



ComMUNACtions

Bulletin de l'association accréditée du personnel non-enseignant de l'Université McGill

Volume 6 - numéro 1 - 2018

Rapport du président

Chers membres,

On m'a demandé d'écrire un petit mot d'introduction à l'occasion de la résurrection de notre bulletin. J'aimerais aborder le sujet des syndicats, de mon expérience à leur sein et de la façon dont ils ont changé nos vies.

Je suis impliqué dans les syndicats depuis plus de 40 ans. Cette expérience a influencé ma perspective de la vie, et de comment et pourquoi les syndicats sont essentiels aux changements sociaux positifs dans notre société. Il y a plusieurs exemples d'améliorations importantes initiées par les syndicats pour tous les membres de la société. Deux des plus connus sont l'assurance emploi et les congés de maternité. J'ai vu les premières clauses anti-discrimination dans les conventions collectives au milieu des années '70. En effet, les syndicats furent un des premiers groupes à militer pour la protection contre la discrimination, qu'elle soit politique ou religieuse, basée sur les croyances, la race, l'orientation sexuelle, etc. La bataille n'est pas encore gagnée ! La discrimination est toujours présente et il est de notre devoir de la combattre. En ce qui nous concerne, être membre d'un syndicat nous donne l'opportunité de travailler ensemble, d'améliorer nos conditions de travail et de faire respecter nos droits.

Notre grève de 2011 fut longue et ardue, mais plusieurs en ont retiré un sentiment de fierté pour avoir eu le courage d'exprimer haut et fort que nous méritons mieux. On pourrait débattre de notre succès à améliorer nos conditions de travail, mais une chose est certaine : le fait de défendre nos droits, qui est toujours la voie à suivre, nous a unis.

Malgré les gains importants obtenus pour tous grâce au mouvement syndical, les piqueteurs se font parfois harceler de commentaires tels : "Retournez au travail! Vous avez de la chance d'avoir un job! Vous êtes surpayés! On devrait tous vous congédier!" Ironiquement, ces mêmes personnes bénéficient de l'assurance-emploi et des congés parentaux. Il faudrait leur répondre simplement : Il n'y a pas de quoi!

J'invite les membres à partager leur expérience des syndicats. Je me souviens qu'adolescent mon père travaillait chez Canadair et qu'il a été en grève deux fois, dont une pour 9 semaines. Vous pouvez imaginer les difficultés vécues à la maison. Toutefois, nous étions tous solidaires de la décision de grève et convaincus que c'était le bon choix pour les membres-collègues de mon père et aussi pour le futur de notre famille. J'ai très hâte de lire vos propres histoires.

En conclusion, je suis très heureux que notre bulletin reprenne vie. Merci au comité de communications et à Oscar Morales pour son excellent travail de conception et de mise en page.

J'ai déjà hâte au prochain numéro!

À l'affiche :

**Portrait d'une
déléguée
page 2**

**Défendez-vous !
page 3**

**Sur le campus
page 4**

**Régime de retraite et
"statu quo"
page 6**

Portrait d'une déléguée syndicale:



MARYLIN LINHARES

LIEU DE TRAVAIL ET POSTE:

Site Glen, Coordinatrice administrative et affaires étudiantes

DÉLÉGUÉE SYNDICALE MUNACA DEPUIS

2016

CONTACT :

marylin.linhares@mcgill.ca
514-934-1934, poste: 34699



Pourquoi avez-vous choisi d'être déléguée syndicale?

Pour redonner à notre syndicat. MUNACA m'a aidée lorsque j'ai fait face à un problème de reclassification et je tenais à les remercier. Le meilleur moyen que j'ai trouvé est de devenir déléguée et de m'impliquer le plus possible en donnant de l'information lors des réunions des délégués et en étant bénévole lors du B-B-Q lorsque je suis disponible.

J'adore les sports et je suis maman de deux filles de 11 et 12 ans qui partagent cette passion. Mon conjoint et moi sommes donc très pris par le soccer, flag-football et tous les tournois auxquels nos filles s'inscrivent à l'école. Je participe moi-même à au moins une course à obstacles par année (e.g., course Spartann, course Deadena) et je m'entraîne intensivement pour m'y préparer.

Le plus gros défi au site Glen est de départir qui est de McGill et qui est du CUSM et de localiser les employés de McGill puisque nous sommes éparpillés un peu partout.

DÉFENDEZ-VOUS!

Par Colby Briggs

Représentant santé et sécurité, unité locale à charte directe
MUNACA - AFPC

Le monde merveilleux de la santé et la sécurité au travail, i.e., CSST, CNESST, est embourbé d'un nuage de confusion bureaucratique, de paperasse parfois exténuante et de messages contradictoires. Malheureusement, tout ce que nous entendons sur nos droits au travail en termes de santé et sécurité, relève d'ouï-dire à caractère négatif. Dans les faits, votre syndicat réussit à faire appliquer avec succès les règles de santé et de sécurité en vigueur à McGill.

C'est un fait : vous avez le droit de connaître tous les risques et dangers inhérents au travail que vous allez accomplir : y-a-t-il eu une fuite d'amiante ou un déversement chimique? Vous avez le droit d'accès à ce rapport. Après tout, il s'agit de votre santé.

De plus, votre employeur doit protéger votre santé dans tous les aspects de votre travail - même lorsque certaines conditions personnelles peuvent vous rendre plus vulnérable aux risques. Ceci s'applique à la santé mentale ainsi qu'aux conditions ergonomiques. Si vous vous inquiétez de l'effet négatif que pourrait avoir votre travail sur votre santé, défendez-vous et dites 'NON'. Votre comité de santé et sécurité est facilement joignable par courriel et peut fournir information et assistance lors d'une demande d'accommodation. Souvenez-vous que protéger votre santé est non seulement bénéfique pour vous, c'est une bonne pratique d'affaires. La prévention est toujours moins coûteuse que de tenter de réparer un problème après un accident.



'Croyez-le ou non, il s'agit probablement d'un accident du travail. Au Québec, la loi définit les accidents couverts ou assurés comme quelque chose qui arrive au travail ou qui est causé par le travail.'

Ceci dit, les blessures donnent souvent lieu à des malentendus et plusieurs membres nous disent qu'ils ont été mal informés par les ressources humaines.

Plutôt que d'utiliser les services de la CNESST (qui force l'employeur à déboursier et à corriger la situation à ses frais) certains employés sont plutôt mis en invalidité à court et à long terme ou référés aux programmes dentaire et de santé auxquels nous contribuons tous.

Il faut toutefois reconnaître que la définition du Québec d'un accident au travail ou d'une maladie occupationnelle est assez large, mais pas toujours claire. Vous avez du mal à dormir et vous vous sentez émotivement épuisé à la fin de la journée suite à des commentaires désobligeants et à des courriels brusques? Il s'agit probablement d'une maladie occupationnelle. Vous trébuchez et meurtrissez votre genou chez IGA en allant chercher du lait pour une réunion de travail? Croyez-le ou non, il s'agit probablement d'un accident du travail. Au Québec, la loi définit les accidents assurés comme quelque chose qui arrive au travail ou qui est causé par le travail.

Si votre blessure cadre dans cette définition et, selon la façon dont vous soumettez vos documents, il est probable que la CNESST couvrira physio, psychologue et autres spécialistes en réhabilitation, sans frais pour vous, et en temps record. L'implication rapide de MUNACA (même si vous croyez qu'il s'agit d'un incident mineur ou non couvert par la loi) nous permet de vous aider à soumettre vos documents selon les critères de la CNESST.

Alors PROTÉGEZ-VOUS! Exercez vos droits! Si vous avez des préoccupations en santé et sécurité contactez-nous rapidement pour nous permettre de faire de McGill un lieu de travail plus sécuritaire, plus efficace et plus harmonieux.

Vos délégués
syndicaux sont
partout sur le
campus. Trouvez
celui qui est le
plus près de
vous.



Cliquez ici : <http://www.munaca.com/index.php/fr/contactez-nous/delegues-syndicaux/>



CONGÉ POUR RAISONS FAMILIALES

"Période d'essai"

En réponse au sondage de MUNACA, lancé au début du mois de mars, la vaste majorité des répondants était en faveur de participer au projet pilote sur les congés pour raisons familiales, proposé par McGill.

92.35% des femmes et 85.88% des hommes ont répondu "oui." Des 477 répondants, 26 ont ajouté des commentaires. Plusieurs ont souligné préférer ajouter des journées "globales" à la banque de journées disponibles, dans le but de prendre soin de leur famille.

À la suite des résultats du sondage, Thomas Chalmers, président de MUNACA, a demandé copie de la lettre d'entente formelle permettant la mise en oeuvre de cette nouvelle politique. La lettre fut signée le 15 mars 2018. Les termes de référence du projet pilote consistent à permettre aux employés d'utiliser 3 de leurs 9 jours de maladie pour prendre soin d'un membre de leur famille qui est malade. Veuillez lire les détails de la politique ici avant d'utiliser un "congé pour raisons familiales"



Campus Macdonald

Réunion du conseil syndical

Le 18 mai. 13h00, Faculty Lounge
5 à 7

Downtown Campus

Assemblée générale annuelle

6 juin, 12 h, Maass 110

B-B-Q printanier

13 juin, 12 h

Fontaine des Trois Nus



APPEL À L'AIDE

Nous faisons appel à votre générosité pour venir en aide à un de nos membres.

Leisa, qui travaille au bureau de la recherche subventionnée, a tout perdu lors d'un incendie qui a ravagé sa demeure le mois dernier. Vous pouvez imaginer l'ampleur de son désarroi.

Leila est employée de McGill depuis 11 ans. Ses collègues la décrivent comme une personne vraiment gentille et charmante, qui se présente encore au travail le sourire aux lèvres malgré les événements.

Nous souhaitons unir nos efforts pour amasser des fonds et aider Leisa à surmonter cette épreuve. Toute contribution serait grandement appréciée.

[Cliquez ici pour le lien Gofundme](#)

\$ COMMENT CALCULER VOTRE \$ AUGMENTATION SALARIALE?

En ce qui concerne l'augmentation de juin 2018, la convention collective stipule : "Augmentation d'échelle basée sur l'augmentation du 1er avril 2018 de la politique salariale du gouvernement du Québec".

Au moment de la négociation de la convention collective nous avons choisi d'aller de pair avec les augmentations salariales du secteur public. En 2018, cela correspond à 2%.

L'augmentation économique de 2% fut ajoutée à l'échelle salariale de 2017, ce qui a produit la nouvelle échelle salariale de 2018.

L'augmentation économique fut donc appliquée à tous les taux échelonnés de l'échelle salariale de 2018 de la convention collective.

La plupart des membres de MUNACA peuvent vérifier leur augmentation salariale en comparant le taux échelonné de l'échelle salariale de 2017 au taux échelonné (un échelon plus haut) de l'échelle salariale de 2018, jusqu'au maximum de l'échelle.

Si votre PED était assujéti à un ajustement relatif à l'équité salariale, trouvez votre PED dans la colonne de gauche, puis trouvez l'échelon approprié. Sinon, trouvez votre niveau (rangées grises) dans la colonne de gauche, puis l'échelon approprié.

Certain membres sont assujétiés à des règles particulières (par exemple, ceux qui sont protégés selon une ancienne échelle ou ceux qui doivent renoncer à leur toute première progression automatique en guise de compensation pour les vendredis d'été (voir article 23.11)).

Les échelles salariales de 2017 et 2018 sont disponibles sur le site web de MUNACA.

Vote relatif au régime de retraite “Pour ou contre le statu quo”

Une fois de plus, l'Université a inscrit sur la marche à suivre des bulletins de vote “pour ou contre le maintien des procédures”. Cette formule est utilisée année après année dans le but de convaincre les membres du régime de retraite de maintenir le système peu démocratique déjà en place.

Il existe une iniquité au niveau du nombre de représentants mandatés par l'Administration (5) vs ceux qui sont élus au comité de retraite (4).

Il est stipulé qu'un vote majoritairement contre le maintien des procédures en vigueur aurait pour conséquence d'augmenter l'iniquité existante, réduisant à 2 le nombre de représentants élus. Toutefois, ceci va à l'encontre de la Loi sur les régimes complémentaires de retraite qui prévoit 4 représentants élus.

Selon les termes du “statu quo” les membres détenant une plus grande somme à l'intérieur du régime (entre autres, les professeurs à la retraite, les membres de l'administration principale, ainsi que les membres de la Faculté de gestion) ont plus de votes que tous les autres.

Certains membres croient que cette situation est avantageuse, et comptent sur la prudence et l'expérience des membres “matures” ayant investi de fortes sommes. Ils soulignent aussi que le régime de retraite est bien géré et qu'ils favorisent donc le statu quo. Nous désirons contrer ces arguments en soulignant que les enjeux sont plus importants pour les jeunes employés - en termes de leur futur - et que nous prônons l'application de valeurs démocratiques dans nos institutions. Accorder des votes selon un montant d'argent va à l'encontre de ces valeurs.

Puisque la majorité des membres du régime continue de voter en faveur du maintien des procédures, votre vote “contre” n'aura peut-être aucun impact. Nous vous encourageons tout de même à voter “contre” si vous préconisez la transparence des discussions influençant la gestion de votre régime de retraite, incluant la nomination de ses représentants.



The Communications Committee

Le comité des communications est à la recherche de membres ayant de l'expérience en communications ou désireux d'améliorer la communication entre le syndicat et ses membres. Intéressé? Envoyez-nous un courriel à : communications@munaca.com