

Le Syndiscope

Décembre 2006

Numéro 5

Merci à Mario Roy

Bonjour à toutes et à tous. Comme vous le savez déjà, Mario Roy quitte le poste de présidence du 1244 pour des raisons de santé. Les membres du Bureau tiennent à le remercier pour le temps et l'énergie qu'il a consacrés afin de faire avancer la cause syndicale à l'Université de Montréal. Le climat qu'il a su créer avec la direction, nous en sommes convaincus, nous aidera dans la poursuite des dossiers à travers la négociation raisonnée. Souhaitons qu'il retrouve rapidement sa santé. Bon repos et que l'année 2007 le remette sur la voie de la guérison!

Les membres du Bureau désirent profiter de l'occasion afin de souhaiter à tous les membres du SEUM-1244 un heureux temps des Fêtes. Espérons que l'année 2007 nous apporte la paix, la santé et l'harmonie.

Comité d'aide aux employé(e)s

XIXe Conférence annuelle des déléguées et délégués sociaux, 17 et 18 octobre 2006, à l'Hôtel Auberge Universel, à Montréal

Se déroulant sous le thème « *Soutenir avec assurance* », la rencontre a permis d'approfondir la réflexion sur la santé mentale. Face à l'augmentation de l'absentéisme dû à des problèmes psychologiques liés au travail, les personnes déléguées sociales de différents milieux ont participé en grand nombre à la conférence. Elles ont pu échanger sur différentes stratégies de prise en charge à apporter aux personnes malades psychologiquement et à leur entourage. La maladie psychologique, n'étant pas mesurable au même degré que la maladie physique ou un accident, demeure encore très méconnue. La personne aux prises avec des problèmes de san-

té mentale peut vivre de la détresse psychologique longtemps avant que son entourage ne l'apprenne. La dépression est une maladie mal comprise et beaucoup de préjugés circulent à son sujet. La croyance populaire veut qu'une personne qui a souffert une fois de dépression reste fragile et sujette à en faire d'autres au courant de sa vie. Or, rien n'est plus faux, la dépression est une maladie dont on peut totalement guérir.

Le Dr Jocelyn Aubut, psychiatre et professeur de clinique à l'Université de Montréal et rattaché à l'Institut Philippe-Pinel, a présenté sa conférence intitulée « *Les animaux malades du travail* ». Il a décrit le processus de détresse psychologique par lequel une personne passe et qui peut amener jusqu'à la dépression. Plusieurs facteurs entrent en ligne de compte lorsqu'une personne devient malade du travail (charge de travail, manque de reconnaissance, degré de contrôle, relations conflictuelles, perte de sens, etc.). Souvent, des causes personnelles, non reliées au travail, s'ajoutent au fardeau (divorce, mortalité, maladie, etc.). Souvent, contrairement à la personne souffrant d'une maladie physique, la personne ayant des problèmes psychologiques attend trop longtemps avant de consulter et, lorsqu'elle le fait, c'est parce qu'elle a atteint le fond. Le Dr Aubut a donné les étapes qu'une personne traverse dans le processus de guérison qui peut parfois, selon l'individu, être très long avant qu'on finisse par voir la lumière au bout du tunnel.

Des personnes représentantes de compagnies d'assurances sont aussi venues nous rencontrer pour nous familiariser avec l'assurance invalidité, et clarifier le processus de la réclamation :

Claude Di Stasio, vice-présidente adjointe, Affaires québécoises, Association canadienne des compagnies d'assurances de personnes (AC-CAP) ;

Chantal Brisson, directrice principale, Gestion des prestations, La Capitale assurances et gestion du patrimoine ;

Anouk Hébert, directrice, Gestion des risques, invalidité, Standard Life ;

Astrid Turquetil, directrice, Gestion invalidité groupe, Région de l'Est, La Financière Sun Life Au Québec, environ 40 % des prestations versées pour invalidité sont reliées à la maladie mentale. Au Canada, le pourcentage est d'environ trente. Les rôles de chacun sont bien définis (la personne assurée, l'Employeur, l'assureur et le médecin). L'assureur demande beaucoup de renseignements pour compléter ses dossiers, ce qui est souvent perçu comme du harcèlement auprès de la personne malade. On nous explique que ces renseignements permettent le travail d'enquête et apportent un nouvel éclairage au dossier. Au cours du processus, le fardeau de la preuve entre l'assureur et la personne assurée peut changer jusqu'à quatre fois, soit du début de l'invalidité jusqu'à 65 ans (fin de l'assurance salaire). Il s'avère donc important de connaître toutes les étapes d'un dossier et les démarches à faire afin d'avoir en main des dossiers complets à soumettre à l'assureur. Les personnes participantes ont exprimé beaucoup de frustration face aux assurances parce que, dans leur vécu, l'assureur nuit plus au processus de guérison qu'il n'aide à guérir dans la sérénité.

Louise St-Arnaud, professeure, titulaire de la Chaire de recherche du Canada sur l'intégration professionnelle et l'environnement psychosocial de travail de la Faculté des sciences de l'Éducation, Université Laval, nous a entretenus du retour au travail à la suite d'une absence pour un problème de santé psychologique. Dans sa conférence, intitulée « Santé psychologique et retour au travail : justification pour l'action », elle explique que, souvent, les événements précédant un arrêt de travail déterminent la façon dont se déroulera le retour ainsi

que l'accueil réservé par le milieu. Plus une personne a quitté en bons termes, plus sa réintégration se fera facilement. Le jugement des autres peut déterminer l'aide qui sera donnée lors d'un retour au travail. Lorsque les compagnons de travail sont soulagés du départ d'une personne en maladie, ils vont attendre son retour avec appréhension. Parfois, la souffrance de la personne est mal comprise ou mal perçue par les gens qui l'entourent. La dépression est une expérience éprouvante qui est toujours vécue comme une honte. La préparation du retour au travail est une étape essentielle dans le rétablissement. Le retour progressif est souvent une mesure nécessaire pour aider une personne qui revient d'un long congé. Plus la personne est soutenue dans toutes les étapes du processus (avant, pendant et après), plus le pourcentage de guérison est élevé.

Le rôle de la personne déléguée sociale est d'autant plus important, non seulement par le soutien qu'elle peut donner à une personne, mais aussi par la démystification du processus qu'elle peut apporter auprès de l'entourage immédiat.

Délégation : France Desbiens, Mélanie Gagné, Lorenza Gauthier, Joanne Leblanc

Site Web

75 444 visites sur le site en date du 18 décembre depuis janvier 2006.

www.seum-1244.com

Comité d'équité salariale

Le comité d'équité salariale poursuit ses discussions avec le comité patronal dans le but d'en arriver à une entente sur le nouveau plan d'évaluation. Il souhaite obtenir un règlement de cette importante étape d'équité salariale prévue par la Loi et demeure optimiste. Dès qu'il y aura du nouveau vous en serez avisé.

Le comité d'équité salariale.

www.seum-1244.com/equite

Comité de santé et sécurité

Formation-Prévention en santé-Sécurité

Cet automne votre comité de santé-sécurité paritaire SEUM-1244 vous a offert une formation portant sur « La santé mentale reliée à la mémoire et à la concentration ». Vingt personnes seulement ont pu s'inscrire, les places étant limitées.

Nous aurions aimé que plus de gens en profitent, malheureusement comme nous sommes sous-financé, 1 000\$ pour l'année financière, il nous a été impossible d'offrir ce cours à plusieurs reprises. La formation est un outil indispensable pour faire de la prévention. Une formation de qualité a un coût.

Il nous reste présentement un peu d'argent. Nous aimerions connaître votre opinion. Devons-nous offrir, cet hiver, une autre fois, cette formation qui rejoint un nombre très restreint de membres de notre syndicat ou perdre ce montant d'argent qui n'est pas récurant. Veuillez envoyer vos commentaires par écrit à M. Normand Mc Duff à l'adresse email suivant : normand.mc.duff@umontreal.ca

Votre comité santé sécurité

Pierre Bédard	Hélène Laliberté
Hélène Lavigne	Christine Carette
Johanne Leblanc	Michel Cloutier

**Comité d'accueil aux
nouveaux membres**

**Conférence sur l'éducation syndicale
et Forum sur l'alphabétisation**

Du 30 novembre au 3 décembre avait lieu cette conférence à laquelle assistait Mélanie Gagné, entre autre responsable de l'accueil des nouveaux membres, Éric Romano, vice-président et membre du comité d'information, ainsi que France Robinson vice-présidente à la mobilisation et à l'information. Le but de cette confé-

rence vise « à intégrer l'alphabétisation et les pratiques de langage clair dans toutes les facettes des communications et de la programmation, de manière à favoriser une plus grande participation des membres à la vie syndicale et à créer les conditions propices à l'épanouissement individuel et collectif des travailleurs et des travailleuses en tant que membres de syndicats, citoyennes et citoyens conscientisés, informés et actifs ».

Dans les faits, il nous arrive tous de lire un texte sans en comprendre le sens. Il est fait par des personnes qui, tout en maîtrisant leur domaine, doivent le traduire dans un langage clair pour la majorité. Vous n'avez qu'à penser à des textes de convention collective. Dans le concret, cette conférence nous a permis d'aller chercher des idées pour expliquer notre monde syndical. Vivre dans un contexte syndical amène ses spécificités que l'on ne retrouve pas dans tous les milieux de travail. Nous désirons rencontrer les personnes qui s'impliquent depuis plus ou moins longtemps dans le but de s'assurer que chacun d'entre nous avons une bonne compréhension de notre rôle auprès du syndicat 1244. Il est très important d'écouter le questionnement de ces personnes afin de mettre des mots sur les problèmes rencontrés afin de trouver la meilleure solution.

En conclusion, nous mettrons sur pied un atelier de formation pour l'ensemble des délégué(e)s syndicaux soit pour perfectionner vos connaissances, pour apprendre de nouvelles choses ou tout simplement pour partager vos façon de faire dans vos secteur de travail.

Solidairement vôtre,
Mélanie Gagné, Éric Romano, France Robinson
Pour le Comité d'accueil aux nouveaux mem-
bres

Mouvement de personnel

Ça se passe chez nous!

Nous apprenions dernièrement qu'une nouvelle cafétéria allait ouvrir ses portes dans l'ancien édifice des HEC.

Cette annonce nous a ramenés dans un passé pas si lointain ou certains d'entre vous se souviendront avoir dû se battre pour empêcher la fermeture des services alimentaires et par le fait même conserver leurs emplois.

Inquiets de la situation, nous avons rencontré la direction des services alimentaires, M. Réjean Duval et M. Alain Parent. Pour eux cette situation ne les inquiète guère. Ils ont mentionné que la cafétéria « Chez Valère » offre des repas de qualité qui répondent aux attentes des gens. Ils ont affirmé être parfaitement au courant des produits offerts par la concurrence et qu'ils veilleraient à ce que les services alimentaires de l'UdeM soient en mesure de réagir à toute éventualité.

M. Duval nous a également mentionné qu'il travaillait en étroite collaboration avec le département de nutrition afin d'offrir des repas de qualité ce qui permettrait aux services alimentaires de conserver sa clientèle.

Nous sommes heureux de constater l'optimisme des dirigeants des services alimentaires face à l'avenir de notre cafétéria! Et afin de partager cet enthousiasme avec eux, nous allons suivre ce dossier à la loupe et vous tenir informé de la situation.

Nous devons être fiers de ce que nous possédons. Nous invitons donc tous les membres de la communauté universitaire à venir prendre leur repas à la cafétéria « chez Valère » et ainsi contribuer à conserver nos emplois chez nous.

Nous profitons de l'occasion pour remercier tout le personnel des services alimentaires. Sans vous rien ne serait possible.

Joyeuses Fêtes à tous!
Claudine Pagé
Mouvement du personnel

Comité de griefs

À l'écoute de vos préoccupations!

Dans notre société actuelle, nous pouvons tous constater que les milieux de travail connaissent de nombreux bouleversements. Les personnes qui travaillent à l'Université de Montréal subissent ces transformations et, avec elles leur lot de problèmes.

En effet, les bouleversements dans notre milieu de travail sont nombreux : diminution des effectifs, surcharge de travail, augmentation des exigences, manque de reconnaissance, etc. Au comité de griefs, nous constatons régulièrement que ces bouleversements ont des conséquences graves sur la santé des personnes telle que : hausse des absences en raison d'un problème de santé mentale et physique, perturbation des relations de travail, violence verbale, harcèlement psychologique, diminution de la productivité, difficulté à concilier famille et travail, etc. Nous formons un tout et lorsqu'une personne à l'intérieur d'un département souffre, les autres personnes souffrent également.

Cette année, le comité des griefs a maintenu son rôle et a assuré la défense de nos membres. Le comité privilégie la recherche de solutions plutôt que l'affrontement. La plupart des problèmes ont ainsi été réglés de manière satisfaisante sans devoir recourir à l'arbitrage lorsque le problème nous a été dévoilé.

Pour terminer, j'aimerais souhaiter à chacun de vous, à vos familles et à tous vos proches, mes vœux de santé et de bonheur et, si vous le permettez, j'aimerais faire un souhait pour l'année 2007 – Que notre mouvement syndical puisse continuer de prospérer dans la paix et la solidarité grâce à la volonté et à l'effort de chacun, car c'est en nous unissant que nous pourrions transformer le monde du travail.

Sylvie Magnan, comité de griefs

Congés parentaux

Personnel régulier (article 24)

Dans une situation normale, on doit donner un préavis écrit de 2 semaines lors de la demande de congé de maternité (24.06). Pour le congé de paternité, on doit donner un préavis écrit le plus tôt possible (24.32b).

Le congé de maternité est de 20 semaines consécutives (24.03). Les deux premières semaines, l'Employeur verse à la personne salariée une indemnité de 93% de son salaire régulier (24.19a). Les dix-huit semaines suivantes, il verse un complément de salaire de façon à ce que les prestations du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) et le complément totalisent 93% du salaire régulier (24.19b). Le congé de maternité peut être prolongé par un congé sans traitement ou partiel sans traitement d'au plus 2 ans.

Le congé de paternité est de 5 jours sans perte de salaire (24.32a). Il peut être prolongé par un congé de 5 semaines, pendant cette période l'Employeur verse un complément de salaire de façon à ce que les prestations du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) et le complément totalisent 93% du salaire régulier (24.32b). Ce congé peut être prolongé par un congé sans traitement ou partiel sans traitement d'au plus 2 ans.

Les personnes salariées régulières, la mère comme le conjoint, ont droit au complément de salaire en autant que la mère soit admissible au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP).

Les personnes salariées bénéficient des avantages de la convention collective tel que décrit à l'article 24.16, dont la possibilité postuler à un poste affiché, l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective et ne l'occuper qu'à l'échéance des congés de maternité (20 semaines) ou de paternité (5 semaines).

La demande d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement doit être faite, respectivement, au moins 2 semaines et 30 jours à l'avance (24.37).

Les visites chez un professionnel de la santé, relié à la grossesse, attestée par un certificat médical, n'entraînent aucune perte de salaire jusqu'à concurrence de 4 jours. Ces congés spéciaux peuvent être pris en heures et n'affectent pas le crédit annuel de congé de maladie (24.31).

IMPORTANT : On doit distinguer la durée des congés de maternité (ou de paternité) de l'Université de Montréal et la durée du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), qui sont deux choses complètement différentes. La convention collective permet le congé (absence du travail) tandis que le RQAP vient combler une perte de revenu pour un maximum de 40 (régime particulier) ou 50 semaines (régime de base).

Personnel temporaire (annexe I, article 24 pour le personnel temporaire)

L'ensemble des congés parentaux le sont sans traitement. Cependant, les personnes salariées temporaires, la mère comme le conjoint, ont droit au prestations du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) en autant qu'ils y soient admissibles.

Le congé de maternité est de 20 semaines consécutives. Le congé de paternité est de 5 semaines. **Pendant la durée de ces congés, la personne salariée continue d'accumuler de l'ancienneté.**

Les personnes salariées peuvent postuler à un poste affiché, l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective et ne l'occuper qu'à l'échéance des congés de maternité (20 semaines) ou de paternité (5 semaines).

Il est possible de prolonger les congés de maternité ou de paternité peuvent être prolongés par un congé parental d'au plus 52 semaines.

Pendant la durée des congés de maternité ou de paternité, la personne salariée continue d'accumuler de l'ancienneté.

Pour de l'information sur le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), consultez leur site au <http://www.rqap.gouv.qc.ca>

Mouvement de personnel

Ça se passe chez nous!

Vous vous souvenez sûrement du dossier des Agentes de secrétariat, de tout ce qui entourait l'évaluation, le profil de compétences.

Après de nombreuses rencontres entre le comité des Agentes de secrétariat, le comité d'évaluation syndical et patronal, une entente a été conclue accordant la classe 6 aux Agentes de secrétariat. Cette entente était conditionnelle à l'acceptation d'un profil des exigences de la fonction. L'entente a été signée le 27 mars 2006.

Nous avons demandé à la direction des ressources humaines de reconnaître que toutes les personnes régulières ou temporaires qui occupaient au 10 juin 2003 la fonction d'Agente de secrétariat soient réputées satisfaire au profil de compétences.

La DRH reconnaissait que les personnes qui détenaient un poste régulier d'Agente de secrétariat, étaient réputées satisfaire au profil.

Cependant pour les personnes temporaires, après plusieurs discussions, la DRH nous soumettait un projet qui reconnaissait que seules les personnes ayant occupé pendant 6 mois la fonction d'Agente de secrétariat depuis le 10 juin 2003 seraient reconnues.

Nous souhaitons plus tôt que la restriction du 6 mois ne s'applique pas et que toutes les personnes soient reconnues. Nous avons eu de nombreuses discussions à ce sujet. Plusieurs listes

ont été soumises pour vérifications. Finalement huit mois plus tard soit le 7 novembre 2006 une entente a été signée.

Elle stipule que :

- 1. Les personnes salariées dont les noms apparaissent ci-dessous sont réputées satisfaire au profil des exigences de la fonction d'agent/agent de secrétariat prévu dans l'entente intervenue entre les parties le 27 mars 2006. Cette reconnaissance est valide exclusivement pour l'accession à la fonction d'agent/agent de secrétariat.*
- 2. Les personnes salariées ci-haut mentionnées ayant un statut de personne salariée temporaire au moment de la signature des présentes, qui obtiendront un poste d'agent/agent de secrétariat à la suite d'un affichage, devront réussir avec succès, au niveau des exigences en bureautique soit leur période de probation ou d'essai à un tel poste, pour avoir droit au maintien de leur nom sur cette liste, sinon elles devront se qualifier pour les exigences du poste.*
- 3. Advenant, qu'une personne salariée ait travaillé à la date de signature des présentes dans la fonction d'agent de secrétariat et que son nom n'apparaît pas au point 1, les parties s'engagent à faire l'analyse et examiner la possibilité de l'ajouter à cette liste.*
- 4. La présente entente est conclue sans admission et sans valeur de précédent.*

Les personnes inscrites sur la liste ont été contactées par courriel.

Claudine Pagé
Mouvement du personnel

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

Antivirus institutionnel

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.

Les postes de travail de l'UdeM sont munis du logiciel antivirus McAfee VirusScan 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 de l'information et de la Communication (DGTIC), met gratuitement à la disposition de tous ses employés le logiciel antivirus McAfee VirusScan 8.0i en français.

Pour installer l'antivirus institutionnel à la maison, consultez la documentation de la DGTIC à l'adresse :

www.seum-1244.com/antivirus

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 00 à 17h 00 ou encore en complétant une demande d'aide en ligne à l'adresse : www.dgtic.umontreal.ca/aide

Eric Romano

**Accueil des nouveaux membres
temporaires**

Mesdames, Messieurs,
Pour la période des Fêtes le comité d'accueil des nouveaux fera relâche. Il n'y aura donc pas de rencontre organisée d'ici le retour des vacances de Noël. Après notre retour, la semaine du 8 janvier 2007, nous déterminerons des dates de disponibilité pour des rencontres-midi, selon notre formule habituelle.

Nous vous souhaitons donc un Joyeux temps des fêtes.

Solidairement vôtre,
Mélanie Gagné
Responsable de l'accueil des nouveaux

