

RELIE-NOUS



Bulletin d'information syndicale

Volume 3 , numéro 2

MOT DU PRESIDENT

Au lendemain d'une élection municipale qui a généré une participation de l'électorat qu'à 20%, il faut se demander si la démocratie "locale" n'est pas en train de disparaître pour être remplacée par je ne sais quoi. Pourtant, nous parlons de quelques milliards de dollars utilisés à des fins qui nous touchent au jour le jour.

Et à regarder la faible participation aux élections municipales, je me demande ce que l'élection scolaire du 18 novembre suscitera comme intérêt.

Faut-il le rappeler, la C.E.C.M. administre près d'un demi-milliard de dollars annuellement, somme dévolue à la tâche combien essentielle d'éduquer les jeunes.

Le 18 novembre, vingt-et-une (21) personnes seront élues pour accomplir cette tâche, pour quatre (4) ans cette fois, et les décisions qu'elles prendront auront des incidences sur le quotidien des élèves certes, mais aussi sur notre quotidien de personnes salariées à l'emploi de la C.E.C.M. Peu de gens ont la chance d'élire leurs patrons.

Compte tenu de l'importance des enjeux;
Compte tenu des mutations sociales et scolaires que nous vivons;
Compte tenu de l'ouverture que doit montrer la C.E.C.M. pour faire face à ces nouvelles réalités;

Je vous invite toutes et tous à voter aux élections scolaires du 18 novembre prochain.



Pierre Tremblay

LA SURVIE DU MAGASIN DESLAURIERS

Depuis plusieurs années déjà, la survie du Magasin Deslauriers est constamment remise en question lorsque vient le temps de préparer les budgets de la C.E.C.M.

Au nom d'une rationalité administrative douteuse, certaines personnes qu'on qualifie de gestionnaires, faute d'un nom plus approprié, veulent permettre aux différents bureaux, services ou écoles de la C.E.C.M. l'achat au "dépanneur du coin" du matériel d'entretien et de bureau.

Un magasin centralisé comme le Magasin Deslauriers nous apparaît tout à fait essentiel. Les économies d'échelle réalisées par l'achat en très grande quantité permettent, en bout de ligne, un fonctionnement plus économique de la C.E.C.M. Conscients des importantes économies à réaliser en passant par le magasin de la C.E.C.M., l'A.P.P.A. a demandé et obtenu de la direction générale, la permission de s'approvisionner au Magasin Deslauriers. D'ailleurs d'autres associations liées à la C.E.C.M. font également de même.

L'Association invite donc les personnes qui font les achats pour les différents lieux de travail, à utiliser les bons services du Magasin Deslauriers.

Non seulement vous permettrez de préserver des postes de magasiniers, de commis de bureau etc., mais vous ferez également réaliser à votre unité administrative des économies plus qu'appréciables.

PARLONS PERFECTIONNEMENT

Il est encore temps de vous inscrire aux sessions d'antigymnastique et d'imagerie mentale. Voir les circulaires dans vos lieux de travail. Vous avez jusqu'au 22 novembre pour vous inscrire.

Puisque nous parlons de perfectionnement, saviez-vous qu'il existe un programme d'encouragement aux études? Eh bien oui, si vous détenez un emploi régulier et que vous êtes engagé(e) dans un programme d'études qui mène à l'obtention d'un diplôme reconnu par le MEQ, d'un collège ou d'une université, vous pourriez avoir droit à des heures de libération sur votre temps de travail. Un formulaire est prévu à cet effet. Pour plus d'informations, consultez la circulaire affichée dans votre lieu de travail.



**INTEGRATION DES PERSONNES SALARIEES
DE L'EDUCATION DES ADULTES**

SUIVI ...

D'après les informations obtenues de la C.S.N., la majorité des commissions scolaires ont procédé à l'intégration des personnes salariées de l'éducation des adultes.

A la C.E.C.M. ce n'est pas encore fait, même si l'échéance était fixée au 26 juillet par la convention. Nous avons donc dû recourir aux griefs que nous tentons d'acheminer à l'arbitrage le plus tôt possible. Et nous n'avons pas de nouvelles de la C.E.C.M.

En attendant, nous demandons aux personnes visées par cette intégration, de:

- prendre en note leurs journées d'absence, soit par maladie, congés spéciaux (mariage, décès d'un proche, maladie d'un enfant, etc.), congés de force majeure;
- poser votre candidature, par écrit avec copie conforme au syndicat, à tout poste affiché qui vous intéresse;
- conserver vos reçus de frais de médicaments, frais dentaires, etc.

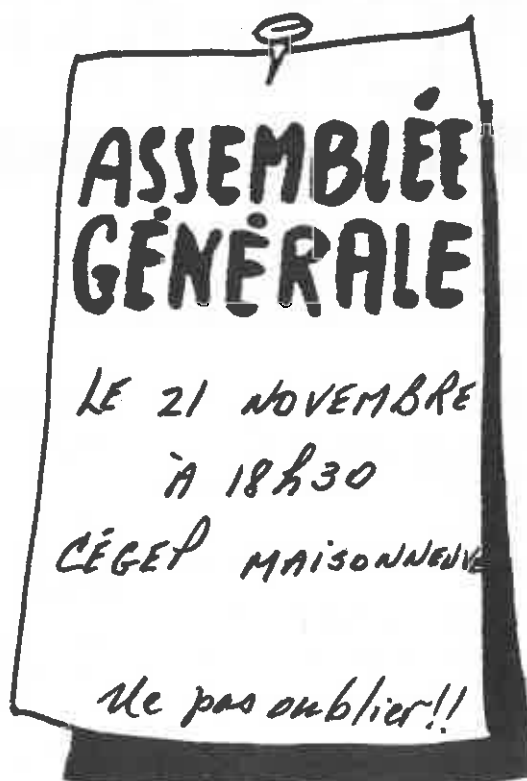
Puisque si la C.E.C.M. avait respecté les délais, vous auriez droit à ces avantages, nous vous incitons à appliquer dès aujourd'hui ces recommandations.

**FRAIS DE VOYAGE ET DE
DEPLACEMENT art. 6-5.00**

Saviez-vous que si vous êtes tenu(e) de vous déplacer pour l'accomplissement de votre tâche, la C.E.C.M. se doit de vous rembourser les dépenses réellement encourues à cette fin, sur présentation de pièces justificatives, et ce, conformément aux normes de la Commission.

Ces normes, incluent les taux qui doivent être au moins équivalents aux normes les plus avantageuses accordées à un groupe syndiqué de la Commission.

Bien sûr tout déplacement doit être autorisé.



FELICITATIONS A YVON PAGE, de l'école des Métiers de l'automobile, qui a gagné un voyage d'une semaine pour deux personnes en Floride, en procédant au renouvellement de son contrat d'assurance habitation chez S.S.Q., société d'assurances générales.

Note de la compagnie: il y aura d'autres tirages bientôt... pour celles et ceux que ça intéresse.

Depuis quelques mois, vos représentants à l'Exécutif et au Bureau de direction de l'A.P.P.A. ont pris comme orientation de vous faire

parvenir de la publicité sur divers sujets et de diverses compagnies. Nous voulons ainsi vous aider à "magasiner" et, possiblement, obtenir des objets, des articles ou des services à meilleur compte.

Certaines personnes pourraient croire que des représentants syndicaux bénéficient de privilèges ou ristournes à ce sujet; **IL N'EN EST RIEN**. Nous n'avons, à l'Exécutif et au Bureau de direction ni plus ni moins de privilèges ou d'escomptes que l'ensemble des membres. Qu'on se le dise.

D'ailleurs et afin de vous faire réaliser d'éventuelles économies à l'achat, nous allons continuer à vous suggérer, sans obligation de votre part, le nom de divers fournisseurs de biens et services qui sont prêts à accorder des escomptes aux membres de l'A.P.P.A.

DROIT DE REFUS

UN MOYEN DE PRÉVENTION

La Loi sur la santé et la sécurité du travail du Québec vous donne le droit de refuser de travailler en cas de danger.

Votre convention collective peut contenir des dispositions plus avantageuses. **Consultez votre syndicat.** Voici la démarche proposée en tenant compte de la Loi.

VOS DROITS

1 Si vous évaluez que l'exécution de votre travail est dangereuse pour vous ou pour une autre personne, vous avez le droit d'arrêter de faire ce travail (a. 12), sauf dans deux cas :

- si votre arrêt met en péril immédiat une autre personne, ou
- si les conditions de ce travail sont « normales » dans le genre de travail (a. 13).

Une condition habituelle de travail n'est pas nécessairement « normale ».

Toute condition dangereuse doit être dénoncée.

2 Tous ceux et celles qui ont exercé un droit de refus, ou qui ont dû arrêter leur travail suite à un droit de refus exercé par d'autres, ont droit à leur salaire et autres avantages (a. 14 et 28).

L'AVIS

3 Aviser votre syndicat, si possible avant d'arrêter de travailler.

4 Vous devez aviser votre supérieur immédiat dès que vous cessez de travailler (a. 15).

LE RÔLE DU SYNDICAT

5 L'employeur doit convoquer votre syndicat et se prononcer sur les correctifs à apporter (a. 16).

6 Le syndicat doit s'assurer que l'employeur ne fait pas exécuter votre travail par un autre travailleur ou une personne hors de l'établissement car c'est interdit par la loi sauf dans les situations suivantes (a. 14) :

- lorsque l'employeur et le syndicat sont d'accord qu'il n'y a pas de danger justifiant votre refus (a. 17) ;
- lorsque le refus repose sur des motifs qui vous sont particuliers (a. 17 et 19) ;
- lorsqu'un délai de six heures s'est écoulé à partir de la demande d'intervention de l'inspecteur de la CSST et si au moins deux travailleurs ne peuvent pas exercer leur travail à cause de votre refus de travail (a. 26).

Même dans ces cas, l'employeur doit informer l'autre travailleur des motifs de votre refus et celui-ci peut également refuser de faire le travail (a. 17).

7 L'employeur peut vous demander de demeurer disponible et vous affecter temporairement à une autre tâche (a. 25).

8 Si les correctifs ne sont pas satisfaisants, selon votre avis ou celui du syndicat, vous pouvez continuer de refuser d'effectuer votre travail (a. 17).

9 Dans tous les cas, le syndicat doit prendre tous les moyens pour obtenir les correctifs nécessaires avant de décider de faire appel à l'inspecteur de la CSST.

L'INTERVENTION DE LA CSST

10 L'intervention de l'inspecteur de la CSST peut être demandée soit par l'employeur, soit par le représentant syndical, soit par le travailleur (a. 18).

11 L'inspecteur de la CSST peut exiger des correctifs et vous ordonner de reprendre votre travail. Cette décision est exécutoire. Elle doit être motivée et confirmée par écrit (a. 19 et 191).

LE DROIT D'APPEL

12 Vous avez dix jours à partir de la réception de la décision écrite pour faire appel au Bureau de révision de la CSST (a. 20, 176 et 191.1).

13 Si la décision du Bureau de révision ne vous satisfait pas, vous pouvez lancer un appel à la Commission d'appel en matière de lésions professionnelles (CALP) dans les dix jours de la décision du Bureau de révision (a. 193).

LES MESURES DISCIPLINAIRES

14 L'employeur ne peut imposer de mesures disciplinaires à moins que le droit n'ait été exercé de façon abusive.

Ces mesures ne peuvent pas être imposées immédiatement mais seulement dix jours après qu'une décision finale ait été rendue. Une décision devient finale suite à la décision de l'inspecteur si sa décision n'est pas contestée au Bureau de révision de la CSST. Si la décision de l'inspecteur est contestée, la décision devient finale suite à la décision du Bureau de révision de la CSST, ou celle de la CALP (a. 14, 28, 30, 31).

15 Toute mesure disciplinaire reliée au droit de refus peut être contestée, au choix (a. 30, 31 et 227) :

- soit par voie de grief, selon la convention collective ;
 - soit dans les 30 jours, par une plainte à la CSST.
- La plainte doit être signée par le plaignant ou la plaignante.

Le choix du recours doit être décidé après avoir consulté le syndicat et le conseiller syndical.