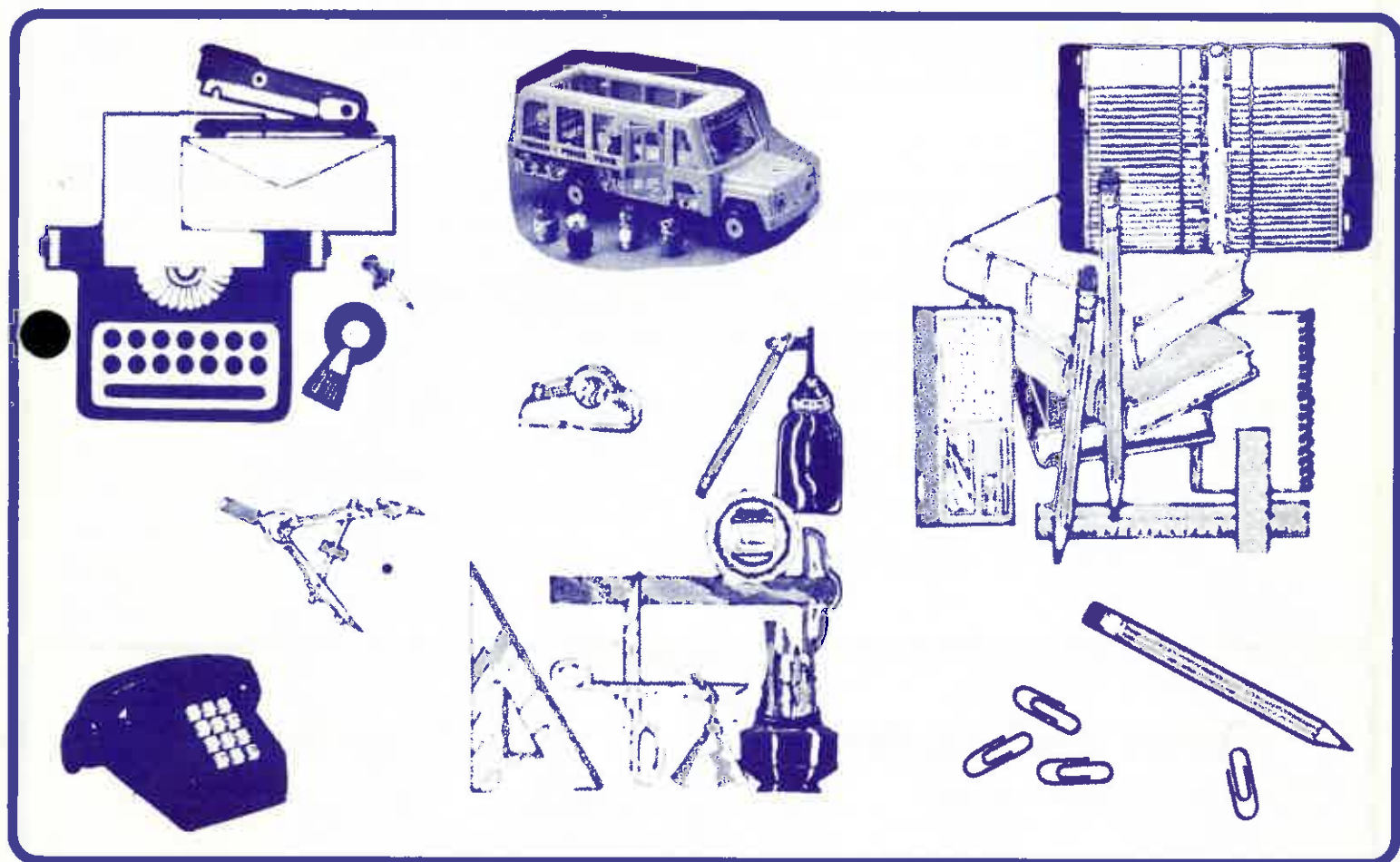


LE TRAIT D'UNION

vol. 2 no. 9 juin 83



**BULLETIN d'information de
l'Association Professionnelle
du PERSONNEL Administratif
de la C.É.C.M. Inc. (CSN).**



N.D.L.R.

Au moment de la rédaction du présent numéro du Trait d'Union, la lettre d'entente sur l'horaire d'été n'était pas encore signée par la C.E.C.M. et par le syndicat à cause d'une mésentente entre les parties sur le début et la fin de la période dite "d'été". Dès que cette entente sera signée, nous en ferons parvenir une copie pour affichage dans tous les lieux de travail. En attendant, nous vous invitons à écouter le code-a-phone du syndicat (273-9203) pour connaître les précisions sur l'horaire du début de la période.

Le tableau des normes légales de température maximale permises est tiré du "règlement relatif à la qualité du milieu de travail" disponible à très peu de frais chez l'Éditeur Officiel du Québec. Ce règlement édicte beaucoup d'autres normes très intéressantes comme arguments décisifs pour faire valoir nos droits à un environnement salubre. Pourquoi ne pas vous le procurer immédiatement? C'est un investissement très rentable.

A moins de circonstances imprévues, il y aura au moins un officier en service au local du syndicat pendant toute la période estivale. Il est cependant possible que l'A.P.P.A. déménage son siège social dans un édifice plus approprié et moins exposé... aux pics des démolisseurs. Si tel était le cas, nous ferons le nécessaire pour minimiser les inconvénients.

Toute l'équipe du Trait d'Union vous souhaite de très agréables vacances.

COMITÉ d'INFORMATION

Rédaction: François Martel

Conception graphique: Claude Hudon

Impression: Guy Roy

Dactylographie: Claire Payeur

SOMMAIRE

<u>EDITORIAL</u>	p.3
<u>DOSSIER</u> Qualité de l'environnement au travail	p.4-5
<u>ORGANISATION</u> Les responsables des dossiers à l'A.P.P.A.	p.6
<u>CONVENTION</u> Le plan d'effectif 1983-84	p.7
<u>LES PETITES NOUVELLES</u> Relevé des banques	p.8

ÉDITORIAL

L'année scolaire 1982-83 fut particulièrement difficile pour chacun d'entre nous. Pour plusieurs, le vol salarial perpétré par la loi 70 et la dégradation décrétée de nos conditions de travail furent d'autant plus durement ressentis qu'ils accompagnaient le chômage du conjoint, d'un fils, d'une fille ou d'un proche parent. Au niveau social et moral, cette année fut marquée par de cuisantes désillusions qui ont fait basculer des valeurs que l'on estimait fondamentales. La loi 70 qui autorise l'employeur à voler brutalement une partie du salaire de ses employés, les décrets qui renient aux employés le droit de participer à l'élaboration de leurs conditions de travail et qui sapent le droit légitime d'association des employés. Le syndicalisme public et para-public qui échoue dans ses tentatives de rallier ses membres, qui éclate en groupe impuissants et qui ne réussit pas à arracher la moindre concession à un gouvernement rétrograde et soumis aux volontés du patronat privé. L'effrayante loi 111 qui suspend indéfiniment les droits constitutionnels des employés de l'Education, qui octroie au ministre des pouvoirs quasi illimités de répression et qui rend illégale toute résistance et toute contestation des décisions personnelles d'un politicien.

Nous avons tous besoin de vacances pour oublier un peu ces tracas, ce stress, ces frustrations et ces désillusions. Le jardinage, la piscine, balconville ou le voyage sont autant de moyens de s'aérer le cerveau et de laisser décanter les problèmes.

En attendant la période rêvée des vacances, il faut penser aux problèmes concrets comme l'horaire d'été et l'environnement du milieu de travail en l'absence des élèves et des enseignants.

Si rien n'est vraiment réglé, il faut quand même continuer à gagner notre vie en attendant... les vacances.

Bonnes vacances à tous et à toutes.

DOSSIER

QUALITE DE L'ENVIRONNEMENT AU TRAVAIL

Chaque année, dès le départ des élèves et des enseignants, la C.E.C.M. donne ordre d'arrêter tous les systèmes d'aération et de climatisation dans ses édifices pour économiser l'énergie. Si le but poursuivi est acceptable, les moyens pour y parvenir le sont beaucoup moins.

A notre avis, cette décision de la C.E.C.M. pose de sérieux problèmes de santé et de sécurité aux employés de soutien quand elle n'est pas carrément illégale.

La loi sur la qualité de l'environnement par son règlement relatif à la qualité du milieu de travail, établit des normes légales minimales pour tout poste de travail situé à l'intérieur d'un établissement. Il est aussi illégal pour un employeur de ne pas respecter ces normes (ou de les ignorer) que pour un employé de participer à une grève quand il n'en a pas le droit.

QUALITE DE L'AIR

Pour tous les postes de travail

Le pourcentage d'oxygène en volume dans l'air doit être de 19,5%. Il est difficile d'évaluer ce pourcentage sans l'équipement approprié. Cependant, une diminution du pourcentage d'oxygène peut être décelée par l'essoufflement, les maux de tête ou la fatigue après un effort coutumier. La respiration humaine, la plupart des machines et la combustion (y compris la cigarette) sont de grands consommateurs d'oxygène.

Pour les laboratoires, entrepôts, etc.

La concentration admissible de produits chimiques et poussières correspond à la concentration admissible du produit le plus nocif pour la santé.

VENTILATION

Tout poste de travail situé à l'intérieur d'un établissement DOIT être ventilé par des moyens naturels ou mécaniques.

Moyens naturels: fenêtre ouvrante dont la surface ouvrante est au moins égale à 5% de la surface du plancher soit 10 mètres carrés par personne pour un bureau et 5 mètres carrés par personne pour des laboratoires ou une salle de préparation.

Moyens mécaniques: système à fonctionnement constant assurant:

- 7,1 changements d'air total à l'heure dont 2,4 changements d'air frais de l'extérieur
- une dépression maximale et constante de 5 Pa pour les laboratoires.

Température

La sensation de confort ou d'inconfort à une température dépend de plusieurs facteurs: la température absolue (notée au thermomètre ordinaire), l'humidité ambiante, le métabolisme personnel, le genre d'activités, etc.

DOSSIER

La loi prévoit des températures maximales pondérées par l'humidité ambiante, selon le genre d'activités. Comme la plupart des postes de travail ne sont pas équipés pour calculer la pondération relative à l'humidité ambiante, nous fournissons les normes disponibles tout en soulignant que le facteur humidité ambiante relative peut diminuer considérablement les normes admissibles.

	<u>Travail intellectuel</u>	<u>Travail manuel</u>
Travail continu	30,0 ^C	26,7 ^C
Travail 45 min. repos 15 min.	30,6 ^C	28,0 ^C
Travail 30 min. repos 30 min.	31,4 ^C	29,4 ^C
Travail 15 min. repos 45 min.	32,2 ^C	31,1 ^C

Au delà de ces normes, l'employé doit travailler sous surveillance médicale et détenir un certificat médical attestant de sa capacité à outrepasser les normes.

Que faire si ces normes ne sont pas rigoureusement respectées?

- 10- Notez par écrit l'infraction en prenant soin d'indiquer la date, l'heure, le lieu de travail, le local, le nom des personnes affectées et la nature exacte de l'infraction (arrêt de ventilation, degré de température, refus patronal, etc.). Si l'infraction est continue, notez les renseignements le matin, le midi et l'après-midi. Faites parvenir le document à l'A.P.P.A.
- 20- Si le problème concerne la température, exigez de votre supérieur immédiat le régime légal d'alternance repos-travail. Ne quittez pas l'établissement et tentez de trouver un local salubre à moins que votre supérieur immédiat ne vous autorise à quitter les lieux. En son absence, remontez la filière hiérarchique patronale.
- 30- Appelez immédiatement le syndicat (273-2416) ET la Commission de Santé-Sécurité au Travail (873-3990) pour demander d'urgence des inspecteurs.
- 40- Ne prenez pas de risques inutiles pour votre santé en continuant à travailler comme si la situation était normale. Ne prenez pas non plus le risque de vous faire justice vous-même en quittant les lieux sans l'autorisation de votre supérieur. Dans un cas comme dans l'autre, vous assumeriez les conséquences négatives de votre décision personnelle.

Ces conseils ne régleront évidemment pas le fond du problème. Ce sont les rapports syndicaux fournis par les membres et les appels à la C.S.S.T. qui forceront la C.E.C.M. à prendre ses responsabilités et à réaliser que les employés de soutien sont du "vrai monde"... même l'été.

ORGANISATION

LES RESPONSABLES DES DOSSIERS A L'A.P.P.A.

<u>DOSSIERS</u>	<u>DERIVES</u>	<u>RESPONSABLE</u>	<u>PARRAINES PAR</u>
<u>Convention collective</u>	- Surveillance - Application de la convention collective - Projet - Consultations syndicat/CECM	- Micheline Di Tomaso - Exécutif - Exécutif, bureau, conseil syndical - Personnes libérées	Exécutif
<u>Information</u>	- Journal - Recherche - documentation - Code-a-phone	- François Martel	Présidente
<u>Organisation</u>	- Constitution - Consolidation - Accréditation - Délégués * voir ci-dessous pour subdivisions	- François Martel - Martine Joliveau - Martine Joliveau	- Bureau - assemblée générale - Exécutif
<u>Formation</u>	- Interne - fond de pension - consolidation - Externe	- Denis Tessier - personne ressource: Micheline Di Tomaso	Exécutif
<u>Comités</u>	- Sécurité-santé - Condition féminine - Griefs - ad hoc - travail partagé - restructuration	- Nicole Goulet-Deprez - Christiane Vermeulen - Micheline Di Tomaso - Louis Houle	- Martine Joliveau - Martine Joliveau - Exécutif - Bureau - Claudette Légaré - Bureau - Exécutif - Bureau
<u>Comités paritaires</u>	- C.R.T. - Formation et perfectionnement	- Aline Pilotte (rapport) - Nicole Bissonnette (rapport)	- Micheline Di Tomaso et Claudette Légaré - Claudette Légaré et Martine Joliveau
<u>Délégations</u>	- C.S.N. - Fédération - Secteur - Conseil Central * Personne responsable qui fera partie de la délégation.	- Délégation à former/discipline - Denis Tessier * - Denis Tessier *	Exécutif

*

<u>DOSSIERS</u>	<u>DERIVES</u>	<u>SUBDIVISIONS</u>	<u>RESPONSABLES</u>	<u>PARRAINES PAR</u>
<u>Organisation</u>	Délégués	Elections des départements - Centre administratif - délégués - membres - Région Est - délégués - membres - Région Ouest - délégués - membres - Région Nord - délégués - membres	Josette DeLafontaine et Nicole Goulet Christiane Vermeulen Louis Houle André Gariépy	Martine Joliveau

CONVENTION

LE PLAN D'EFFECTIF 1983-84

FAITS SAILLANTS

POSTES REGULIERS

<u>Classe d'emploi</u>	<u>Postes abolis</u>	<u>Postes créés</u>
Agent de bureau cl. principale	-	1
Agent de bureau cl. I	2	3
Agent de bureau cl. II	2	4
Secrétaire de direction	1	-
Secrétaire senior	1	-
Secrétaire	3	7
Technicien en documentation	2	1,5
Technicien de travaux pratiques	3	2
Technicien en organisation scolaire	2	2,3
Technicien en psychométrie	1	1
Technicien en administration	-	1
Technicien en électronique	-	1
Technicien en audio-visuel	1	-
Technicien en informatique	3	-
Technicien en informatique cl. principale	1	-
Auxiliaire en informatique	1	-
Magasinier cl. I	5	-
Opérateur de duplicateur offset	1	1
Téléphoniste	1	-
	<u>30</u>	<u>24,8</u>

POSTES A CARACTERE SAISONNIER

Agent de bureau cl. II	5
Secrétaire	4
Technicien en documentation	7
Technicien en loisirs	3
Technicien de l'aide sociale	1
Surveillant d'élèves	<u>9</u>
	29

LES P'TITES NOUVELLES



RELEVÉ DES BANQUES

Récemment, la C.E.C.M. faisait parvenir à chaque employé un relevé des différentes banques à son crédit.

Ce relevé indique un solde de 5 jours d'affaires personnelles au code 36. Ce solde si utilisé, sera déduit de la banque gelée de congés-maladie monnayables ou, à défaut, des congés-maladie non-monnayables. Si la banque gelée est vide, ces jours ne seront pas payés.

Transformation en vacances du solde des congés-maladie du nouveau régime

A la demande du Bureau de direction de l'A.P.P.A., la C.E.C.M. a accepté que les membres de l'A.P.P.A. puissent transformer en vacances supplémentaires, le solde annuel de la banque de congés-maladie du nouveau régime.

Cette transformation est un choix individuel mais doit être entériné par le supérieur immédiat. Ceux qui n'opteront pas pour cette transformation verront leur solde monnayé le 1er juillet.

Il est à souligner que cette transformation est financièrement avantageuse puisque le supplément de vacances n'augmente pas le revenu annuel imposable et cotisable.

Si la formule de demande ne vous a pas été distribuée ou si votre supérieur a refusé en tout ou en partie d'entériner votre choix, téléphonez au syndicat. Nous avons besoin de ces informations pour évaluer l'entente.

Assurance-santé

Suite à un avis d'augmentation des primes de l'Assurance-Vie Desjardins pour le régime d'assurance-santé (médicaments, etc.) le comité paritaire national des assurances a demandé des soumissions pour le même type de régime. Après analyse des soumissions, le comité a décidé de conclure un contrat avec la compagnie S.S.Q. Le nouveau contrat entrera en vigueur le 1er juillet. Cependant la franchise déjà payée à A.V.D. sera automatiquement transférée à la S.S.Q.