

LE BOF

M I L I T A N T

Un journal de qualité pour des gens qualifiés

VOL. 1 NO. 4

JUIN 1988

SPÉCIAL

RAPPORTS DES COMITÉS

Le renouvellement de notre contrat de travail

Le 28 mars dernier, le président du Conseil du Trésor, Paul Gobeil, proposait aux personnes salariées du secteur public de reconduire pour une année supplémentaire le contrat de travail nous liant à l'Etat. Cette proposition était agrémentée d'une augmentation de salaire de 4% pour toutes et tous avec une possibilité maximum de 5% s'il y avait plus d'inflation que prévu. Le tout était, bien sûr, non négociable.

Le Conseil de la Fédération des Employés et Employées des Services Publics s'est réuni le samedi 14 mai dernier pour étudier cette offre et en a conclu qu'elle n'était pas acceptable.

Ce refus se base, bien sûr, sur des arguments importants qui peuvent se résumer ainsi:

- Pouvons-nous sincèrement croire que 4% est une augmentation raisonnable? Dans la conjoncture actuelle, avec un produit intérieur brut de l'ordre de 8,5% en 1987 au beau pays du Québec, l'augmentation de salaire envisageable se situe d'avantage entre 5 et 6%. D'ailleurs lors de la reconduction des décrets

de la construction cette année, le gouvernement octroyait 5% d'augmentation à ces salariés.

- Pouvons-nous également négocier un plan de correction de discrimination salariale fait aux femmes en dehors d'une négociation plus globale?

À notre point de vue, il serait certainement plus facile de faire évoluer ce dossier de front avec la grande négociation de toutes nos conditions de travail. En fait, en négociant ces deux dossiers en même temps, il serait sans doute plus facile d'harmoniser nos demandes en évitant que le gouvernement les fasse jouer l'une contre l'autre. Selon nous, il pourrait prétendre trop facilement, l'an prochain, qu'il a tout donné à la restructuration salariale et ne peut plus nous accorder des augmentations décentes en 1990.

- Pouvons-nous retarder d'un an la négociation et reconduire ainsi certaines clauses qui nous sont défavorables?

Nous avons déjà à composer avec certaines clauses qui fonctionnent vaille que vaille. Par exemple, le choix de la période de vacances est de plus en plus limité en regard des deux (2) semaines

laissées au libre choix des individus. Il faut donc aller négocier au plus vite une meilleure clause de la convention collective à ce niveau.

Quant aux personnes salariées à statut précaire, notre devoir est certes, d'aller le plus rapidement possible, chercher de meilleures conditions de travail et une intégration plus grande à notre convention collective.

Ainsi, puisqu'il faut viser à améliorer notre pouvoir d'achat si sérieusement « amoindri » depuis quelques années, puisque l'offre actuelle du gouvernement est selon nous un minimum négociable et que, de toute façon, nous pourrions probablement obtenir d'avantage, comme nous avons également d'autres dossiers à négocier et qu'ils s'imbriquent dans une démarche de négociation globale, il va de soi que la négociation pour 1989 est infiniment plus souhaitable qu'un décret pour une 4e année de convention collective.

De plus, la rumeur laisse croire qu'il pourrait y avoir des élections bientôt. N'est-il pas plus intéressant de négocier nos conditions de travail maintenant plutôt que d'attendre qu'un gouverne-

ment bien assis pour 4 ou 5 ans soit en place.

Finalement, en reportant d'un an les négociations, ne créons-nous pas un dangereux précédent qui risque de saper notre pouvoir de négociation déjà si vacillant. Autrement dit, le fait d'accepter ce «décret» va-t-il vraiment satisfaire l'employeur au point de faciliter les négociations futures? J'en doute.

Note: Lors d'un vote pris en assemblée générale le 2 mai dernier, les membres présents rejetaient l'offre du gouvernement dans une proportion de 82,3%.

Rappel: attention au bénévolat dans nos écoles!

Il appert que certaines de nos écoles utilisent les talents de bénévoles pour accomplir certaines tâches qui seraient normalement dévolues aux membres du

soutien.

Pour qu'on puisse, au syndicat faire des représentations auprès de la C.E.C.M. à ce sujet, il nous faut des faits c'est-à-dire où et quand ces personnes bénévoles travaillent, ce qu'elles font exactement comme tâches et pour combien de temps.

Pour seconder ce genre de dossier, il faut donc des faits précis menant à une enquête de grief bien structurée.

Rappelons-nous que la C.E.C.M. n'a pas intérêt à nous aider puisque bénévoles = économie de salaire. Cependant, si on veut maintenir nos postes et diminuer les coupures, il faut porter attention à ce genre d'agissements de notre employeur.

Nous avons le droit de protéger nos «jobs».

Pierre Tremblay
président

RÉSULTATS DU SONDAGE CONCERNANT MA PARTICIPATION À LA VIE SYNDICALE

Veillez prendre note que la compilation des réponses concernant le sondage sur votre participation à la vie syndicale est maintenant terminée.

Nous avons reçu 411 questionnaires-réponses ce qui veut dire un total de réponses de 12 531 puisque chaque répondant pouvait apporter plus d'une réponse à une même question. Si nous considérons le fait que 2 000 questionnaires furent distribués, le total de répondants se traduit par 20,55% de participation. De plus amples informations à ce sujet vous parviendront prochainement.

Tout cet excellent travail a été réalisé par Liette Lacasse.

Remerciements à tous ceux et celles qui ont répondu à ce sondage.

Nombre de participants par catégorie d'emploi:

Secrétaires	122
Services de garde	76
Techniciens	69
Agents de bureau	48
Service de l'Informatique	21
Magasiniers	18
Commis de bureau	17
Educateurs spécialisés	8
Surveillants d'élèves	8
Opérateurs duplicateur offset	4
Chauffeurs d'autobus	2
Aide pédagogique	1
Appariteur	1
Surveillant sauveteur	1
Acheteur classe principale	1
Surveillant d'examen	1
Polycopiste	1

Carole Michaud
Responsable de la mobilisation

MOT DU TRÉSORIER

Peu de temps après l'élection de l'exécutif au mois de décembre 1986, nous avons pu constater que des montants fort appréciables avaient été investis pour l'informatisation de quelques dossiers de l'A.P.P.A. et que malgré les efforts et la bonne volonté de l'exécutif précédent, le projet ne semblait pas donner les résultats escomptés.

Après étude et consultations multiples, nous avons décidé de poursuivre le projet pour ne pas que les sommes engagées et les efforts déployés ne l'aient été en vain. De plus, nous croyons que l'informatique permettra à l'Association de se doter de beaucoup plus de services accessibles aux membres en plus d'améliorer ceux existants déjà.

Aujourd'hui, moins d'un an après le début de notre décision, la presque totalité des besoins sont informatisés que ce soit le secrétariat, la surveillance des mouvements du personnel, les dossiers de griefs, la comptabilité, etc. Tout est en place et fonctionnel avec une batterie de personnes ayant été formées en conséquence. Quelques petits ajustements restent à être apportés pour que le tout soit bien rodé et baigne dans l'huile. La coopération et la bonne volonté de tous contribueront à finaliser ce projet sous peu et notre objectif aura été atteint en moins d'un an.

Les coûts se chiffrent pour tout le processus et ce à compter de 1983, à environ trente-trois mille cinq cents dollars (33 500,00\$). Une bonne part du montant pourra être amortie sur une période de dix ans pour ce qui est de l'équipement matériel et de cinq ans en ce qui concerne progiciels et logiciels. Donc, un montant minime par année aura contribué à doter notre syndicat d'un système efficace et essentiel pour plusieurs années à venir.

Jacques Gascon

RAPPORTS DES COMITÉS

Comité santé-sécurité au travail

De l'air, s'il vous plaît!

N'est-ce pas surprenant que cette demande se fasse de plus en plus fréquente?

Eh oui, en 1988, nous en sommes à réclamer de l'air à respirer. Il suffit de se promener dans certaines écoles pour comprendre bien vite l'ampleur de la situation.

Bien que nous réclamions, et dans certains cas réclamons encore, un air dépourvu de poussière ou de vapeur nocive, la problématique demeure. Et voilà que depuis un certain temps, plusieurs d'entre vous réclamez un air de meilleure qualité.

Conscients de ce problème grandissant, nous vous présenterons dans un prochain article les symptômes et les malaises que vous pouvez ressentir suite à une mauvaise aération de vos locaux.

Entre temps, nous vous demandons d'aviser votre comité de santé-sécurité au travail afin que des démarches soient entreprises en vue de faire corriger la situation ou de vous faire accorder réparation si tel est le cas.

Nicole Goulet-Déprez
pour le comité santé-sécurité

POUR VOTRE INFORMATION

Le règlement relatif à la qualité du milieu de travail (A.C. 3169-79, adopté le 28 novembre 1979) 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) il doit, soit réaménager ces locaux dans le but de diminuer la température, soit établir

une alternance repos-travail pour les employés, (soit fournir des vêtements ou des équipements visant à protéger les employés en usine).

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.

(tableau)

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

Régime d'alternance travail/repos	Charge de travail		
	travail léger	travail lourd	travail très lourd
Travail continu	30,0 - 86	26,6	25,0
Travail 75, Repos 25% (toutes les heures)	30,6 - 87,2	28,0	25,9
Travail 50%, Repos 50% (toutes les heures)	31,4 - 88,8	29,4	27,9
Travail 25%, Repos 75% (toutes les heures)	32,2 - 90,4	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.

Comité des griefs

À l'assemblée générale du 15 mars 1988, on a demandé à la responsable du comité des griefs de faire un compte-rendu des activités du comité des griefs.

Comme c'est ma première chronique, je vais essayer d'expliquer, de clarifier l'écart existant entre les dépôts de griefs et les désistements.

Il faut penser qu'on a présentement 200 griefs (classification et interprétation). Il y a des griefs qui remontent à 1983. Dans un rapport annuel on présente le nombre de griefs déposés en cours d'année.

Quand on parle de désistements, de règlements hors cour, de sentences reçues dans ce même rapport annuel, ça comprend des désistements, des règlements hors cour, des sentences rendues qui remontent à des griefs déposés voilà un (1), deux (2) et quelquefois trois (3) ans.

Exemples:

1. Quand il y a affichage de poste, il peut y avoir 15 mises en candidature, le 15e obtient le poste, on peut déposer 14 griefs individuels. Quand il y a un

(Suite à la page 4)

LETTRE D'ENTENTE — MOUVEMENT DE PERSONNEL DES PERSONNES SALARIÉES EN SERVICE DE GARDE

1. La lettre d'entente s'applique aux personnes salariées étant préposés(ées) ou responsables dans un service de garde à l'exclusion des personnes remplaçant ou exécutant un surcroît.
2. Entre le 15 et le 30 septembre, une fois par année, suite aux affectations de fin août début septembre, toute personne salariée détenant un poste dont la semaine de travail comporte un *horaire inférieur à vingt-cinq (25) heures*, pourra demander une *mutation*, par écrit sur la formule remise par la

C.E.C.M., dans un poste de vingt-cinq heures ou plus.

3. Par la suite, la Commission dresse la liste des personnes qui ont fait une telle demande, par classe d'emploi.

4. Ces listes sont valables du 15 octobre 1988 au 30 juin 1989.

5. Lorsqu'un poste de vingt-cinq heures ou plus devient vacant ou est nouvellement créé, entre le 15 octobre et le 30 juin, la Commission comble le poste parmi les personnes qui ont fait une demande de mutation (paragraphe 2).

6. Si plus d'une personne satisfait aux exigences, le poste est octroyé au candidat ayant la durée d'emploi la plus longue à la C.E.C.M.

7. Les personnes salariées qui n'auraient pas été rappelées en début d'année, sont automatiquement candidates à tout poste vacant ou nouvellement créé.

8. Cette entente s'applique à titre expérimental pour l'année 1988-89.

Martine Joliveau
1ère vice-présidente

(Suite de la page 3)

règlement par sentence ou autre, il y a désistement des 13 ou 14 autres personnes.

2. Mesures disciplinaires:

On dépose un grief et l'année suivante quand il n'y a pas eu de récidive, cette lettre de réprimande devient caduque et on procède au désistement.

3. En classification, des griefs sont déposés quand il y a une demande de réévaluation à la hausse, si c'est obtenu on retire les griefs.

4. Une sentence reçue (gagnée ou perdue) vient quelquefois d'un grief déposé dans l'année où dans les années antérieures.

Maintenant pour ceux et celles qui se disent «ça prend trop de temps pour qu'un grief se règle», l'explique: on a

deux (2) jours par mois seulement pour les arbitrages et parfois il y a remise pour les raisons suivantes: l'arbitre ne peut se rendre ou les procureurs syndicaux ou patronaux jugent qu'ils ne sont pas suffisamment prêts ou qu'à la dernière minute eux-mêmes peuvent être absents par maladie ou toute autre raison.

J'ose espérer que ma première chronique aura répondu à certaines questions et sur ce, à la prochaine.

Aline Pilotte
responsable du comité des griefs

P.S. Si vous avez des questions et que vous voulez avoir des réponses par le biais du journal, vous m'appellez.

Bonnes Vacances à tous et à toutes



Le Bof militant, organe
d'information de
l'A.P.P.A.

Rédactrice en chef:

Carole Michaud

Conception graphique:

Carole Michaud

Photocomposition:

**L'aut'journal, Éditions
du Renouveau Québécois**

Impression: Guy Roy