



Ensemble

La Négociation et ses obstacles

Ginette Allie, présidente

Encore une fois, le contrat de travail qui nous régit tire à sa fin. Trois ans, c'est bien vite passé et même si nous prolongeons nos conventions collectives à l'occasion, vient un temps où il faut redémarrer tout ce processus de négociation, histoire de rajeunir nos conditions de travail et de rechercher une augmentation de salaire trop souvent modeste mais tout de même bien méritée.

Qui dit négociation, dit également mobilisation, cet élément essentiel pour faire face aux obstacles qui paveront la voie jusqu'au prochain règlement.

Et ces obstacles, nous les connaissons bien puisque récurrents.

Il y aura, comme d'habitude, l'opinion publique toujours attachée à cette perception caricaturale du fonctionnaire qui « ne fait rien » et du personnel scolaire toujours en vacances. Rappelez-vous, cependant, que cette perception s'alimente d'ignorance et de commentaires de

« faiseurs » d'opinion à la Proulx ou à la Mongrain

qui peuvent colporter les pires âneries dans un flot verbal incontrôlé. Et, je ne vous parle pas d'André Arthur!

Au-delà de cet obstacle de mauvaise presse qu'on doit traiter avec un mépris de bon aloi, il y a en un autre plus difficile à contourner. Il s'agit de notre propre pessimisme, de

notre gêne d'être syndiqué

Yvon Deschamps écrivait il y a 25 ans « Les unions quossa donne ». Et bien, les unions ça donne de meilleures conditions de travail, de meilleures assurances, de meilleurs salaires, une meilleure protection contre l'arbitraire patronal et le respect de la part de l'institution qui nous embauche. Il ne faut certes pas être gênés de ça mais fiers qu'un tel regroupement puisse améliorer l'ensemble des conditions de travail de toutes les travailleuses et travailleurs du Québec.

L'année qui vient en sera donc une de négociation mais en sera également une d'élections

provinciale. On parlera donc beaucoup de baisse d'impôt et d'amaigrissement de l'appareil étatique. C'est déjà commencé d'ailleurs. Soyez assurés qu'on cassera du sucre sur le dos des syndicats et leurs demandes irréalistes. On parlera sûrement de nous sur toutes les tribunes et pas souvent en bien.

Les négociations étant ce qu'elles sont, elles pourraient bien débiter avant les élections et se terminer après. Qui sera élu? Voilà la question. Si on se fie aux sondages actuels,

on pourrait bien se retrouver devant « Super Mario »

et son obsession de tout privatiser sans parler de sa haine viscérale de la sécurité d'emploi. En de telles circonstances, la mobilisation ne serait plus essentielle mais vitale.

Je vous invite donc à bien aiguiser votre fibre collective et votre fierté syndicale pour l'année 2003. Nous en aurons besoin.

DANS CE NUMÉRO :

Entrevue pour un poste	2
Votre dossier au Service des ressources humaines	2
Accidents (et incidents du travail)	2
La permanence	3
Service actif lors d'un congé parental	3
Tournée de consultation	4
Un petit grief avec votre café patron!	4
Remplacement vs ralentissement cyclique	4

SOMMAIRE :

À l'entrevue, c'est à vous de poser les questions. Vous pouvez consulter votre dossier personnel. Il n'y a pas d'accident insignifiant.

Deux notions sont à considérer: service actif et poste à temps complet.

Informez-vous avant de prendre un tel congé.

Nous voulons connaître vos idées, vos opinions et aspirations.

Vous vous sentez lésé dans vos droits?

Quels bénéfices sont maintenus?

Entrevue pour un poste

Vous avez posé votre candidature pour un poste en détenant les qualifications requises et suffisamment d'ancienneté et vous rencontrez les exigences requises pour entretenir un espoir. Cependant, le supérieur immédiat du poste convoité vous convoque à une entrevue. Que faire?

La notion d'entrevue « de sélection » n'existe pas dans notre

convention collective pour les employés réguliers. Les règles d'acquisition des postes sont clairement définies dans la convention. Il n'y a pas d'autres règles.

Si on vous convoque, allez-y. C'est à vous de poser les questions, de vous informer, de visiter les lieux, de rencontrer les collègues de travail et de juger si le poste offert vous convient.

N'oubliez pas que vous détenez les trois seules clés pour l'obtention du poste: vos qualifications, votre ancienneté et vous rencontrez les exigences requises.

Et n'oubliez pas de présenter vos frais de déplacement puisque c'est le patron qui vous a convoqué. Vous y avez droit comme tout le monde.

Votre dossier au Service des ressources humaines

Chaque personne employée par la CSDM, possède un dossier personnel au Service des ressources humaines. Outre les documents administratifs usuels, ce dossier **contient une copie de vos diplômes et de vos attestations d'études.**

Si vous avez obtenu de nouveaux diplômes, de nouvelles attestations d'études ou acquis de nouvelles compétences pouvant vous permettre d'accéder à un poste, n'oubliez pas d'en faire parvenir une copie au Bureau des services au personnel non enseignant du Service des ressources humaines.

Vous devez, de même faire parvenir au BSPNE une copie des attestations de participation aux cours offerts par le comité paritaire de perfectionnement APPA—CSDM. Ces informations sont essentielles pour tenir à jour votre dossier dans la banque informatisée de candidatures.

Aussi, **votre dossier contient une copie des mesures disciplinaires** (avertissements, réprimandes, suspensions, etc.) dont vous avez pu être l'objet.

Toutefois, ces mesures disciplinaires deviennent périmées après 12 mois de

l'infraction et devraient être retirées de votre dossier (article 8-4.09).



L'article 8-4.11 de la convention vous permet de consulter votre dossier personnel deux fois par année. Nous vous conseillons d'être accompagné d'une personne représentante syndicale.

Vous devez prendre rendez-vous au Service des ressources humaines au 596-6517 et aviser simultanément votre syndicat au 254-3503.

Accidents (et incidents) du travail

Lors d'un accident survenu au travail ou dans l'exercice de vos fonctions, il est essentiel de compléter la fiche du registre du lieu de travail. TOUS les accidents, sans égard à leur importance, doivent être notés dans le registre le jour même de l'événement.

Il n'y a pas d'accident « insignifiant ». Même si la blessure est superficielle et indolore, l'accident doit être noté dans le registre. C'est votre seule assurance en cas de complications inattendues.

Il ne faut que quelques minutes pour répondre aux questions simples. Ces quelques minutes pourraient vous éviter de « poirauter » pendant des mois ou des années devant des tribunaux administratifs.

La permanence

Dans la convention, la définition de la permanence est celle-ci:

Statut acquis par la personne salariée régulière ayant complété deux (2) années de service actif à la commission dans un poste à temps complet (1-2.18).

Cette définition fait donc référence à deux notions importantes de la convention: celle de service actif et celle de poste à temps complet. **Voyons ce que signifie ces deux notions:**

Un poste à temps complet en est un dont les heures de travail hebdomadaires sont égales ou supérieures à soixante quinze pour cent (75%) de la durée de la semaine régulière de travail (1-2.24).

Le service actif est la période de temps pendant laquelle la personne salariée a vu son traitement maintenu depuis son dernier embauchage. Une personne salariée

acquiert une (1) année de service actif si son traitement a été maintenu ou si elle a effectivement travaillé pendant deux cent soixante (260) jours, à l'exception de la personne salariée occupant un poste à temps partiel, auquel cas, la compilation se fait au prorata (1-2.31).

Voilà pour les définitions techniques. Voici maintenant, à l'aide d'exemples concrets, comment s'obtient la permanence?

Manon détient un poste régulier à temps plein de secrétaire d'école à la CSDM depuis le 1er juillet 2000. Son poste a un caractère annuel en ce sens qu'elle ne subit pas de mise à pied cyclique. Elle occupe effectivement ce poste durant deux (2) années et obtient sa permanence au 1er juillet 2002.

Yves détient un poste régulier à temps plein en tant qu'éducateur en service de garde à la CSDM depuis le 1er octobre 2000. Son poste a un caractère cyclique en ce sens qu'il subit une mise à pied annuelle pour cause de ralentissement cyclique dans son secteur d'activité. Sa période de mise à pied est de trois (3)

semaines annuellement. Il occupe effectivement un poste à temps complet durant deux (2) années et obtient sa permanence le 12 novembre 2002.

Monique occupe effectivement un poste régulier à temps partiel en tant qu'agent de bureau cl. I depuis le 1er juillet 1995. Son poste a un caractère annuel. Comme son poste est à temps partiel, elle ne pourra obtenir sa permanence que lorsqu'elle sera détentricice d'un poste à temps plein ce qui n'est toujours pas le cas.

Lorsqu'elle obtiendra un poste à temps plein, toutes ses heures travaillées dans son poste à temps partiel lui seront reconnues pour l'obtention de son statut de permanente. À ce moment, s'il s'avérait que ses heures travaillées dans son poste à temps partiel équivalent à deux années complètes de service actif, elle sera considérée permanente dès sa première journée de travail. À noter que la commission n'avise pas nécessairement par écrit de la permanence.

Service actif lors d'un congé parental

Il est possible de demander un congé parental suite à la naissance ou l'adoption d'un enfant. Cependant, il faut bien connaître les implications de la prise de ce congé. Il est sans traitement mais vous pouvez avoir droit à l'assurance-emploi.



La clause 5-4.33 de la convention prévoit les droits qui continuent de s'appliquer. La personne qui bénéficie de ce congé continue

d'accumuler son ancienneté, conserve et accumule son expérience aux fins de détermination de son traitement et continue de participer au régime d'assurance maladie de base.

Il n'est pas question dans cette clause de service actif. Le service actif est notamment utilisé pour calculer la période d'essai et pour calculer la permanence. Ce qui signifie qu'une personne qui prend un tel congé, verra la période d'essai prolongée du temps du congé et peut par le fait même se retrouver temporaire si son poste a été aboli ou qu'elle a été déplacée. En ce

qui concerne la période d'acquisition de la permanence, elle sera donc prolongée du temps du congé.

Finalement, il est fortement conseillé de s'informer avant de prendre un tel congé car il est possible de le retarder.

Vous avez droit de prendre ce congé au plus tard à la soixante-dixième semaine après la naissance ou l'adoption.



À vos calculs.

Association professionnelle du
personnel administratif (CSN)

6910, rue Pierre-de-Coubertin
Montréal (Québec) H1N 1T6

Téléphone : (514) 254-3503
Télécopieur : (514) 254-7872

Courriel : secretariat@appa.qc.ca

Retrouvez-nous sur le Web
www.appa.qc.ca



Remplacement vs ralentissement cyclique

Vous détenez un poste en remplacement de plus de six mois et vous êtes mis à pied à la suite d'un ralentissement cyclique.

Ce que dit la convention à ce sujet:

Les bénéficiaires de la personne salariée temporaire remplaçante ayant travaillé plus de 6 mois sont maintenus lors d'un retour au travail dans un même poste à la suite d'un ralentissement cyclique, article 2-1.01 B) 4).

Voyez-y!



Conseil central
DU MONTRÉAL MÉTROPOLITAIN



Tournée de consultation

Au cours des prochains mois, les membres du Bureau de coordination entreprendront une vaste tournée de consultation des membres.

Des réunions auront lieu après les heures de travail dans des lieux favorisant la participation des membres. Pour favoriser l'expression des opinions et l'échange d'idées, ces rencontres réuniront des personnes de la même classe d'emplois ou de classes d'emplois apparentées.

L'objectif de l'opération vise à connaître les idées, les opinions et les aspirations des membres sur le fonctionnement du syndicat et sur la prochaine convention collective. Nous n'allons pas vous informer, nous irons plutôt chercher l'information sur ce que vous voulez.

Les résultats de ces rencontres serviront de base à notre action syndicale et à la préparation de notre cahier de revendications pour la prochaine convention.

Un petit grief avec votre café patron?

Vous vous sentez lésé dans vos droits? Votre convention collective n'est pas respectée? Il faut réagir!

N'oubliez jamais que votre convention collective porte les signatures de la partie syndicale et de la partie patronale. Elle représente un contrat de travail que les deux parties se sont engagées à respecter.

Faire un grief, ce n'est pas mendier ou « chiâler », c'est tout simplement demander à ce que notre contrat soit respecté.

Vous disposez de 30 jours après la connaissance des faits pour déposer un grief. Communiquez avec votre syndicat au plus tôt, nous vous aiderons dans votre démarche.



Le comité du journal:

Ginette Allie
Érick Forget
François Martel
Jacqui Nugent

Collaborateur: Pierre Tremblay
Mise en page: Claire Cusson
Impression: Imprimerie de la CSDM

Mise à jour de votre dossier à l'APPA:

Afin de vous offrir le meilleur service possible, il est très important de nous informer de tout changement d'adresse ou de téléphone.

Les bases de données de l'APPA et de la commission n'étant pas inter-reliées, il est indispensable de faire le changement aux deux endroits.