Union des employées et employés de service
section locale 800

Le Journal du 800

ues800.qc.ca

Juin 2004

Plus de 100 000 personnes, une foule considérable, ont participé à la grande marche du 1ier Mai, à Montréal.

Le message passé au gouvernement Charest était on ne peut plus clair : on ne veut pas de ses politiques anti-syndicales.

Notre syndicat était représenté par plusieurs centaines de membres, venus de tous les milieux et de toutes les régions.

Bonnes vacances!

Comité des femmes en action

Documents disponibles à l'UES 800 pour vous aider

Sally Colemans
Pour le comité
Femmes en action

Le comité Femmes en action aborde des sujets de préoccupation et les problématiques que vivent les femmes ainsi que les hommes tant dans leur milieu familial et social que dans leur milieu de travail.

Des documents traitant de ces sujets sont disponibles à l'UES 800 . En voici une liste :

- La violence faite aux femmes
- Violence en milieux de travail
- Prévoir la violence famille
- Congés parentaux
- Divorce et séparation légale, où s'adresser?
- Patrimoine familial
- Solutions à l'endettement
- Concilier l'inconciliable
- Réconcilier l'inconciliable
- Parentraide – groupe d'entraide pour parents (Qui a dit qu'être parent était facile?)
- Assurance –emploi – Prestations de maternité parentales et de maladie
- Retrait préventif de la travailleuse enceinte
- Travail égal, salaire égal. Document de sensibilisation à l'équité salariale
- Maintenant à nous de jouer. Résumé des principaux éléments constituant le dossier de l'équité salariale
- Loi sur l'équité salariale
- Contrer le harcèlement psychologique au travail : une question de dignité

Je vous invite à contacter Louise Mercier, personne ressource pour le comité Femmes en action au 514-385-1717 ou au 1-800-361-2486 pour toute information concernant ces sujets et tout simplement pour recevoir une copie de ces documents.

N'oubliez pas que le comité Femmes en action est là pour vous, vous n'avez qu'à nous demander ce qu'on peut faire pour vous!

Union des employés et employées de service, section locale 800

Raymond Larcher, président ; Alain Brisson, vice-président à l'administration ; Sylvie Maheu, vice-présidente exécutive.

Conseil général : *industries et manutention :* Pierre Forgues, vice-président ; Raynald Mercier ; Chantal Claude ; Nathalie Racette ; Michel Fournier ; *Services, commerces et institutions financières :* Gérard Séguin, vice-président ; Réjeanne Laberge ; Michel Sabourin ; Richard Leblanc ; Sylvie Ethier ; *Entretien ménager :* Anthony Camara, vice-président ; Hadji N'Garmorio ; Monique Blondeau ; Lucie Thériault ; Teodoro Javier Ruiz ; *Commissions scolaires et Universités :* Wayne Kendall, vice-président ; Pierre Champagne ; Gilles Lanthier ; Paul Saletnig ; Sally Coleman. *Vérificatrice des finances :* Virginia Dalley.

Éditeur
Pierre Laflamme

Siège social
920, rue Port-Royal Est, Montréal (Qc) H2C 2B3
Tél. : 385-1717 Sans frais: 1 800 361-2486

Bureaux régionaux

5000, boul. des Gradins, #210
Québec (Québec) G2J 1N3
Tél. : 627-8800
1 800 565-2800

2679, boul. du Royaume, #220
Jonquière (Québec) G7S 5T1
Tél. : 699-0180

80, rue Jean-Proulx
Hull (Québec) J8Z 1W1
Tél.: 771-2800

480, rue Lacasse
Magog (Québec) J1X 5L6
Tél.: 847-2424

7080, boul. Marion, suite 103
Trois-Rivières O. (Québec) G9A 6G4
Tél. : 376-2800

Dépôt légal : Bibliothèque nationale 4e semestre 1986

Entretien ménager, décret de Québec

La corporation des entrepreneurs favorise le syndicat indépendant

Raymond Larcher
Président de l'UES, section locale 800

Depuis plus d'une année, l'Union des employés et employées de service, section locale 800 a mis en marche une procédure pour représenter les salariés de Derko dans la région de Québec. La lenteur de la Commission des relations du Travail (CRT) et la complexité du dossier expliquent le délai anormal.

Compte tenu justement du délai et de la prochaine ronde de négociations, l'UES 800 a demandé de suspendre les discussions relatives au renouvellement de la convention collective chez Derko, puisque le syndicat ayant le caractère représentatif pour parler au nom des travailleurs et travailleuses n'est pas encore désigné.

L'UES 800 a, quant à elle, convoqué la Corporation pour négocier puisque des employeurs dont les salariés sont membres du 800 en font partie. Ayant flairé la mauvaise volonté à vouloir négocier, l'UES 800 a demandé la conciliation. Après plusieurs rencontres, voilà que la Corporation a demandé une requête en suspension de nos négociations prétextant que par le passé, le Décret se renouvelle suite à la négociation entre Derko et le syndicat indépendant. On se rappellera d'ailleurs, le résultat de leur dernière négociation : 0,10$ par année durant cinq (5) ans.

Il est donc clair que la Corporation, de par son refus de négocier au départ, et suite à cette ordonnance, préfère « faire affaire » avec le syndicat indépendant. On se demande pourquoi !

Dernièrement, la Corporation a encore démontré un favoritisme lors des élections au Comité paritaire en votant pour une quatrième année consécutive en faveur du syndicat indépendant.

Dans toute cette saga, la Corporation aurait dû demeurer neutre puisqu'elle ne peut savoir avec qui l'avenir du Décret de Québec se jouera. De bonnes relations de travail commencent par respecter le choix des travailleurs et travailleuses et de ne pas tenter de s'y ingérer.

La Corporation sera donc la seule responsable du retard du renouvellement du Décret. Elle ne pourra s'en plaindre par la suite et en rejeter l'odieux sur l'exercice du droit reconnu aux travailleurs et travailleuses de vouloir changer de syndicat.

L'UES 800 ne cherche pas à fusionner les Décrets. Nous voulons que les salariés en entretien ménager de la région de Québec aient un salaire et des conditions de travail égaux à ceux de leurs confrères et consoeurs de Montréal. C'est pas si difficile à comprendre ça!

Entretien ménager, décret de Montréal : confirmation de poste

Vous êtes un travailleur ou une travailleuse de l'entretien ménager, décret de Montréal ? Voici un message important.

Votre poste est-il confirmé ? Si vous n'avez pas de confirmation de poste, vous avez intérêt à communiquer avec votre employeur car, s'il y avait une coupure de poste, une perte de contrat ou une supplantation, on ne pourrait prouver que le poste vous appartient. Si votre poste n'est pas confirmé, c'est peut être parce que vous remplacez quelqu'un. De plus, sans confirmation de poste, vous n'avez pas droit à l'assurance collective.

Notez qu'en premier lieu, vous pouvez contacter les ressources humaines de votre employeur. Si vous n'obtenez pas satisfaction, contactez votre délégué ou un membre de l'exécutif de votre unité de base. Vous pouvez aussi communiquer avec le siège social de l'UES 800, au 514-375-1717, afin de prendre rendez-vous avec le représentant syndical.

Structure de l'UES, section locale 800

Une 4e division est créée

La création d'une quatrième division au sein de votre syndicat peut certainement être qualifiée d'historique. Précisons d'abord que le Conseil général de l'UES 800 a agi dans la parfaite harmonie pour scinder la division Divers en deux pour créer la division « Industrie et manutention » et la division « Service, commerces et institutions financières ».

Il faut dire que l'équipe avait annoncé au Congrès son intention de procéder à la création d'une quatrième division. En fait, le secteur divers était le plus nombreux puisque la croissance des membres y a été la plus significative. Nous avons donc 5 nouveaux membres du Conseil général pour un total de 24 personnes pour décider de l'orientation de l'Union et approuver les budgets.

Suite à cette importante modification, les membres de la direction, du Comité exécutif et du Conseil général sont les personnes suivantes :

NOUVELLE STRUCTURE DE L'UES, SECTION LOCALE 800

Direction

Président ..... Raymond Larcher
Vice-président à l'administration ..... Alain Brisson
Vice-présidente exécutive ..... Sylvie Maheu

Division Entretien ménager

Président .. Anthony Camara (Ind. de Maint. Empire)
Vice-président ..... Hadji N'Garmorio (Le Sextant)
Secrétaire ..... Monique Blondeau (GSF Impeka)
1ère Directrice ..... Lucie Thériault (For-Net)
2e Directeur .. Teodoro Javier Ruiz (S. E. Distinction)

Division Industries et Manutention

Président ..... Pierre Forgues (IPL)
Vice-président . Raynald Mercier (Équipement Labrie)
Secrétaire ..... Chantal Claude (Québec Loisirs)
1ère Directrice ..... Natalie Racette (Cadres Columbia)
2e Directeur .... Michel Fournier (Fonderie industrielle Laforo)

Division Commission scolaire et Université

Président ..... Wayne Kendall (C. S. Central Québec)
Vice-président ..... Pierre Champagne (Univ. McGill)
Secrétaire .. Gilles Lanthier (C. S. Lester B. Pearson)
1er Directeur ... Paul Saletnig (C. S. English Montreal)
2e Directrice ... Sally Coleman (C. S. Central Québec)

Division Services, Commerces et Institutions financières

Président ..... Gérard R. Séguin (Oratoire St-Joseph)
Vice-présidente ..... Réjeanne Laberge (Holiday Inn)
Secrétaire ..... Michel Sabourin (FSTQ)
1er Directeur Richard Leblanc (Royal Golf Club Ottawa)
2e Directrice ..... Sylvie Ethier (Maison des aînés)

Vérificateur

Vérificatrice ..... Virginia Dalley (Université McGill)

Nouvelles du soutien scolaire et universitaire

Les dossiers de griefs

Wayne Kendall
Président, division des Commissions scolaires et universités, UES 800

Dans le monde du soutien scolaire, il y a eu beaucoup de travail de fait dans le règlement de dossiers de griefs, notamment depuis quelques mois afin de régler les griefs qui étaient inscrits au rôle d'arbitrage. Il s'agissait de revoir avec les employeurs les griefs qu'ils avaient réglés avec le temps mais qui n'avaient pas été rayés de la liste et de régler autant que possible les dossiers qui ne l'avaient pas été. Une cinquantaine de griefs ont ainsi été enlevés du rôle d'arbitrage à la Commission scolaire Riverside et environ soixante-quinze à la Commission scolaire *English Montreal*. À cette dernière, il reste encore beaucoup de dossiers en suspens, mais avec la bonne volonté des deux partis le travail va bon train. Aux commissions scolaires *New Frontiers* et *Lester B. Pearson*, le niveau de griefs en dépôt n'est pas alarmant et ils suivent leur cours. À Central Québec les relations de travail ne semblent pas aussi bonnes que dans le passé et il semble que les griefs vont se multiplier.

Victoire de première étape contre *English Montreal*

Le syndicat a remporté une victoire importante dans un dossier de grief concernant l'utilisation de salariés pour faire l'entretien ménager lors des sessions des cours d'adulte. Le chapitre 10-1.00 de notre convention collective en prévoit les modalités mais la Commission scolaire avait décidé de ne plus suivre la procédure. Lors de l'arbitrage, l'employeur avait une objection préliminaire concernant la prescription du délai. L'arbitre au dossier n'a pas reconnu l'objection et le dossier, qui est en cours depuis plusieurs années, va se poursuivre : on peut finalement s'attendre à un dénouement.

La travail à forfait à la Commission scolaire Central Québec

Dans les commissions scolaires représentées par l'UES, section locale 800, la seule commission qui donne systématiquement du travail à forfait lorsqu'un concierge quitte, c'est la Commission scolaire Central Québec. Croyez moi, elle n'avait pas besoin de modification à l'article 45 du code du travail pour agir. L'exécutif local a démontré dans le passé que le travail des contractants pouvait être fait pour un coût moindre ou équivalent mais l'employeur maintien sa position. Les nouvelles tentatives d'agir de la sorte vont être contestées par tous les moyens à la disposition du syndicat. **Assez c'est assez.**

L'équité salariale

Les travaux n'avancent pas aussi vite que voudraient les syndicats. Dernièrement le Syndicat de la fonction public du Québec a pris la décision de se retirer de l'Intersyndicale pour demander un programme distinct. Ceci va retarder d'avantage le règlement de ce dossier. Espérons quand même pour le mieux.

Les négociations dans le secteur public

Plus d'un an s'est écoulé depuis la date prévue pour le début des négociations et le dossier n'avance pas comme le voudraient les syndicats. Pour le secteur scolaire, les syndicats affiliés à la FTQ avaient à la dernière ronde de négociation 10 négociateurs de libérés. Pour cette ronde, la position du Conseil du trésor est de libérer seulement 6 négociateurs. Cette position est inacceptable pour le secteur scolaire. Une demande a été fait à notre coordinateur, M. Raymond Forget, de rencontrer les représentants du Conseil du trésor pour leur demander de réviser leur position.

L'UES, section locale 800, a terminé l'harmonisation des demandes avec le SEPB Québec pour la table anglophone.Même les pourparlers sur le nombre de délégués syndicaux traînent en longueur. Pour le soutien scolaire, les syndicats affiliés à la FTQ devraient avoir un total de sept (7) salariés libérés à la table de négociation. L'UES 800, pour sa part, aura un salarié libéré à la table FTQ.

BOURSES D'ÉTUDES

L'UES 800 reconnaît l'importance de la formation académique comme étant un des moyens d'émancipation personnelle et économique. Alors que l'instruction est reconnue comme un droit, beaucoup de personnes en sont privées faute de moyens financiers; comme tout le monde le sait, la gratuité scolaire coûte cher. Afin d'aider l'accès à l'enseignement post-secondaire et d'encourager la poursuite de l'excellence, l'UES 800 participe à deux programmes de bourses d'études.

Bourses de l'UES 800

Notre syndicat remet chaque année six bourses d'études de 1 000$ chacune.

Admissibilité

Pour être admissible à ces bourses, un candidat doit poursuivre des études de niveau collégial ou universitaire; de plus, lui-même, son père ou sa mère doit être membre de l'UES 800 depuis trois ans ou plus (avant le 1ier janvier 2001).

Attribution

Le dossier académique et les réalisations parascolaires, sociales et communautaires sont notamment pris en considération dans l'évaluation des candidatures reçues. Une bourse est attribuée au mérite dans chacune des quatre (4) divisions de l'Union et les deux (2) autres sont attribuées au mérite général, sans égard aux divisions. Les dossiers sont évalués par un jury indépendant formé de professeurs d'Université.

Bourse de l'UIES-QUÉBEC (UES 800 et SQEES 298)

Chaque année, l'UES 800 et le SQEES 298 remettent conjointement une bourse d'étude de 3 000$, versée sur une période de quatre ans à raison de 750$ par année. Ceux et celles qui s'inscrivent à une bourse de l'UES 800 sont automatiquement inscrits à celle-ci.

Admissibilité

Pour être admissible à cette bourse, un candidat doit être inscrit à un Cégep en première année et avoir l'intention de poursuivre des études au niveau universitaire ; est également admissible la personne qui a abandonné ses études après avoir complété une première année de Cégep et veut les reprendre. De plus, lui-même, son père ou sa mère doit être membre de l'UES 800 ou du SQEES 298 depuis trois ans ou plus.

Attribution

Le dossier académique et les réalisations parascolaires, sociales et communautaires sont notamment pris en considération dans l'évaluation des candidatures. Une bourse est attribuée au mérite parmi l'ensemble des candidatures de l'UES 800 et du SQEES 298. Les dossiers sont évalués par un jury indépendant formé de professeurs d'Université.

Procédure pour soumettre une candidature aux Bourses UES 800 et à la Bourse UIES-QUÉBEC

Le syndicat fera une première sélection basée sur les critères d'admissibilité et transmettra ensuite un formulaire d'inscription aux personnes candidates ayant satisfait aux exigences d'éligibilité mentionnées plus haut.

Délai d'attribution des bourses: septembre 2004

Pour toute information, appelez madame Mona Mercier, secrétaire de direction de l'UES 800, au siège social du syndicat à Montréal (514-385-1717 ou 1-800-361-2486)

Bonne chance à toutes les candidates et à tous les candidats!

Par la présente, je requiers le formulaire régulier de mise en candidature des bourses offertes par l'UES 800.

❑ Je suis présentement à compléter ma 1ère année du niveau cégep, au cégep :

_____

_____

Adres«se

Et j'ai l'intention de poursuivre mes études pour l'année 2004-2005 en 2e année de cégep.

ou

❑ J'ai complété l'équivalent de ma 1ère année du niveau cégep, au cégep :

_____

_____

Adresse

Et j'ai l'intention de poursuivre mes études pour l'année 2004-2005 en 2e année de cégep.

Mon nom est : _____

nom de famille prénom

Mon adresse est : _____

no. rue app.

_____

ville code postal téléphone

❑ Je suis moi-même membre de l'Union des employés et employées de service, section locale 800

ou

❑ Mon père est membre de l'Union des employés et employées de service, section locale 800 et son nom est _____

ou

❑ Ma mère est membre de l'Union des employés et employées de service, section locale 800 et son nom est _____

_____

Signature de la personne candidate **Date**

S.V.P. remplir ce formulaire et le retourner au plus tard le 23 juillet 2004.

Bourses d'études
de l'UES 800

a/s Mona Mercier
Secrétaire de direction
de l'UES 800

920, Port-Royal est
Montréal (Québec)
H2C 2B3

Téléphone :
514-385-1717

Télécopieur :
514-385-9888

Vous pouvez également obtenir ce formulaire sur notre site WEB :
ues800.qc.ca

Secourisme en milieu de travail

Gérard Séguin
Pour le comité santé et sécurité de l'UES, section locale 800

Saviez-vous que.....

.....le secourisme en milieu de travail est régi par le *Règlement sur les normes minimales de premiers secours et de premiers soins*.

.....ce règlement stipule que tout employeur doit assurer la présence en tout temps, durant les heures de travail, d'un nombre minimal de ***secouristes qualifiés***.

.....le nombre minimal réglementaire de secouristes est déterminé pour chaque quart de travail, en appliquant la règle suivante:

Établissement	50 travailleurs ou moins	1 secouriste
Chantier de construction	10 à 50 travailleurs	1 secouriste
Établissement ou chantier de construction	51 à 151 travailleurs	2 secouristes
	À partir de 151 travailleurs, ajouter un secouriste pour chaque groupe ou portion de groupe de 5 travailleurs.	
Établissement de sylviculture	5 travailleurs ou moins 6 à 10 travailleurs À partir de 11 travailleurs, ajouter un secouriste pour chaque groupe ou portion de groupe de 5 travailleurs.	1 secouriste 2 secouristes

.....l'employeur doit désigner comme secouristes le nombre nécessaire de personnes et s'assurer

qu'elles s'inscrivent auprès d'un organisme reconnu par la CSST pour délivrer un certificat de secourisme.

.....l'employeur désigne la personne qui agira comme secouriste en s'assurant que la nature de son travail ne compromettra en rien l'intervention rapide et efficace.

.....l'employeur doit reconnaître le fait que la personne désignée comme secouriste est réputée se trouver au travail durant sa formation et chaque fois qu'elle doit intervenir en sa qualité de secouriste durant ses heures de travail.

.....l'employeur doit prévoir dans l'établissement ou sur le chantier un nombre suffisant de trousses de premiers secours contenant le matériel nécessaire et s'assurer qu'elles sont disponibles en tout temps.

.....l'employeur acquitte les frais reliés à l'instauration et au maintien des services de premiers secours.

.....l'employeur acquitte les frais reliés à l'absence du travailleur qu'il a désigné pour se présenter au cours de formation de secourisme.

.....l'employeur acquitte les frais de déplacement de la personne désignée comme secouriste lorsque la formation est donnée dans un rayon de 40 km de l'établissement où travaille cette personne.

.....la CSST subventionne le cours *Secourisme en milieu de travail* d'une durée de 16 heures.

Saviez-vous que.....

.....le certificat délivré dans le cadre du programme *Secourisme en milieu de travail* est valide pour une période de **trois ans** à compter de sa date de délivrance.

.....à l'expiration de leur certificat, les secouristes doivent être formés à nouveau, c'est-à-dire qu'ils doivent reprendre intégralement le cours de base d'une durée de 16 heures.

.....le programme mis de l'avant par la CSST permet de subventionner la formation d'un maximum de **5% du nombre total des travailleurs d'un établissement.**

.....le maximum de 5% peut être dépassé seulement dans les secteurs dont l'activité économique principale est la suivante:

- mines (excluant les carrières), 20%
- forêts (excluant les scieries), 20%
- construction, 10%

.....si l'employeur désire former plus de 5% de ses travailleurs, il doit en assurer les frais supplémentaires.

.....l'employeur doit se procurer le formulaire *Demande de formation de secouriste* en s'adressant directement à l'un des organismes qui assurent la formation. Une fois rempli, le formulaire doit être remis à cet organisme.

.....la subvention accordée par la CSST est versée directement à l'organisme de formation selon les termes du contrat. L'employeur n'a pas à régler les cours de formation ni les frais d'inscription.

Pour de plus amples renseignements sur le règlement ou sur le programme, il faut communiquer avec l'un des bureaux régionaux de la CSST.

Vous pourrez consulter la CSST à l'adresse Internet suivante:

www.csst.qc.ca/Services/secourisme8.html

Normes en matière de harcèlement psychologique au travail

Me Sylvie Maheu
Vice-présidente exécutive et conseillère juridique de l'UES 800

À compter du 1er juin 2004, entreront en vigueur des dispositions spécifiques concernant le harcèlement psychologique, lesquelles seront contenues à la *Loi sur les Normes du travail*.

Cette Loi définit ce qu'est le harcèlement psychologique et vise à établir les droits et les obligations des salariés et des employeurs. Pour les travailleurs syndiqués, le recours qui pourra être exercé en vue de faire cesser le harcèlement et/ou obtenir des dommages demeure le grief.

Afin d'avoir gain de cause, certaines conditions doivent être rencontrées et prouvées. Ce ne sont en effet pas toutes les interventions faites par un employeur auprès de ses salariés, quelles soient disciplinaires ou administratives, qui pourront être qualifiées de harcèlement.

C'est d'ailleurs ce que rappelle l'arbitre Me Marcel Morin, dans une récente sentence arbitrale par laquelle il a rejeté un grief déposé par une salariée qui contestait du harcèlement psychologique du fait qu'elle avait reçu des avis écrits et trois (3) suspensions, coup sur coup, suite à un retour maladie.

Pour constituer du harcèlement psychologique, les faits reprochés devront contenir les éléments suivants :

- Une conduite à caractère vexatoire, c'est-à-dire humiliante et abusive;
- Une conduite répétée, bien qu'un seul acte suffisamment grave pourra suffire;
- Une conduite hostile ou non désirée;
- Une atteinte à la dignité, à l'intégrité psychologique ou physique du salarié;
- La création d'un milieu de travail néfaste, par exemple l'isolement du salarié dans un milieu où normalement un travail d'équipe existe.

Il va de soi que la notion de harcèlement psychologique ne peut être étendue à toute situation dans laquelle un employeur peut intervenir conformément à ses droits de direction. Il faut en effet distinguer la conduite harcelante de la gestion légitime de l'employeur qui peut impliquer l'imposition de mesures disciplinaires. Le représentant de l'employeur demeure en droit de s'assurer que les salariés respectent leurs obligations et fournissent une prestation de travail adéquate et de prendre les mesures nécessaires s'il estime que tel n'est pas le cas.

Il y aurait toutefois harcèlement psychologique si, par exemple, un représentant de l'employeur s'acharnait à pointer les faiblesses d'un salarié dans le seul but de l'humilier ou de le diminuer plutôt que de l'amener à agir correctement.

Il ne faut donc pas conclure trop rapidement que l'on est victime de harcèlement psychologique et il vaut mieux en discuter avec son représentant syndical. En effet, le dépôt d'un grief frivole ou non fondé à cet égard pourrait causer un préjudice à la personne qui serait injustement accusée et justifier des sanctions sévères.

Nouvelles de la région de Trois-Rivières

Claude Berthiaume
Représentant syndical au bureau de Trois-Rivières

Depuis janvier, les unités suivantes, desservies par notre bureau de Trois-Rivières, ont renouvelé leur convention collective : les **Frères du Sacré-Cœur d'Arthabaska,** l'**Office diocésain de pastorale**, le **Marché IGA** de Shawinigan-Sud, le **Cimetière Sainte-Madeleine**, **SNF Canada Ltée.**

Des changements aux clauses normatives, ainsi que des améliorations au chapitre des vacances, des jours fériés, et des augmentations de 2% par année en général, dans des conventions d'une durée variant de trois à cinq ans, ont été obtenus.

À la fin du mois de juin, les négociations pour le renouvellement des conventions collectives débuteront chez **Aramark Québec Inc** (Collège Arthabaska, Séminaire Saint-Joseph, Collège Marie de l'Incarnation, Val-Marie).

Nous félicitons par ailleurs les membres nouvellement élus des comités exécutifs, soit, chez **IGA** de Shawinigan-Sud, Yvon Patry, président, Julie Laforme, vice-présidente, et Stéphane Charrette, trésorier, et, au **Super « C »** de Saint-Hyacinthe, David Fontaine, vice-président.

Le 30 avril, il y a eu un souper organisé par le Conseil du travail du Centre du Québec et auquel environ cinquante membres de l'UES 800 ont participé. Quatre travailleurs de différents syndicats ont été honorés pour leur militantisme, à cette occasion. Des prix de présence ont été distribués parmi les participants, sans compter le tirage d'un voyage à Cuba.

Il me fait plaisir, pour terminer, de souhaiter la bienvenue à l'UES 800 à un nouveau groupe d'entretien ménager, les salariés de **Pro-Belle**, qui travaillent à l'Institut de Nicolet.

Nouvelle convention à la Fabrique de Saint-Charles de Borromée

Alain Royer
Représentant syndical

Le 11 mai dernier, les salariés travaillant pour la paroisse de la Fabrique de Saint-Charles de Borromée, à Charlesbourg, ont accepté une nouvelle convention collective de trois ans. Parmi les gains réalisés, figurent un jour de maladie de plus, des ajustements de salaire de 2%, 2% et 2,5% respectivement pour les trois années, ainsi que d'autres améliorations à incidence monétaire pour l'organiste. Il y a eu aussi amélioration des clauses normatives. Félicitations aux membres du comité de négociation, Lise Boily et Lise Brunet, et à tous les salariés pour leur confiance et leur soutien.

Ma sœur et la Loi 30

Raymond Larcher
Président de l'UES 800

Elle travaille dans le secteur de la santé à titre de secrétaire. Cela fait plus de 20 années qu'elle fait partie de son établissement, soit un hôpital.

Les règles dans la convention collective ont toujours été claires et c'est à partir de celles-ci que ma sœur a fait ses choix. Elle a donc choisi de demeurer à son poste parce qu'avec le temps elle est devenue parmi les plus anciennes, ce qui lui donne donc un meilleur choix de vacances, plus de sécurité dans son hôpital dans les cas de déplacements, etc… Puis arrive la Loi 30 du Gouvernement Charest, qui regroupe les salariés par métier et qui, en plus, établit de nouveaux champs d'application en fusionnant des établissements.

Ma sœur doit donc d'abord choisir un syndicat et constater que ses choix ne lui seront peut-être pas profitables. Par exemple : il se peut qu'un autre salarié d'un autre établissement vienne la déplacer puisque la **Loi 30 fusionne également les listes d'ancienneté**. Si elle avait su que vingt ans plus tard le secteur public en arriverait à ça, elle aurait peut-être fait des choix de carrière différents.

Et si un jour une Loi faisait fi de vos années de service dans votre usine en reconnaissant à quelqu'un d'autre des droits chez votre employeur ? **Il y a là une atteinte grave aux droits d'ancienneté**.

Bien sûr, ma sœur est en désaccord tout comme nos consoeurs et confrères du secteur de la santé et c'est pour ça d'ailleurs que le 1er mai, nous étions si nombreux.

Il ne faut pas demeurer impassible face à ces événements. Il faut faire la bataille maintenant, à côté du secteur public, sinon un jour ce sera également notre tour dans les autres secteurs.

Évidemment, j'ai quand même dit à ma sœur de voter pour un syndicat FTQ.

Préparation des négociations chez IPL

Le comité de négociation syndical d'IPL a débuté ses travaux au mois de mai en vue des négociations pour le renouvellement de la convention collective. Les principaux enjeux sont la sous-traitance, les mouvements de main d'œuvre, et la rémunération. Sur la photo, on aperçoit, de gauche à droite, en haut, Alain Larouche, représentant syndical, Stella Nadeau et Justin Laprise, et en avant, Marcel Goulet, Serge Vachon et Pierre Forgues.

Les cours de français

Ce qu'en disent les personnes qui y participent

Voici quelques petits textes écrits par les personnes immigrantes qui assistent au cours de français de l'UES 800.

Groupe niveau 1 et 2 (texte collectif)

Nous sommes tous très satisfaits des cours de français. Ces cours nous ont permis de nous améliorer et de progresser au fil du temps. Maintenant, on est plus à l'aise pour communiquer avec les francophones d'origine.

On remercie également toutes les personnes qui se sont impliquées dans ce processus afin que nous puissions suivre ces cours. Il n'y a pas de doute que nous comprenons davantage et que nous avons plus confiance dans notre capacité à s'exprimer dans la langue de notre pays d'accueil.

Classe de Louise-Hélène Le Beau

Groupe niveau 2 et 3

« Pour moi c'est comme un rêve car à mon âge et malgré mes heures de travail qui sont dures, j'ai découvert une activité qui me plaît et qui m'est très utile dans mon milieu. »

« Avec cette formation qui est excellente, je me sens plus sûr dans l'expression en français. En utilisant les conseils de mon prof j'ai pris l'habitude d'écouter les nouvelles en français et je me sens plus heureux car je peux m'exprimer davantage avec mes collègues de travail ».

« Mon but est celui d'apprendre à bien parler pour mieux m'intégrer à la société québécoise et d'améliorer mes conditions de travail. »

« Avant ce cours je pouvais lire et comprendre un peu le français. Maintenant je peux le parler et j'ai même appris à aimer cette langue ».

« Cette formation et la méthode utilisée m'ont enlevé la peur que j'avais du français. Je me sens plus sûre de ce que je dis. Je me sens heureuse ».

« Je veux continuer car j'aime ces cours ! J'ai amélioré ma communication et j'ai pris le goût de lire le « petit Métro »tous les jours ».

Dora Villamizar- Oscar Perez Casas- Adrian Kurte- Ana Martin Flores- Natacha Pema

La carte de crédit syndicale : ça s'en vient

Dans le numéro de novembre 2003 du *Journal du 800*, nous annoncions l'introduction d'une carte de crédit syndicale, via le Programme d'avantages syndicaux canadiens. Quelques problèmes d'ordre technique ont retardé la réalisation de ce projet, mais ils sont maintenant résolus. La sollicitation des membres de l'UES 800 devrait pourvoir débuter à l'automne 2004.

Prochaine sélection pour les cours de français

Louise Mercier
Coordonnatrice d'activités

La francisation en milieu de travail est de plus en plus populaire. Nous sommes présentement à préparer la session d'automne 2004 et pensons à refaire une demande de subvention auprès du fonds national étant donné le succès du projet qui s'adresse particulièrement aux personnes immigrantes travaillant dans le secteur de l'entretien ménager.

Nous savons que plusieurs sont intéressés par cette belle possibilité offerte par l'UES 800 d'apprendre le français sur le temps de travail sans perte de salaire mais nous devons tenir compte de certains facteurs.

Si votre français parlé et écrit n'est pas fonctionnel, c'est-à-dire que vous avez des difficultés à vous exprimer en français et que vous ne pouvez pas l'écrire, si vous travaillez dans le secteur de l'entretien ménager, nous vous invitons à vous inscrire en remplissant le coupon et en le retournant à l'attention de Louise Mercier, Union des employés et employées de service section locale 800, 920 rue de Port Royal est , Montréal, H2B 3C3. Naturellement les personnes seront évaluées sur leurs connaissances en français.

❑ Je suis intéressé(e) à participer à la session de français.

Je travaille pour : _____
nom de la compagnie

Je travaille dans l'édifice : _____
nom du contrat

Mon nom : _____

Mon téléphone : _____

L'UES 800 reçoit son 3ième prix Mérites pour le français

L'UES 800 s'est vu remettre par l'Office de la langue française le prix *Mérites du français au travail* pour l'année 2003. C'est la troisième fois que notre syndicat voit ses efforts pour son programme de cours de français offerts à ses membres allophones être ainsi récompensés. Sur la photo, on aperçoit, de gauche à droite, Louise Mercier, coordonnatrice des activités, Raymond Larcher, président de l'UES 800, Boris Cisternas, de la compagnie d'entretien Empire et Joao Ferreira, représentant syndical.

Renouvellement 2004

Du 30 janvier au 15 février dernier, le comité d'assurance a effectué une tournée de toutes les régions du Québec pour présenter le renouvellement du régime : Saguenay-Lac-St-Jean, Québec, Mauricie, Estrie, Montréal, Abitibi-Témiscamingue et Outaouais. Tous les assurés avaient reçu auparavant des documents d'information avec leur convocation.

Le renouvellement sans modification du régime prévoyait les modifications de primes suivantes : augmentation de 13 % en assurance vie, aucun changement en DMA (décès ou mutilation par accident), réduction de 6.5 % en assurance salaire, augmentation de 4 % en assurance accident maladie, augmentation de 1.6 % en soins dentaires, pour une augmentation globale de 1.91 %. Ces conditions de renouvellement étaient très intéressantes, exceptionnelles même : ce sont les meilleures conditions de renouvellement depuis de nombreuses années et la tendance du marché indique en général des augmentations beaucoup plus considérables.

Les membres du comité d'assurance, élus au Congrès, ont le mandat et la responsabilité, notamment, d'assurer le suivi du régime et de formuler des recommandations. Ils ont donc convenu qu'il était approprié de poursuivre la mise à jour du régime en améliorant les protections qui le nécessitaient le plus et pour lesquelles les assurés souhaitaient des modifications, à condition toutefois que le coût de ces améliorations soit raisonnable. Après avoir étudié plusieurs hypothèses, le comité d'assurance a recommandé de modifier le régime de la façon suivante :

Votre comité d'assurance

Anthony Camara
(Industries de Maintenance Empire Inc.)

Hadji N'Garmorio
(Centre de Transition Le Sextant Inc.)

Monique Blondeau
(GSF Impeka Inc.)

Javier Teodoro Ruiz
(Services d'Entretien Distinction Ltée)

Lucie Thériault
(For Net Inc.)

Antonio Castro
(Services d'Etretien Montcalm Ltée)

Stéphane Côté
(ML Entretien Multi Services)

Alain Brisson
(Vice-président à l'administration de l'UES 800)

Assurance accident maladie, chapitre des paramédicaux

Augmenter les maximums remboursables pour les soins prodigués par les physiothérapeutes, les ostéopathes et les pôdiatres.

Le montant maximum que le régime remboursait pour chaque visite à l'un de ces professionnels était de 24$; il sera maintenant de 32$. Le maximum remboursable pour les autres catégories de professionnels demeure le même (24$).

Assurance accident maladie

Augmenter la franchise annuelle pour la protection familiale, laquelle passe de 75$ à 100$.

Assurance salaire

Augmenter les montants que les assurés recevront.

Nouveaux montants

- 10 à 14 heures : 100$ au lieu de 90$ (11.10 %)
- 15 à 19 heures : 140$ au lieu de 125$ (12.00 %)
- 20 à 24 heures : 180$ au lieu de 160$ (12.50 %)
- 25 à 29 heures : 220$ au lieu de 195$ (12.82 %)
- 30 à 34 heures : 265$ au lieu de 235$ (12.77 %)
- 35 à 40 heures : 310$ au lieu de 275$ (12.73 %)

Ces montants s'appliquent à une invalidité qui **débute après le 1er mars 2004.**

Ces améliorations sont nécessaires pour que les montants payés par l'assurance représentent une proportion normale en assurance par rapport aux coûts réels des soins et par rapport au salaire gagné. Beaucoup de rattrapage a été fait au cours des trois dernières années parce que les montants de remboursements n'avaient pas pu être augmentés depuis de nombreuses années auparavant alors que les coûts et les salaires avaient, eux, progressivement augmenté.

de l'assurance collective

RÉSULTAT DU VOTE DES SEPT ASSEMBLÉES

En assemblées, les membres avaient donc le choix entre le renouvellement en conservant les protections actuelles ou le renouvellement avec des protections modifiées tel qu'expliqué ci-haut. Avec les améliorations proposées, les modifications de primes deviennent les suivantes : augmentation de 13 % en assurance vie, aucun changement en DMA, augmentation de 0.99 % en assurance salaire, augmentation de 5 % en assurance maladie individuelle et 3.25 % en assurance maladie familiale, augmentation de 1.6% en soins dentaires, pour une augmentation globale de 4.9 %.

Renouveler le régime sans modifications des protections	3,66 %
Renouveler le régime avec les modifications recommandées	79,27 %
Abstentions et nuls	17,07 %

COTISATIONS HEBDOMADAIRES

Donc, à compter du 1er mars 2004, le régime comportera les modifications expliquées ci-haut et les cotisations hebdomadaires seront modifiées en conséquence. Il peut y avoir une légère différence entre les pourcentages d'augmentation mentionnés plus haut et les augmentations de taux ci-après, notamment à cause des frais d'administration.

Pour toute information, n'hésitez pas à communiquer avec votre syndicat.

Assurance vie (protection individuelle)	0,61 $
Assurance vie (protection familiale)	1,09 $
DMA	0,10 $
Accident maladie (protection individuelle)	8,31 $
Accident maladie (protection familiale)	17,47 $
Soins dentaires (protection individuelle)	3,31 $
Soins dentaires (protection familiale)	6,42 $
Assurance salaire	0,0102 $ du salaire brut

VOUS POUVEZ VOUS PROCURER LE FORMULAIRE DE L'ASSURANCE COLLECTIVE SUR NOTRE SITE WEB

Les travailleurs et travailleuses de l'entretien ménager peuvent se procurer le livret sur l'assurance collective par le biais de notre site web : **ues800.qc.ca**

Rapport financier de l'UES 800 Année 2003

Fonds général

État cumulé des résultats et des surplus
de l'exercice terminé le 31 décembre 2003

Produits	
Cotisations des membres	**5 358 688**
Cotisations de bien-être	**100 520**
Contrats de services	**113 973**
	5 573 181
Remboursements	
Allocations au fonds de négociation	**-**
Fonds de bien-être des membres des unités locales	**(105 240)**
Péréquation	**(310 401)**
Fonds de bourses d'études	**(6 300)**
	(421 941)
	5 151 240
Charges	
Salaires et charges sociales	**2 291 958**
Frais de fonctionnement	**1 829 600**
Taxes per capita	**1 322 689**
Loyers et charges locatives	**311 998**
Frais d'administration	**330 586**
	6 086 831
	(935 591)
Autres produits	**1 013 329**
Excédent des produits sur les charges (des charges sur les produits)	**77 738**
Variation du surplus investi en immobilisations	**162 810**
Surplus (déficit) au début	**104 500**
Surplus (déficit) à la fin	**345 048**
Représenté par :	
Surplus non affecté	**(779 899)**
Surplus affecté	**1 124 947**
	345 048

Bilan cumulé
au 31 décembre 2003

	2003
Actif	
À court terme	
Encaisse	**349 679**
Dépôt à terme, au taux de 1,475 % (1,475 % en 2002)	**235 000**
Débiteurs	**1 008 486**
Montant à recevoir du Fonds d'assurance-entretien ménager, sans intérêt	**8 602**
Frais payés d'avance	**26 099**
	1 627 866
Immobilisations	**1 500 434**
	3 128 300
Passif	
À court terme	
Créditeurs et charges à payer	**1 282 818**
Tranche de la dette à long terme échéant à moins d'un an	**21 260**
	1 304 078
Dette à long terme	**118 759**
	1 422 837
Éventualité et engagements	
Surplus	
Non affecté	**(779 899)**
Affecté	**1 124 947**
Investi en immobilisations	**1 360 415**
	1 705 463
	3 128 300