

RELIE-NOUS



Bulletin d'information syndicale

Volume 1, numéro 5

Au sommaire

La chaleur dans les lieux de travail, quoi faire ...?	page 2
Les négociations locales ...	page 3
Les négociations provinciales ...	page 4
Nos manifestations, un compte rendu ...	page 5
Le Comité des griefs ...	page 6
Une sentence arbitrale ...	page 7
Prise d'otages au Centre Champagnat ...	page 7
BONNES VACANCES	page 8



Je suis à bout

Marie Gensard

QUELQUES ÉCLAIRCISSEMENTS SUR ...

la chaleur dans les lieux de travail

Le règlement relatif à la qualité du milieu de travail détermine des maximums de température dans les lieux de travail et des mesures correctives à prendre si ces maximums sont atteints ou dépassés.

Lorsque la température dépasse les températures limites (cf tableau), l'employeur doit soit réaménager ces locaux dans le but de diminuer la température, soit établir une alternance repos-travail pour les employés.

Lorsque, par exemple, la température atteint 30,6°C, les employés ont droit, dans le cas de travail léger, à une alternance de travail 75%, repos 25% toutes les heures. Donc, pour chaque heure de travail, l'employé travaille 45 minutes et a droit à une période de repos de 15 minutes.

Valeurs limitées admissibles d'exposition à la chaleur en °C (WBGT)

Régime d'alternance travail/repos	Travail léger	Travail lourd	Travail lourd
Travail continu	30,0	26,6	25,0
Travail 75%, repos 25% (toutes les heures)	30,6	28,0	25,9
Travail 50%, repos 50% (toutes les heures)	31,4	29,4	27,9
Travail 25%, repos 75% (toutes les heures)	32,2	31,1	30,0

L'exposition à des températures supérieures à celles du tableau est admissible aux conditions suivantes: le travailleur doit faire l'objet d'une surveillance médicale et il doit être établi que sa tolérance au travail à la chaleur est supérieure à celle de la moyenne.

Que faire si ces normes ne sont pas rigoureusement respectées?

- Appelez immédiatement au syndicat.
- Notez par écrit l'infraction en prenant soin d'indiquer la date, l'heure, le lieu de travail, le local, le nom des personnes affectées et la nature exacte de l'infraction (arrêt de ventilation, degré de température, refus patronal d'agir, etc.). Si l'infraction est continue, notez les renseignements le matin, le midi et l'après-midi. Faites parvenir une copie du document à l'APPA.
- Si le problème concerne la température, exigez de votre supérieur immédiat le régime d'alternance repos-travail.
- Selon la Loi, vous ne pouvez vous faire justice vous-même. Donc, ne quittez pas l'établissement à moins que votre supérieur immédiat ne vous y autorise. En son absence, remontez la filière hiérarchique patronale.

INFO NÉGO

Négociations locales

Comme vous le savez, nous avons à négocier avec la CÉCM des conditions particulières de travail que vous retrouvez dans le petit livret S6A, livret qui est distribué en même temps que le cahier S6 de la convention collective. Les conditions particulières touchent, entre autres, le temps supplémentaire et le mouvement de personnel, deux items de première importance, vous en conviendrez.

Normalement, en période de négociation, les officiers oeuvrant sur les comités syndicaux de négociation, sont libérés aux frais de l'employeur. Ainsi, les membres du comité du secteur scolaire, du secteur Cégep, etc. sont libérés pour fins de négociation aux frais du gouvernement. Nous trouvons la chose normale et c'est ainsi que cela fonctionne depuis la mise en place du système actuel de négociation.

Cependant, à la CÉCM, il n'est pas question de payer un sou pour les libérations des membres des comités locaux. Même si ces négociations risquent d'avoir un impact majeur sur la gestion du personnel à la CÉCM, les représentants patronaux nous refusent carrément tout remboursement de libération à ce sujet. Est-ce mépris de la part de l'employeur pour son personnel de soutien ou l'employeur prévoit-il faire traîner en longueur les négociations locales qui s'amorcent, ce qui coûterait cher en temps de libération?

Domage que la CÉCM traite tout le volet des relations de travail avec une mentalité d'épicier du coin: "Si tu veux me parler, tu viendras me voir après l'ouvrage; en attendant au travail, tu me coûtes cher".

À quoi bon donner de beaux diplômes d'hommage au mérite à certaines personnes salariées alors que les personnes qui représentent ces diplômés ne sont même pas traitées équitablement.

Messieurs et Mesdames de la Direction générale et des Ressources humaines, cessez de "McDonaliser" les relations de travail avec votre soutien et négociez sérieusement. Pour "**l'employé(e) de la semaine**", nous verrons après les négociations.

Pierre Tremblay

INFO NÉGO

Négociations provinciales

Le Comité de négociation a déposé une demande de médiation le 3 mai dernier, ce qui a eu comme effet d'entraîner une tendance à la fermeture du côté patronal.

En effet, depuis cette date, les représentants patronaux ont resserré leurs positions et adopté une attitude plus rigide quant au fonctionnement de la table et, également, au niveau de leurs réponses.

Il semble que, pour eux, négocier veut dire ADOPTER LEUR POSITION.

Quant au médiateur, nous avons fait avec lui le tour complet de nos demandes et de nos objectifs. Il doit remettre son rapport au début du mois de juillet.

Dès le 27 juillet, nous pourrions donc légalement, selon les délais prévus à la loi 37, utiliser notre rapport de force.

Par ailleurs, les parties aux tables de négociation ont convenu de ne pas prendre de vacances. Ils négocieront donc pendant la période estivale de sorte à faire avancer les négociations.

Une réunion d'évaluation est déjà fixée au 14 août pour le secteur public afin de faire le tour du dossier.

À prévoir pour les membres de l'APPA: une assemblée générale dès la rentrée.

En résumé, nous sommes, depuis le 1er janvier 1989, sans convention collective et les négociations n'avancent pas...

INFO NÉGO

Nos manifestations

Le 17 mai, chez les Commissaires

Les membres de l'APPA qui se sont déplacés pour la manifestation du 17 mai ont été très déçus, et nous aussi.

En effet, après avoir manifesté devant le Centre administratif, nous sommes montés à la salle des Commissaires. Nous avons alors demandé à rencontrer Monsieur le Président et quelques commissaires. Ils ont refusé de nous rencontrer. Nous nous sommes alors rendus au Bureau de Monsieur le Président qui est sorti, nous a écouté et nous a suggéré de présenter un rapport écrit aux Commissaires.

Comme notre rapport était prêt (!!!), trois officiers de l'APPA se sont rendus au Conseil des commissaires de 18 h 30 et Pierre Tremblay a alors fait part de nos commentaires concernant l'abolition des postes.

Résultat = le plan des effectifs a été adopté tel que présenté et il a été mentionné que les seuls documents officiels étaient ceux de la CÉCM.

Peut-être pourrions-nous suggérer au Conseil des commissaires de laisser tomber leur programme d'excellence des employés et remise de plaques honorifiques. C'est certain que cela "paraît" bien. Mais quand vient le temps où ces mêmes employés demandent à leur parler et que cette demande est refusée, on se demande où est le respect que l'on est "sensé" nous porter. Et on parle ... encore ... de valorisation du personnel ...

Le 27 mai, l'équité salariale

Plus de 12 000 personnes salariées, affiliées à différentes centrales syndicales, se sont déplacées le 27 mai dernier pour appuyer les demandes relatives à l'équité salariale. En effet, malgré le mauvais temps, toutes ces personnes sont parties du Parc Lafontaine, en empruntant la rue Rachel, pour se rendre au Parc Jeanne-Mance. Tout un succès !!!

Le 13 juin, on dîne devant la CÉCM

Notre dîner du 13 juin a réuni près de 300 personnes salariées, membres de l'APPA, de l'ACDEM et du SNE devant le centre administratif de la CÉCM. Mentionnons également que les personnes travaillant à l'école Joseph-Charbonneau ont suivi le pas et ont manifesté devant leur école. Bravo!

À toutes les personnes qui ont participé à ces manifestations, Merci ... et reposez-vous bien pour nous revenir en forme à l'automne...

LE COMITÉ DES GRIEFS

NO LOCAL	NATURE DU GRIEF	Déposé	Réglé	Désisté	Arbitrage	Sentence reçue
31-89	Affichage 2052 - Exigences abusives	X				
32-89	Affichage 2059 - Exigences abusives	X				
33-89	Affichage 2063 - Exigences abusives	X				
34-89	Non reconnu en assurance-salaire - 2 ans payé	X				
35-89	Réaffectation	X				
36-89	Changement d'horaire	X				
37-89	Retrait de fonctions exécutées par un cadre	X				
38-89	Poste non comblé selon la convention collective	X				
39-89	Réaffectation	X				
40-89	Réaffectation	X				
41-89	Poste non comblé selon la convention collective	X				
42-89	Réclame chapitre 10	X				
43-89	Réclame chapitre 10	X				
44-89	Réaffectation	X				
45-89	Réaffectation	X				
46-89	Avis disciplinaire	X				
47-89	Avis disciplinaire	X				
48-89	Affichage 2070 - Exigences abusives	X				
49-89	Affichage 2069 - Exigences abusives	X				
50-89	Avis disciplinaire	X				
51-89	Promotion temporaire non rémunérée	X				
52-89	Octroi d'un poste	X				
53-89	Dépassement des 20 semaines	X				
54-89	Octroi d'un poste	X				
55-89	Affichage 2068 - Exigences abusives	X				
03144	Obligation de prendre des vacances		X			
03183	Application de la loi 3			X		
03206	Cotisations syndicales		X			
03214	Poste non comblé selon la convention collective		X			
03240	Octroi de poste		X			
03249	Mesure disciplinaire		X			
03253	Coupure de salaire			X		
08-87	Réaménagement de fonctions					GAGNÉE
15-87	Rétroactivité - Fonds de pension		X			
03-88	Mesure disciplinaire		X			
63-88	Abolition de poste		X			
67-88	Assurance-salaire non reconnue		X			
C 1025	Classification				X	
C 89-01	Classification	X				
C 89-02	Classification	X				
C 89-03	Classification	X				
C 89-04	Classification	X				
C 89-04	Classification	X				
C 89-06	Classification	X				

Denise Longtin, responsable du Comité des griefs

SENTENCE ARBITRALE

Récemment, un tribunal d'arbitrage donnait raison à l'APPA quant à un grief déposé par une secrétaire dans une école secondaire de la CECM.

Voici les faits:

La secrétaire travaillait dans une école secondaire de la CECM. Ses tâches, à cette époque, consistaient en ce que l'on a appelé "organisation scolaire" (environ 80% du temps) et "secrétaire de niveau I" (pour 20% du temps).

Suite à une modification des fonctions de son supérieur, la direction de l'école a avisé la secrétaire qu'elle serait appelée à effectuer d'autres tâches, soit:

secrétaire à la vie étudiante	80%;
secrétaire de niveau I	20%;

le travail de l'organisation scolaire étant confié à une autre secrétaire.

Un grief a alors été déposé puisque notre prétention était à l'effet qu'il s'agissait d'un déplacement illégal.

L'arbitre nous a donné raison et a ordonné à l'employeur de redonner à la secrétaire les fonctions rattachées à l'organisation scolaire.

Ceci vient donc confirmer le fait que c'est l'ensemble des tâches confié à une personne qui constitue son poste et non pas le simple rattachement à une autorité et à un lieu physique.

PRISE D'OTAGES AU CENTRE CHAMPAGNAT

Récemment, Madame Lacombe, directrice du Centre Champagnat, appelait Pierre Tremblay à l'APPA. Elle voulait souligner le professionnalisme et le sang-froid du personnel de soutien lors de la prise d'otages qui s'est déroulée à cet endroit au début du mois de mai.

Donc, de la part de l'APPA à toutes ces personnes salariées, bravo et merci.

BONNES VACANCES

