

# *Le Syndiscope*

Octobre 2006  
Numéro 4

## ***Mot du président***



### Bonjour à toutes et à tous

Comme vous l'avez constaté, les derniers mois ont été très chargés. Les abolitions du 1<sup>er</sup> juin, la négociation et plusieurs dossiers de griefs ont été discutés et certains ont été réglés.

Une entente de principe a été conclue le 28 juin à 23h00 avec le comité de négociation patronal. Le comité de négociation syndical a décidé de ne pas dévoiler les détails de cette entente de principe avant la fin de la période de vacances afin d'éviter toute rumeur et ne pas se faire accuser d'essayer de passer une entente en vitesse pendant la période de congé où la majorité des personnes salariées du 1244 prennent leurs vacances. Même les membres du bureau syndical n'ont pas été informés des détails de l'entente avant le 29 août 2006.

L'entente de principe a été acceptée à 94% par l'assemblée générale le 6 septembre. L'entente prévoit des augmentations de 9,25% sur 4 ans une 5<sup>e</sup> année à 0.75% de

plus que ce que le secteur public obtiendra en avril 2010 et ce, rétroactif à décembre 2009. Dans le contexte actuel, je considère que c'est une bonne entente. Nous avons reçu beaucoup de félicitations et nous vous en remercions. C'est agréable à l'occasion de recevoir des commentaires positifs.

Le comité d'équité salariale continue ses rencontres en comité mixte dans le cadre de la nouvelle démarche en vertu de la loi d'équité salariale. Cette démarche n'affecte en rien le processus judiciaire en regard de la plainte déposée en 1996 et qui se traite devant les tribunaux de la Commission des droits de la personne et de la jeunesse.

Le blitz d'évaluation continue de traiter les dossiers et ceux de plusieurs grands groupes ont été réglés depuis le début de 2006. Les énergies sont déployées afin d'en arriver à un règlement le plus tôt possible dans l'ensemble des dossiers.

Je vous souhaite donc une bonne lecture.

**Comité de négociation**

Les négociations ont repris au printemps dernier à la suite de la décision prise en assemblée générale de mettre fin à la suspension des négociations comme moyen de pression pour la reprise du blitz d'évaluation de façon satisfaisante. Il y a eu des rencontres en mai et juin à raison de deux rencontres par semaine. Le 28 juin en soirée une entente de principe était signée par les deux comités de négociation. L'entente prévoit un renouvellement de convention collective pour 5 ans assortie d'augmentation salariale de 2% pour les années 2005-2006, de 2.25% pour 2006-2007, de 2.5% pour 2007-2008, de 2.5% pour 2008-2009 et de 0.75% de plus que ce que recevra le secteur public au 1<sup>er</sup> avril 2010.

Pour la notion de poste, une lettre d'entente prévoit des balises pour une période d'un an, période durant laquelle ce sujet sera traité en priorité en négociation continue, et prévoit un comité mixte qui débattrait des cas litigieux afin de trouver des solutions selon les cas. Nous sommes confiants d'en arriver à une entente durant cette période.

Le plancher salarial de 30000\$ pour les personnes salariées régulières à temps complet-35 heures, comme prévu dans la convention de 2003-2005, a été reconduit; nous n'avons pas réussi à élargir cette application. En ce qui concerne les vacances, la 25<sup>ième</sup> journée s'atteint plus rapidement qu'actuellement avec la 21<sup>ième</sup> journée à 10 ans et par l'ajout d'une journée supplémentaire à 17,18,19 et 20 ans. Il n'y a eu aucune ouverture sur l'ajout de journée pour des années subséquentes.

La restriction pour la prise des congés personnels après des vacances ou autres congés est enlevée, ce qui permettra de les prendre en tout temps. L'article 24,

congés parentaux a été adapté aux nouveaux congés accordés par le gouvernement avec maintien de la compensation à 93% du salaire par l'employeur pour les personnes régulières. Nous produirons bientôt un document explicatif sur les congés parentaux.

Le mécanisme de promotion (18.02) a été modifié afin que soit reconnue l'expérience de travail à l'Université de Montréal peu importe la pertinence ou non à l'emploi obtenu en promotion. Le dernier texte prévoyait une reconnaissance en fonction de la pertinence d'expérience et ce n'était pas toujours interprété correctement.

Des cours de planification financière seront offerts par le biais du perfectionnement pour que ceux qui désirent planifier leur retraite soient informés des démarches à entreprendre afin d'atteindre leurs objectifs.

Une entente a été conclue sur le paiement des jours fériés en remplacement de la compensation de 1/20 lorsqu'un jour férié n'est pas sur son horaire. Ce sera remplacé par une compensation de 6% sur chaque heure travaillée. Ce changement entrera en vigueur au début de l'année financière c'est-à-dire le 1er juin 2007. Les personnes salariées qui recevront les 6% devront planifier le fait que les journées fériées ne seront pas payées sur leur chèque couvrant la semaine où intervient cette journée puisqu'elle aura été compensée sur chaque heure rémunérée toute l'année. Il faut prévoir que la période des Fêtes comporte huit jours fériés donc la paie correspondant à cette période sera amputée de ces journées à moins que vous les travaillez; vous serez rémunérés comme prévu à la convention.

La lettre d'entente qui prévoit des pénalités lorsque l'employeur maintient une personne salariée surnuméraire plus de 6

mois, est reconduite pour la durée de la convention. Ceci va nous permettre de forcer les unités à créer des postes lorsque le besoin devient récurrent.

Dans notre convention, une lettre d'entente (numéro 4) prévoit que lors de la sélection des candidats à un affichage, si personne ne possède les qualifications pour le poste au premier tour, un deuxième tour de la liste est fait en ne tenant pas compte du manque d'expérience demandée sur l'affichage. Cette lettre d'entente ne concerne que les personnes régulières. Nous avons prévu dans l'entente de principe un troisième tour qui vise les temporaires qui auraient la scolarité, mais pas l'expérience. Auparavant l'employeur allait directement à l'externe après le deuxième tour prévu à l'entente numéro 4.

Plusieurs sujets sont demeurés en attente de la négociation continue qui devrait débiter au court des prochains mois.

Le comité de négociation

### **Comité d'équité salariale**

#### **Rapport du comité d'équité salariale (octobre 2006)**

Où en est la plainte à la CDPDJ ?  
Avant que l'Université décide de ne pas s'adresser à la Cour suprême quant à la juridiction du Tribunal des droits de la personne et des droits de la jeunesse, nous avons eu une rencontre avec le vice-recteur Léger (qui a quitté l'Université depuis) et M. Elvio Buono. Lors de cette rencontre, il a été question de voir si l'Université et le Syndicat pouvaient envisager d'autres solutions que de recourir au Tribunal des droits de la personne pour trouver un règlement à la plainte. Deux questions ont été soulevées par le Syndicat; l'Université est-elle disposée à

s'engager sérieusement dans des discussions sans changer d'idée à la dernière minute et dispose-t-elle des sommes nécessaires pour en arriver à un règlement satisfaisant pour les personnes plaignantes? Il n'y a pas eu de suite à cette rencontre qui a eu lieu au printemps, nous n'avons toujours pas de réponse.

Qu'à cela ne tienne, nous avons commencé à travailler avec nos avocates (CDPDJ et SCFP) pour préparer le dossier qui sera entendu par le Tribunal des droits de la personne. Cela représente beaucoup de travail puisqu'il faut faire la démonstration des sommes perdues à cause de la discrimination salariale et ce, sur tous les éléments de la plainte. Plusieurs autres personnes sont impliquées dans cette préparation puisque nous aurons recours à des experts. Dès qu'un échéancier aura été déterminé nous vous le ferons savoir.

Où en est la démarche d'équité salariale selon la Loi ?

Nous avons travaillé à l'aide d'une conciliatrice de la Commission de l'équité salariale au règlement des différends sur les prédominances et sur les catégories d'emploi. Ces derniers points sont maintenant réglés à notre satisfaction. Nous continuons à travailler au plan d'évaluation avec le comité patronal et nous espérons qu'il sera complété d'ici la fin de l'année ou avant si possible. Il restera à procéder à la cueillette de données sur les fonctions existantes en novembre 2001 et à en faire l'évaluation.

Quelle différence entre la plainte et la Loi ?  
On nous pose encore souvent cette question. La plainte en discrimination salariale a été déposée début 1996 alors qu'il n'existait pas de Loi. La Loi a été adoptée en novembre 1996 et est entrée en vigueur en 1997. Lors du dépôt de la plainte, c'est la Charte des droits et libertés de la per-

sonne qui interdisait la discrimination salariale et pour faire valoir ce droit fondamental, il fallait déposer une plainte à la CDPDJ. Cette dernière, après enquête, a déterminé que la discrimination existait bel et bien et demandait à l'Université des correctifs que celle-ci a refusé d'appliquer. Après de nombreux détours juridiques dont nous vous avons souvent entretenus, nous sommes rendus à l'étape de préparation du dossier pour le Tribunal des droits de la personne. À notre point de vue, la plainte nous protège tant et aussi longtemps que la discrimination salariale n'est pas corrigée.

Lorsque la Loi a été mise en vigueur, elle visait à ce que nous ne soyons plus désormais obligés de recourir à une plainte à la CDPDJ et elle obligeait les employeurs à réaliser des démarches d'équité salariale dans toutes les entreprises selon certaines modalités. Cette Loi comportait un chapitre qui a finalement (après plusieurs années de recours juridiques) été invalidé et qui avait permis à l'Université et à nombreux autres employeurs, dont le gouvernement du Québec, de se soustraire à l'application de la Loi. Depuis la décision de la Cour supérieure invalidant ce chapitre, l'Université est obligée d'appliquer la Loi et de faire une démarche d'équité salariale à laquelle nous participons actuellement.

La plainte nous couvre depuis son dépôt en 1996 (elle peut couvrir les 3 années précédentes, soit 1993). La Loi couvre la période commençant au 21 novembre 2001. Elle ne prévoit pas de rétroactivité pour la période antérieure à cette date. Est-ce que cela veut dire que la juridiction de la CDPDJ pourrait arrêter en novembre 2001 ? La Loi sur l'équité salariale prévoit que les plaintes pendantes devant la CDPDJ au moment de l'entrée en vigueur de la Loi sont réglées suivant les dispositions de la Charte des droits et libertés

(donc par la CDPDJ). Malgré cela, il est possible que cette question doive être étudiée et tranchée par le Tribunal des droits de la personne.

Si vous avez des questions, n'hésitez pas à communiquer avec nous au poste téléphonique 4384 et à consulter la page du comité d'équité salariale sur le site Web du Syndicat à l'adresse [www.seum-1244.com](http://www.seum-1244.com) où vous trouverez toute l'information publiée depuis plusieurs années sur le sujet.

Le comité d'équité salariale

### **Délégué-es sociaux**

#### **Le Service des déléguées et délégués sociaux du Conseil régional FTQ Montréal Métropolitain**

Le Service des déléguées et délégués sociaux existe depuis plus de vingt ans au Conseil régional FTQ Montréal Métropolitain. Le programme d'éducation du Conseil offre une formation de base en relation d'aide qui permet de devenir une personne déléguée sociale. Cette formation, très appréciée des personnes qui la suivent, aide à soutenir nos collègues de travail aux prises avec des problèmes personnels. Afin de pouvoir échanger leur expérience et leur vécu, une conférence est tenue annuellement sur un thème particulier pour toutes les personnes déléguées sociales.

La XVIII<sup>e</sup> conférence, tenues à l'automne dernier (12-13 octobre 2005), s'est déroulée sous le thème « *L'aide syndicale, une présence au quotidien* ». Les personnes qui ont participé à cette dernière ont pu constater qu'au cours des années, la personne déléguée sociale est avant tout une déléguée syndicale. Les déléguées et délégués sociaux s'impliquent plus dans les structures syndicales en étant membres de comités ou délégués syndicaux. Ces diffé-

rents rôles sont devenus inséparables pour les personnes qui interviennent quotidiennement dans les milieux de travail. Localement, dans notre syndicat, cette formation est offerte aux membres du conseil syndical. Au 1244, en plus des membres du comité d'aide aux employées et employés, un réseau de déléguées sociales et délégués sociaux est en train de se bâtir. Vous pouvez consulter les noms de ces personnes sur le site Web :

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

Cette année, le thème de la XIX<sup>e</sup> conférence des déléguées et délégués sociaux est « *Soutenir avec assurance* » (17-18 octobre 2006). Il y sera question du soutien à apporter aux personnes que le travail rend psychologiquement malades. Les personnes participantes auront l'opportunité d'écouter des conférences sur ce thème et d'échanger sur les interventions possibles pour préserver la santé mentale des personnes en difficulté, avant que leurs problèmes ne s'aggravent, que ce soit pendant leur arrêt de travail ou à leur retour dans le milieu de travail. Des personnes représentantes de compagnies d'assurance seront aussi sur place, et il sera possible de les questionner sur leurs stratégies et leurs exigences face aux personnes aux prises avec des problèmes de santé mentale liés au travail. Cette conférence sera sûrement intéressante, et un rapport vous sera fait dans le prochain Syndiscope Express.

France Desbiens

Pour le comité d'aide aux employées et employés

**Comité de conditions de vie  
et de travail des femmes**

**« Tous pour elles, elles pour tous »**

Au dernier congrès du SCFP National (du 3 au 7 octobre 2005 à Winnipeg), un groupe de travail national des femmes a été créé pour mener une recherche sur le vaste dossier des femmes au SCFP et, notamment, sur leur participation à des postes de direction syndicale. Le Groupe de travail essaiera de mieux comprendre les enjeux et les obstacles auxquels les femmes de notre syndicat national sont confrontées pour accéder à ces postes. On se questionne sur le recul de la présence féminine observé actuellement au sein des structures nationales. Par exemple, le SCFP National compte plus de 65 % de femmes dans ses rangs, et il est loin de représenter ce pourcentage à la direction syndicale : il n'y a que trois femmes sur les 23 postes du Comité exécutif national, soit 13 %, alors qu'il y a 11 ans, cette proportion était de 43 %. Dans l'ensemble des moyens proposés au congrès de Winnipeg pour essayer de trouver des solutions à la participation des femmes, une résolution a été présentée pour créer 5 postes de vice-présidentes réservés aux femmes, au Conseil exécutif national (CEN). Cette résolution fut rejetée, mais le Groupe de travail national prépare actuellement un rapport qu'il devra acheminer au prochain congrès national (2007) contenant des recommandations et des mesures à prendre pour améliorer la représentativité des femmes au SCFP.

Quelle est la place des femmes dans notre organisation syndicale ? Quels obstacles doivent-elles surmonter pour s'impliquer pleinement ? Qu'est-ce qui explique le recul de la présence féminine au sein des structures syndicales ? Quels sont les avantages et les inconvénients des postes réservés aux femmes ? Quelles mesures pourrait-on adopter pour faciliter la présence des femmes et leur implication au SCFP ?

Pour tenter de répondre à ces questions, le Comité de condition féminine du SCFP-Québec a organisé une première rencontre de réflexion, le 21 mars dernier, sous le thème « *Tous pour elles, elles pour tous* ». Par la suite, les discussions ont repris lors d'un Forum tenu les 15 et 16 juin 2006. Ce dernier n'était pas la fin d'un processus, mais une amorce qui sera suivie par une tournée régionale qui aurait pour but de rencontrer le plus de membres possible et discuter avec eux. Plusieurs bonnes idées sont nées de ces rencontres, mais les discussions ne sont pas terminées. Les solutions doivent être réalistes si on veut améliorer la situation et la rendre durable, même si, entre temps, il faut recourir à des moyens limités et temporaires, comme les sièges réservés aux femmes. C'est donc un dossier à suivre.

## **Sondage**

Le Groupe de travail national des femmes consulte présentement les membres du SCFP partout au Canada sur la situation des femmes au sein de notre grand syndicat. Pour ce faire, un sondage est accessible, en ligne, à l'adresse :

[www.scfp.ca/sondageqtnf](http://www.scfp.ca/sondageqtnf)

Les résultats du sondage seront présentés dans un rapport envoyé aux membres du SCFP.

Que vous soyez un homme ou une femme, vous êtes invité à répondre au sondage (environ dix minutes de votre temps). Le SCFP a besoin de l'opinion de tous ses membres. Merci de votre participation.

France Desbiens  
Pour le CCVTF

## **Comité de perfectionnement**

### **Profil de compétences : durée de validité des tests :**

Rappel : 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 en bureautique. La partie patronale souhaite maintenir la durée de deux ans. La partie syndicale propose de prolonger la durée à cinq ans. Les parties ont soumis la question à la Faculté des sciences de l'éducation. **Nous avons 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.** Pour le moment il n'y a toujours pas d'entente avec l'employeur.

**Tests de bureautique :** La DRH a implanté un nouveau système de tests en ligne depuis quelques mois.

Ce sont des tests objectifs plutôt qu'à développement et ces derniers se font dans les salles multimédias du service de formation. Des directives sont appliquées avant chaque séance de test : pas de cellulaire, crayon, portable, etc. La personne obtient son résultat dès qu'elle termine son test.

### **Formation en service à la clientèle : «Créez votre effet papillon»**

Les personnes qui ont participé à cette formation au printemps dernier se sont montrées satisfaites à l'égard de ce cours. Cette formation est conçue pour les gestionnaires et pour les personnes salariées occupant un poste avec un contact direct avec la clientèle universitaire. Cet au-

tomne, d'autres groupes participeront à la formation en service à la clientèle.

### **Révision du programme de formation des TGDÉ**

Ce programme a été en constante évolution depuis juin 2003. Des ajustements ont été apportés suite aux commentaires des personnes participantes et des personnes formatrices ainsi qu'au besoin grandissant de l'université à combler ces postes. La formation obligatoire pour l'obtention d'un poste de TGDÉ ne sera plus d'une durée de 45 heures. Elle sera constituée de deux modules de formation. Le premier donnera un aperçu du travail de TGDÉ et le deuxième présentera, entre autres, les grandes étapes de la gestion du dossier étudiant et des responsabilités de la TGDÉ. Cette formation se tiendra dans les laboratoires multimédias et sera d'une durée approximative de 3h30 pour les deux capsules. Aucun test ne sera exigé par l'employeur. Tout le reste de la formation se fera une fois que la personne sera en poste. Le supérieur immédiat devra inscrire la nouvelle TGDÉ aux 11 sessions de formation diffusées par le registraire. Ces sessions auront lieu dans une salle de formation.

### **Plan de travail pour l'année 2006-2007**

Le comité de perfectionnement veut revoir l'entente no. 5 : Entente provisoire pour l'octroi d'une compensation monétaire (bourses) lors de congés sans traitement à des fins de perfectionnement. L'article 2 stipule que l'entente demeure en vigueur jusqu'à ce qu'une entente complète intervienne entre les parties au sujet d'une **politique de perfectionnement**. Celle-ci n'a pas été élaborée depuis la signature en 1992. Une politique de perfectionnement permettrait d'harmoniser et d'intégrer les différentes dispositions de la convention collective relatives aux activités de perfec-

tionnement. Les besoins de formation des membres du 1244 ont changé. L'employeur a créé de nouvelles fonctions et a imposé de nouvelles exigences. Nous désirons examiner tous les éléments et en vérifier la pertinence en 2006. Nous souhaitons que les travaux soient terminés pour être adoptés par l'assemblée générale du mois d'avril 2007.

### **Comité d'information**

**Projet de loi C-257. Demandez à votre député ou députée de voter OUI pour mettre fin à l'embauche de « scabs ».**

Un vote qui doit avoir lieu en octobre à la Chambre des communes pourrait mener à une interdiction d'embaucher des briseurs de grève sur tous les lieux de travail de compétence fédérale.

Des projets de loi d'initiative parlementaire qui rendraient illégale l'embauche par les employeurs de briseurs de grève pour remplacer des grévistes syndiqués seront soumis au vote en octobre, en commençant par le projet de loi C-257.

Au cours de récentes sessions du parlement, deux projets de loi d'initiative parlementaire visant l'interdiction des briseurs de grève ont été déposés. L'un d'eux a été battu par seulement 12 votes.

Compte-tenu de la volatilité du gouvernement minoritaire actuel, la balance pourrait pencher de notre côté. Mais seulement si les députés entendent de leurs électeurs pourquoi une loi anti-briseurs de grève est importante.

Écrivez à votre député. Assurez-vous d'écrire votre propre message. Le personnel de votre député ne tiendra pas compte de votre message s'il semble fait à partir d'une lettre type.

*Source: SCFP Express, vol 13 no 39*

Eric Romano pour le Comité d'information

### Site Web

#### Nouveauté sur la page des affichages:

Le titre de la fonction figure maintenant à côté du numéro d'affichage.

Affichage	<b>Nouveau!</b> Fonction
<b>E060917</b>	COMMIS 1 (BIBLIOTHEQUES)

Eric Romano, Webmestre

### Comité de conditions de vie et de travail des femmes

Le Groupe de travail national des femmes, créé au congrès pancanadien d'octobre 2005, consulte présentement les membres du SCFP partout au Canada sur la situation des femmes au sein de notre grand syndicat. Il tente, entre autres, d'identifier les obstacles à la participation des femmes au sein des structures syndicales. Pour ce faire, un sondage est maintenant accessible, en ligne, à l'adresse :

[www.scfp.ca/sondagegtnf](http://www.scfp.ca/sondagegtnf)

Votre opinion compte!

Comité de conditions de vie et de travail  
des femmes

### Comité d'évaluation

Le document des statistiques des demandes d'évaluation a été mis à jour par le Comité d'évaluation en date du 18 octobre 2006.

Consultez le document à cette adresse:

<http://www.seum-1244.com/blitz>

### Comité du triangle rose

#### Montréal 2006

Les membres du Comité du triangle rose ont participé à la Conférence internationale sur les droits humains des LGBT de Montréal 2006 et la Conférence Workers Out. Cette conférence rassemblait plus de 1 600 participants qui ont pris part aux 200 ateliers répartis selon cinq thèmes distincts : « Les droits essentiels », « Les enjeux mondiaux », « La diversité de la communauté LGBT », « La participation dans la société » et « Provoquer le changement social ». Les délégués à Workers Out ont adopté lors de la plénière de clôture un plan d'action syndical qui vise principalement à développer un plan stratégique international pour assurer que nos syndicats partout dans le monde, s'approprient la lutte pour les droits des lesbiennes, des gais, des bisexuels et des transgenres (LGBT) dans le milieu de travail et dans la société en général, d'ici la prochaine conférence Workers Out qui aura lieu à Copenhague en 2009.

Consultez le plan d'action :

<http://www.seum-1244.com/triangle>

Comité du triangle rose

### Saviez-vous que ?

#### 22.07 Congés personnels

La phrase suivante ayant été retirée dans la nouvelle convention collective (2006-2010) : « Ces congés personnels ne peuvent être utilisés comme vacances ou prolongation des vacances ou de tout autre congé ou absence prévue dans la présente convention, à l'exception des congés sociaux. », il vous sera désormais possible d'utiliser vos congés personnels comme vacances ou prolongation des vacances ou de tout autre congé ou absence prévue dans la présente convention collective.