

Novembre 2004

FLASH Journal



Syndicat du personnel de soutien
du collège Édouard-Montpetit

Beau Party!!



(photo : Robert Houle)

Nous n'étions peut-être pas autant que nous l'aurions espéré (80 personnes) mais ce fut quand même un beau party. Cette soirée se voulait bien sûr être un Hommage aux retraités et aux départs depuis 2000 mais aussi une occasion de se faire hommage à nous-mêmes par nous-mêmes. Il y avait pas mal d'atmosphère comme vous pouvez le constater sur la photo. Tout le monde est reparti heureux et convaincu que nous devrions en faire un à chaque année. Nous vous tiendrons au courant lorsque des photos de Robert seront disponibles. Merci au comité organisateur. Merci à tous les participants.

Mobilisation pour la négociation

Vous avez reçu tous les derniers bulletins INFO-NÉGOS provenant de notre équipe négo FPSES. Lors de la dernière Commission des négociations de collègues (CNC) qui a eu lieu au CEM, le jour du party justement, notre équipe négo s'est dite très inquiète de la réelle volonté du Comité patronal de négociation des collègues (CPNC) de vouloir vraiment négocier. Il y a sûrement une stratégie gouvernementale pour ne pas faire avancer les négociations aux tables intersectorielles puisqu'il s'agit de tous les enjeux monétaires. Mais une négociation ce n'est pas que du monétaire. Il y a aussi toute la négociation sur nos conditions de travail qui se font aux tables sectorielles. Il n'y a aucune raison d'user de la même stratégie aux tables sectorielles, à moins que cela soit une stratégie du ministère de l'Éducation pour faire étirer le processus de négociation. En effet nous attendons encore la décision du Ministre concernant la décentralisation des cégeps. Cette décentralisation aura pour conséquence de créer des conventions collectives locales et des négociations locales de nos conditions de travail. Aucune négociation locale ne pourra être plus avantageuse qu'une négociation nationale, nous en sommes convaincus.

D'autres syndicats ont commencé leur mobilisation. Il y a quelques semaines, le Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec (SFPQ) a fait du piquetage pour dénoncer la volonté du Gouvernement de les transférer à d'autres organismes sans leur accord. Un petit syndicat de notre Fédération, celui des interprètes professionnels du SIVET (Service d'interprétation visuelle et tactile du Montréal métropolitain) a voté cinq jours de grève à utiliser au moment opportun pour faire avancer leur négociation. Nous n'en sommes évidemment pas là mais il faudra commencer à informer notre entourage que **NOUS AUSSI** nous sommes en négociation.

Le Conseil syndical doit rencontrer l'équipe négo le 11 novembre. Nous commencerons à élaborer un plan de mobilisation. Vous serez donc sollicités dans les semaines qui vont suivre pour différentes actions. Allez vous- nous suivre...?

Des nouvelles du CRT

Lors du dernier Comité des relations de travail, la partie patronale a répondu favorablement à plusieurs de nos demandes d'arrangements locaux faites lors du CRT précédent. Ainsi il y aurait y avoir signature d'ententes sur des arrangements locaux sur les points suivants : ❶ le maintien de l'ancienneté lors des 8 semaines de prestations de compassion, ❷ sur la clause 5-1-b) de la convention collective sur le calcul du temps travaillé et payé du personnel occasionnel lors des affichages (recul de 54 mois au lieu du 30 mois en cas d'égalité d'heures travaillées) et ❸ de l'établissement d'une liste annuelle du personnel occasionnel contenant ces informations. Elle a par contre maintenu son refus pour le droit des personnes occasionnelles en remplacement de pouvoir appliquer sur un autre poste de remplacement. Nous devons donc saluer l'ouverture de la partie patronale concernant ces questions. Les autres demandes concernant les assignations provisoires et notre présence au comité de sélection n'ont pas été abordées puisqu'elles n'ont pas encore été discutées en assemblée générale.

Par contre nous avons exprimé notre mécontentement face au manque de consultation en CRT lorsque surviennent des restructurations de service tel qu'il est stipulé dans la clause 4-2.10b) de la convention collective. Le Syndicat est souvent informé des changements provoqués par ces restructurations une fois le processus terminé

Un autre dossier qui inquiète le Syndicat est l'annulation de certains affichages et la réduction des heures dans les postes à l'ÉNA. Le poste d'agent de bureau, classe I, à la bibliothèque de l'ÉNA est maintenant un poste à temps partiel de 24 heures. Selon la partie patronale la baisse de fréquentation de la bibliothèque permettrait à cet employé de répondre au comptoir et de faire ses tâches habituelles d'AB I. Des raisons similaires ont été invoquées pour le remplacement du technicien à l'ÉNA. Il n'y a eu aucune candidature à l'interne et au lieu d'aller à l'extérieur, les autres techniciens ont accepté de se répartir la tâche pour le moment. À l'ÉNA, la situation demeure inquiétante et le Syndicat reste vigilant.

Par contre, l'annulation du remplacement du poste d'agent de bureau, classe II, à la Clinique d'orthèses visuelles serait reliée au remplacement de l'agent de bureau, classe I dans le même service. Le coordonnateur ayant décidé de faire qu'un seul remplacement pour l'instant. La partie patronale nous a assurés que ce poste n'est pas remis en question.

Aménagement du temps de travail : soyez vigilants!

Dans ce même CRT, nous avons eu à discuter de certains problèmes survenus suite à une mésentente de l'application de l'aménagement du temps travail. Afin d'éviter des problèmes, le Syndicat vous recommande de vérifier certains points avant de signer une entente sur l'aménagement du temps de travail. L'aménagement du temps de travail peut se faire de différentes façons, il s'agit de trouver celle qui vous convient le mieux. L'aménagement du temps de travail se fait en dehors de votre plage horaire régulière (il faut la distinguer de l'horaire de travail est conventionné qui ne peut être changé en cours de session sans entente entre les deux parties. Il ne faut pas oublier que l'aménagement du temps de travail est une entente locale et ne fait pas partie de notre convention collective. *Soyez donc vigilants sur la façon dont vous faites votre demande.*

- ✓ il faut présenter une demande écrite à votre supérieur immédiat et la signer
- ✓ il est suggéré d'envoyer une copie de votre demande au Syndicat
- ✓ il faut obtenir l'autorisation (la signature) de votre supérieur immédiat
- ✓ si l'autorisation diffère de votre demande, il faut signer la nouvelle proposition ou aviser votre supérieur immédiat si vous la refusez
- ✓ il faut préciser une date de début (exemple : 1^{er} septembre) et une date de fin (exemple : 30 juin)
- ✓ il faut préciser la façon dont vous comptez faire cet aménagement
 - 30 minutes par jour jusqu'à concurrence de 70 heures par année
 - sur une base volontaire selon les besoins du service
 - etc.
- ✓ il faut préciser la façon dont vous comptez faire la reprise de ces heures
 - reprise de ce temps à la fin de l'année
 - reprise de ce temps à toutes les semaines, à toutes les deux semaines
 - etc.
- ✓ n'oubliez pas lorsque vous avez accepté un aménagement du temps de travail, il faut respecter cet engagement

La PPMÉTEHV et notre devoir de représentation

Le lancement de la *Politique pour un milieu d'études et de travail exempt de harcèlement et de violence*, adoptée en avril dernier, a eu lieu le 3 et 4 novembre dernier. Le Syndicat a mis beaucoup d'efforts et d'enthousiasme pour faire avancer ce dossier. Des membres du Syndicat ont participé à des sessions de formations sur cette question. Ces formations nous ont fait comprendre que les situations de harcèlement proviennent souvent de conflits de travail mal gérés. Nous avons donc tout à gagner si cette Politique est bien appliquée. Elle aura pour effet d'assainir nos climats de travail. Nous avons l'intention de faire une assemblée générale sur cette question en décembre. Pour le moment, cela semble bien parti. Les coordonnateurs ont déjà commencé leur travail, vous pouvez les joindre au poste 828. Vous trouverez les noms des personnes-ressources sur les dépliants dans les présentoirs. N'hésitez pas à les consulter. Cette Politique inclut toutes les formes de harcèlement. Le Syndicat a déjà envoyé des membres qui se sont dits très satisfaits de l'écoute et du support qui leur ont été accordés.

Cette Politique nous amène à se positionner face à notre devoir de représentation. En fait, nous n'avons pas encore dans nos statuts et règlements de politique à cet effet. Il est bien entendu que le Syndicat est le premier lieu de défense des membres qui subissent du harcèlement. Nous devons poser des griefs si la situation de harcèlement n'est pas résolue par la Politique. Mais que devons nous faire si un membre a été reconnu comme responsable de harcèlement par le comité d'enquête de la Politique? Certains syndicats ont limité leur devoir de représentation dans les cas reconnus de harcèlement sexuel et psychologique. Nous devons débattre aussi de cette question lors de cette assemblée générale. Nous vous présenterons un document déjà préparé par notre ancienne présidente en 2001 mais qui n'a jamais été adopté. De sérieux débats en perspectives...

Tout augmente...sauf nos salaires!

Vous recevrez bientôt le taux de cotisations pour nos assurances collectives et pour notre régime de retraite. Il y aura des augmentations importantes. Pour les assurances, l'augmentation principale concerne notre taux de cotisation pour l'assurance salaire longue durée. Comme c'est le cas pour l'ensemble des syndicats de notre Fédération nous avons le régime B. Ce régime nous permet de refuser un travail qui n'est pas «analogue» à notre emploi lorsqu'on ne peut revenir à son poste après une déclaration d'invalidité. Notre Fédération nous suggère fortement de garder ce régime mais nous mettrons cette question en débat lors d'une assemblée.

L'augmentation pour le régime de retraite nous a été expliquée de la façon suivante par la CSQ:

«Le 15 octobre dernier, nous nous sommes présentés à la CARRA pour recevoir le résultat de l'évaluation au 31 décembre 2002. Le nouveau taux estimé par les actuaires de la CARRA est de 7,06 % et il devrait s'appliquer dès le 1er janvier 2005. Même si cette hausse de 1,71 % est importante, il ne faut pas oublier que nous cotisons à un taux de 7,95 % avant 2000 et que c'était surtout grâce aux rendements supérieurs de la fin des années 1990 que le taux avait pu être diminué à 5,35 % en 2000.»

Évaluation du personnel occasionnel

Il semble que depuis quelques temps les **évaluations du personnel occasionnel** ne se passent pas toujours de façon réglementaire. Nous voulons rappeler à cette catégorie de personnel que cette évaluation doit se faire durant vos heures de travail et par votre supérieur immédiat. Vous devez signer cette évaluation. En aucun temps, la signature de l'évaluation signifie votre accord avec le contenu. Vous pouvez faire ou ne pas faire de commentaires si vous n'êtes pas d'accord avec cette évaluation. Nous vous le répétons, vous devez signer l'évaluation, mais votre signature ne signifie pas votre accord avec cette évaluation. Vous pouvez aussi expliquer votre désaccord dans une lettre et demander à ce qu'elle soit ajoutée à votre dossier. La même procédure s'applique pour les permanents qui sont évalués dans leur poste de remplacement. Il est important que le Syndicat soit au courant des problèmes que vous vivez lors des séances d'évaluation. Le processus d'évaluation des permanents doit se mettre en place bientôt. Nous sommes de plus en plus inquiets sur la façon dont les gestionnaires vont appliquer ce processus d'évaluation.

Une recherche intéressante sur les aidants naturels

Vous savez que dans nos revendications syndicales nous avons des demandes sur de nouveaux congés parentaux. En effet, la prise en charges de parents malades devient une réalité pour plusieurs d'entre nous. Peut-être certains d'entre vous sont déjà aux prises avec cette réalité. Voici donc une demande que nous avons reçue de la part de chercheurs de l'Université du Québec à Chicoutimi :

Génération Sandwich Appel à tous

Des chercheurs de l'Université du Québec à Chicoutimi mènent présentement une étude sur la «Génération Sandwich» dans le cadre de travaux sur la conciliation travail/famille. Ceci concerne les couples qui s'occupent à la fois d'un enfant ET sont impliqués auprès d'un parent âgé. Essentiellement, la situation des gens de la génération «Sandwich» est méconnue. Aussi la démarche des chercheurs vise-t-elle à mieux cerner leur réalité et leurs besoins. Elle devrait favoriser l'élaboration de politiques concrètes pour tenter d'améliorer la qualité de vie des gens concernés. Ainsi, votre collaboration au recrutement pour ce projet serait extrêmement précieuse, et dans l'intérêt de tous.

L'équipe est donc présentement à la recherche de **couples** :

- A) Qui sont impliqués auprès d'un **parent âgé** au moins **trois heures par semaine** (à domicile ou non).
- B) Qui ont un/des **enfant(s)** de 0-20 ans, et
- C) Où l'un des deux conjoints (ou les deux) **occupe un emploi**;
- D)

Il sera demandé aux couples intéressés de remplir un **questionnaire à choix multiples**.

Si vous correspondez à ce profil, ou pour référer des couples qui vivent cette réalité (avec leur consentement, et sans obligation), nous vous invitons à communiquer avec M. Frédéric Messier :

À Montréal : (514) 304-0663
Ailleurs en région : 1-888-233-1448

Toutes les informations concernant les couples seront traitées de manière confidentielle. Les chercheurs désirent simplement en savoir plus sur la manière dont les couples concernés vivent cette réalité.