles ayant un DEC, deux années d'expérience et qui ont complété leur profil de compétences. Quatre sessions de formations comprenant 10 personnes par groupe étaient prévues (septembre, octobre, novembre 2005 et mars 2006). Seulement quatre personnes salariées régulières se sont inscrites. Par contre, plus de 25 personnes salariées temporaires

l'ont fait. Puisque le perfectionnement ne fait pas partie des conditions de travail des temporaires, la division Formation a dû élargir le bassin des candidatures en excluant l'exigence des 10 années d'expérience et le carnet de compétences. Au total 36 personnes se sont inscrites : 28 personnes salariées régulières et cinq personnes temporaires. La DRH nous fait un bilan de la première session et il est entendu que les personnes inscrites devront au moins connaître Windows, Outlook et Internet.

Relève des TGDÉ, projet pilote pour la FAS

La division Formation a mis sur pied un nouveau projet pilote pour solutionner le problème de remplacement des TGDÉ à la FAS. Ce programme vise les personnes salariées régulières de tous les secteurs de la FAS (agente de secrétariat, commis, etc.) Il est conforme à l'article 15 «Affectation temporaire» de notre convention collective. C'est-à-dire, qu'il doit être offert à la personne ayant le plus d'ancienneté dans le secteur étant capable d'accomplir les tâches du poste et pour qui cela représente un salaire supérieur. Les personnes intéressées devront suivre la formation de TGDÉ. Les exigences des 10 années d'expérience et du carnet de compétences complété ne seront pas obligatoires. De plus, ces personnes pourraient être appelées à remplacer dans d'autres départements de la FAS. Ceci ne privilégiera pas les personnes identifiées comme remplaçantes au moment de l'affichage d'un poste de TGDÉ. Le processus de consultation des gestionnaires auprès des personnes salariées de la FAS est terminé et environ six personnes se sont montrées intéressées par le programme. (À suivre)

Projet pilote de formation : «Stratégies, techniques et outils pour approche gagnant/gagnant du service client : la protection de soi face à la clientèle, le respect de soi dans le respect de l'autre.»

Cette formation est conçue pour les gestionnaires et les personnes salariées occupant un poste qui demande un contact direct avec la clientèle universitaire. Le projet pilote sera offert dans un premier temps à une centaine de personnes des secteurs suivants : FEP, BLSH, CEPsum, Résidences, Clinique d'optométrie, FMV et Registrariat. (À suivre)

Logiciel Tap'Touche

Depuis l'automne dernier vous pouvez pratiquer votre doigté au clavier avec le logiciel Tap'Touche dans le cadre des «Midi pratique» tous les lundis et mercredis entre 12h15 et 13h15, Pavillon Roger-Gaudry, Salle P-223, du 16 janvier 2006 au 31 mai 2006.

Le comité de perfectionnement

Jacques Nadeau & Louise St-Jacques

Comité de santé et sécurité

Il ne suffit pas d'un poste ergonomique pour être à l'abri de troubles musculo-squelettiques.

Toutes les personnes qui travaillent devant un ordinateur peuvent à l'occasion, pendant ou après une journée de travail, ressentir des douleurs aux épaules ou au cou et ce, même si leur poste de travail est en théorie « ergonomique ». Une bonne façon d'éviter ces problèmes est d'intégrer des étirements et des exercices de réchauffement avant d'entreprendre la journée de travail. Pendant la journée de travail, des micropauses composées d'étirement et de mouvements de détente pour le corps sont un excellent moyen de reposer nos articulations et nos muscles et de passer une agréable journée. Il est cependant impossible de garantir l'élimination de l'ensemble des douleurs TMS (troubles musculo-squelettiques).

Pour les personnes intéressées à en faire l'expérience, il suffit de vous rendre sur notre site Internet, dans la section santé et sécurité. Tous ces exercices peuvent être faits à partir de votre chaise de travail. Voici le lien: <http://www.seum-1244.com> dans la section comités.

P.S. : Si, vous avez par contre des douleurs persistantes, consultez votre médecin de famille et mentionnez lui quel type de travail vous faites afin qu'il puisse évaluer si ces douleurs sont reliées à votre travail.

Ces exercices sont tirés du livre de Bob Anderson, « Stretching », Éditions Québecor, 1998,

p.87 à 90. Je vous le recommande à tous et à toutes.

Normand McDuff

Représentant à la prévention

ERGONOMIE

Les scientifiques collaborent pour prévenir les troubles musculo-squelettiques

Au sein d'une équipe maintenant établie dans de nouveaux locaux, 16 chercheurs de huit universités mettent en commun leur expertise dans le but de prévenir les troubles musculo-squelettiques (TMS) et de sensibiliser la population à ce sujet. Ces troubles constituent une source courante d'invalidité liée au travail et sont également connus sous les appellations suivantes : microtraumatismes répétés, lésions attribuables au travail répétitif (LATR) ou blessures musculo-squelettiques.

Le « Centre of Research Expertise for the Prevention of Musculoskeletal Disorders » (CRE-MSD) est basé à l'Université de Waterloo, dans la Faculté des sciences appliquées de la santé, sous la direction de Richard Wells, un professeur de kinésiologie. Le centre s'intéresse aux recherches appliquées axées sur les troubles musculo-squelettiques et les invalidités, les blessures aiguës au dos, à l'apparition lente des troubles au dos et aux membres supérieurs.

« Les troubles musculo-squelettiques sont communs sur les lieux de travail et parmi les travailleurs en Ontario, et entraînent de graves conséquences au niveau personnel, social et économique » affirme M. Wells. « L'objectif du Centre consiste à réduire ce terrible fardeau et à obtenir des recherches fondées sur des données probantes qui amélioreront la conception du travail de même que les systèmes au travail qui réduisent le plus possible les effets nocifs sur la santé dont souffrent les travailleurs ».

Les chercheurs du CRE-MSD représentent une grande variété de disciplines : physiologie et biochimie des muscles, ergonomie, kinésiologie, évaluation des invalidités, biomécanique de la colonne vertébrale, médecine du travail et orthopédie, génie mécanique et industriel, bio-

mécanique du travail, économie, sociologie et formation des adultes. Ils travaillent en collaboration avec des consultants et des ergonomes provenant des associations ontariennes de santé et de sécurité, de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail, du ministère du Travail ainsi que des représentants syndicaux et patronaux. Ces interactions permettent de s'assurer que la recherche est pertinente et directement transférable aux lieux de travail, que ce soit pour les travailleurs ou pour l'organisation.

« Le rôle du Centre consiste à financer, à lancer et à appuyer une grande variété de recherches applicables dans le domaine des troubles musculo-squelettiques » déclare M. Wells. « Qu'il s'agisse d'en apprendre plus sur les changements biologiques liés à ces troubles ou de mettre en œuvre et d'évaluer les interventions en milieu de travail dans différents secteurs et environnements de travail ».

Les sujets de recherche déjà traités comprennent :

- L'élaboration d'outils pratiques pour les intervenants au travail
- Les méthodes visant l'analyse des tâches combinées
- Le choix de la meilleure personne pour coordonner le retour au travail et le rôle de l'ergonome dans ce processus
- La manière d'adapter les emplois en fonction des travailleurs vieillissants
- L'évaluation des approches d'ergonomie participative dans les industries intermédiaires

Le centre a déjà financé 12 petites subventions de démarrage qui aideront les chercheurs à formuler des projets de recherche plus poussés à plus long terme ainsi qu'à établir des liens avec les parties intéressées.

Source : CCHST (Centre canadien d'Hygiène et de sécurité au travail)

J'ai l'intention de suivre ce dossier de près afin de pouvoir prendre connaissance des outils

développés par ces études et de voir à leur application dans nos secteurs de travail.

Normand McDuff
Représentant à la prévention

Division des animaleries

À la Division des animaleries, malgré l'existence d'un protocole d'information sur les dangers reliés à la manipulation des animaux (affichage des risques), celui-ci n'était pas appliqué. Compte tenu des risques de maladies infectieuses, les personnes salariées du milieu ont exercé un droit de refus. Il y a eu plusieurs rencontres entre les personnes préposées aux soins animaliers, la Direction des immeubles-D.S.A.C.-S.S.T. et la coordonnatrice SST, Suzanne Deguire. Une entente a été conclue à l'effet de mettre sur pied un programme de santé pour les personnes salariées préposées aux soins des animaux.

Ce programme devait être suivi par des médecins de la clinique Médisis. Le programme présenté par cette firme médicale nous est apparu comme un programme de vaccination et non un programme de santé. Madame Deguire nous a fait part de son insatisfaction face au programme présenté par Médisis et nous a convaincu de patienter un peu pour trouver un autre groupe de médecins qui pourrait répondre plus adéquatement à nos besoins en ce qui concerne un programme de santé complet.

Le 21 février dernier, Normand McDuff a reçu un appel de M^{me} Deguire qui l'informait qu'elle avait reçu de l'information au sujet du programme élaboré par le Département de la santé publique (DSP) et que ce programme devrait être officialisé l'automne prochain. Le DSP a transmis ce programme à la Direction de la SST pour qu'elle puisse en prendre connaissance et nous aider à la réalisation de notre propre programme de santé. Le programme du DSP a été préparé avec la collaboration de médecins et de vétérinaires, ce qui est un atout pour qu'un programme touchant des humains et des animaux soit complet. Voici quelques informations à son sujet : on y parle de vaccination pour les travailleurs et travailleuses qui oeuvrent auprès des primates non humains, de la vaccination contre l'hépatite A et B, la rage et le tétanos.

Il y est aussi question de suivis médicaux complets tels : tests d'urine et des selles, prise de sang, suivi si morsure ou blessure causée par un animal de laboratoire, effectués par les médecins désignés. Un vrai programme de santé !

Pour que ce programme prenne vie, il reste encore des pourparlers à venir avec la direction de la Division des animaleries (M^{me} Marie-Andrée Laniel). Les personnes qui travaillent à ce dossier sont persuadées que ce programme de santé se réalisera dans un laps de temps acceptable. Il devrait s'appliquer à l'ensemble des personnes salariées qui sont en contact avec les animaux. En premier lieu il sera offert sur une base volontaire aux personnes salariées déjà en place. Cependant, il devrait être obligatoire pour toutes les nouvelles personnes salariées qui auront à travailler avec des animaux.

Pierre Bédard, préposé et membre du comité de santé et sécurité syndical, fait partie d'un groupe de santé dans les animaleries. Ce groupe essaie de repérer les problèmes de santé dans les animaleries et, si possible, de les corriger. Les rencontres ont lieu aux trois mois. Il existe un comité de déontologie où siège la directrice, M^{me} Marie-Andrée Laniel. Cependant, aucune personne préposée aux soins animaliers ne fait partie de ce comité.

*Normand McDuff, représentant à la prévention
Pierre Bédard et Hélène Lavigne, Comité de
santé et sécurité*

Lunettes de protection

En 2002, le comité paritaire de santé et de sécurité du travail SEUM-1244 a adopté un *Guide de protection oculaire et procédures*. Ceci permet aux employées et aux employés qui doivent porter une protection aux yeux dans le cadre de leur travail d'acquiescer des lunettes de protection oculaire ajustées à leur vision. Un sous-comité du comité paritaire travaille à la mise à jour de ce guide afin d'y inclure les foyers progressifs défrayés par l'employeur.

*Normand McDuff
représentant à la prévention*

Comité des rentes et assurances et de préretraite

Rencontre des fiduciaires de régimes de retraite organisée par le SCFP

La FTQ organise ce genre de rencontres depuis quelques années. Compte tenu des besoins de plus en plus criants dans ce domaine, le SCFP national a lancé une invitation aux fiduciaires des comités de retraite pour tenir une rencontre de formation. Jean-Pierre Le Clerc a pu assister à cette rencontre qui s'est tenue à Toronto du 15 au 17 novembre 2005 et qui était très bien organisée. Il y a eu un partage d'informations sur ce qui se passait ailleurs concernant la défense des régimes de retraite et le financement.

Au cours de cette rencontre, les personnes participantes ont jeté les bases d'un réseau de contacts efficace et fonctionnel. Ce qu'elles réclamaient depuis longtemps. De plus, il a été suggéré que de telles rencontres aient lieu au moins une fois par année et que les placements et les problèmes rencontrés par les comités de placement soient inscrits à l'ordre du jour d'une prochaine conférence compte tenu du peu de formation syndicale disponible sur le sujet.

*Jean-Pierre Le Clerc
pour le comité des rentes et assurances*

Renouvellement de l'assurance collective Croix Bleue

L'an dernier, nous avons invité l'actuaire syndical, Jean Belleville, à nous conseiller lors du renouvellement de l'assurance Croix Bleue. Avec son aide, nous avons réussi à faire annuler le déficit accumulé au cours des années précédentes, soit un montant s'élevant à environ 180 000 \$. Nous avons aussi réussi à faire réduire les frais d'administration. Le processus de renouvellement recommencera début février. Cette année, la marge de manœuvre est beaucoup plus mince, nous pourrions probablement intervenir sur le calcul des taux de projection (calcul des prévisions de notre consommation et de l'augmentation du coût des médicaments). Cependant, il sera beaucoup plus difficile de renégocier les frais d'administration. Il est certain que si nous avons un déficit cette

année, il est prévisible que la Croix Bleue le récupérera immédiatement. Plus de 80% de nos réclamations concernent les médicaments. De plus, certains traitements qui étaient exceptionnels auparavant sont devenus une pratique courante (ex. : médicaments pour le diabète, scanner, etc). Le comité des rentes et assurances souhaiterait, encore une fois, que l'actuaire participe aux discussions de cette année afin de mieux analyser les stratégies possibles. Les frais de l'actuaire seront divisés au prorata entre les groupes participants.

Il faut aussi tenir compte du fait que notre groupe inclut les personnes retraitées de moins de 65 ans et que celles-ci paient 100% de leur cotisation. Après 65 ans, les personnes retraitées se retrouvent d'une part assurées par le régime gouvernemental et, de façon optionnelle, par un régime complémentaire Croix Bleue qu'elles assument à 100%. Il est donc important de réaliser que cette assurance complémentaire est de plus en plus essentielle compte tenu du désengagement de plus en plus important du gouvernement dans le régime d'assurance médicament (RAMQ). Dans un avenir rapproché, il serait souhaitable que syndicalement nous analysions la possibilité de mieux protéger les personnes retraitées âgées de 65 ans et plus.

Pour le prochain renouvellement, nous devons analyser des pistes de solution pour réduire au maximum nos coûts. Parmi ces pistes, il existe la possibilité de faire passer le plafond pour un remboursement à 100%, de 1 100 \$ à 1 500 \$ ou même à 2 000 \$. Il faut réaliser que plusieurs services coûtent de plus en plus chers. Certains services spécialisés (comme le scanner qui était peu fréquent auparavant) deviennent de plus en plus une pratique courante et font même partie d'une stratégie de médecine préventive. Ce qui a pour effet de permettre d'atteindre très rapidement le plafond de 1 100 \$.

Une des solutions que nous pourrions envisager, par exemple, serait de ne considérer que les médicaments pour atteindre le plafond de 1 100 \$, ou encore, ne rembourser à 100%, après l'atteinte de ce plafond, que les médicaments. Les autres services continueraient alors

à être remboursés à 80%, ou à 50%, selon les termes habituels de notre contrat. D'autres solutions sont aussi envisagées : une fusion des groupes; négociation d'un partage des coûts employés/employeur 50/50 au lieu de 60/40; une révision en profondeur et un réaménagement de nos assurances, incluant l'assurance-salaire. Cette dernière solution n'est pas nécessairement la meilleure puisque nous jouissons d'une assurance-salaire qui est parmi les meilleures sur le marché. Les membres du comité des rentes et assurances sont Sophie Labelle, Martin Lambert, Normand Laquerre, Jean-Pierre Le Clerc et René Rosa. Il est important de signaler que les membres de ce comité ont besoin de sessions régulières de formation pour assurer un service adéquat et une relève efficace.

Jean-Pierre Le Clerc
pour le Comité des rentes et assurances

Nouvelles du Régime de retraite

L'indexation au coût de la vie à 100% pour les personnes retraitées versée le 1^{er} janvier 2006 est de 3,36%.

Dernièrement, le comité de retraite a fait une révision de la répartition stratégique de l'actif dans le but de proposer une nouvelle politique de placement qui comprendra aussi une politique d'exercice des droits de vote sur les actions dans les organismes publics. Le comité a retenu les services d'un consultant externe afin de le conseiller sur cette nouvelle répartition. Une politique de placements est révisée régulièrement et modifiée au besoin puisque les marchés boursiers évoluent continuellement.

Il est important de comprendre que les régimes de retraite deviennent matures, c'est-à-dire qu'ils desservent de plus en plus de personnes retraitées ou de participantes près de l'âge de la retraite. Cela fait en sorte que les stratégies d'investissements doivent tenir compte de cette situation. Nos rendements ont été satisfaisants au cours des dernières années et ce, malgré la perte causée par le fonds Lancer. Ils ont été respectivement de 11,65% pour 2004 et de 13,3% pour 2005 (résultat préliminaire).

Jean-Pierre Le Clerc
pour le Comité des rentes et assurances

Modifications à l'article 6.08 du RRUM régissant la répartition des surplus éventuels

L'article 6.08 de nos Règlements prévoit la façon d'utiliser les surplus. C'est une pratique qui est peu courante mais qui tend de plus en plus à devenir la norme dans l'industrie des régimes de retraite. Lors de la dernière évaluation actuarielle, le comité d'experts avait suggéré au comité de retraite d'analyser la possibilité d'inclure à la politique d'utilisation des surplus, une réserve pour éventualités qui pourrait nous offrir une plus grande stabilité et nous permettre de nous prémunir contre de trop grandes fluctuations du marché. Il faut noter que dans notre régime nous avons déjà une réserve pour couvrir à long terme le congé partiel de cotisation, lequel a été diminué lors de la dernière évaluation actuarielle mais, il est toujours en vigueur. Cette réserve a été utile lors de la perte causée par l'affaire Lancer. Le comité de retraite a donc revu l'article 6.08 de façon à garantir dans un premier temps l'indexation ad hoc des rentes de 75% à 100%. Dans un deuxième temps, de constituer une réserve équivalent à au moins 4% du passif actuariel et, dans un troisième temps, assurer l'indexation automatique des rentes jusqu'à un maximum de 100%.

La formule d'indexation : Elle prévoit que toutes les rentes acquises (personnes retraitées actuelles et services acquis pour les actifs), jusqu'au 1^{er} janvier 2006, sont et seront indexées à 100% de l'indice des prix à la consommation de façon définitive. Cependant, la rente correspondant au service acquis après cette date, sera automatiquement indexée à 75% de l'indice des prix à la consommation et ce, également de façon définitive. Lors de la prochaine évaluation actuelle qui aura lieu au plus tard le 31 décembre 2006, si les surplus disponibles le permettent, nous prolongerons la période couvrant l'indexation automatique jusqu'à 100%, du 1^{er} janvier 2006 jusqu'à un an après la date de la prochaine évaluation actuarielle pour combler l'écart de 75% à 100%. Cependant, si les surplus disponibles sont insuffisants, nous réduirons cette période ou bien, nous indexerons de façon ad hoc les rentes de 75% à 100% de l'indice des prix à la consommation, ce qui aura pour effet que toutes les personnes

retraitées pourront dans les faits, bénéficier d'une indexation à 100%.

Jean-Pierre Le Clerc
pour le Comité des rentes et assurances

Comité du Triangle rose

Conférence de la Fondation Émergence

Dimanche le 20 novembre 2005, se tenait à l'Hôtel des Gouverneurs, Place Dupuis, une conférence sur le vieillissement des personnes homosexuelles organisée par la Fondation Émergence.

Ayant comme cadre un brunch causerie, M. Laurent McCutcheon, animateur, nous fit une présentation éloquent sur « PowerPoint » du tableau actuel représentant la situation du vécu, des acquis sociaux (ex. le Village gai) et des politiques (ex. : le mariage gai) des personnes homosexuelles ainsi que de l'absence de la communauté gaie et lesbienne dans les organismes existants du 3^e âge.

Cet exposé se voulait le début d'une prise de conscience qui devrait se poursuivre au printemps 2006, afin de tenter de cerner les besoins de cette clientèle homosexuelle au moment du vieillissement.

Comme le soulignait le présentateur, les gais et les lesbiennes qui ont aujourd'hui atteint la cinquantaine seront la première génération de personnes homosexuelles qui auront vécu une grande partie de leur vie en tant que gai ou lesbienne (*coming out*) et qu'en l'absence de modèles, il ne faudrait pas que celles-ci retournent dans leur grand âge dans le placard par peur de discrimination.

En effet, comme l'homophobie peut prendre des nuances sournoises, il ne faudrait pas, par exemple, que dans un centre d'accueil ou un CHSLD, une personne homosexuelle reçoive moins de service en qualité et en quantité en raison de son orientation sexuelle différente de celle de la majorité.

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

La centaine de personnes participantes à cette conférence semblait d'accord sur le principe qu'il y a un travail d'implication à faire dans ce sens par la communauté gaie et lesbienne et que les gouvernements devront également faire leur part du point de vue financier.

Jean-Pierre Le Clerc et moi-même avons assisté à cette conférence.

*Pierre Grenier, retraité du 1244
Pour le Comité du Triangle Rose du 1244 :
Robert Colin, Jean-Pierre Le Clerc, Claude
Picard & Éric Romano*

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

Un rappel/Saviez-vous que... « RTP des bibliothèques »

Si vous êtes une personne salariée régulière à temps partiel (RTP) dans une bibliothèque et que vous ne pouvez pas prendre de pause parce que vous êtes seule à assurer la permanence, vous avez droit à une rémunération additionnelle de 15 minutes par période de trois heures trente en guise de compensation.

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

Depuis le mois de janvier 2006, nous avons déposés (SST) 17 relevés de conditions dangereuses dans divers secteurs de travail, en voici un résumé.

Numéro	R.C.D.	RÉGLÉ	NON RÉGLÉ
01-2006	F.A.S.-Service d'accueil & gestion des études : Problème Musculo-squelettiques	X	
02-2006	B.L.S.H. : Risque pour la santé des employés	X	
03-2006	B.L.S.H. : Problème Musculo-squelettiques, équipement pour atteindre les tablettes du haut, non adéquat.		X
04-2006 à 10-2006	DGR-Division des animaleries : Douche oculaire non tempérée ne permettant pas aux personnes salariées de rincer pendant une période d'au moins 20 minutes. Pas d'affiche indiquant la douche oculaire. (7 r.c.d.)		X
11-2006	Médecine Vétérinaire : À la suite de travaux, les employés ont ressenti des picotements aux yeux, nez, gorge et maux de tête. Symptômes disparaissent au retour à la maison. Employés en droit de refus depuis le vendredi 4 mars 2006.		X
12-2006	DGR-Division des animaleries : Absence de douches oculaires dans 5 locaux. Non conforme au Règlement SST.		X
13-2006 à 17-2006	DGR-Division des animaleries : Bouteilles de gaz comprimé mal attachées et absences de capuchons protecteurs de soupape. Non conforme au Règlement SST.		X