

RELIE-NOUS



Bulletin d'information syndicale

MAI 1991

Volume 3 , numéro 6

MOT DU PRESIDENT

Lorsque j'ai pris la présidence de l'A.P.P.A. en 1986, je l'ai fait conscient que la tâche était importante et que les responsabilités s'y rattachant étaient lourdes. J'ai choisi de relever un tel défi non pas parce que je suis meilleur que d'autres mais, à l'instar de celles et ceux qui m'ont précédé à ce poste, pour avoir le plaisir de rendre service aux personnes de notre unité d'accréditation.

D'ailleurs, durant toutes mes années de militantisme syndical, je n'ai rencontré que bien peu de personnes liées au mouvement syndical qui n'aient pour première priorité le service à rendre aux travailleuses et travailleurs.

Lorsque je regarde ce qui se passe présentement dans les hautes sphères de la C.E.C.M., je me demande ce qui peut motiver certaines personnes responsables (et non les moindres) à adopter le comportement qu'elles adoptent maintenant.

L'ambition personnelle devient-elle pour certaines personnes une fin en soi? Les prérogatives que confère tel ou tel poste sont-elles si gratifiantes qu'elles permettent tous les droits de dépenser et de mener la barque?

Lorsque je vois les 100 000 élèves de la C.E.C.M., lorsque je sais que près du tiers de ces élèves arrivent à l'école le ventre vide le matin, lorsque je constate l'état des relations de travail, lorsque j'ai vent du gaspillage d'argent qui se fait à divers niveaux à la C.E.C.M., je me demande si tout ce beau monde n'est pas en train d'oublier l'essentiel de sa tâche et ses plus élémentaires devoirs.

Je n'ai pas l'intention de blâmer telle ou telle personne ou de trouver un coupable à tout prix. Je veux simplement rappeler aux protagonistes que, au-delà des privilèges que confèrent certains postes, il existe également des devoirs qu'il est bon d'accomplir pour le bien-être général.

La C.E.C.M. a un sérieux besoin de reprendre la place prépondérante qui lui revient dans l'éducation. Il faut cesser ces petites querelles et vite retrouver le plaisir de servir et d'éduquer toute une population étudiante. Et le plaisir de servir n'est-il pas, ~~comme~~ toute, le premier des privilèges!


Pierre Tremblay
président

PLAN D'EFFECTIFS 1991-92

La Commission nous a remis le plan d'effectifs pour 1991-92 dont vous trouverez ci-dessous un résumé des abolitions et créations de postes. Ce plan d'effectifs doit être adopté par les Commissaires le 15 mai prochain. Il se peut que, d'ici là, quelques modifications soient apportées.

CLASSES D'EMPLOI	POSTES REGULIERS		POSTES SAISONNIERS	
	CREATIONS	ABOLITIONS	CREATIONS	ABOLITIONS
Acheteur	1.0	1.0		
Agent de bureau cl. I	3.3	5.5		
Agent de bureau cl. II	1.6	7.2		0.3
Agent de bureau cl. princ.	1.0			
Auxiliaire en informatique	2.0			
Magasinier cl. I	1.5	3.0		
Magasinier cl. II		1.0		
Opérateur duplicateur offset	1.4	1.0		
Opérateur en informatique cl. II		1.0		
Préposés aux élèves handicapés			3.0	7.0
Secrétaire	12.0	10.6	2.5	1.1
Secrétaire de direction	1.0	0.8		
Secrétaire d'école		3.0		
Surveillant d'élèves				3.9
Technicien de l'aide sociale		1.0		
Technicien en administration	2.6	3.5		
Technicien en documentation		0.5		
Technicien en éducation spécialisée		3.0	14.5	8.11
Technicien en génie civil	4.0			
Technicien en gestion alimentaire				1.0
Technicien en informatique	1.0	1.5		
Technicien en loisirs		3.0	3.0	0.8
Technicien en psychométrie	0.7	1.1		
Technicien en travaux pratiques	1.0	1.2		

PRERETRAITE

Vous pouvez bénéficier d'une préretraite immédiatement si:

- Vous en faites la demande immédiatement;
- Vous appartenez à l'une des classes d'emploi où il y a des personnes salariées en disponibilité, dont en voici la liste:
 - agent de bureau cl. II
 - agent de bureau cl.princ.
 - appariteur
 - magasinier cl. I
 - technicien de l'aide sociale
 - technicien en documentation
 - technicien en transport scolaire
 - technicien en travaux pratiques

Après le 1er juillet, il se peut qu'il y ait d'autres classes d'emploi où il y aurait des disponibles, mais il peut aussi arriver que certaines classes d'emploi n'ait plus de personnes en disponibilité. Dans tous les cas n'hésitez pas à faire votre demande et envoyer une copie de votre demande à l'A.P.P.A. afin que nous puissions assurer un suivi dans ce dossier.

MECANISMES DE "BUMPING"

IL N'Y A PAS DE POSTE VACANT à temps plein dans la classe d'emploi.

1° Votre poste est aboli:

Vous pouvez déplacer un moins ancien dans votre classe d'emploi, en mutation ou en rétrogradation dans votre établissement

OU

Vous pouvez déplacer le moins ancien dans votre classe d'emploi, en mutation ou en rétrogradation, dans votre localité ou dans une autre localité.

2° Vous êtes déplacé(e) dans votre établissement:

Vous pouvez déplacer le moins ancien dans votre classe d'emploi, en mutation ou en rétrogradation, dans votre établissement

OU

Vous pouvez déplacer le moins ancien dans votre classe d'emploi, en mutation ou en rétrogradation, dans votre localité ou dans une autre localité

3° Vous êtes déplacé(e) dans votre localité

Vous pouvez déplacer le moins ancien dans votre classe d'emploi, en mutation ou en rétrogradation, dans votre localité ou dans une autre localité.

Si, à la fin de chacun des mouvements, il n'y a aucun choix possible et que vous avez votre permanence:
- Vous êtes mis(e) en disponibilité OU - Vous êtes en rétrogradation involontaire avec protection salariale.

Si, à la fin de chacun des mouvements, il n'y a aucun choix possible et que vous n'avez pas votre permanence, vous êtes mis(e) à pied.

IL Y A UN POSTE VACANT à temps plein dans la classe d'emploi où le poste est aboli ou dans la classe d'emploi où vous devez déplacer.

1° Votre poste est aboli

Vous pouvez prendre le poste vacant

OU

Déplacer un moins ancien dans votre classe d'emploi, c'est-à-dire peu importe l'endroit

2° Vous êtes déplacé(e)

Vous pouvez prendre le poste vacant

OU

Vous pouvez déplacer le moins ancien dans votre classe d'emploi de votre localité ou dans une autre localité

3° La plus jeune personne salariée ainsi déplacée en regard du paragraphe précédent, prend nécessairement le poste vacant.

AFFICHAGE SPECIAL

Nous désirons vous rappeler que selon l'article A-3.04 de la convention collective, dans les 5 jours ouvrables suivant l'adoption du plan d'effectif, la Commission procède à un affichage spécial et unique pour mutation seulement de tous les postes nouvellement créés ou définitivement vacants prévus au plan d'effectifs de l'année financière subséquente.

Un tel affichage, d'une durée d'au moins 5 jours ouvrables, s'adresse à l'ensemble des personnes salariées régulières régies par la présente convention.

Dans l'attribution des postes, la Commission tient compte des qualifications requises et des autres exigences déterminées par elle. Mais si vous êtes intéressé(e) à l'un de ces postes, que vous répondez aux exigences et que celui-ci requière la connaissance d'un logiciel corporatif, vous pourrez obtenir ce poste en vous engageant à suivre la formation nécessaire qui sera offerte par la Commission.

Donc, ATTENTION, surveillez bien cet affichage spécial.

Nicole Goulet

Responsable du mouvement de personnel et de la sécurité d'emploi

COMITE DES GRIEFS

Deux sentences arbitrales ont été rendues dernièrement.

La première concerne un grief déposé pour un opérateur de duplicateur offset qui exécute, pour environ 30% de son temps, des fonctions de magasinier cl. I, classe d'emploi supérieure à celle d'opérateur de duplicateur offset.

Le grief réclame une compensation monétaire pour toutes les heures où il exécute lesdites fonctions.

En résumé, l'arbitre dit ceci: lors de son embauchage, une personne salariée est classée dans l'une des classes d'emploi du plan de classification qu'elle conserve tant que ses fonctions ne sont pas modifiées ou qu'elle n'est pas impliquée dans un mouvement de personnel. Elle reçoit le salaire de l'échelle de traitement qui correspond à cette classe d'emploi. Rien n'est prévu à la convention collective pour une personne salariée détenant un poste qui relève de deux classes d'emploi. Un poste ne peut être désigné sous deux titres et ne peut donc avoir qu'un seul traitement s'y rattachant. En conséquence, l'arbitre excéderait sa compétence s'il accordait la compensation monétaire réclamée par le grief car aucune clause de la convention collective ne l'autorise à décerner à une personne salariée plus d'un titre et plus d'un traitement.

Cette sentence est perdue.

La deuxième concerne un T.T.P. travaillant à l'éducation des adultes (chapitre 10 de la convention collective) qui s'est vu réduire, en cours de session, son nombre d'heures de travail déterminé par son contrat d'embauche.

Le grief réclame le maintien du nombre d'heures prévu et le paiement des heures ainsi réduites et non travaillées.

En résumé, l'arbitre dit ceci: Il est vrai que la convention collective ne garantit pas aux personnes salariées travaillant à l'E.D.A. un nombre d'heures de travail mais lorsque la Commission décide d'embaucher, dans le cadre du chapitre 10, une personne et convient avec cette dernière d'un nombre d'heures de travail pour une durée déterminée, ceci devient un contrat entre la Commission et la personne salariée. Il n'y a aucune clause dans la convention collective qui dispense la Commission de son obligation de respecter une entente avec une personne salariée engagée pour les cours de l'E.D.A. Dans le présent cas, la preuve a été faite qu'un nombre d'heures de travail fut précisé et qu'il y a donc eu, dans les faits, un contrat conclu entre la Commission et la personne salariée.

Cette sentence est gagnée.

Denise Longtin
responsable