

SYNDISCOPE

JOURNAL DES EMPLOYÉ(E)S DE SOUTIEN DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

SECTION LOCALE 1244

Photo: Pixabay

DANS CE
NUMÉRO

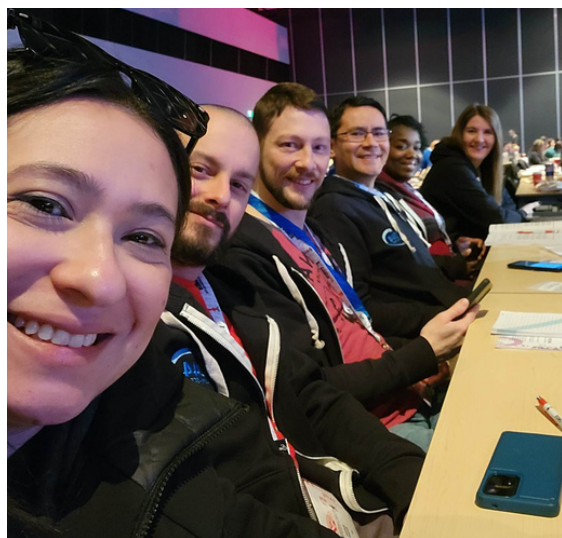
<u>Le Congrès FTQ selon le regard d'une novice</u>	p. 2
<u>33 e Congrès de la FTQ du 16 au 19 janvier 2023</u>	p. 4
<u>Déclaration d'une blessure</u>	p. 5
<u>Rappels concernant les offres d'emploi</u>	p. 9
<u>Petit geste vert</u>	p. 10

<u>SCFP - Colloque des droits de la personne</u>	p. 11
<u>Les travaux sur le campus</u>	p. 13
<u>Vacances</u>	p. 14
<u>Dates à retenir</u>	p. 18



Photo: Pixabay

SECTION LOCALE 1244



Une partie de la délégation du SEUM 1244 au 33e Congrès de la FTQ en janvier 2023 - Crédit photo: Carolina Isaza

De gauche à droite: Carolina Isaza, Mathieu Renaud, Nicolas Ghanty, Osvaldo Portillo, Lynn Désinat, Anne-Marie Desbiens.

Autres membres de la délégation: Patricia Mailhot, Lucie Martel.



Denis Bolduc et Magali Picard au 33e Congrès de la FTQ en janvier 2023 - Crédit photo: Normand Blouin - Facebook FTQ (utilisation avec l'autorisation de la FTQ)

Le Congrès FTQ selon le regard d'une novice

Lynn Désinat

Agente au mouvement du personnel et à la mobilisation

C'est avec plaisir que j'ai pris part pour la première fois au 33e Congrès de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec qui s'est déroulé du 16 au 19 janvier 2023.

Être au Palais des congrès de Montréal parmi plus de 1200 membres de divers secteurs m'a fortement impressionnée notamment par sa thématique : « La FTQ aux devants. L'Avenir du syndicalisme. » Quel beau programme !

En toute honnêteté, cet événement paraissait assez énigmatique à mes yeux de non-initiés.

La première journée, j'ai eu de la difficulté à saisir le fonctionnement des résolutions proposées. Quarante-cinq jours avant le congrès, toute section locale pouvait soumettre un changement (une résolution) à voter par l'assemblée. Les congressistes avaient un maximum de trois minutes pour débattre sur la résolution proposée. Le temps a manqué pour échanger sur les 187 résolutions, donc une sélection a été effectuée pour être débattue. Le comité de résolution appuie ou s'oppose sur la résolution, ensuite le syndicat à l'origine de l'amendement défend son point de vue, puis un autre syndicat peut développer une argumentation contraire ou similaire. Il eut un débat sur les enjeux sociaux tels que l'âge de la retraite, les logements sociaux, la cyberintimidation, mais aussi sur les lois et politiques publiques touchant l'emploi telles que le salaire minimum à 18\$, le télétravail, la journée nationale de la vérité et de la réconciliation. Le débat de chaque résolution était de plus en plus passionnant.

SECTION LOCALE 1244

Pour réfléchir à l'avenir de la FTQ et du syndicalisme, les délégués ont été séparés en cinq groupes. L'un des sujets était sur la tendance à la baisse du nombre de sections locales participantes au Congrès. Cette baisse est constatée dans nos assemblées générales ainsi que dans nos comités. Il y eut aussi une discussion sur la stratégie de regrouper le plus grand nombre possible de travailleurs et de travailleuses non syndiqué.e.s à la FTQ. Les échanges étaient extrêmement enrichissants.

Les journées étaient bien chargées, des ateliers et des conférences étaient disponibles sur le temps du dîner ainsi que des activités en soirée. Le mardi soir, j'ai eu l'occasion de participer au caucus des femmes afin d'élire trois vice-présidentes représentant les femmes au Bureau de la FTQ.

Ce congrès s'est clos par l'élection de la toute première femme à la présidence, madame Magali Picard. Elle est déterminée à soulever des montagnes pour « une plus grande justice sociale » pour tous les travailleurs québécois.

Bref, ce fut une expérience mémorable !

Je tiens à souligner que sans l'engagement de tous les militants et toutes les militantes, qui, à travers le fil du temps, se sont mobilisés pour nous donner et améliorer nos conditions de travail, nous n'aurions pas nos acquis sociaux actuels, notamment à l'Université de Montréal.

RAPPEL – Vérifiez vos paies!

Il est important de toujours vérifier les détails de sa paie dans Synchro à chaque paie reçue. Si une erreur est constatée, il faut communiquer avec la DRH à l'aide du formulaire :

<https://ti.umontreal.ca/formulaires/demande-daide-ressources-humaines/>

33 e Congrès de la FTQ du 16 au 19 janvier 2023

Patricia Mailhot

Directrice groupes métiers/services et aide technique, déléguée syndicale et membre de comités

Bonjour à tous,

Je voudrais vous partager mon expérience du congrès FTQ de janvier dernier. Il y a eu beaucoup de résolutions proposées, votées et acceptées. Nous avons discuté de plusieurs sujets. Ceux qui ont retenu mon attention pour plusieurs raisons sont les suivants : l'éducation de nos jeunes, la réglementation sur le travail de nos jeunes, la mobilisation pour la relève, l'équité salariale, le droit à l'avortement, le racisme systémique et je ne nomme que ceux-là.

J'ai participé à une activité offerte sur l'heure du dîner sur l'identité sexuelle donnée par les sœurs de la Perpétuelle Indulgence de Montréal qui était très intéressante. Je vous invite à aller voir la page Facebook afin de faire connaissance avec elles et si besoin, n'hésitez pas à demander de les rencontrer.

J'ai visité le kiosque du comité de la Femme de la FTQ. Beaucoup d'information circule sur leur page Facebook, allez aimer la page afin d'être informé.e.s de leurs activités courantes.

Vous avez sûrement vu aux nouvelles que la FTQ a maintenant une femme à la tête de la présidence pour plus de 600 000 membres. J'ai été témoin de cette élection et je suis très heureuse d'avoir participé à ce moment historique de la FTQ. Magali Picard a été élue sans opposition. Elle possède plus d'une vingtaine d'années d'implication au sein de la FTQ. Elle sera accompagnée de Denis Bolduc qui, pour un deuxième mandat, agira à titre de secrétaire général. Une belle et bonne équipe en vue.

C'est difficile de résumer quatre jours de congrès. Ça m'a donné le goût de continuer à m'impliquer au sein de mon syndicat, car c'est notre union qui fait la force.

Déclaration d'une blessure

Martine Trahan

Représentante à la prévention

Selon la loi :

La Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) :

Article 265. Le travailleur victime d'une lésion professionnelle ou, s'il est décédé ou empêché d'agir, son représentant, doit en aviser son supérieur immédiat, ou à défaut un autre représentant de l'employeur, avant de quitter l'établissement lorsqu'il en est capable, ou sinon dès que possible.

Formulaire de déclaration:

Le travailleur doit aviser son gestionnaire, ou son représentant, lorsqu'il se blesse ou ressent des douleurs à cause de son travail. Vous pouvez l'aviser verbalement, mais cela ne laisse aucune preuve... Le [formulaire SASF-071](#) de déclaration des accidents et des incidents est le moyen utilisé pour aviser votre gestionnaire et cela doit être fait avant de quitter le travail. Ce document vous permet de garder une preuve de votre déclaration et peut être utile dans le cheminement de votre dossier à la CNESST, par exemple pour remplir la réclamation du travailleur.

Trouver le formulaire de déclaration :

- Mon UdeM :
 - Recherche par mot clé : « Accident » ou par le numéro du formulaire « SASF-071 »
- Dans Synchro
 1. Dans la barre verticale, à gauche cliquer sur l'horloge
 2. Cliquer sur « Rapport d'incident SST » et sur cette page, du côté droit, en bleu et en petit caractère, il y a le lien pour le formulaire. C'est aussi là qu'on doit déposer le rapport d'accident une fois qu'il est signé par le travailleur et le gestionnaire.
- Vous pouvez également utiliser ce lien :
https://rh.umontreal.ca/fileadmin/ressourceshumaines/documents/F_Declaration_SASF-071.pdf

Comment remplir le rapport d'accident :

Le document peut être rempli en ligne ou imprimé et rempli à la main. Il est important d'écrire lisiblement.

Il est essentiel de bien indiquer:

- Date et heure de l'événement
- Date où l'événement a été rapporté

Bloc 1 – Identification

- Nom
- Prénom
- No téléphone
- Matricule
- Unité administrative
- Fonction



Photo: Pixabay

Chacun de ces éléments est nécessaire pour bien vous identifier et pour être capable de vous joindre au besoin.

Bloc 2 – Description de l'événement – **section la plus importante**

Ligne A) Indiquez où vous vous trouviez lors de l'accident.

Ligne B) Indiquer le type d'événement :

- Accident de travail... Il est survenu un événement où vous avez été blessé.
- Incident... Il est survenu un événement où vous n'avez pas été blessé, mais cela aurait pu arriver.
- Malaise... Sensation pénible, mal localisée, d'un trouble physiologique ou brusque défaillance des forces physiques pouvant aller jusqu'à l'évanouissement.

Ligne C) Vous devez décrire le contexte dans lequel l'accident est survenu ou que les douleurs sont apparues. Il faut bien situer l'événement dans le contexte de vos tâches au travail. Décrivez ce que vous faisiez, les mouvements effectués, l'équipement utilisé.

Est-il survenu un événement imprévu et soudain?

SECTION LOCALE 1244

Exemple 1 :

Dans le cadre de mes tâches, je devais transférer les boîtes du quai de réception vers les étagères d'entreposage. Je prenais les boîtes au sol pour les mettre sur un chariot à ma hauteur. Je me suis baissé en pliant les genoux et en me relevant mon pied gauche a soudainement glissé et j'ai immédiatement ressenti une douleur dans le bas du dos et le haut de la fesse gauche.

Exemple 2 :

Dans le cadre de mes tâches, je dois faire de la saisie de données, à l'ordinateur, dans tel logiciel. Habituellement cette tâche en fin de session occupe 40 % de mes journées. Comme une de mes collègues est absente, j'ai plus de saisie de donnée à faire qu'à l'habitude et cela occupe 70 % de mon temps si je veux respecter les délais. Lors de ces saisies de données, je dois utiliser souvent la souris et j'ai dois cliquer de nombreuses cases. Après deux jours de cette tâche, lundi le AAAA-MM-JJ, j'ai commencé à ressentir une tension dans mon avant-bras droit, près du coude, mais dès que je cessais la tâche la tension partait. Quatre jours plus tard, ce n'était plus une tension, mais une douleur qui persistait même le soir après ma journée de travail.

Ne craignez pas de mettre des détails. Ajouter une page au besoin. Ces détails nous permettront de comprendre comment est survenu l'accident et de travailler à mettre des mécanismes de prévention en place.

Ligne D) Décrire précisément la douleur ou la blessure.

Indiquer le type de blessure, la localiser sur le dessin ou en mot. Décrire la douleur (sensation de brûlure, élancement, localisation précise ou diffuse...)

Ligne E) Indiquer les premiers soins qui ont été administrés

****** Après un accident ou l'apparition de douleur au travail, il est important de consulter rapidement un médecin et de lui préciser que c'est survenu au travail. Lors de la consultation, il vous remettra un rapport médical CNESST, que vous devrez en envoyer une copie au secteur santé des RH. La consultation d'un chiropraticien, d'un physiothérapeute ou d'un ostéopathe n'est pas acceptée par la CNESST.

SECTION LOCALE 1244

Bloc 3 – Transport et intervenants

Ligne A) Indiquer s'il y a eu un transport vers les soins médicaux ou pas

N.B. Le transport ambulancier, taxi, ou autres moyens de transport est à la charge de l'employeur. Si vous recevez une facture, gardez-vous une copie et la remettre à votre gestionnaire afin qu'il en demande le paiement.

Ligne B) Indiquer les intervenants et les témoins

Bloc 4 – Refus de soins ou de transport

Ne pas signer cette section à moins de faire un refus de soins.

Bloc 5 – Section réservée au représentant de l'employeur

Vous n'avez rien à y inscrire.

Bloc 6. Signature - **Section obligatoire**

Vous devez signer le formulaire ainsi que votre gestionnaire

Il ne reste qu'à numériser le document, à le sauvegarder dans vos documents selon la nomenclature suivante : **AAMMJJ_Nom_Prénom** puis soumettre la déclaration dans le module Synchro – **Rapport d'incident SST**

Ne pas soumettre d'autre document, comme des rapports médicaux via Synchro.

Les documents médicaux n'ont pas à être remis à votre gestionnaire, ils doivent être soumis par courriel au secteur santé à l'adresse suivante : Secteur-sante@drh.umontreal.ca

SECTION LOCALE 1244



Photo: Pixabay

Rappels concernant les offres d'emploi

Oswaldo Portillo

Responsable au mouvement du personnel

Rappels concernant les offres d'emploi pour les personnes salariées régulières

- Vous pouvez postuler pour obtenir l'horaire d'un autre poste dans le même secteur de travail tant qu'il relève de la même unité et du même supérieur immédiat que le poste que vous occupez. Plus de détails à l'article 9.04 b).
- Vous ne pouvez pas vous désister d'un poste plus de trois (3) fois par année financière. Plus de détails à l'article 9.10.
- Pendant votre période d'essai sur un poste, vous pouvez postuler sur d'autres offres d'emploi de la même fonction ou de la fonction de votre ancien poste et l'obtenir, seulement si l'acceptation de ce poste:
 - modifie votre horaire régulier de travail, de sorte que vous soyez éligible ou inéligible au paiement d'une prime de soir, de nuit, du samedi ou du dimanche;
 - vous procure un salaire annuel supérieur, excluant toute prime, allocation, rémunération additionnelle, etc.
 - Plus de détails à l'article 9.10.**

SECTION LOCALE 1244

- Lorsque vous obtenez une mutation, vous devez rester sur ce poste six (6) mois, sauf lorsque la mutation vous procure un salaire annuel supérieur. **Plus de détails à l'article 9.17.**

○ Article 6.09

Définition de mutation : désigne le passage d'une personne salariée d'un poste à un autre poste dont le taux maximal de salaire est égal.

Rappels concernant les offres d'emploi pour les personnes salariées temporaires

- **Pendant** votre **période de probation** pour l'obtention de votre premier poste régulier, vous pouvez postuler sur d'autres offres d'emploi et l'obtenir seulement s'il vous procure un salaire annuel supérieur excluant toute prime, allocation, rémunération additionnelle, etc. **Plus de détails à l'article 9.11.**
- Une fois confirmée sur votre premier poste régulier avec la même fonction que vous occupiez comme personne salariée temporaire, l'article 9.17 (obligation de rester à votre poste pendant six (6) mois suite à mutation) ne s'applique pas à vous, car vous passez d'un contrat à un poste.



Petit geste vert quotidien proposé par votre comité de protection de l'environnement

Dès qu'un véhicule est immobilisé pendant plus de 10 secondes, couper le moteur est bon pour l'environnement...et pour le portefeuille. Hiver comme été, faire rouler inutilement le moteur de son véhicule à essence pendant plus de 3 minutes constitue une infraction à Montréal.

Vous préservez la qualité de l'air. Les cyclistes et les piétons, en particulier les enfants et les personnes ayant des problèmes respiratoires, ont le droit de respirer de l'air pur.

Vous réduisez les émissions de gaz à effet de serre. À Montréal, la plus grande part des émissions de GES est attribuable aux véhicules routiers : automobiles, camions et autobus.

Vous économisez votre carburant. À l'arrêt, un véhicule moyen gaspille environ 1 litre d'essence par quart d'heure.

Vous prolongez la vie du moteur. Un moteur qui tourne à vide s'encrasse et s'use prématurément.



Photo: Pixabay

SCFP - Colloque des droits de la personne

Anne-Marie Desbiens

2e vice-présidente

Du 6 au 8 décembre dernier avait lieu, à Trois-Rivières, le 3e Colloque des droits de la personne du SCFP. L'événement a débuté avec un coquetel commémoratif pour la journée nationale de commémoration et d'action contre la violence faite aux femmes. Des silhouettes grandeur nature de femmes et d'enfants recouvraient le sol. Elles étaient identifiées aux noms des victimes de Polytechnique et des féminicides de la dernière année au Québec, rappelant qu'il y a encore beaucoup à faire, même ici au Québec et en 2023. Par la suite, plusieurs conférenciers ont abordé les réalités encore parfois difficiles vécues par les travailleurs et travailleuses.

Sous l'image des lunettes roses qu'il faudrait voir à retirer, les thèmes de l'intégration des personnes en situation de handicap, l'inclusion des personnes trans en milieu de travail, le racisme en milieu de travail, la violence et la discrimination faites aux femmes ainsi que la discrimination systémique et enjeux autochtones ont été abordés.

Plusieurs personnes ont partagé les enjeux de leur réalité. Sylvain Lemay, salarié à l'UQAM, a partagé avec un brin d'humour sa réalité de personne en situation de handicap. Rita Baga a animé un panel permettant à deux personnes trans de nous livrer leur témoignage, soit celui d'une femme trans travaillant dans une entreprise produisant des moteurs d'avion et celui d'un homme trans pompier. Stephen Brown du Conseil national des musulmans canadiens a dépeint les impacts sur les salariées musulmanes de la Loi 21, Loi qui suscite des opinions diverses. Et finalement, Magali Picard a partagé sa réalité de femme autochtone dans le milieu syndical, mais également depuis son adolescence.

SECTION LOCALE 1244

À ces témoignages s’ajoutaient des conférences de différents organismes venant en aide aux personnes dans ces différentes réalités. Plusieurs outils pour leur venir en aide, mais aussi pour faire valoir leurs droits et leurs réalités dans le milieu de travail et dans nos conventions collectives ont été présentés.

Un bout de chemin a été fait. Il est triste de constater qu’il en reste encore beaucoup à faire, mais tout de même encourageant de voir le travail de plusieurs porter ses fruits et paver le chemin vers quelque chose de mieux pour l’ensemble de la société.

Vous pouvez consulter la page internet du [Colloque](#) sur le site du SCFP-Québec pour plus de détails.

Collage inspiré du Colloque des droits de la personne

Valérie Dostaler

Déléguée syndicale et membre de comités

source: [L'itinéraire](#)



SECTION LOCALE 1244



Photo: Pixabay

Les travaux sur le campus, combien de temps ça va durer et autres transformations des espaces du campus

UdeM

Chantal Leblanc

Directrice groupe technique, déléguée syndicale et membre de comités

Si vous êtes comme moi, vous habitez assez loin du campus et n'y venez en voiture que quelques fois par année ou plus depuis la pandémie, mais n'avez pas de vignette puisqu'une partie de votre travail se fait en télétravail.

Quelle n'a pas été ma surprise le 2 novembre dernier d'arriver au stationnement du pavillon Marie-Victorin pour devoir rebrousser chemin devant un stationnement à moitié vide! Je trouvais ça particulier d'ailleurs que celui-ci soit vide, puisque cette journée-là, j'arrivais plus tard que d'habitude à mon bureau et je me serais attendu à ce qu'il soit bien occupé.

De nouvelles mesures ont été annoncées par les Communications de l'UdeM et elles m'avaient échappé. Je pensais être abonnée à tout ce que je peux en termes de renseignements à l'UdeM et je me tiens à jour, mais là, je n'avais pas vu ça. Bref, j'ai dû aller me stationner au garage Louis-Colin et prendre le métro pour une station pour revenir travailler à mon bureau.

Sur le campus, il y en a des chantiers, REM, Roger-Gaudry, Marie-Victorin, etc. Ils font partie du projet de transformation des espaces.

Si vous voulez être tenus informés, vous pouvez vous inscrire sur leur site au bas de la page d'accueil pour recevoir tous les avis et ne plus rien manquer!

<https://espaces.umontreal.ca/info-travaux/>

SECTION LOCALE 1244



Photo: AM Desbiens

Vacances

M.Avice, T. Blouin, T. Deschamps, N. Ghanty, O. Portillo

Comité de griefs

Afin de vous aider à voir au respect de vos droits sur ce sujet, voici quelques informations de nature générale. Ce résumé ne remplace pas une bonne lecture de l'article 21 de notre convention collective qui spécifie le détail de l'ensemble de vos droits en matière de vacances. Nous vous recommandons fortement d'en faire la lecture avant et durant la période du choix de vacances, soit le mois de mars.

Personnes salariées temporaires

Pour connaître l'ensemble des droits des personnes salariées temporaires, il faut se référer à l'annexe « I » - Conditions de travail des personnes salariées temporaires comprises dans l'unité de négociation.

Annexe « I » - Article 21 : Vacances

« La personne salariée surnuméraire tout comme la personne salariée remplaçante à temps partiel reçoit, lors de chaque période de paie, l'indemnité de vacances à laquelle elle est admissible. »

La personne salariée remplaçante à temps complet embauchée pour une période d'un (1) mois et plus, accumule des vacances, en conformité avec les dispositions de la clause 21.02. Les vacances sont prises en temps, après entente avec le supérieur quant aux dates.

Lorsqu'une personne salariée remplaçante devient une personne salariée surnuméraire, elle reçoit l'indemnité de vacances à laquelle elle a droit en conformité avec les dispositions de la clause 21.11. »

SECTION LOCALE 1244

En résumé, cela signifie que les personnes remplaçantes à temps partiel ou les personnes surnuméraires reçoivent un montant à chacune de leur paie en guise de rémunération de vacances et ne cumule pas de journées de vacances.

Les personnes remplaçantes à temps plein embauchées pour un contrat de plus d'un mois cumulent des vacances à prendre dans l'année financière, après entente avec le supérieur quant aux dates. Prenez note que la procédure durant le mois de mars qui consiste à signifier sa préférence avec confirmation au plus tard le 10 avril ne s'appliquant pas dans votre cas. Comme toute personne salariée, vous pouvez demander l'approbation de vacances à n'importe quel moment. Si le contrat prend fin avant qu'elles aient pu prendre l'ensemble des vacances cumulées, un montant est versé selon le nombre de jours de vacances restants, tel que décrit à l'article 21.11.

Personnes salariées régulières

Concernant les personnes salariées régulières, ci-dessous quelques points à retenir :

21.01 *«Toute personne salariée a droit, selon son ancienneté, à des vacances payées selon un crédit de vacances établi chaque année au premier (1er) mai. »*

Le calcul du crédit de vacances est détaillé dans les sous-articles suivants. Si, durant l'année, vous avez été dans l'une des situations suivantes : maladie, accident du travail, maternité, paternité, adoption, mise à pied ou congé sans traitement d'une durée excédant un mois, veuillez porter une attention particulière à l'article 21.04 détaillant les modalités de cumul de vacances prévues pour ces situations.

21.05 *«Toute personne salariée a le droit de prendre ses vacances au cours de la période normale de vacances, c'est-à-dire au cours de la période du 15 juin à la Fête du Travail.*

Cependant, une personne salariée peut prendre ses vacances, en tout ou en partie, en dehors de cette période, après entente avec son supérieur immédiat quant aux dates. Le refus du supérieur immédiat et ce, sous réserve de la clause 21.06, ne peut porter que sur les dates demandées par la personne salariée, et non sur le fait que la personne salariée demande de prendre ses vacances ou une partie de celles-ci à l'extérieur de la période normale de vacances. »

Si vous voulez vous assurer que vos vacances pour l'année 2023-2024 soient approuvées, vous devez en faire la demande au courant du mois de mars.

Une fois vos préférences de date fournies, si l'Employeur ne vous accorde pas ces dates, vous devriez faire parvenir d'autre choix de date pour vous assurer d'avoir des vacances pendant la période normale de vacances.

SECTION LOCALE 1244

21.06 «L'Employeur détermine les dates de vacances des personnes salariées en tenant compte:

- de l'ancienneté de la personne salariée chez l'Employeur appliquée au sein de son unité de travail;
- de la préférence exprimée par la personne salariée;
- des besoins du service.

Au cours de la période du 1er au 31 mars, chaque personne salariée indique sa préférence quant au choix des dates de ses vacances. La liste ainsi préparée est affichée électroniquement à un endroit connu des personnes salariées, au plus tard, le 10 avril de chaque année. Elle est affichée en format papier dans les unités où des personnes salariées n'utilisent pas normalement un ordinateur dans le cadre de leur fonction.

[...]»

Vous devez donc informer votre gestionnaire de vos préférences de dates de vacances entre le 1er et le 31 mars. Votre gestionnaire ne peut exiger que vous l'informiez de vos préférences avant cette période. Votre gestionnaire déterminera les dates de chaque personne en tenant compte des préférences, mais également de votre date d'ancienneté et des besoins du service.

L'Employeur devrait vous signifier s'il n'est pas en mesure de vous accorder vos vacances comme demandé. Vous pouvez à ce moment faire part de vos préférences pour d'autres dates incluses dans la période normale de vacances, si tel est le cas. Nous vous invitons à privilégier les échanges courriel plutôt que les discussions de vive voix avec votre gestionnaire lors de demandes de vacances.

Il aura ensuite jusqu'au 10 avril pour afficher la liste des vacances.

Si, au cours de ce processus, vous croyez que vos droits n'ont pas été respectés, ne tardez pas à contacter votre Syndicat par courriel au seum1244@umontreal.ca ou par téléphone au poste 7499.



SECTION LOCALE 1244

Personnes salariées régulières cycliques

La personne salariée occupant un poste à caractère cyclique/saisonnier reçoit, lors de chaque période de paie, l'indemnité de vacances à laquelle elle est admissible. Voir l'article 6.19 d).

À partir du 1er mai 2023 et ce selon les termes de l'entente adoptée lors de l'Assemblée générale du 23 février 2023, vous n'aurez plus l'obligation de prendre vos vacances si vous occupez un poste saisonnier ou cyclique. De plus, si les vacances octroyées coïncident avec la période de mise à pied, elles sont considérées prises, sans possibilité de les reporter ou les modifier.

Vous devez communiquer vos préférences de vacances au cours du mois de mars.

- L'Employeur vous indiquera le nombre d'heures approximatif de vacances auquel vous avez le droit au plus tard le 1er mars de chaque année;
- Une fois la date de mise à pied connue, la personne salariée occupant un poste à caractère saisonnier/cyclique pourra dans le mois qui suit annuler, changer ou ajouter des dates de vacances à moins que ces dates coïncident avec la période de mise à pied. Ces demandes de changement ne peuvent pas modifier les dates de vacances des autres personnes ayant déjà eu une confirmation de leurs dates de vacances;
- Il est donc impossible d'annuler ou de modifier des dates de vacances acceptées par l'Employeur au plus tard le 10 avril, si ces dates font partie de votre période de mise à pied;
- N'importe quand au courant de l'année vous pouvez demander des vacances, celles-ci sont accordées par l'Employeur en fonction des critères de la clause 21.06, encore une fois ces demandes ne peuvent pas modifier les dates de vacances des autres personnes ayant déjà eu une confirmation de leurs dates de vacances;
- L'Employeur n'a pas l'obligation de vous octroyer deux semaines de vacances consécutives si vous ne les avez pas demandées du 1er au 31 mars;

Pour plus de détails, veuillez lire l'entente [« Application et modalités des vacances des personnes salariées occupant un poste à caractère saisonnier/cyclique »](#).

IMPORTANT – Élections à venir

C'est lors de l'assemblée générale du **26 avril** prochain qu'auront lieu les élections annuelles. Dans l'esprit de la démocratie, il est important qu'un grand nombre de membres participent à l'élection des personnes qui les représentent. Également, plusieurs mandats sont toujours vacants; l'appel de candidatures qui précédera l'élection peut être l'occasion de faire le saut et vous impliquer. Consultez le Synditroupe et les statuts disponibles sur notre site internet pour connaître les différents mandats. Et n'oubliez pas d'inscrire le rendez-vous à votre agenda.

Dates à retenir

Assemblées générales

- 26 avril 2023 - 12 h - Élections
- 25 mai 2023 - 12 h - Renouvellement des assurances collectives

Séances d'accueil des nouveaux membres ([Cliquez pour plus d'informations](#))

Temporaires

- 29 mars 2023 - 12 h
- 27 avril 2023 - 12 h
- 30 mai 2023 - 12 h - présentiel (infos à venir)

Réguliers

- 22 mars 2023 - 12 h
- 20 avril 2023 - 12 h
- 31 mai 2023 - 12 h - présentiel (infos à venir)

Formation SST ([Cliquez pour plus d'informations](#))

- 3 avril 2023 - 12 h - Identification des risques en milieu de travail
- 1er mai 2023 - 12 h - Le droit de refus
- 8 mai 2023 - 12 h - Quoi faire en cas d'accident de travail