

Le Syndiscope

Jun 2007
Numéro 7

Mot de la présidente

Bonjour à toutes et à tous,

En premier lieu, je tiens à remercier Claire Valois pour son travail des quatre derniers mois à la présidence. Je suis heureuse de la rejoindre ainsi que toute l'équipe pour un autre bout de chemin "syndical"! Je remercie aussi chaleureusement tous ceux qui ont quitté leurs fonctions syndicales depuis la dernière année.

Je suis arrivée au local le 7 mai dernier et je suis très contente de l'équipe que nous formons. Le Bureau, les différents comités ainsi que le Conseil syndical sont bien représentés par des militants de plusieurs milieux de travail. Il reste tout de même beaucoup de places et j'espère que d'autres personnes se joignent à nous, car votre implication à différents niveaux est des plus précieuses. Vos idées et vos opinions sont essentielles pour nos débats, car plus que jamais les prochains mois et les prochaines années seront importantes pour nous tous. Il faut garder en santé la vie syndicale du 1244. Il en va de nos conditions de travail et par le fait même de notre qualité de vie.

En ce qui concerne le comité d'équité salariale, je me permets de vous rappeler, qu'il est vraiment de votre intérêt de remplir le questionnaire préparé par le comité mixte. Cette étape qui consiste à la cueillette d'informations est très importante afin que l'évaluation de vos tâches soit le plus juste possible.

En mai, nous avons amorcé nos rencontres en NBI (négociation basée sur les intérêts). Les négociations portent sur la notion de poste et la dotation dans son ensemble, comme le prévoit l'entente no.6 de notre convention collective. Jusqu'à maintenant nous avons eu 6 rencontres et la dernière avant l'été est prévue le 22 juin prochain. Les discussions avancent et

nous espérons vous présenter une partie des résultats de la négociation dès l'automne afin que vous puissiez vous prononcer.

Pour les autres nouvelles, je vous invite à prendre connaissance des articles de nos comités dans les lignes qui suivent.

En terminant, je vous souhaite un bel été et de très belles vacances et j'espère vous voir en grand nombre à la prochaine assemblée générale.

Bonne lecture,

Margaret Lapointe

Comité de griefs

Qu'est-ce que le Comité de griefs?

Le Comité de griefs voit à ce que tous les articles de la convention collective soient respectés. On pourrait aussi l'appeler le comité des relations de travail puisque notre but n'est pas seulement d'envoyer des griefs mais plutôt de régler les problèmes «à l'amiable» par la discussion. Notre but, comme celui de tous les membres, se résume au contenu de l'article 1.

- Voir au respect de la convention collective
- Veiller à ce que les relations entre l'employeur et les personnes salariées soient respectueuses et harmonieuses
- Veiller à ce que les conditions de travail soient équitables pour toutes les personnes salariées
- Faciliter le règlement des problèmes, des conflits

Qu'est-ce qu'une convention collective?

La convention collective est un contrat, accepté et voté par une majorité de membres de notre syndicat, puis signé avec l'employeur, l'Université de Montréal.

La convention collective détermine les conditions minimales de travail en encadrant ou restreignant le droit de gérance de l'employeur.

De même, les lois qui nous gouvernent sont une «extension» de notre convention collective, par exemple, les normes du travail ou la Loi sur la santé et sécurité au travail ou sur la Loi sur le harcèlement psychologique.

Comité d'Évaluation

Rapport suite au dernier Comité mixte d'évaluation du 23 mai 2007 (Depuis page WEB du 04-04-2007)

Total des dossiers : 161 (dont 43 dossiers hors blitz)

Dossiers enquêtés ou documents reçus : 78 (2 dossiers de plus)

Dossiers discutés en Comité mixte : 62 (4 dossiers de plus)

Dossiers à enquêter : 83 (dont 43 dossiers hors blitz) (2 dossiers de plus ont été enquêtés)

Total décisions finales : 52 (dont 1 en attente d'une décision d'arbitrage). (3 dossiers de plus)

Dossiers réglés : Dossier individuel de la FMV, aide de clinique classe 1 qui devient assistant technique (labo) en classe 4. Les dossiers Commis à l'accueil et aux services de la Faculté de musique qui a augmenté dans des sous facteurs mais demeure en classe 4 et celui du SAE qui change de titre pour Commis à l'accueil et aux services (SAE) et qui passe de la classe 4 à la classe 5. Le dossier de Préposé à l'accueil de la FEP est passé de la classe 4 à la classe 6 rétroactivement au **17 mars 1999** et cela touche beaucoup de personnes qui ont travaillé sur cette fonction (Bon règlement).

Signature pour 4 descriptions qui n'étaient toujours pas finalisées, par contre, nous n'avons toujours pas reçu l'ébauche des descriptions de : Commis 3 (biblio), Commis aux services techniques, Commis principal transport, Commis à la gestion des équipements de la DGTIC et Magasinier principal-DGTIC. Il y aura une description corrigée pour Préposée à l'accueil de la FEP.

Nous avons déposé des nouveaux dossiers et sommes toujours en attente de dépôt de l'Employeur ou réponse dans plusieurs dossiers. Il faut constamment ré-argumenter dans les dossiers car des sous facteurs sont restés sans réponse ou la réponse ne fait pas notre affaire ou bien on nous répond : "À SUIVRE". Malheureusement l'Employeur ne va pas enquêter les dossiers auprès des personnes qui font le travail mais parle seulement au supérieur ou à l'adjoint selon le secteur de travail.

Nous avons reçu la décision de l'arbitre, M. Marcel Guilbert, concernant le dossier des techniciens en soutien informatique. C'est un jugement en faveur de l'Employeur car l'arbitre a accordé 1 seul sous facteur sur 5 sous facteurs demandés, soit celui de Rythme de travail qui passe du niveau 1 au niveau 2, ce qui maintient la fonction à la classe 9. C'est très décevant pour les employés qui espéraient être enfin reconnus pour leur travail et être rémunérés en conséquence. Je pourrais même ajouter, plus les arbitrages se suivent et plus c'est pareil.....

Un rapport annuel sera fait au Bureau syndical intensif le 18 juin 2007 et par la suite vers septembre 2007 au Conseil. Entre temps les gens pourront, après le Comité mixte du 6 juin 2007, consulter notre site WEB : SEUM-1244/Blitz

Monique Marinelli pour le
Comité d'évaluation syndical
<http://www.seum-1244.com/reevaluation/reevaluation.htm>

Comité de santé et sécurité

Santé et Sécurité

Voici des renseignements très utiles concernant le lavage des mains provenant de l'agence de santé publique du Canada. Étant donné l'usage plus courant de Purell sur le campus, je trouvais cet article intéressant du Réseau Canadien de la santé présenté par l'Agence de la santé publique du Canada et des organismes de santé réputés du pays sur leur site Internet mentionné plus bas.

Est-ce que les gels antiseptiques à base d'alcool sont meilleurs que le savon ordinaire?

Vous ne devriez utiliser ces gels antiseptiques à base d'alcool que lorsque vous n'avez pas accès à de l'eau et du savon. Vous pouvez vous servir de ce produit qui ne contient pas d'antibiotiques lorsque vous êtes au centre commercial, par exemple, et que vous êtes en autobus ou lorsque vous descendez de l'autobus. Étant donné que l'alcool tue les bonnes et les mauvaises bactéries, il est préférable de l'utiliser modérément. N'oubliez pas non plus que ces gels ne sont pas aussi efficaces si vos mains sont très sales ou grasses.

Voici d'autres informations pertinentes concernant le lavage des mains :

- Des étapes à suivre pour se laver les mains adéquatement
- Que les preuves sont faites : le lavage des mains fonctionne à merveille
- Est-ce que tous les germes sont nuisibles ?
- Où se cachent les germes ?
- Savon antibactérien ou savon ordinaire ?
- Dix façons d'éviter de propager les germes à la maison, au travail et à l'école
- Dois-je m'inquiéter du phénomène de la résistance aux antibiotiques ?
- Quand doit-on se laver les mains ?
- La méthode est également importante

<http://www.canadian-health-net-work.ca/servlet/ContentServer?cid=1138724359704&pagename=CHN-RCS%2FCHNResource%2FCHNResourcePageTemplate&c=CHNResource>

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

Comité d'équité salariale

Le Comité d'équité salariale tient à remercier chaleureusement toutes les personnes qui ont participé aux rencontres pour remplir un questionnaire sur leur fonction dans le cadre de la Loi sur l'équité salariale et ce, malgré la difficulté de devoir se référer au 21 novembre 2001. C'est une étape super importante avant que le comité procède à l'évaluation des 234 fonctions (catégories) féminines et masculines. Les informations fournies nous aideront à mieux évaluer. L'évaluation devrait avoir lieu cet automne, le temps pour le comité de compiler les informations reçues. Il est essentiel que nous ayons le point de vue des personnes concernées puisque cette évaluation, à l'aide du nouveau plan d'évaluation, aura un impact important pour le futur. Vous le faites pour vous mais aussi pour les personnes qui vous succéderont sur ces fonctions. Ceux et celles qui n'auraient pas pu participer ou qui ont des questions peuvent nous téléphoner au poste 4384. Il nous fait toujours plaisir de vous parler. Nous vous invitons aussi à consulter le site web afin de suivre le dossier (plainte à la CDPDJ et démarche selon la Loi).

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

Sylvie Goyer, Claudine Pagé, Céline Patry et Huguette Simard
Comité d'équité salariale

Comité Triangle Rose

La Journée nationale de lutte contre l'homophobie a eu lieu le 17 mai 2007

La thématique cette année est "L'éducation". L'objectif est de faire la lutte à l'homophobie dans le monde de la petite enfance et celui de l'éducation, de sensibiliser tous les intervenants, de promouvoir le développement d'outils pédagogiques et viser leur application.

Après la famille, c'est à l'école que l'on fait ses apprentissages. L'école est aussi un milieu de vie où les questions relatives à l'orientation sexuelle ont été ignorées, si ce n'est certaines initiatives prises au cours des toutes dernières années.

Tous les intervenants du monde de l'éducation ont un rôle à jouer dans la lutte contre l'homophobie. En application des chartes des droits et libertés, ils ont une obligation légale d'intervenir et de contrer la discrimination sur la base de l'orientation sexuelle, au même titre que pour les autres formes de discrimination.

Le monde du travail n'échappe pas à l'homophobie. C'est un milieu excessivement difficile pour les personnes homosexuelles, même si certains milieux sont plus tolérants que d'autres. Comme il le fait souvent pour d'autres formes de discrimination, le milieu du travail doit se préoccuper d'offrir un lieu exempt d'homophobie.

Qu'est-ce que l'homophobie?

L'homophobie est une attitude, un sentiment, un malaise ou une aversion envers les personnes homosexuelles ou envers l'homosexualité en général.

Le terme "homophobie" n'est inclus dans le dictionnaire que depuis 1997 pour "Le Petit Robert" et depuis 1998 pour "Larousse".

Source: *Plan quinquennal Fondation émergence*

Eric Romano pour le Comité du Triangle rose

Nutrition

Voici le lien qui vous amène au site du département de nutrition qui nous donne des trucs et des recettes santé.

http://www.sante.umontreal.ca/info_nutri/chroniquedumois/index.htm

La cafétéria « *Chez Valère* » est fermée pour la période estivale.

Programme Mieux-être

Le 24 mai 2007 nous avons reçu, de la DRH, un sondage sur nos habitudes de vie dans le but de mettre sur pied un « Programme Mieux-être ». Le but de ce programme est de nous aider à améliorer notre condition physique et psychologique en milieu de travail. Les personnes responsables de ce programme entendent le mettre en opération à l'automne 2007.
Comité d'information

Saviez-vous que...

Le Centre d'éducation et d'action des femmes (CEAF) est fier d'annoncer l'ouverture de Taillissimo, première boutique-friperie spécialisée pour grandes tailles au Canada.

En plus d'être un levier de développement personnel, Taillissimo se veut un outil de la revitalisation de ce quartier en développant le commerce de proximité. « Nous sommes confiantes que l'achalandage et l'activité commerciale de Taillissimo auront un effet d'entraînement sur l'économie du quartier » précise Mme Poirier.

À propos du CEAF

LE CEAF travaille depuis plus de 35 ans à briser l'isolement des femmes, à développer leur autonomie et à favoriser leur implication dans le milieu. Le CEAF tient à remercier ses partenaires qui ont été de toutes les étapes de ce projet entre autres la CDEC Centre-sud/Plateau Mont-Royal, la ressourcerie Écolotex et le Réseau d'investissement social du Québec.

En terminant...

Dans les prochaines années, plusieurs membres du 1244 prendront leur retraite. Nous tenons à souligner leur professionnalisme et souvent le dévouement dont ces personnes ont fait preuve durant toutes ces années.

Nous vous souhaitons de la santé afin de réaliser tout ce que vous avez l'intention d'entreprendre.

