

RELIE-NOUS



Bulletin d'information syndicale

Volume 1, numéro 2

... une demande de congé

les femmes percevaient un salaire d'appoint

- À travail équivalent -

Comité ...

... téléphonistes répondent à vos appels ...

CONCOURS

"TROUVEZ UN NOM AU JOURNAL"

Nous avons reçu plus de 40 suggestions pour le nouveau nom de notre journal. Merci à tous ceux qui ont participé pour nous avoir démontré leur intérêt.

Pourquoi **RELIE-NOUS** ?

RELIE-NOUS peut vouloir dire relier les membres entre eux et, aussi, avec l'APPA;

RELIE-NOUS peut vouloir dire que le journal sert de lien entre l'APPA et ses membres;

RELIE-NOUS peut aussi vouloir dire: "une fois que tu as fini de lire le journal, il est permis de le relire"

L'appellation **RELIE-NOUS** nous a été suggérée par Francine Lebrun, surveillante d'élèves, à la polyvalente St-Henri.

Merci à Nicole Goulet, Michel Julien et Guy Roy, membres du Comité de l'information, qui ont participé à faire le choix (pas facile à faire).

Luisa Barrette
Responsable de l'information

Vous poursuivez des études ...

la valorisation du personnel?

l'APPA en tournée

PARENTS ... AU TRAVAIL

Où en sont rendues les négociations?

QUELQUES ÉCLAIRCISSEMENTS SUR ...

les vacances

La CÉCM a annoncé son intention de fermer ses lieux de travail pendant les semaines du 16 et du 23 juillet.

Un supérieur immédiat peut-il refuser votre choix de vacances?

Oui, dépendant des besoins du bureau, service ou école. Vous aurez alors à effectuer un nouveau choix de vacances.

Si, dans mon lieu de travail, plusieurs personnes désirent prendre leurs vacances en même temps et que les besoins ne le permettent pas ...

Le choix des vacances sera respecté par ancienneté. Les personnes qui se verront ainsi refuser leur choix de vacances auront à effectuer un nouveau choix.

Pourrais-je modifier, en cours d'année, des vacances qui auront été approuvées sur l' *"avis de vacances"* ?

Oui. Si, par exemple, vous choisissez maintenant que vous prendrez des vacances en février et que, par la suite, vous désirez modifier cette période de vacances, vous avez la possibilité de le faire. Votre nouveau choix devra également être soumis à l'approbation de votre supérieur.

Cette année, j'ai bénéficié d'un congé sans traitement à raison d'une journée par semaine, est-ce que mes vacances seront affectées?

Oui. Le nombre de jours de vacances sera réduit. La réduction proportionnelle de vacances s'applique pour toute personne qui n'a pas été en travail actif pendant 242 jours, sauf si cette personne était:
- en accident du travail;
- en congé sans traitement dont la durée totale n'ex-cédait pas un mois (art. 5-6.03 et 5-6.09).

Je suis temporaire, est-ce que j'ai droit à des vacances?

Si vous êtes sur <paiement automatique>, vous avez droit à des vacances payées et ce, rétroactivement à la première journée de travail continu (début du 6 mois).

À ne pas oublier

Cette année encore, vous pourrez prendre le résidu de vos journées de maladie au 30 juin 1989 et les convertir en vacances.
Sinon, ces journées vous seront monnayées.

La date limite pour le choix des vacances est le 15 mai

memo

RAPPEL ...

PLUS QUE QUELQUES JOURS ... pour une demande de congé

Type de congé	Début du congé	Date limite de la demande
Congé à temps plein ou à temps partiel	Entre le 1er juillet et le 30 août	Le 1er avril
Congé à temps plein ou à temps partiel	Après le 31 août	30 jours avant le début du congé
Congé sabbatique à traitement différé		Le 1er avril

INFO NÉGO

Où en sont rendues les négociations? Est-ce que ça bouge? On nous dit que l'on est déjà très bien payés ... que nous avons d'excellentes conditions d'emploi ... que le gouvernement doit être ferme avec ses employé(e)s ... que peut-on espérer alors que l'opinion publique est contre nous?

Dans le dernier journal, nous vous avons parlé de nos demandes salariales. Mais, il y a plus que ça. Pensez seulement aux **demandes relatives à l'emploi** ... et aux **exigences** de plus en plus nombreuses lors d'**affichage** !!!

Afin de répondre à vos interrogations concernant le déroulement des négociations, de mieux vous expliquer nos demandes et nos revendications et, aussi, de répondre à vos questions d'ordre syndical, **l'APPA part en tournée**. Plus d'une vingtaine de rencontres sont planifiées dans différents lieux de travail et ce, **du 4 au 18 avril** prochains.

Vous serez invité(e)s à participer à l'une de ces rencontres et nous souhaitons que vous participerez très, très nombreux. Il est important que vous soyez informé(e)s afin que vous puissiez appuyer NOS demandes.

Pour une convention à NOTRE façon,

l'information à votre portée

L'équité salariale ...

L'équité salariale est un dossier chaud, un dossier choc, un dossier de plus en plus présent. Que pensons-nous de notre travail? Et que dire de nos échelles de salaires? Sommes-nous traitées équitablement et avec justice par l'ensemble de nos partenaires de travail? Devons-nous nous protéger par une législation ou devons-nous plutôt retourner à nos tables de conscientisation concernant les valeurs que nous accordons nous-mêmes à notre travail?

Pour répondre à ces interrogations, le "Y" des femmes organisait, les 3, 4 et 5 mars 1989, un colloque ayant pour thème *"Les femmes et l'équité salariale: un pouvoir à gagner"*.

Le "Y" a invité toutes les femmes québécoises à ce "colloque réflexion" orienté vers la concertation et l'action politique afin que chacune d'entre nous puisse bénéficier d'une qualité de vie à la mesure de son travail.

Plus de 150 femmes ont assisté au colloque représentant des responsables de dossiers relatifs aux femmes, des intervenantes en ressources humaines, des groupes de femmes, des travailleuses de tous les milieux: secrétaires, infirmières, cadres, employées de banque, vendeuses, etc.

Au terme de ce colloque, deux constats se sont dégagés.

1^o L'équité salariale, un dossier de société.

Ce dossier touche la revalorisation de tous les champs de travail occupés par les femmes, la valeur du travail des femmes.

2^o Élargir le débat à tout le mouvement des femmes.

L'équité salariale devient un enjeu important de nos revendications, il doit appartenir à l'ensemble des travailleuses du Québec, qu'elles soient syndiquées ou non syndiquées, qu'elles soient du secteur public ou du secteur privé.

LE COMITÉ DE PERFECTIONNEMENT

L'an passé, le colloque fut un véritable succès. Cette année, le Comité paritaire de perfectionnement proposait certaines modifications qui visaient à augmenter le nombre de participant(e)s.

Les buts de ce colloque, tels que présentés au Conseil des commissaires, sont principalement les suivants:

- briser l'isolement professionnel et faciliter un plus grand partage d'information quant aux différents aspects de son travail;
- susciter une plus grande valorisation du travail du personnel administratif et technique en reconnaissant l'importance de leur rôle au sein de la CECM;
- faire la promotion des différentes compétences du personnel de soutien administratif et technique;
- permettre au personnel de pouvoir échanger, partager et recevoir de l'information liée à leur développement professionnel à la CECM;

Pour ceux et celles qui participeront au Colloque, ces quelques renseignements vous serviront pour l'évaluation que vous aurez à en faire.

COMITÉ AVISEUR DU PROGRAMME ACCÈS À L'ÉGALITÉ

Le Service des ressources humaines a présenté un document dans lequel étaient présentées les recommandations du Comité aviseur du programme d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes.

Comme le mentionne M. Yvon Héту, dans l'avant-propos du document, "la CECM, par cette démarche, vise une représentation plus équitable des femmes à l'intérieur de toutes les catégories du personnel et la mise en place d'un système d'emploi qui assure à toutes et à tous, sans distinction, des chances égales de développement professionnel".

Dans ce même élan, à l'occasion de la journée de la femme, le 8 mars dernier, la CECM avait invité Mme Louise Roy, présidente et directrice générale de la STCUM, à donner une allocution au cours de laquelle elle nous a fait part des implications de l'implantation du programme d'accès à l'égalité de la STCUM. Selon Mme Roy, il s'agit d'une nécessité engageante tant au niveau des gestionnaires qu'au niveau de l'ensemble du personnel et, dans un même souffle, soulignant l'importance d'un tel engagement sur le plan social dans la population.

SAVIEZ-VOUS QUE ...

À l'entrepôt Deslauriers, depuis juillet dernier, deux cadres-téléphonistes répondent à vos appels en remplacement de la téléphoniste relocalisée sur la rue Rachel. Serait-ce que les gérants en place ont besoin d'exécuter nos fonctions pour remplir leur journée de travail? Ou peut-être bien que Michel Bélanger, directeur du Bureau des approvisionnements, n'a rien trouvé d'autre pour couper encore un poste de soutien?

Existerait-il des situations semblables ailleurs à la CÉCM?

LE COMITÉ DES GRIEFS

NO LOCAL	NATURE DU GRIEF	Déposé	Réglé	Désisté	Arbitrage	Sentence reçue
13-89	Affichage 2045 - Exigences abusives	X				
14-89	Poste temp. vacant comblé non conforme à la c.c.	X				
15-89	Congédiement	X				
16-89	Réorganisation administrative	X				
17-89	Mesure disciplinaire	X				
18-89	Cotisations syndicales	X				
19-89	Cotisations syndicales	X				
20-89	Personnes salariées non accréditées	X				
21-89	Affichage 2054 - Exigences abusives	X				
22-89	Affichage 2053 - Exigences abusives	X				
23-89	Affichage 2054 - Exigences abusives	X				
24-89	Octroi d'un poste	X				
25-89	Octroi d'un poste	X				
26-89	Avis disciplinaire	X				
27-89	Avis disciplinaire	X				
28-89	Chapitre 10 - réduction d'heures	X				
29-89	Poste temp. vacant comblé non conforme à la c.c.	X				
30-89	Avis disciplinaire	X				
03252	Dépassement de 4 mois			X		
03283	Octroi de poste			X		
03292	Modification d'horaire de travail			X		
03293	Modification d'horaire de travail			X		
03295	Mesure disciplinaire		X			
03311	Octroi d'un poste			X		
08-87	Réaménagement de fonction				X	
01-88	Pale du 31 décembre versée en retard		X			
22-88	Modification de fonction		X			
35-88	Tour de garde				X	
38-88	Modification de fonction		X			
41-88	Tour de garde				X	
53-88	Abolition de poste		X			
58-88	Octroi d'un poste			X		
61-88	Réaffectation		X			
62-88	Temps supplémentaire		X			
64-88	Temps supplémentaire		X			
76-88	Temps supplémentaire			X		
82-88	Congédiement			X		
C87-14	Classification				X	

Denise Longtin, responsable du Comité des griefs

L'équité salariale ...

Il faut amener les femmes à une prise de conscience claire de leur milieu et conditions de travail, de l'importance d'avoir une action concertée et de travailler sur le développement d'outils juridiques.

En plénière, un mandat a été confié au "Y des femmes" afin de poursuivre ses activités concernant l'équité et de réaliser les constats qui ont fait l'objet d'un consensus et ce, jusqu'en juin 1989. Dans un deuxième volet, de prendre contact immédiatement avec le Conseil du statut de la femme pour qu'il soit saisi de l'ampleur de notre démarche, de la nécessité d'une coalition des femmes et ainsi prendre la relève du 'Y'.



*Les femmes
et l'équité
salariale:
un pouvoir
à gagner!*

La formation d'une table de concertation pourrait ainsi prendre naissance et dégager une plate-forme idéologique afin de toucher des valeurs profondes ancrées dans la société.

Il faut considérer l'équité salariale comme étant un des leviers les plus importants pour renverser la vapeur de la discrimination systémique envers le travail des femmes. Il est temps d'agir.

Un salaire égal pour un travail de valeur équivalente: une perspective d'avenir pour toutes les Québécoises.

Ginette Allie

INFO NÉGO

L'équité salariale ...

La négociation sur l'équité salariale a débuté au mois d'août 1988 et il est prévisible que notre demande sur l'équité salariale se règlera près du moment où se fera le règlement final de nos conventions collectives. Mais il n'en demeure pas moins que l'équité salariale continue d'être un objet spécifique, distinct de nos demandes salariales.

Il n'y a pas si longtemps, il était admis que les femmes devaient être moins payées que les hommes pour un même travail, sous prétexte que les femmes gagnaient un salaire d'appoint. **L'équité salariale est le fait de fixer la rémunération selon la valeur du travail effectué sans égard au sexe "À travail équivalent, salaire égal".**

La réalité en 1989, au Québec comme dans le reste du Canada, est que pour chaque 1.00 \$ gagné pour un homme, une femme ne reçoit que 0.60 \$. Dans la catégorie du personnel de bureau, féminine à 90%, le salaire de base en 1988 est de 9,73 \$ de l'heure. Par contre, dans la catégorie des services, fortement masculine, le premier taux de salaire d'un emploi masculin dans les services est de 10,72 \$ de l'heure.

Une préposée au service de garde attendra quatre ans avant de gagner 10,72 \$. Une secrétaire de direction n'atteindra jamais le premier niveau de salaire chez le personnel de métier, soit 12,94 \$.

Comment expliquer pourquoi une secrétaire gagne moins qu'un peintre? Qu'un conducteur de camion? Qu'un magasinier? Qu'une infirmière moins qu'un technicien en informatique? La seule raison qui explique les différences salariales entre hommes et femmes est le sexe. Les femmes du secteur public réclament un salaire égal pour un travail de valeur équivalente.



PARENTS ... AU TRAVAIL

Bénévolat ou besoin "régulier" ...?

Dans son édition du 6 janvier dernier, La Presse, sous la plume de Pierre Vennat, publiait un éditorial intitulé "Pitié pour le contribuable employeur" invitant les syndicats à modérer leurs exigences compte tenu de la capacité de payer dudit contribuable.

Dans cet éditorial, la récente syndicalisation par l'A.P.P.A. des surveillantes de dîner est citée à titre d'action un peu inconsidérée par une organisation syndicale, compte tenu que certains services doivent, en toute "logique", rester l'apanage de certaines personnes qui acceptent des salaires à rabais ou acceptent de travailler sans salaire, c'est-à-dire en tant que bénévoles.

Il est bien entendu que le mouvement syndical n'a, en sorte, rien contre le bénévolat et la société Nord-Américaine laisse beaucoup de place pour ce genre d'activités. Nous ne nous opposons certes pas aux parents qui accompagnent les élèves en classe neige ou verte ou qui aident à préparer une fête à l'école.

Où il faut prendre une position plus ferme cependant, c'est là où le bénévolat devient un travail systématique et comble un besoin "régulier" de l'école ou là encore où il y a abolitions de postes réguliers alors qu'il y a toujours de sérieux besoins à combler. Doit-on accepter l'abolition de postes de techniciens en documentation par dizaines lorsqu'on sait que des parents bénévoles apparaissent en nombre toujours croissant dans nos bibliothèques scolaires? A ce moment, les bénévoles ne viennent plus appuyer les personnes salariées du système mais carrément prendre leur place. En tant que syndicat, il faut certes s'opposer à cela avec vigueur.

Quant à nos surveillantes de dîner, le fait de les syndiquer n'a eu pour but que de leur faire reconnaître des conditions de travail et de salaire qui sont celles dévolues aux autres syndiqué-e-s qui font le même travail.

Compte tenu que le besoin de "gardiennage" pour le dîner en est un qui existe depuis fort longtemps à la CÉCM et compte tenu, également, que ces personnes sont rémunérées depuis de nombreuses années à un taux s'approchant de celui de la convention collective, il nous est apparu important de rendre la situation en conformité avec le contrat de travail qui nous lie à l'employeur. Quant aux craintes de surcharges aux parents, compte tenu de l'augmentation de salaire prévue pour ces personnes salariées, suite à leur accréditation, notre analyse a démontré que les tarifs chargés présentement par les directions d'école couvrent plus que largement les augmentations de salaire à donner.

Enfin, faut-il le dire, la convention collective contient une échelle de salaires pour les différentes classes d'emploi et qu'il n'est pas de notre intention d'accepter que deux personnes accomplissant les mêmes tâches aient des échelles de salaires différentes. Il y va de la saine gestion des ressources humaines et de l'équité la plus élémentaire.

Pierre Tremblay

SAVIEZ-VOUS QUE ...

Lors de l'affichage 2064 offrant un poste de secrétaire de direction, aucune personne qui a postulé n'a réussi le test de sténo que la CÉCM fait passer pour l'obtention d'un tel poste. Parmi ces personnes, il y en a qui avaient pourtant de l'expérience, il y en a même une qui avait plus de 30 ans de service au sein de la CÉCM. Ce dossier est vraiment intéressant à suivre ...

Est-ce que la vitesse de 80 mots/minute est vraiment nécessaire? Est-ce que les supérieurs immédiats parlent aussi rapidement qu'à 80 mots/minute lorsqu'ils dictent "régulièrement" leur travail?

Qu'est-ce que la CÉCM fera? Changer son exigence ou offrir l'emploi à l'extérieur? Est-il logique de croire que parmi les personnes qui ont échoué le test, travaillant à la CÉCM depuis de nombreuses années et possédant l'exigence de la sténo (mais pas à cette vitesse parce qu'elles n'ont pas pratiqué depuis longtemps), il n'y en aurait pas une seule qui mérite le poste?

Mais la véritable question est: "Où est la valorisation du personnel?"

LES P'TITES NOUVELLES ...

Vous poursuivez des études ... À surveiller ... Le document portant sur l'encouragement aux études de M. Raymond Caron, B.D.O.P., qui devrait paraître bientôt. Ce programme s'adresse aux employés réguliers du personnel de soutien administratif et technique qui poursuivent des études collégiales ou universitaires menant à l'obtention d'un diplôme reconnu par le MEQ. Il permet à ces employés de bénéficier d'un temps de libération conditionnellement à l'approbation du gestionnaire de l'unité administrative et selon les modalités convenues avec ce dernier.

SANTÉ - SÉCURITÉ ... Un rappel Vous êtes responsable du registre des accidents du travail dans votre lieu de travail. N'oubliez pas d'en faire parvenir une copie à l'APPA, à l'attention de Nicole Goulet.

Le prochain journal dans vos lieux de travail le 10 mai.

Vous avez des articles ... ou des suggestions d'articles ... nous les faire parvenir avant le 20 avril.