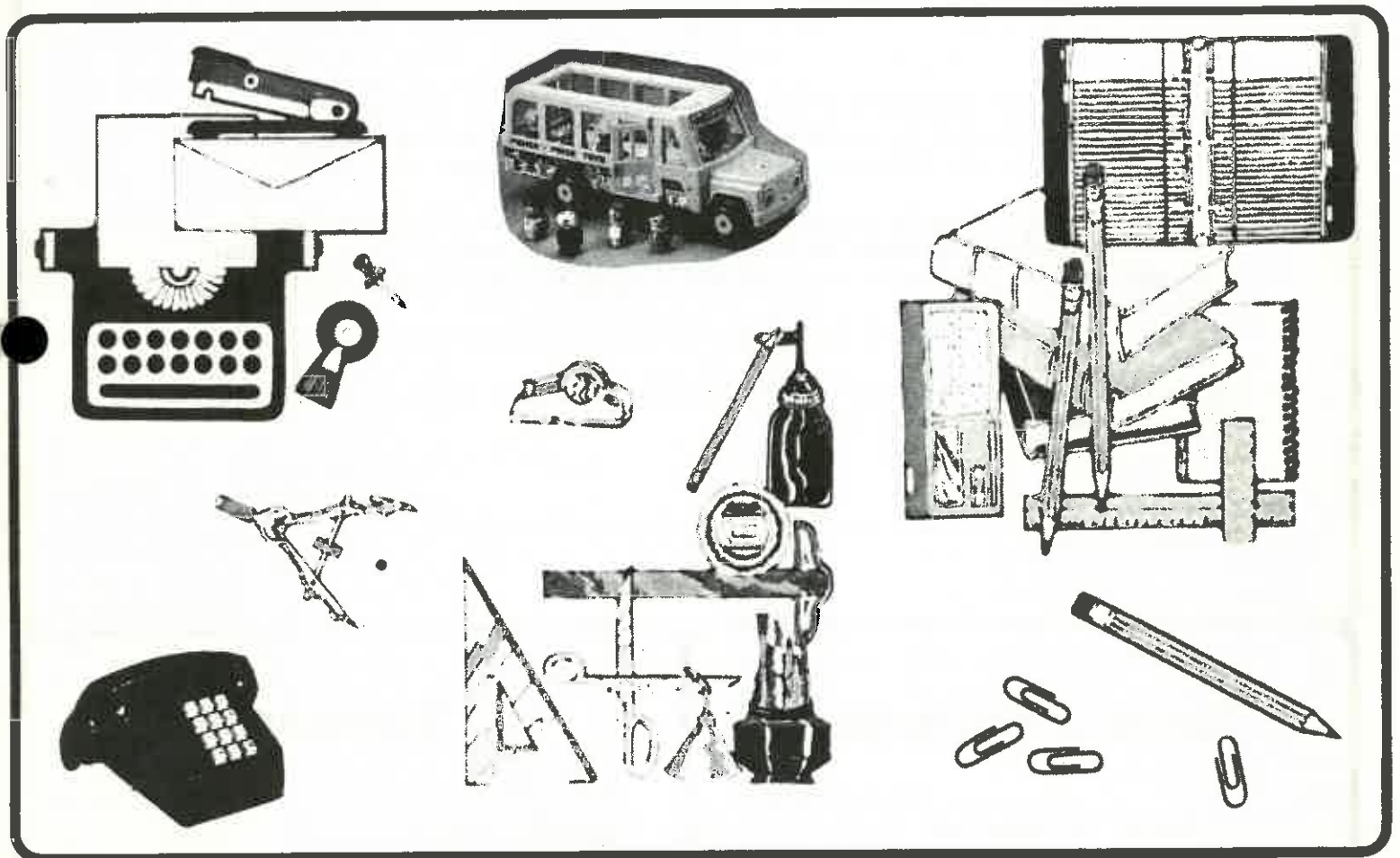


LE TRAIT D'UNION

vol.1 no.2 fev.82



BULLETIN d'information de
l'Association Professionnelle
du PERSONNEL ADMINISTRATIF
de la C.É.C.M. INC. (CSN).



N.D.L.R.

Dans un deuxième numéro du "Trait d'Union", nous vous présentons, en plus des chroniques régulières, un DOSSIER complet sur un mécanisme controversé de la sécurité d'emploi. La question soulevée par deux secrétaires seniors touche tous les membres puisque le mécanisme s'applique à toutes les classes d'emploi.

Le comité d'information a jugé qu'il est important de publier ce dossier pour deux raisons:

- 1- Une organisation syndicale s'alimente de l'opinion de ses membres. Comme instrument collectif de communication, le bulletin syndical doit favoriser l'expression de ces opinions sur les sujets pertinents.
- 2- Ce dossier constitue un cas-type des relations entre l'A.P.P.A. et la C.E.C.M. Tous les acteurs de la négociation sont présents: les membres, le représentant syndical, le Service du personnel et le patron politique.

Nous remercions tous les membres qui nous ont transmis leurs commentaires sur le premier numéro du "Trait d'Union".

COMITÉ d'INFORMATION

Responsable du journal: Claudette Légaré-Richard
Responsable de la rédaction: François Martel
Participation à la rédaction: Jean Dalaire
Micheline Di Tomaso
Claudette Légaré-Richard
François Martel
Lise Séguin
Christiane Vermeulen
Conception graphique: Claude Hudon
Impression: Guy Roy
Dactylographie: Claire Payeur

SOMMAIRE

<u>EDITORIAL</u>	
NOUS, LES TROP PAYES!	p.3
<u>DOSSIER</u>	
DÉFINITION DE LOCALITE	p.4
<u>CONVENTION</u>	
TEMPERATURE DANS LES ECOLES	p.5
VACANCES ANNUELLES	p.5
<u>ORGANISATION</u>	
UN DELEGUE SYNDICAL...POURQUOI?	p.6
<u>VIE SYNDICALE</u>	
QUESTIONNAIRE SANTE-SECURITE	p.7
<u>LES PETITES NOUVELLES</u>	p.8

ÉDITORIAL



NOUS, LES TROP PAYÉS!

Le récent conflit de la CTCUM a tout au moins permis de saisir les comportements probables de notre prochaine négociation.

Nous pourrions peut-être conclure que la stratégie du déclenchement de la grève à la CTCUM était prématurée et que les syndicats auraient très bien pu attendre que des négociations réelles aient lieu avant de recourir à un tel moyen. Peut-être même que la question des services essentiels mérite d'être révisée et redébatue dans nos instances afin d'éviter des situations pénibles pour l'ensemble des travailleurs montréalais. Mais ce débat ne doit pas se faire au seul dépend des syndicats.

L'expérience des dernières années démontre que la CTCUM n'a jamais négocié autrement que sous la pression et encore tentait-elle de se rallier l'opinion publique et l'intervention du gouvernement pour parvenir à un règlement forcé. Dans un tel contexte, alors que les éditorialistes des grands journaux s'entendent pour partager les torts et blâment particulièrement l'administration Hannigan, pour son intransigeance, pouvons-nous penser que seuls les syndicats ont eu tort? N'oublions surtout pas que le gouvernement n'est pas étranger à l'élaboration et à la stratégie des propositions patronales déposées en toute dernière minute et qui comprenaient des facteurs obligeant les employés à envisager une perte de pouvoir d'achat pour les prochaines années.

Par hasard et dès le lendemain du retour au travail des employés de la CTCUM, le premier ministre Lévesque, le sourire aux lèvres, rappelait que les employés de l'Etat devraient oublier l'indexation. Ouvertement et dans une des plus vates campagnes de propagande orchestrées par le gouvernement et les médias, les employés de l'Etat sont au banc des accusés. Accusés d'avoir une soi-disant sécurité d'emploi alors que des milliers d'employés ont été mis-à-pied ou mis en disponibilité! Pourtant les élus de l'illustre parlement québécois ne se sont-ils pas récemment votés de substantielles augmentations de salaire? Le premier ministre québécois n'est-il pas le mieux payé de tous les chefs de gouvernements provinciaux? Les élus se sont-ils appliqués le principe de "normalisation" en coupant dans leurs augmentations? Où est le bon exemple, la bonne voie et la bonne foi dans ces conditions?

Ce sont nous les accusés car il est plus simple de blâmer les travailleurs du secteur public du marasme économique pour excuser l'incompétence notoire régnant à Québec. Oseront-ils accuser les banques de voler les maisons en pratiquant une politique d'intérêts à des taux usuraires? Oseront-ils accuser les grosses entreprises et les banques d'enregistrer des profits comme jamais?

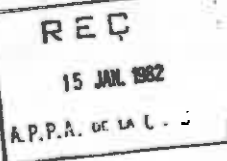
Le gouvernement garantira-t-il aux travailleurs du secteur privé que les sommes qu'il entend arracher au secteur public seront utilisées pour créer des emplois et combattre effectivement le chômage? Non, en aucune façon! Le seul objectif avoué de ce gouvernement est d'assainir ses finances en réduisant son déficit et non pas d'améliorer le sort des travailleurs du secteur privé.

Le gouvernement entend faire des prochaines négociations du secteur public le "pattern" pour le secteur privé. Alors que ce secteur est majoritairement non syndiqué, sera-t-il en meilleure position pour résister à cette offensive patronale? Ne sera-t-il pas davantage exposé à perdre des avantages acquis? Il faut penser à toutes ces questions avant de conclure en la grande sagesse des ministres Lévesques et Parizeau.

Micheline Chi-Tomaso

DOSSIER

Mme Claudette Légaré-Richard
présidente de l'A.P.P.A.
980 Villieray,
Montréal, Québec
H2R 3A6



Montréal, le 14 janvier 1982.

OBJET: "bumping" chez les secrétaires seniors

Madame la présidente,

Pour améliorer la situation pour le moins confuse, récemment vécue dans les écoles, et dont les effets psychologiques ont été aussi désagréables qu'insatisfaisants autant pour les secrétaires seniors que pour les directions, je me permets aujourd'hui de faire une proposition dont l'application en corrigerait les lacunes et les injustices involontaires qui en ont alors découlées.

En juillet dernier, le "bumping" s'effectuait à travers un territoire dit de "localités" constitué par Montréal - Mtl-Nord - et Westmount. Qu'il me soit permis de dire que cette appellation est, à mon avis, un peu vide de sens, puisqu'il n'existe pas de directeur de localité secondé par une équipe spécifique. De plus, chacune de ces localités possède un nombre tellement irrégulier d'écoles, que les secrétaires seniors des localités de Westmount et de Mtl-Nord se trouvaient à être pénalisées par rapport à celles de Montréal qui en possède un plus grand nombre.

Ainsi, quinze des secrétaires seniors dans la localité de Montréal, dont l'ancienneté était de 4 à 10 ans, n'ont pas été "touchées" par le redoutable "bumping", alors que celles de l'une des deux autres localités (Mtl-Nord, en particulier), dont l'ancienneté était de 10, 11 et 12 ans, se sont vues facilement délogées à cause du nombre plus restreint d'écoles: des 51 écoles mises à la disposition des "seniors", il y en a 42 dans Montréal - 8 dans Mtl-Nord - et 1 dans Westmount.

Pour établir un équilibre en regard du futur "bumping" qui nous menace encore, mieux vaudrait utiliser contre cette infernale machine de guerre, le territoire déjà existant en "régions" constitué par le Nord, l'Est et l'Ouest qui répartit ces mêmes 51 écoles, d'une façon plus équitable: 18 se retrouvent dans le Nord - 18 dans l'Est - et 15 dans l'Ouest.

Ainsi, les plus "jeunes" comme les plus "âgées" dans chacune de ces trois régions, auraient une ancienneté quasi égale entre elles; les personnes affectées s'inclineraient alors plus facilement devant un changement éventuel, motivé soit par la fermeture d'écoles, soit par l'abolition du poste de leur adjoint.

IDEALEMENT et LOGIQUEMENT, éliminer toutes frontières entre "localités" et "régions" pour ne faire qu'un seul et unique territoire puisque toutes les écoles appartiennent à la même Commission scolaire, corrigerait encore mieux la situation parce qu'au départ, au lieu de voir trois "seniors" menacés, il n'y en aurait qu'une seule, ce qui aurait pour effet de donner au mot "ancienneté" sa signification réelle.

Adoucir également, les rigoureuses procédures administratives, de sorte que la façon d'annoncer la "charmante" nouvelle d'un déplacement aux futures "intéressées ...?", ne soit pas aussi sèche, mais empreinte de plus d'humanité.

Pussions-nous avoir le plaisir d'une plus grande justice, permettant aux directeurs et aux secrétaires seniors des écoles de vivre avec plus d'harmonie et de sécurité, sans susciter, dans les années futures, autant d'angoisses et de déceptions par des chambardements aussi perturbants, pour pouvoir alors travailler avec un entrain renouvelé dans le nouveau milieu qui nous a été assigné, et nous voir enfin s'intéresser davantage à la qualité du travail plutôt qu'à faire un "ménage" en attendant, avec anxiété, si nous allons être ENCORE déplacées, ce qui nécessairement a pour effet de nous désintéresser de notre rôle premier: celui d'offrir, par notre apport, une aide précieuse à la direction pour la bonne marche de notre école.

Dans l'espoir que vous examinerez favorablement ma proposition, je me présente,

Marthe Lemieux

Marthe Lemieux
secrétaire senior
Ecole Adélaïde-Desrosiers

Montréal, le 17 décembre 1981.

Madame Marthe Lemieux
Secrétaire senior
Ecole Adélaïde-Desrosiers
12 600, avenue Fortin
Montréal, Québec
H1G 4A1.



Luc Lavoie, président

Chère madame,

La présente est pour accuser réception de votre lettre du 7 décembre 1981 où vous m'informez des désagréments subis par les secrétaires seniors dans l'application de leur convention collective régissant vos conditions de travail, particulièrement au niveau du "bumping".

Après une courte recherche, M. Paul-Yvon Proulx, directeur du Service du personnel, m'a fourni les renseignements suivants: la solution idéale que vous proposez dans votre lettre représente le mandat que les porte-parole de la partie patronale (C.E.C.M.) ont défendu lors de la dernière ronde de négociations. Cependant, la convention a plutôt retenu la position syndicale dans cet élément.

Le Service du personnel a actuellement le mandat de voir à étudier avec votre unité syndicale la possibilité de faire des regroupements de régions plutôt que de municipalités; votre syndicat devrait recevoir une proposition dans ce sens en janvier 1982. L'intention de la Commission est de voir à parvenir à une entente avec le syndicat en vue de régler un certain nombre de problèmes comme celui que vous soulevez dans votre lettre avant la prochaine période de sécurité d'emploi.

Je souhaite que les démarches entreprises par la Commission permettent la solution des problèmes soulevés dans votre lettre.

Veuillez agréer, Madame Lemieux, l'expression de mes sentiments distingués.

DOSSIER



ASSOCIATION PROFESSIONNELLE DU PERSONNEL ADMINISTRATIF DE LA C.E.C.M. (CSN)

980 VILLERAY EST TEL. 273-2416

Mme Marthe Lemieux
Ecole Adélard Desrosiers

Montréal, le 8 février 1982

Sujet: Processus de "bumping"

Madame,

J'accuse réception de votre lettre datée du 14 janvier dernier relativement aux problèmes posés par le processus de "bumping" prévu à la convention collective.

Je tiens d'abord à préciser que la négociation du processus de sécurité d'emploi lors de la dernière ronde s'est effectuée en tenant compte des difficultés et expériences que nous avons vécues avec le processus de l'ancienne convention collective. En effet, le processus suivi de 1976 à 1979 obligeait tout employé en surplus à "bumper" le plus jeune de tout le territoire de la Commission. Ainsi aucun choix possible ne s'offrait à l'employé en surplus; c'était le poste du plus jeune ou la mise en disponibilité.

De même, nous avons plusieurs problèmes reliés à l'octroi de postes vacants dans le processus de sécurité d'emploi. L'assemblée générale qui a statué sur le projet de convention collective s'est prononcée pour que les postes vacants soient concurrentement offerts aux employés demandant une mutation ainsi qu'aux employés en disponibilité et ce, en privilégiant l'employé détenant le plus d'ancienneté. J'en profite pour rappeler que 79 des 205 postes abolis étaient détenus par des gens qui avaient plus de 10 ans d'ancienneté.

Maintenant je reviens à votre proposition de base, à savoir la définition de localité, et puis vous affirmer que l'Association est parfaitement d'accord avec votre demande. Nous sommes bien conscients que la localité définie sur la base des territoires municipaux occasionne un réel déséquilibre dans les bassins (nombre d'écoles par localité) et par conséquent, déstabilise le processus en augmentant considérablement les "bumping" dans une localité par rapport aux autres.

Dès la phase des négociations locales, l'Association avait proposé une définition de localité permettant une répartition équitable du personnel. Vous trouverez ci-joint copie de la lettre transmise à Pierre-Paul Lemieux, alors directeur du Service du personnel, à ce sujet. Vous constaterez que nous proposons une répartition fondée sur la structure régionalisée de la Commission de même qu'une région spécifique pour le territoire des entrepôts situés à Ville St-Laurent.

DOSSIER

/2

Notre proposition n'a pas été acceptée par les représentants de la Commission. Ceux-ci proposaient un seul territoire, soit toutes les écoles de la Commission. Cette dernière hypothèse fut rejetée parce qu'elle enlevait justement tout choix possible aux membres en surplus alors que la convention collective en permettait autant que de territoires municipaux et, selon notre proposition, autant que de régions administratives.

Lorsque le président de la C.E.C.M. dans sa réponse du 17 décembre dernier vous affirme que "la solution idéale que vous proposez dans votre lettre représente le mandat que les porte-parole de la partie patronale (C.E.C.M.) ont défendu lors de la dernière ronde de négociations", il omet de mentionner que cette solution (un seul territoire) enlevait tout choix à l'employé en surplus. Pourquoi la recherche de M. Proulx n'a-t-elle pas révélé que dans le cadre de négociations locales, les mêmes représentants patronaux, ont refusé catégoriquement une définition équitable de l'expression localité?

M. Larivée vous informait que le Service du personnel avait maintenant mandat de négocier une nouvelle définition. Tant mieux et soyez certaine que nous sommes fort heureux de cette nouvelle orientation. Les représentants du Service du personnel nous ont d'ailleurs convoqués à une rencontre prochaine et nous y serons sans faute.

En terminant, je tiens à préciser qu'il est et qu'il sera toujours de l'intérêt et du devoir de l'Association de rechercher les solutions les meilleures aux problèmes que rencontrent ses membres. Je souhaite surtout que cette démarche s'effectuera toujours avec un esprit de justice et d'équité.



Claudette Légaré-Richard
Présidente

CLR/ccp

DOSSIER

Monsieur Pierre-Paul Lemieux
Directeur du personnel
C.E.C.M.
3737 est, rue Sherbrooke
Montréal
H1X 3B3

Montréal, le 22 mai 1980

Monsieur,

La nouvelle convention collective prévoit la possibilité de négocier la définition de "localité". L'article 7-3.12 A) définit localité comme étant les territoires municipaux couverts par la Commission, soit les cinq municipalités suivantes: Montréal-Nord, Montréal, Côte St-Luc, Westmount et Ville St-Laurent.

Cet article permet également la négociation d'une autre définition. Nous proposons donc la définition suivante:

- 1) le centre administratif et son annexe
- 2) le territoire de Ville St-Laurent (Deslauriers/Hickmore)
- 3) le territoire de la région ouest
- 4) le territoire de la région est
- 5) le territoire de la région centre
- 6) le territoire de la région nord

Cette proposition a pour avantage de coller à la structure administrative de la C.E.C.M. Pour nos membres, ces concepts géographiques sont plus facilement identifiables que les territoires municipaux.

Nous sommes certains que telle définition faciliterait l'application de la sécurité d'emploi tant pour la Commission que pour nos membres.

Dans l'attente de votre réponse, recevez, monsieur, l'expression de mes sentiments distingués.

c.c.: Claude Malboeuf
Léo Bouchard


Michel Gohier
Président

DOSSIER



LA COMMISSION DES ÉCOLES CATHOLIQUES
DE MONTREAL

3737 EST, RUE SHERBROOKE, MONTREAL H1X 1B3

SERVICE DU PERSONNEL

le 3 juin 1980

Monsieur Michel Gohier
Président
Association professionnelle du
personnel administratif de la CECM
980 est rue Villerey
Montréal

OBJET: Définition de localité

Monsieur le Président,

Votre lettre du 22 mai 1980 a été transmise
à M. Claude Malboeuf le 3 juin 1980 pour qu'il en prenne
connaissance.

M. Malboeuf communiquera avec vous pour régler
ce dossier.

Agréez, Monsieur le Président, l'expression
de mes sentiments distingués.

Le Directeur du personnel

PPL/fl

Pierre-Paul Lemieux

c.c.: M. C. Malboeuf

DERNIERE HEURE

Nous avons rencontré la partie patronale qui nous a suggéré de nouvelles hypothèses concernant la prochaine sécurité d'emploi. Vous serez consultés sous peu à ce sujet, en assemblée générale.

CONVENTION

FAIT-IL FROID DANS VOTRE ECOLE?

En vertu du règlement relatif à la qualité du milieu de travail (AC3169-79 de 1979-11-28) la température minimale d'une classe doit être de 20°C (68°F). Nous reproduisons ci-dessous l'article 30, chapitre V du règlement 3169 ainsi que l'annexe C auquel il réfère:

Article 30 (chap. V): Température: L'exploitant de tout établissement doit maintenir la température minimale prévue à l'annexe C à tout poste de travail fixe situé à l'intérieur d'un bâtiment, selon la nature du travail qui y est effectué, sauf si la destination des locaux, la nature d'un procédé ou la nature des produits traités exige une température plus froide et sauf dans le cas d'un poste de travail situé dans un véhicule automobile ou dans le cas de travaux d'entretien, d'inspection ou de réparation hors atelier.

Annexe C: Normes de température dans les établissements

Nature du travail exécuté

Température minimale obligatoire

- | | |
|--|------|
| - Travail léger en position assise, notamment tout travail cérébral, travail de précision ou qui consiste à lire ou écrire | 20°C |
| - Travail physique léger en position assise, notamment travail de couture avec machines électriques et travail sur petites machines-outils | 19°C |
| - Travail léger en position debout, notamment travail sur machines-outils | 17°C |
| - Travail moyen en position debout, notamment montage et ébarbage | 16°C |
| - Travail pénible en position debout, notamment forgeage et travail manuel avec outils lourds | 12°C |

VACANCES ANNUELLES

La dernière rubrique était consacrée aux vacances des fêtes. Pour entretenir votre moral, nous résumerons maintenant, les points les plus importants de la convention collective concernant les vacances annuelles. Vous pouvez vous référer aux articles 5-6.00 à 5-6.11 inclusivement de la convention collective.

Vous devez vous rappeler les points suivants:

- Vous pouvez prendre vos vacances en tout temps pendant l'année;
- Le choix des vacances s'effectue avant le 15 mai de chaque année;
- La Commission, pour justifier un refus, doit s'appuyer sur les exigences du bureau, du service ou de l'école en cause. Ces exigences portent sur les contraintes suivantes:
 - les difficultés de trouver un remplacement adéquat pour accomplir les tâches d'un employé;
 - le nombre d'employés qui demeurent en service à l'intérieur de l'unité administrative doit être suffisant.
- La Commission après consultation* avec le syndicat peut fixer une période de cessation totale ou partielle de ses activités pour une durée n'excédant pas 10 jours ouvrables. Tout employé concerné par telle cessation d'activités doit prendre toutes les vacances auxquelles il a droit pendant cette période;
- Vous avez droit de prolonger vos vacances en demandant un congé sans solde. Si ce congé n'excède pas 1 mois, pendant une année financière, il constitue du service actif.

* La Commission demande notre avis et décide selon son bon vouloir.

ORGANISATION

UN DELEGUE SYNDICAL ... POURQUOI?

Beaucoup de départements syndicaux de l'A.P.P.A. n'ont pas encore nommé leur délégué. C'est une situation préoccupante puisque des centaines de membres sont ainsi isolés devant une organisation patronale bien hiérarchisée et beaucoup plus efficace qu'on pourrait le croire à première vue.

Pourtant plusieurs membres s'interrogent encore sur l'utilité du délégué syndical en se disant: "Nous n'avons pas de gros problèmes dans notre lieu de travail."

Et pourtant ...

- L'efficacité d'un syndicat pour promouvoir et défendre les intérêts de ses membres ne repose pas uniquement sur la compétence technique des dirigeants, sur un texte de la convention collective ou sur la gérance d'un budget. C'est avant tout une question de communication et de confiance réciproque entre des groupes d'individus.

Il faut se rendre à l'évidence. La C.E.C.M. n'est pas un hôpital ou une usine. Nous sommes dispersés dans une multitude d'édifices et de bureaux en plus d'exercer un grand nombre de métiers.

Pour réussir à communiquer entre nous et à nous concerter, il nous faut élire des représentants pour chaque département. C'est la seule façon de s'organiser efficacement et démocratiquement.

Le délégué syndical reçoit une formation spéciale pour comprendre la convention collective et pour aider les gens de son département dans ce domaine. C'est la personne-ressource disponible immédiatement pour vulgariser ce texte trop technique sur nos droits et nos obligations. Le patron devient alors plus prudent dans ses relations avec ses employés, il lit la convention collective avant de poser un geste.

- La convention collective est un texte difficile. Peu de membres ont la patience de la lire d'un bout à l'autre en essayant de comprendre toutes les petites nuances et tous les rouages.
- On a souvent dit que les syndicats véhiculent des idées étrangères aux opinions des membres de la base. On dit aussi que les dirigeants syndicaux manipulent leurs membres et leur imposent des besoins artificiels. A l'A.P.P.A., entre les assemblées générales, c'est le conseil syndical qui décide des orientations du syndicat. Le délégué est le porte-parole des membres de son département.

VIE SYNDICALE

QUESTIONNAIRE SANTE-SECURITE

D'aspect banal et souvent négligées chez nous, les conditions de santé-sécurité demeurent pourtant, aussi bien chez les membres de l'A.P.P.A. que chez les travailleurs d'usine, des éléments toujours présents dans notre quotidien. Dans un dossier syndical de santé-sécurité il y a plus que de refermer les tiroirs des classeurs ou d'éviter les fils qui traînent. La bonne condition des instruments et du mobilier mis à la disposition de l'employé(e) et l'environnement dans lequel il (elle) travaille sont par exemple, deux autres facettes qui peuvent porter atteinte à notre santé si nous n'y prenons garde.

En répondant au questionnaire ci-joint, le comité espère vous sensibiliser aux problèmes de santé et sécurité.

Le comité souhaite une très grande participation de votre part afin de faire un portrait le plus juste possible de la situation et d'entreprendre les priorités d'intervention qui en découlent.

Vous nous retournez ce questionnaire ou par l'entremise de votre délégué syndical ou par courrier interne.

Jean Dalaire, responsable
Le Comité de santé-sécurité

Bonjour!

Le comité de la condition féminine de l'A.P.P.A. marquera sa renaissance en vous faisant parvenir dans un bref délai, un questionnaire cherchant à identifier nos besoins. Le comité ne saurait exister sans l'engagement de chacune des femmes de l'A.P.P.A. Vos idées, vos expériences, vos attentes seront la charpente même du comité.

Nous vous incitons à répondre aux nombreuses invitations soulignant la Journée Internationale des Femmes du 8 mars, sous le thème "LES FEMMES N'ONT PAS LES MOYENS DE RECULER".

Notez bien, le 7 mars journée spéciale pour la femme au CEGEP du Vieux Montréal.

Amicalement,

Lise Séguin

Lise Séguin

Christiane Vermeulen

Christiane Vermeulen

LES P'TITES NOUVELLES

- On peut encore s'inscrire aux cours de perfectionnement offerts par la C.E.C.M. Il reste encore des places disponibles. Ceux qui ont des besoins et des suggestions à exprimer pour la prochaine session de perfectionnement peuvent faire parvenir leurs demandes par le courrier interne de la C.E.C.M. au:

Comité paritaire de perfectionnement APPA-CECM
980, rue Villeray

- Le M.E.Q. a engagé un nouveau temporaire. Il gagne 110.00\$ de l'heure. Comme le M.E.Q. se préoccupe des restrictions budgétaires, son contrat prévoit un maximum de 1,000.00\$ par jour. Il se nomme Paul Gérin-Lajoie. Il travaille au projet de restructuration scolaire.
- Le prix de la nouvelle centrale téléphonique du siège social de la C.E.C.M. est de 650,000.00\$. Le gadget électronique provoquera l'abolition de 3 postes de téléphonistes. Les restrictions budgétaires ne frappent pas les fournisseurs et les employés de la C.E.C.M. de la même façon.
- Les membres du comité de négociation du personnel de soutien des commissions scolaires de la C.S.N. procèdent à l'analyse des besoins et des commentaires des syndicats locaux en vue de préparer un projet de revendications à être soumis prochainement aux assemblées générales de chacun des syndicats.
- La formaldéhyde est un produit fréquemment utilisé dans les laboratoires scolaires de biologie comme agent de préservation des tissus organiques.
Conseils aux T.T.P.:
 - Manipulez le produit sous la hotte avec des gants et un tablier de caoutchouc. Si possible, abstenez-vous de l'utiliser.
 - Ne laissez jamais, sous aucun prétexte, les élèves entrer en contact avec la formaldéhyde, le formol ou le formaline.
- Un conseil de délégués est prévu pour la deuxième semaine du mois de mars et une assemblée générale est prévue pour la fin du mois de mars ou le début du mois d'avril. Vous recevrez un avis de convocation à domicile confirmant la date de l'assemblée et le lieu.
- Une brochure bien documentée publiée par l'Alliance des professeurs: "La santé et la sécurité dans l'école". Demandez un exemplaire au délégué de l'Alliance de votre lieu de travail.