

2012

Année de négociation pour notre convention locale

La négociation, ... une des plus belles occasions de reconnaissance !

En mai 2011, vous avez voté sur certaines modifications à négocier afin de bonifier notre convention locale. Ces modifications forment notre projet collectif, notre cahier de demandes, déposé à l'employeur en juin dernier. Les pourparlers qui devaient débiter à l'automne ont cependant été reportés à janvier 2012, à la demande de la DRH.

Janvier 2012, nous y voilà !

Malgré le temps qui a passé, le mandat que vous nous avez donné, en tant que représentants syndicaux, reste clair. Nous sommes préparés à défendre nos demandes. Nous sommes convaincus des améliorations qu'elles représentent pour nos conditions de travail et, par voie de conséquence, pour les services que nous offrons.

Les personnes qui le souhaitent peuvent relire notre cahier de demandes syndicales sur notre site internet (www.sttcjm.ca) à la nouvelle du 6 janvier 2012.

Lorsqu'il est question de négociations, plusieurs se disent sceptiques. La peur d'être déçus les fait douter de l'utilité de négocier. Il est donc important de se rappeler qu'il n'y a pas de meilleurs moyens pour faire évoluer nos conditions de travail !

Nos conditions de travail locales sauront-elles garder vivante la passion pour notre métier ou notre profession et stimuler nos motivations à travailler au Centre jeunesse de Montréal ?

Certains cadres trouvent que notre convention locale actuelle nous donne trop d'avantages et certains vont jusqu'à prétendre que cela se fait au détriment de notre jeune clientèle... Comment leur faire comprendre que tout le monde est avantagé par de bonnes ententes ? À titre d'exemple, rappelons-nous que l'entente signée en 2004 concernant les horaires des éducateurs a eu un impact direct sur une baisse significative du taux d'absentéisme au travail, en plus d'avoir un effet bénéfique sur le climat des relations de travail.

Qu'on se le dise, les bonnes conditions de travail sont parmi les meilleurs « énergisants » ! Elles ont un impact sur le bien-être au travail, sur le bien-être personnel et par le fait même sur la qualité des services que nous offrons.

Les plus importants défis que l'établissement devra relever dans les prochaines années concernent l'attraction et la rétention du personnel. Le CJM-IU doit se faire le plus attrayant possible pour que l'on soit intéressé à y travailler ...et à y rester ! Nul besoin de préciser à quel point les conditions de travail locales et le climat du milieu de travail jouent un rôle capital sur ces deux réalités.

D'entrée de jeu, nous avons confiance que les discussions patronale-syndicale débiteront dans un esprit se voulant constructif et que, de notre côté, nous ferons tout en notre possible pour qu'elles restent centrées sur les solutions.

Comme toujours, nous vous tiendrons informés-es de l'évolution des pourparlers et, au besoin, des gestes de solidarité qui pourraient s'avérer utiles afin de soutenir nos demandes collectives.

En terminant, je vous souhaite que cette nouvelle année en soit une où nous pourrions récolter les fruits de nos efforts et de nos combats collectifs passés; pour nous-mêmes et pour ceux et celles qui nous succéderont !

Céline Lagacé, v.p. information.

Renonciation à un poste et temps supplémentaire rémunéré à taux simple !!!

Plusieurs dossiers de la liste de rappel et de la réadaptation sont actuellement en discussion avec la direction et dans cet article, je vous dresse un bref portrait pour deux d'entre eux.



Renonciation à un poste

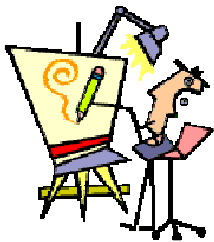
Afin de libérer plus rapidement des postes, la direction a imposé à des éducatrices en congé de longue durée (congé parental) qui postulaient sur un nouveau poste qu'elles signent un formulaire de « renonciation » au poste qu'elles détenaient au moment de leur départ. Ceci a pour conséquence qu'elles n'ont pas de période d'essai de 20 jours et que si ce nouveau poste ne leur convient pas, elles se retrouveront sur la liste de rappel, sans poste.

Cette façon de faire ne respecte pas la convention collective et nous avons interpellé l'employeur à ce sujet.

Lors d'une première rencontre, la direction a maintenu que cette procédure respecte la convention! Or, ce droit pour les femmes, de maintenir les mêmes privilèges que les autres salariés, existe depuis belle lurette...

Lors d'une deuxième rencontre, la direction a reconnu que ce formulaire ne respecte pas l'art. 22.28 de la convention nationale et a affirmé qu'elle ne l'utiliserait plus. Actuellement, les pourparlers se poursuivent avec la direction afin de s'assurer qu'aucune salariée ne soit lésée.

Peu importe votre titre d'emploi ou votre motif de congé de longue durée, si vous avez signé ce formulaire, nous vous invitons à nous téléphoner au syndicat.



Temps supplémentaire rémunéré à taux simple

Une offre de services intégrés en « Arts et culture » visant le secteur de l'hébergement au CJM-IU a été mise en place par la direction. Or, depuis toujours, les éducateurs/trices ayant des habiletés au niveau des arts ont utilisé celles-ci pour stimuler les jeunes et ainsi travailler leur persévérance, leur frustration face à l'échec, le travail d'équipe, leur estime de soi, etc. et ce, durant leur temps de travail régulier.

Mais nous avons appris que la direction demande à certains éducateurs-trices impliqués-es au niveau des arts de faire du temps supplémentaire payé à taux simple; ce qui contrevient une fois de plus à la convention collective.

La direction a affirmé qu'auparavant, les éducateurs-trices accomplissaient ces tâches de façon bénévole et que ceux-ci sont actuellement avantagés car ils/elles sont maintenant rémunérés-es ! « *Après tout* », dit la DRH, « *ce sont les éducateurs/trices qui veulent faire ce projet artistique ; ils ne sont pas obligés/es!* » Pourtant, la direction affiche ces activités comme faisant partie de son offre de services intégrés en Arts et culture...

Nous dénonçons ce non-respect de nos conditions de travail car ces travailleurs –euses doivent être payés à taux et demi pour le travail fait en temps supplémentaire.

Si vous êtes dans une telle situation, n'hésitez pas à nous contacter,

Céline Pageau,

VP Liste de rappel/Réadaptation par intérim,

514-858-4868.

csn@sttcjm.ca



Projet de modernisation du régime de santé et sécurité au travail

SST en bref...

Par Guy Mongrain, v.p. Santé et sécurité au travail.

Le gouvernement veut apporter des modifications au régime actuel. Ces modifications viseront:

- des aspects de prévention faisant partie de la loi de la santé et sécurité du travail,
- l'administration des accidentés du travail qui sont assujettis à la loi des accidents du travail et maladies professionnelles,
- les modalités visant le congé de maternité sans danger, c'est-à-dire le retrait préventif de la femme enceinte.

Il faut savoir, en matière de prévention, que la loi en vigueur depuis 1979 prévoit l'obligation de mettre en place dans les milieux de travail des mécanismes de prévention tels que : programme de prévention, formation de comité paritaire. Mais cette obligation s'adresse à seulement la moitié des milieux de travail. Il est donc compréhensible qu'après 30 ans, des modifications soient apportées afin de rendre obligatoire à tous les milieux de travail (privés et publics) la mise en place de mécanismes de prévention.

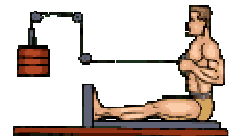
Concernant le retrait préventif de la femme enceinte, les nouvelles orientations viseraient à réglementer certains dangers de manière à enrayer ceux-ci et, par le fait même, diminuer les demandes de congé. Également, des incitatifs financiers pourraient être mis en place afin d'encourager les employeurs à recourir davantage à la réaffectation de la femme enceinte.

Pour ce qui est des victimes d'accidents de travail, actuellement la CSST assume tous les coûts reliés à l'assistance médicale tels que : remboursement des médicaments, paiement des traitements de physiothérapie, ergothérapie, acupuncture et de chiropractie. Le projet de loi introduirait l'attribution d'un montant forfaitaire pour l'assistance médicale afin d'établir certaines limites de paiement des traitements. Par ailleurs la CSST a initié, en concertation avec le ministère de la Santé et des Services sociaux, un projet visant à réduire les délais de chirurgie.

La CSN, avec l'appui des fédérations et des conseil centraux, a élaboré en septembre dernier un plan de travail et d'action prévoyant des phases de publicisation et de sensibilisation. Nous vous interpellons davantage sur cette question dès ce printemps afin de réagir et de contrer certains des changements prévus par cette loi.



Tests d'évaluation physique



Les personnes qui n'ont pas eu l'occasion de passer le test d'évaluation physique obligatoire pour la pratique sécuritaire des activités sportives avec les jeunes auront la possibilité de le faire en janvier 2012.

Deux dates et deux endroits différents ont été retenus :

- **Mardi le 24 janvier 2012, 13:15 hres ou 14:30 hres, au gymnase du site de Cité-des-Prairies,**
- **Mercredi, le 25 janvier 2012, 13:15 hres ou 14:30 hres à la palestre du site Dominique-Savio-Mainbourg.**

Si vous êtes intéressé-e à passer ce test, vous devez vous inscrire à l'avance par téléphone, au [514-858-3900](tel:514-858-3900), ou par courriel, à bureausantesecurite@cjm-iu.qc.ca en donnant ces informations : **votre nom, numéro d'employé, l'unité ou le foyer de groupe où vous travaillez.**

Parlons convention !

Par Benoit Bergeron, v.p. aux litiges.

Je profite de ce début d'année pour vous faire part de l'état des griefs déposés en 2011 ainsi que ceux déposés en 2010 :

Pour l'année 2010:

84 griefs ont été déposés. De ce nombre, 15 (18%) étaient reliés à des avis disciplinaires aux dossiers d'employés-es, 25 (30%) étaient pour des suspensions de 5 jours et moins, 1 grief (1%) concernait une suspension de 3 semaines, 3 (4%) griefs pour des suspensions de 1 mois et 1 grief (1%) était en lien avec une suspension de 3 mois. Il y a aussi eu 11 (13%) griefs de déposés concernant des congédiements (ou fermetures administratives) et les 28 autres (33%) étaient en lien avec différents manquements à l'application de la convention collective.

Pour l'année 2011:

108 griefs ont été déposés. La répartition des motifs pour ceux-ci est la suivante: 35 suspensions (32%) de 5 jours et moins, 2 suspensions (2%) de 10 jours, 7 suspensions (6%) de 1 mois et plus, 14 congédiements ou fermetures administratives (13%). Les 50 autres griefs (46%) concernent des manquements divers à l'application de la convention collective.

Un fait important à noter, c'est que dans la majorité des cas, les griefs se règlent en C.R.T. (comité de relation de travail, composé de représentants syndicaux et des représentants de la DRH). Cela signifie que le règlement se fait hors cour, suite à des ententes entre les parties (l'employé-e, le représentant patronal et le représentant syndical). Cela implique beaucoup de négociation entre l'équipe syndicale des litiges et la DRH pour en arriver à des ententes hors cour. Ceci dit, l'entente ne se signe que lorsque le travailleur-euse visé-e se dit en accord et satisfait-e de celle-ci.

STTCJM CSN

BUREAU SYNDICAL:
9335 ST-HUBERT, MTL
H2M 1Y7

Permanence syndicale: (514) 850-2396
Télécopieur: (514) 385-7228
Courriel: csn@sttcjm.ca
Site Web: www.sttcjm.ca

Présidente: 385-2899
Secrétaire: 858-3908
V.-P. à l'information: 858-3930
Trésorière: 385-2862
V.-P. Réadaptation: 858-3910
V.-P. Psychosocial & prof.: 385-7879
V.-P. Technique: 858-4885
V.-P. Santé-Sécurité: 385-2885
V.-P. Liste de rappel: 858-4868
V.-P. Litiges: 850-2396

Production: Céline Lagacé, v.p. information, STTCJM.

*Les opinions exprimées par les membres dans ce journal ne représentent pas nécessairement celles de l'exécutif.


Merci, Andrée !

Depuis près de deux années, Mme Andrée Boudreault a assumé le rôle et les fonctions de vice-présidente psychosociale et professionnelle à l'exécutif syndical du STTCJM.

Elle nous informait récemment de sa démission effective au 11 janvier 2012.

C'est plus de 2 500 mercis que nous t'exprimons, Andrée, pour ton travail, ton soutien et ta contribution à notre vie syndicale !



Bonne année à tous et à toutes ! 

...et une convention locale bonifiée en 2012 !