

Le Syndiscope

Avril 2007
Numéro 6

Mot de la présidente

Bonjour à toutes et tous

À la fin de l'année 2006, notre confrère Mario Roy a dû quitter la présidence du SEUM-1244 pour des raisons de santé. Je tiens à le remercier au nom de tous les membres du syndicat pour l'excellent climat de travail qu'il a créé avec nos vis-à-vis patronaux et les nombreux dossiers qui ont ainsi été réglés. C'est d'ailleurs dans cette optique que j'ai décidé de poursuivre le travail amorcé et ainsi concrétiser le maximum des objectifs syndicaux que nous nous sommes donnés. Cette tâche ne s'accomplit pas sans l'aide et la coopération de toutes les personnes de notre syndicat. Dans les prochaines lignes, vous prendrez connaissance de plusieurs grands enjeux qui sont au cœur de nos discussions et débats.

Depuis la fin janvier 2007, nous travaillons à des projets de **discussions** sur divers sujets, notamment, la notion de poste. Nous en parlons beaucoup parce que cette notion est au cœur même de notre vie de travail de tous les jours. Nous devons aussi, dans les prochaines semaines, reprendre les discussions en comité de négociation continue. D'ailleurs, il me fait plaisir de vous annoncer la nomination, par le Ministère du travail, d'une nouvelle conciliatrice dans ce dossier. Madame Claire Tremblay, modulera nos discussions avec l'employeur. D'autres sujets seront aussi discutés par ce comité : tout le processus de dotation (affichage, processus de sélection, période d'essai...), les modalités de sécurité d'emploi, la planification des besoins de formation de la main-d'œuvre et de cheminement de carrière, etc. L'entente numéro 6 de notre convention collective en fait état plus en détail.

Nous avons rencontré le nouveau Directeur général de la Direction des ressources huma-

nes. Monsieur Jacques Pelletier nous a réitéré que tout le **processus de dotation** avait un urgent besoin d'une cure de rafraîchissement et qu'il en faisait une priorité.

Le dossier **d'équité salariale** passera bientôt à une nouvelle étape. Le premier affichage fait, l'étape suivante comprend la préparation du questionnaire et toute l'administration que cela implique : sélection d'échantillonnage, cueillette d'informations; compilation des réponses, évaluation.

Dans le dossier de la plainte, un mémoire, écrit conjointement par la Commission des droits de la personne et Syndicat, a été déposé au mois de février au Tribunal des droits de la personne. Ce mémoire relate tous les faits de notre plainte déposée, on s'en souviendra, en mai 1996. C'est maintenant le tribunal qui prend en charge notre plainte.

Dans le cadre du **blitz d'évaluation**, le fonctionnement du comité mixte va bien, mais un peu au ralenti : les mêmes personnes de la DRH sont affectées au dossier d'équité salariale et au comité d'évaluation. À ce jour, un dossier a été discuté devant un arbitre d'évaluation et nous attendons la décision. Plusieurs personnes du groupe technique ont fait des demandes d'avancement à la catégorie I, selon l'Annexe B de notre convention collective. La DRH a annoncé que ces demandes seraient traitées d'ici le mois de mai 2007. Notons que le comité d'évaluation du syndicat n'a aucun droit de regard sur ces demandes et que seul l'employeur accorde ou non cet avancement.

Les membres du comité de perfectionnement travaillent actuellement à la mise à jour de notre **politique de perfectionnement**. Certains aspects de la politique datent de plusieurs années et doivent être adaptés aux réalités des

années 2000. Nous avons entamé les discussions et nous devons les poursuivre dans les prochains conseils syndicaux.

Les membres du **comité de griefs** suivent toujours de nombreux dossiers : dossiers de promotion selon la clause 18.02; exigences d'anglais sur les affichages; sécurité d'emploi; modalités de versement compensatoire de congé pour le personnel à temps partiel; remplacement à temps partiel sur des postes et bien d'autres.

Le bureau syndical est aussi à l'écoute des nouvelles attentes des membres du SEUM-1244 et envisage la possibilité de mettre sur pied de nouveaux comités qui répondraient mieux aux préoccupations actuelles. Ainsi, un comité pour la protection de l'environnement et un comité de jeunes sont en formation.

Comme vous voyez, plusieurs dossiers contiennent des enjeux importants pour tous les membres du syndicat et c'est pourquoi nous devons travailler toutes et tous ensemble à l'amélioration de nos conditions de travail. Bientôt il y aura des élections et je vous invite à vous impliquer au sein des instances, comme personne déléguée, membre de comité ou membre du bureau syndical. Plus nous serons nombreuses et nombreux à travailler à ces enjeux, plus nous aurons l'assurance d'atteindre nos objectifs syndicaux.

Claire Valois
Présidente
SEUM-1244

Comité de francisation

Rapport de l'activité dans le cadre de la Francofête

Bien sûr que l'activité sur l'actualisation du journal intime a eu lieu!
Bien sûr que les petits desserts et le café étaient au rendez-vous...
Bien sûr que les livres étaient principalement les cadeaux de choix.
Bien sûr que l'animatrice s'était préparée depuis belle lurette pour présenter son activité.

Bien sûr que les explications des jeux prenaient au moins 10 minutes par section.

Bien sûr que 26 participants (es) ont eu une exploration totale de 40 minutes d'écriture.

Bien sûr que les participants (es) ont tous eu un prix de présence : certains(es) en ont eu deux.

Bien sûr que le plaisir du français écrit était à l'honneur.

Merci à tous ceux et celles qui se sont déplacés pour y participer.

Louise Cauchon, coordonnatrice du Comité de francisation

Comité de santé et sécurité

Rappel important concernant un accident de travail

Pour les absences d'une journée ou moins:

Lorsque vous êtes victime d'un accident de travail, si mineur soit-il, vous devez aviser votre supérieur immédiat ou son remplaçant. Si aucun représentant de l'employeur n'est sur place, vous avisez le régisseur de l'immeuble ou la sûreté de votre accident et vous remplissez le rapport d'accident mineur le plus rapidement possible. Ce rapport doit être rempli pour les accidents mineurs qui n'entraînent pas plus d'une journée d'absence. Vous pouvez demander ce formulaire à votre employeur et il doit le signer. Si votre employeur n'a pas de copie du formulaire, il peut en faire la demande à la Division santé de la Direction des ressources humaines. N'oubliez pas que votre déclaration doit être claire, nette et précise. Il faut mentionner le lien avec votre travail, le geste qui a causé l'évènement et une description physique de la blessure ou du mal.

Pour les absences de plus d'une journée :

Si votre accident est plus sévère ou que l'accident pour lequel vous avez complété un rapport d'accident mineur s'aggrave, vous devez alors remplir un A.D.R. (Avis de l'employeur et demande de remboursement), le plus rapidement possible. Ce document est disponible au 2815 Édouard-Montpetit, à la

Direction des ressources humaines, section santé au travail et vous pouvez le compléter sur place. Vous pouvez aussi le compléter en ligne sur le site internet de la CSST dans la section formulaires, réclamation du travailleur. Si vous ne pouvez remplir le formulaire, avisez votre représentant à la prévention le plus tôt possible. Il pourra agir pour vous. (http://www.csst.qc.ca/Portail/fr/formulaires/recherche_formulaires.htm)

Vous devez prendre rendez-vous le plus rapidement possible avec votre médecin traitant. Il faut mentionner à l'arrivée à la clinique qu'il s'agit d'un accident de travail.

Si l'accident nécessite votre transport à l'hôpital, vous devrez communiquer avec votre médecin traitant après avoir eu les soins nécessaires au traitement de votre blessure afin qu'il vous prenne en charge pour votre dossier CSST.

Il est important de communiquer avec moi le plus rapidement possible afin que je puisse vous conseiller dans votre dossier.

Normand Mc Duff
Représentant à la prévention
Téléphone : (514) 343-6111, poste 1520

Comité d'équité salariale

Le Comité d'équité salariale vous invite à consulter le site web afin de suivre le dossier. <http://www.seum-1244.com/equite>

Mouvement de personnel

Ça se passe chez nous!

Beaucoup de questions ont été exprimées dernièrement concernant l'embauche de surnuméraires dans les secteurs de travail. Est-ce que le Syndicat a un mot à dire concernant l'embauche de surnuméraires ? D'autres commentaires laissent à entendre que le Syndicat ferait preuve d'un manque de compréhension

face au besoin des gestionnaires d'embaucher des personnes salariées surnuméraires.

Que dit notre convention collective ?

Clause 5.16 *Les personnes salariées régulières doivent être en nombre suffisant pour leur permettre d'effectuer dans des conditions normales le travail régulier que peuvent requérir les activités des secteurs intéressés.*

Clause 6.17b) *Personne salariée surnuméraire : désigne toute personne salariée embauchée pour parer à un surcroît de travail pour une période n'excédant pas six (6) mois consécutifs. Cette personne salariée est licenciée lorsque le travail pour lequel elle a été embauchée est terminé. L'embauchage de personnes salariées surnuméraires ne doit pas avoir pour effet de restreindre le nombre de postes réguliers requis pour le fonctionnement normal d'un secteur donné.*

Au cours des quinze dernières années, le Syndicat a multiplié les interventions auprès de la DRH pour faire respecter les dispositions relatives à l'embauche de surnuméraires. De multiples griefs furent déposés et des décisions arbitrales furent rendues donnant gain de cause à notre interprétation de la convention collective, c'est-à-dire, **l'embauche de surnuméraire ne peut servir à empêcher la création de poste régulier**. Depuis mai 2002, une entente entre le Syndicat et la DRH permet de mieux suivre la situation et a permis de favoriser la création de plusieurs postes réguliers.

L'Employeur peut, en tout temps, procéder à l'embauche de personnes surnuméraires pour faire face à un surcroît de travail, et ce, pendant un maximum de six (6) mois. Il ne peut cependant se servir de personne surnuméraire pour combler un poste existant et doit plutôt embaucher une personne remplaçante si le

poste à combler est temporairement vacant. Contrairement à la personne remplaçante qui est mise à pied au retour du titulaire du poste temporairement vacant, la personne surnuméraire est embauchée pour un surcroît de travail pour un maximum de six (6) mois.

On constate depuis un certain temps que les gestionnaires dans les unités ont souvent recours à l'embauche de surnuméraires pour faire face à des problèmes budgétaires. Étant conscient des problèmes budgétaires des unités, le Syndicat a accordé plus de 25 prolongations de contrat dans la dernière année pour permettre aux départements de régulariser leur situation. Ces prolongations étaient à notre avis justifiées. Mais depuis quelque temps nous croyons que les demandes sont exagérées. Nous avons des demandes de prolongation qui se répètent de 6 mois en 6 mois et parfois pour plus d'un an.

Le Syndicat restera vigilant pour s'assurer que l'utilisation de personnes surnuméraires dans les unités de travail ne serve pas à empêcher la création de nouveau poste régulier qui va permettre en fin de compte aux personnes salariées temporaires d'obtenir le statut de personne salariée régulière et d'avoir accès à la sécurité d'emploi. Il ne faut surtout pas perdre de vue que la clause 6.17 est dans notre convention collective pour empêcher l'Employeur de se servir de surnuméraires afin de ne pas créer de nouveau poste.

Claudine Pagé
Mouvement du personnel

Mouvement de personnel

Ca se passe chez nous!

Décision concernant l'arbitrage sur l'expérience pertinente

Le 26 février 2007, nous vous informions qu'un arbitrage concernant les années d'expérience pertinente pour l'obtention d'un poste par affichage avait eu lieu. Rappelons que l'Université avait ignoré la candidature d'une personne salariée qui avait 6 années d'ancienneté et qui

estimait détenir l'expérience pertinente pour obtenir un poste affiché.

Rappelons également que l'Université a justifié sa décision en alléguant qu'il n'y avait rien au dossier de l'employé démontrant qu'il possédait l'expérience pertinente nécessaire. Même si l'employé avait fourni à son embauche la liste des fonctions occupées à l'extérieur, il n'était pas évident, selon l'employeur, qu'il avait l'expérience pour occuper la fonction.

Vendredi dernier nous recevions la sentence arbitrale. Celle-ci mentionne :

La partie patronale a suivi le processus habituel connu des parties, c'est-à-dire de juger d'abord sur pièces de la qualification de divers candidats. Étant donné le grand nombre de candidatures, il peut difficilement en être autrement. Certes, si les pièces laissent entrevoir des éléments relatifs à la qualification exigée, l'employeur aura la responsabilité d'aller plus loin et d'obtenir des éclaircissements. L'appel de candidatures contient en soi une invitation au salarié qui se porte candidat à relever avec son acte de candidature les éléments non apparents à son dossier qui pourraient établir sa qualification pour le poste pour lequel il se porte candidat. À partir de là, aux termes de la clause 9.06, il incombera à l'Employeur de démontrer que ces éléments ne sont pas pertinents ou suffisants. Autrement l'Employeur ne peut être tenu en faute pour ce dont on omet de l'informer.

Il s'ensuit (dans ce cas) que l'Employeur ne paraît pas avoir accordé le poste à une candidate plus compétente que le Réclamant, mais simplement à une candidate ayant démontré une qualification correspondant à celle qui est exigée pour l'emploi.

Ce que cette décision veut dire, c'est que l'employeur n'a pas l'obligation de vous téléphoner lorsqu'il arrive à votre nom pour vérifier vos qualifications (scolarité et expérience) à moins qu'il y ait suffisamment d'éléments au

dossier qui lui permet d'entrevoir que vous pourriez posséder ces qualifications. Son obligation se résume à regarder les renseignements informatisés dont il dispose ainsi que votre dossier papier.

Cette décision soulève, plusieurs questions relativement à la procédure de sélection des candidatures. L'employeur véhicule des valeurs dont il ne tient pas compte durant la sélection et brime ainsi le droit légitime des personnes d'accéder à d'autres postes à l'Université.

En appliquant une procédure de sélection rigide, cela fait en sorte que l'expérience acquise au sein de l'Institution n'a pas de valeur. L'expérience pertinente est tellement décortiquée dans la procédure de sélection de la DRH que cela ferme la porte à beaucoup de candidatures qui sont sûrement très valables.

En aucun cas il n'est mentionné que la connaissance de l'Institution est un atout important pour l'obtention d'un poste. Alors peut-on penser qu'une personne de l'extérieur qui a changé d'emploi constamment a beaucoup plus de valeur pour l'Employeur que celle qui a fait carrière à l'intérieur de l'Institution? Qui peut évaluer la valeur des emplois occupés à l'extérieur?

Est-il normal que la DRH décide elle-même de ce qui est pertinent ou non? Est-il normal que l'employeur accorde un poste à une personne moins ancienne tout simplement parce qu'elle aura eu la chance de remplacer la salariée en poste, et en prétendant qu'elle est la seule candidate à posséder l'expérience pertinente?

Pouvons-nous penser que cette décision arbitrale vient confirmer qu'une personne qui a passé sa vie à l'Université, dans un poste de TGDE par exemple, et qui aurait complété son carnet de compétence pour un poste de TA, n'aura pas l'expérience pertinente pour l'obtenir parce que l'Institution n'accorde aucune valeur aux années de services à son emploi ?

Ce n'est pourtant pas ce qui avait été mentionné lors de la négociation de 2003. Nous nous rappelons tous que d'après l'Employeur l'acquisition de connaissances (carnet de compétence) devait servir à offrir à nos membres les outils nécessaires afin de pouvoir obtenir un poste.

Cette façon de penser ne vient-elle pas à l'encontre de la reconnaissance de son personnel? Est-ce la façon que l'Université a trouvé pour créer un sentiment d'appartenance à l'Institution ?

Bonne réflexion,

Claudine Pagé, responsable du mouvement du personnel, Comité des griefs, mars 2007

Services alimentaires

Virage santé aux Services alimentaires Il n'y a plus aucun gras trans dans les 39 menus du jour

Désormais, tous les plats du jour des Services alimentaires sont «santé», c'est-à-dire qu'ils ne contiennent aucun gras trans, ne comptent pas plus de 15 g de gras, dont moins de 3 g de gras saturés, et la quantité de sel ne dépasse pas 800 mg par assiette. «Mais c'est surtout dans le goût que le virage santé se fera sentir. Les nouveaux menus sont délicieux, croyez-moi», lance Carole Chatelois, nutritionniste au Service de santé.

À l'heure actuelle, l'Université de Montréal serait la seule au Québec à offrir un menu cent pour cent santé dans sa cafétéria principale.

Les habitués de la cafétéria Chez Valère du 3200 Jean-Brillant, et ceux qui s'alimentent aux différents comptoirs du campus, peuvent consulter le menu quotidien en visitant le site (www.sante.umontreal.ca/info_nutri/cafeteria).

Source (avec permission) :

http://www.iforum.umontreal.ca/Forum/2006-2007/20070312/AU_2.html

Comité d'information

Élections 2007

Pourquoi s'impliquer? Parce que mon syndicat, c'est important! Parce qu'ensemble, on peut prendre les décisions qui vont améliorer nos conditions de travail! Parce qu'ensemble on est plus fort devant notre employeur! Tout cela est vrai. Tout le monde le sait. Mais quand on décide de prendre notre avenir en main, tous ensemble, les dossiers progressent plus rapidement! Plus nous sommes nombreuses et nombreux à défendre nos droits, plus on se fait respecter! Pensez-y! Les élections sont le 24 avril prochain. N'hésitez pas à communiquer avec nous si vous avez besoin d'information sur le fonctionnement d'un comité qui vous intéresse ou pour connaître le

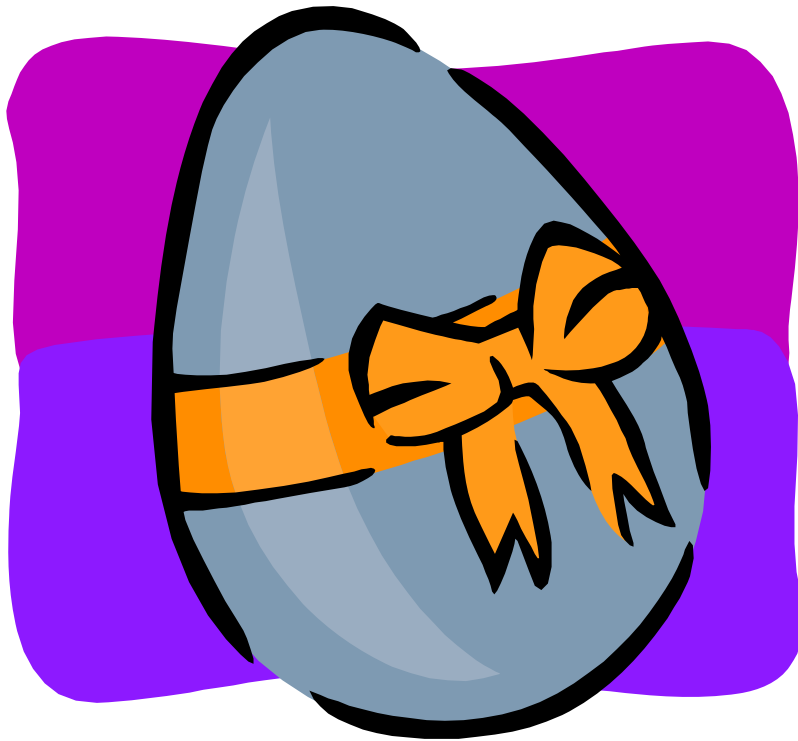
rôle d'une personne déléguée. On se reparle bientôt! Je ne vous lâcherai pas!!

France Robinson
Vice-présidente à la mobilisation et à l'information

Comité d'évaluation

Le document des statistiques des demandes d'évaluation a été mis à jour en date du 4 avril 2007. Le Comité d'évaluation vous invite à consulter le document sur le site web.
<http://www.seum-1244.com/blitz>

Monique Marinelli et Jean-Louis Favreault
Comité d'évaluation



Joyeuses Pâques !