



Le Journal Local-675

Septembre-octobre 2007

DJ À SES HEURES (PAS DON JUAN MAIS DISC-JOCKEY)

Il obtient son diplôme d'études secondaires en 1982. Il fait, de 1982 à 1985, des études collégiales en électrotechnique au Collège de Maisonneuve et de 1985 à 1987 des études collégiales en sciences administratives dans le même collège.

C'est au printemps 1988 qu'il fait ses débuts dans la « boîte ». Il a d'abord commencé au Service du courrier et trois mois plus tard, un poste lui est offert aux Services commerciaux du réseau anglais. De renouvellement en renouvellement, il obtient une permanence pour le poste d'agent au Service après-ventes. Au mois d'août 2000, le directeur, qui était en place à ce moment-là, lui annonce que son poste est excédentaire. Il reste en poste jusqu'en novembre 2000, où il débute avec le Service commercial au réseau français comme adjoint à la Gestion de l'inventaire. (Pour en connaître plus sur les titres d'emplois au sein du SCFP, une liste est disponible dans le contrat de travail à l'annexe E.) Il est assigné au Projet Vision depuis septembre 2006.

Il est parfaitement bilingue. Il maîtrise de nombreux logiciels bureautiques, tels que Word, Excel, Power Point, Access, Outlook, Group Wise, Paint Shop Pro, Page Maker, File Maker Pro, etc.

Il possède des connaissances approfondies du langage HTML et de mise en page web. Il a de bonnes connaissances du langage JavaScript et ASP. Il maîtrise les logiciels de mise en page web, tels que Dreamweaver, Web Expert, Flash et j'en passe. Il a aussi créé plusieurs sites web, dont un pour son passe-temps favori, DJ.

Un homme au mille et un talents. Il a été à tour de rôle, instructeur civil pour les cadets de l'Aviation royale du Canada, officier de réserve des Forces armées canadiennes, organisateur pour les courses de vélo de montagne, moniteur de ski au Mont-Rigaud, planificateur de réceptions de mariage et animateur dans diverses types de soirées (mariages, défilés de mode, casinos).

Il aime le ski alpin, le tennis, le badminton, le ballon-volant et la bicyclette. Il aime la lecture et la musique. Vous l'aurez deviné il est très maniaque d'informatique.

Sympathique, jovial, sociable, serviable et avec un sens de l'humour assez aiguisé ... voici quelques belles qualités que possède notre invité-mystère. Je vous le présente sans plus tarder notre collègue, Alain Thibodeau.

Avec la participation d'Alain Thibodeau

NOUVELLES EN BREF

Nouvelle convention collective

Dans les prochaines semaines vous recevrez un communiqué vous informant que la nouvelle convention collective sera disponible en copie papier.

Nouvelle déléguée

Nous souhaitons la bienvenue à Marie Denis, déléguée au Service des droits d'auteur.

Substitution du 12 novembre 2007 pour le 2 janvier 2008

Veillez prendre note que le 12 novembre prochain sera un jour normal de travail et que le 2 janvier sera un congé férié pour tous les membres SCFP, sauf pour les employés de Moncton.

Congrès du SCFP National

Le prochain congrès du SCFP National va se tenir du 15 au 19 octobre à Toronto.

À vos horloges, prêt, avancez

Au printemps dernier, un communiqué vous a été envoyé vous prévenant de vérifier votre calendrier de rendez-vous dans le Group Wise. Il serait important de **valider tous vos rendez-vous pris entre le 28 octobre et le 11 novembre.** Le changement d'heure se fera dimanche, le 4 novembre.

Campagne de charité en milieu de travail

La campagne de solidarité a pris son envol lundi le 24 septembre dernier et se poursuit jusqu'à la mi-octobre. Saviez-vous que vous pouvez soutenir financièrement un des 360 organismes de charité de Centraide ou PartenaireSanté ou tout autre organisme de charité canadien enregistré.

Les mots...dans tous les sens de Robert Houle

Avez-vous déjà entendu l'expression : « Met ça sur la **panetrie.** » Ce vieux mot français récupéré et d'usage en anglais est tout simplement le lieu où l'on conservait le pain. Autres noms : l'armoire à pain, la boîte à pain.

Erratum ... Donnez au suivant

Contrairement à ce que nous avons publié dans le dernier numéro, l'anecdote «Donnez au suivant» n'est pas de notre collègue Micheline Tremblay. Nos excuses à l'auteur.

PAE (PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS)

Le PAE est un programme conjoint des syndicats et de la direction de Radio-Canada. Ce **programme confidentiel** est un service offert aux employés, à leur conjoint et enfants ainsi qu'aux retraités de Radio-Canada.

Le mandat du PAE est à la fois préventif et curatif. En plus de ses services de counseling, le PAE fait la promotion du mieux-être et incite les employés à faire appel à ses services avant que les problèmes ne deviennent envahissants.

Plusieurs activités ont lieu tout au long de l'année, entre autres, le 3 octobre dernier, les **bénévoles du Comité local de Montréal** ont fait la **distribution de 2000 pommes.**

De plus, il me fait extrêmement plaisir de vous annoncer que **les bénévoles du Comité local de Montréal** ont reçu un **prix Gordon-Taylor**, pour l'effet positif sur la santé mentale en milieu de travail, suite

au visionnement d'un documentaire portant sur l'épuisement professionnel, suivi d'une conférence intitulée « L'importance de bien gérer sa pile » en 2006.

Qu'est-ce que le Prix Gordon-Taylor ?

« **Gordon Taylor** était un décorateur de plateau à la station de Radio-Canada à Vancouver. Il a été le premier à mettre de l'avant l'idée de concevoir un PAE pour Radio-Canada et il a consacré énormément de temps et d'efforts à convaincre les syndicats et la direction de Radio-Canada de la pertinence d'établir un tel programme. En 1982, il était du groupe qui a fondé notre PAE. Gordon Taylor est décédé en 1997. »

Texte intégral transmis par Judith Lefebvre, adjointe de Patrick Gagné au PAE

Pour obtenir plus d'information concernant le PAE, vous pouvez visiter le site web au <http://intranet/pae>.

JE VOUDRAIS POUVOIR TE LIRE ET T'ÉCRIRE MAIS JE NE LE PEUX PAS ...

Selon une enquête en 2004, au Québec environ 1 million de personnes de 16 à 65 ans, soit un **adulte sur cinq** seraient **faiblement alphabétisées.** Selon la même enquête, environ 22% des adultes canadiens âgés de 16 ans et plus se classent au niveau le plus faible de capacités de lecture. Ces personnes ont beaucoup de mal à déchiffrer les

imprimés et sont susceptibles d'admettre qu'elles éprouvent des difficultés de lecture. De plus, 24% à 26% d'entre elles se classent au deuxième plus faible niveau. Ces personnes **réussissent à tirer leur épingle du jeu** à condition que le texte soit simple, clair et ne présente pas de tâches complexes à exécuter. Ils lisent, mais pas très bien. **Jacques Demers** est un

exemple vivant, il a pris sa vie en main et a démontré beaucoup de courage et je ne peux imaginer le désarroi qu'il a dû ressentir de cet handicap.

Le regroupement des groupes populaires en alphabétisation du Québec (**RGPAQ**) fondé en 1980 lutte pour obtenir un meilleur financement de l'alphabétisation

populaire, pour assurer aux adultes des conditions qui favoriseraient leur retour aux études, pour l'obtention d'un programme distinct en alphabétisation, pour la mise sur pied d'un centre de documentation et pour la défense des droits des	personnes analphabètes. L'année 1990 est déclarée «Année internationale de l'alphabétisation» et le 8 septembre est déclarée «Journée internationale de l'alphabétisation». À l'occasion de cette journée, le CTC (Congrès du travail du Canada) presse, en 2005, le	gouvernement fédéral de montrer un appui plus ferme à la cause de l'alphabétisation des adultes. Sources : Fondation pour l'alphabétisation et base de données en alphabétisation des adultes
---	--	--

NÉGOCIATIONS

Comme vous le savez sûrement, l'entente de principe a été votée en faveur pour le renouvellement du contrat de travail à 98%.

Voici quelques clauses qui ont été acceptées :

- **La Société informera le Syndicat par voie électronique, dans les dix (10) jours de l'embauche, du nom du nouvel employé.** (Article 14 - Affichage des postes vacants)
- **Advenant que le poste temporaire utilisé conformément au paragraphe précédent devienne permanent, l'employé-e est confirmé-e à ce poste pourvu qu'il ou elle ait réussi la période d'essai prévue au paragraphe 24.13, ce qui met un terme au processus de supplantation.** (Article 24 - Sécurité d'emploi - c) Supplantations et licenciements)
- La Société convient des dispositions monétaires suivantes : (Article 26 - Classes et échelles de salaire)
 - o **une augmentation salariale de 2.6% au 1^{er} octobre 2007**
 - o **une augmentation salariale de 2.5% au 29 septembre 2008**
 - o **une augmentation salariale de 2.5% au 28 septembre 2009**
- Aux employés-ées qui travaillent par roulement, l'avis de déplacement de l'heure d'entrée en service est signifié au moins **vingt-quatre (24) heures** avant la nouvelle heure fixée. (Article 29 - Affichage de l'horaire)
- La durée du congé annuel payé est de cinq (5) semaines par an après **dix-huit (18) ans** de service ... (Article 45-A - Congés annuels)
- La convention, sauf dispositions contraires, entre **en vigueur le 1^{er} octobre 2007** et est valable jusqu'au 26 septembre 2010. (Article 60 - Date d'entrée en vigueur et durée de la convention)
- De nouvelles dispositions ont été mises en place concernant « La mise en disponibilité ». Cette disposition s'applique au Secteur des technologies de l'information et au secteur de l'affectation du CDI à Montréal seulement. **L'employé en disponibilité doit conserver son téléavertisseur ou son téléphone cellulaire en tout temps pour s'assurer d'être rejoint ...** L'employé reçoit une indemnité de base fixée à 2.00\$ de l'heure, jusqu'à un maximum de 2000 heures annuellement. (Annexe « Q » - Lettre d'entente - Mise en disponibilité)

Visitez notre site web www.scfp675.com pour obtenir plus d'information sur votre contrat de travail qui sera signé le 24 octobre prochain.

Félicitations aux membres du Comité de négociations dont Jacqueline Turgeon, Jacques Gobeil, Francine Durocher et Pierre Gauthier ainsi qu'au conseiller syndical, Gilles Mathieu pour leur incommensurable travail.

AVIS DE RECHERCHE

Nous sommes toujours à la recherche de personnes qui désirent s'impliquer dans les différents comités. Le poste de trésorier est toujours vacant ainsi qu'un poste au Comité d'évaluation des emplois et un poste au sein du Comité des communications. Si vous êtes intéressé par un des postes, communiquez avec Jacqueline Turgeon.

AVANTAGES SOCIAUX

Suite à la dernière réunion du Comité consultatif sur les avantages sociaux (CCAS), qui s'est tenu à Ottawa les 5 et 6 septembre derniers, voici un résumé des faits importants :

Notre régime d'invalidité de longue durée (ILD) se porte bien. En effet, il y a un excédent de 3,4 millions de dollars au 31 août 2007, ce qui nous permettra de verser une indexation en fonction du coût de la vie pour les prestataires non indexés depuis le 1^{er} juillet 2002. L'indexation ponctuelle correspond à la hausse de l'IPC depuis le début de l'invalidité, jusqu'à concurrence de 2% par année. Il y a 129 prestataires qui sont devenus invalides le 1^{er} juillet 2002 ou après cette date, mais avant 2007. Il en coûtera au régime 900,000\$ plus 6,500\$ pour les frais d'administration liés à ce traitement.

Nos régimes d'assurance-vie facultative sont aussi en bonne santé financière, dégagant un surplus de 1.7 millions de dollars. Il a été proposé et accepté que dès le 1^{er} octobre 2007, une réduction de 10% des taux de primes s'applique-

ront (apparaîtra sur la paie du 25 octobre 2007). Si la tendance se maintient, à la réunion de décembre, le Comité envisagera un congé de prime pour janvier à mars 2008.

Nous avons renouvelé les mandats de nos représentants sur le Comité de fiducie : Claude Godin, représentant des syndicats français, pour une période de deux ans, soit jusqu'en décembre 2010 et John Soper, représentant du syndicat anglais, pour une période de 1 an, soit jusqu'en décembre 2009.

L'employeur nous a proposé la création d'un comité spécial de discussions pour tous nos problèmes et nos litiges liés aux avantages sociaux, à titre d'exemple, le régime de retraite, le mode de fonctionnement et pouvoirs du CCAS, le contingentement des coûts futurs des avantages sociaux ... Après de longues délibérations la réponse des syndicats est qu'ils souscrivent à l'idée de discuter mais qu'une réponse officielle parviendrait à l'employeur à la fin

de septembre 2007. Le Comité restreint serait composé de : 1 membre de l'APS, de l'Association des retraités, de chacun des syndicats francophones et 2 de la Guilde canadienne des médias. Du côté patronal, Patricia Vincent (Présidente du CCAS), Michel Hamelin (Représentant des relations de travail du réseau français) Steven Satchell (Représentant des relations de travail du réseau anglais), George Smith (Vice-président des ressources humaines) et à l'occasion, de spécialistes liés aux différents sujets.

L'employeur nous a informé que des sessions de préparation à la retraite seront disponibles à l'ensemble des employés qui pourraient prendre une retraite d'ici 2012.

Nous avons aussi appris la nomination de Madame Michèle Parent à titre de première directrice, Santé et mieux-être organisationnel.

Texte de Jacqueline Turgeon et Jacques Gobeil

ÉVALUATION DES EMPLOIS

Selon le nouveau contrat de travail une nouvelle procédure est en pourparler afin d'alléger le processus d'évaluation des emplois et de tenter d'harmoniser le formulaire de la gestion du rendement et perfectionnement avec ceux des autres syndicats, en créant un comité conjoint pour chacun des sujets. (Annexe « S » - Lettre d'entente - Évaluation des emplois et Gestion du rendement et perfectionnement). Pour en savoir plus, communiquez avec Jacqueline Turgeon.

GRIEFS

Si une situation vous semble non-conforme à la convention collective, vous avez 30 jours (calendrier) suivant la connaissance du fait pour communiquer avec Marc Bertrand ou Pierre Gauthier.

AFFECTATIONS TEMPORAIRES (ARTICLE 16)

Antérieurement, avant le 1^{er} février de chaque année, la Société constituait une liste d'employés qui sollicitaient un ou des postes relevant d'un même groupement négociateur.

Cette clause n'existe plus depuis l'acceptation de l'entente de principe.

Si suite à un affichage interne dans un Directeurat aucun employé ne répond aux exigences du poste, la Société procédera à un affichage local en mentionnant la période prévue du remplacement temporaire.

ERGONOMIE 101 : LE TAPIS ANTI-FATIGUE

Un tapis anti-fatigue permet de réduire la fatigue attribuable à des travailleurs en position debout sur une surface dure, tel que du ciment, durant de longues périodes. En général, les matériaux utilisés sont en caoutchouc, en textiles, en vinyle ou en bois. L'inconfort, la douleur et la fatigue ressentis sont souvent attribuables à une combinaison de facteurs, notamment l'aire de travail, les chaussures utilisées et le revêtement du sol.

Pour mettre toutes les chances de notre côté, une solution envisageable est le changement de position fréquent, l'utilisation d'une chaise, d'un tabouret ou d'un appui-pieds peut améliorer la situation. Un autre élément important est le choix des chaussures. La chaussure doit offrir un soutien de l'arche et du talon et un coussinage adéquats tout en étant confortable. Les semelles amovibles résilientes

peuvent réduire l'inconfort. Le type de revêtement du sol a aussi une incidence sur le confort. Les planchers durs, sans absorption, comme les planchers de ciment, sont les moins confortables. Par contre, le bois, le liège, le tapis ou le caoutchouc, bref les matières offrant une certaine élasticité sont moins dures pour les pieds. De plus, les revêtements plus souples permettent de réduire la fatigue et sont plus sécuritaires lorsqu'ils sont mouillés, moins de risques de chutes et de glissements.

Les tapis anti-fatigue absorbent les chocs inhérents à la marche et leur effet de coussin réduit la sensation de fatigue du pied. Toutefois, s'ils sont mal fixés, ils peuvent faire trébucher. Les tapis anti-dérapant sont utiles pour accroître la sécurité sur les lieux de travail, par contre ils n'éliminent pas nécessairement les douleurs car les chaussures collent au plancher, entraînant

ainsi un déplacement du pied à l'intérieur de la chaussure d'où la friction qui cause une sensation de brûlure.

En résumé, l'utilisation **d'un tapis anti-fatigue** n'élimine pas entièrement les douleurs aux pieds. Par contre, on peut améliorer les conditions de travail si on combine ces revêtements à une conception adéquate du travail et au port de chaussures de qualité.

Certains membres SCFP bénéficient d'une allocation annuelle pour les chaussures de sécurité. Dans la récente entente de principe, une augmentation de 25\$ soit un total 125\$ est allouée par la Société pour l'achat de chaussures de sécurité. (Article 42 - Heures excessives - Hygiène, sécurité)

Source : CCHST (Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail)

« VERT » OÙ ON VA !!!

Avez-vous remarqué ... que dans plusieurs arrondissements, ils ont remplacé le traditionnel bac vert par des sacs transparents. Effectivement, depuis le 1^{er} mai 2007, la cueillette est plus facile car les sacs ont une plus grande capacité de stockage et il n'est plus nécessaire de trier les matières recyclables. Ça évite que le contenu des bacs se répande sur les trottoirs et dans les rues.

Source : L'itinéraire, 15 avril 2007

Saviez-vous qu'après avoir vidé l'huile de votre friteuse dans une bouteille, vous saupoudrez de farine puis essuyer à l'éponge et le tour est joué.

Quand le déchet renaît ... Une collègue de travail a fabriqué une courte pointe avec des cravates. Elle a minutieusement défait toutes les coutures de toutes les cravates en soie, de toutes les couleurs qu'elle a pu trouver et elle les a assemblées une par une. Pour les mordus d'artisanat vous conviendrez qu'il y a eu des heures de plaisir et beaucoup de patience.

SANTÉ 101 : LES MALADIES RESPIRATOIRES AU CANADA - MPOC

Après l'asthme, le MPOC est la deuxième maladie respiratoire la plus répandue au Canada.

La maladie pulmonaire obstructive chronique (MPOC) est une affection chronique et irréversible caractérisée par une difficulté respiratoire, la toux et la production de mucus, se soldant souvent par un décès. Ses symptômes ne se manifestent habituellement pas avant l'âge de 55 ans. Les changements au niveau du poumon débutent cependant bien avant. La bronchite chronique et l'emphysème sont les deux processus pathologiques sous-jacents les plus courants qui contribuent à la maladie.

À mesure que la maladie progresse, les personnes atteintes de cette maladie voient leur qualité de vie diminuer en raison de la limitation de leur activité due à un essoufflement de plus en plus marqué. Plusieurs facteurs de risques contribuent à l'évolution de la maladie, entre autres, l'usage de la cigarette, l'exposition aux poussières (poussière de charbon ...) et la pollution atmosphérique.

Selon une étude qui a été faite en 2001, 3.2% de la population adulte de plus de 34 ans, soit 2.8% des hommes (211 900 Canadiens) et 3.6% des femmes (286 600 Canadiennes) ont déclaré qu'ils souffraient d'une bronchite chronique ou d'un emphysème qui avait été diagnostiqué par un professionnel de la santé.

Malheureusement, comme de nombreuses personnes ne reconnaissent pas les premiers symptômes de cette maladie, elles ne se font pas traiter. Donc, ces chiffres ne reflètent pas tout à fait la réalité. Le fait qu'il y ait plus de femmes qui ont été diagnostiquées n'est pas un facteur en soi, car les femmes sont peut-être plus sensible à la fumée de tabac et utilisent habituellement plus les services de santé.

Le traitement de la MPOC peut nécessiter une hospitalisation, particulièrement lorsque les symptômes d'infection s'aggravent. Le taux d'hospitalisation augmente à partir de 55 ans, et ce, pour les deux sexes. On observe que le

plus élevé car elle correspond à l'usage du tabac.

On prévoit que le taux d'hospitalisation sera plus élevé chez les femmes car celles-ci représentent une plus forte proportion de la population âgée. Toujours selon l'étude de 2001, la Colombie Britannique avait le plus bas taux d'hospitalisation et les Territoires du Nord-Ouest le plus haut. En 1998, la MPOC était à l'origine de 5,398 décès chez les hommes et de 3,643 décès chez les femmes, soit de 4% de tous les décès au Canada.

La MPOC constitue toujours un problème de santé fréquent et important chez les personnes âgées au Canada. Le nombre de personnes atteintes ne cessera probablement pas d'augmenter en raison du vieillissement de la population.

C'est par la prévention, l'abandon de l'usage du tabac ainsi que l'amélioration de la qualité de l'air qui aidera à réduire le nombre de cas de la MPOC.

Source : Santé Canada, Septembre 2001

LA LOI SUR L'ACCÈS À L'INFORMATION

Depuis le 1^{er} septembre dernier, la Société est assujettie à la Loi sur l'accès à l'information (LAI) ainsi qu'à la Loi sur la protection des renseignements personnels. *Toute demande en provenance du public doit être acheminée au bureau de l'Accès à l'information*

et à la protection des renseignements personnels (AIPRP) à l'adresse aiprp@radio-canada.ca.

Cette nouvelle procédure vise à adopter des meilleures pratiques en matière de conservation des documents. Elle permet d'assurer l'accès à tous les documents.

Qu'est-ce qu'un document :

Le terme «document» englobe tous les types de documents, peu importe la forme ou le médium et inclut les courriels et les enregistrements vidéo et audio.

Quoi conserver, quoi supprimer :

- ***Tous documents opérationnels*** qui documentent un programme, traitent des décisions et des mesures qui ont été prises, des questions financières ou juridiques, ou qui ont des incidences sur les politiques, les programmes, les procédures ou encore qui sont requis pour rendre des comptes ***doivent être conservés.***

<p>- Tous documents temporaires ou utilitaires qui permettent de régler des affaires courantes, qui ne contiennent pas d'information pour contrôler, appuyer ou documenter des programmes, pour prendre des décisions, ne servent pas à rendre des comptes, qui n'ont pas de valeur historique, institutionnelle ou juridique peuvent être supprimés.</p> <p>La Société doit aviser le demandeur, par écrit, à l'intérieur de 30 jours, de</p>	<p>sa décision de communiquer le document en tout ou en partie.</p> <p>Pourquoi opter pour cette solution :</p> <ul style="list-style-type: none"> - permettre de respecter les exigences législative et réglementaire en matière de conservation et l'élimination des documents sur différents supports; - permettre de se débarrasser des documents désuets sur une base 	<p>régulière afin d'améliorer l'accès, de réduire les coûts d'archivage et de se conformer aux exigences réglementaires;</p> <ul style="list-style-type: none"> - permettre d'identifier et protéger les documents essentiels au bon déroulement des activités en cours. <p>Pour en savoir plus concernant la Loi sur l'accès à l'information, visitez le site http://intranet/aai/index.htm</p>	<p>Source : Texte en partie intégral, Communications internes, 31 août 2007 et site intranet</p> <p style="text-align: center;">MINUTE SYNDICALE</p> <p><i>Il serait de bon conseil de ne pas écrire de courriel personnel, blasphématoire ou autre, car ils sont conservés durant 13 semaines.</i></p>
--	---	---	--

DONNEZ AU SUIVANT ... DE GUY SAUVÉ

Mon expérience de travail est sans cesse enrichie des contacts que j'établis soit avec des artistes, soit avec des agents ou distributeurs enthousiastes qui les représentent. Quand on reconnaît sincèrement la passion partagée de part et d'autre, cela crée une synergie formidablement productive avec des impacts extrêmement positifs dans toute la chaîne qui relie le créateur, le diffuseur/médiateur, finalement le public.

« AU TRAVAIL ET SOUS SURVEILLANCE »

<p>Dans la précédente parution, il a été mentionné qu'il existe plusieurs types de surveillance et de contrôle. Dans cette publication nous allons survoler les sujets sur la vidéosurveillance sur les lieux du travail.</p> <p>Les systèmes de télévision en circuit fermé (vidéosurveillance) sont ceux utilisés le plus couramment dans les milieux de travail.</p> <p>Un nombre croissant d'employeurs croient avoir trouvé la solution miracle à tous leurs problèmes de sécurité avec la vidéosurveillance.</p>	<p>Est que ça favorise l'établissement d'un lien de confiance NON ou d'une relation de loyauté entre les individus NON sauf si on surveille dans les endroits publics vos faits et gestes tels que dans les dépanneurs, les magasins ou les banques.</p> <p>Selon la loi est-ce qu'un employeur peut vous faire surveiller ? Ils doivent le faire en respectant les balises qui leur sont imposées.</p> <p>Les arbitres sous le régime provincial québécois ont fondé leur décisions, non pas sur le respect</p>	<p>de la vie privée, mais plutôt sur le droit à des conditions de travail justes et raisonnables ou sous l'angle de l'atteinte à la dignité du travailleur. Il est interdit de fixer l'objectif de ses caméras à un employé en particulier, de manière constante ainsi qu'à des fins disciplinaires ou à des fins de contrôle de productivité.</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>L'employeur peut, en vertu de la notion de subordination juridique et sa fonction de gestion, contrôler le travail des salariés;</i> - <i>Prima facie (à première vue) l'employeur ne pourrait recourir à</i>
--	---	--

« AU TRAVAIL ET SOUS SURVEILLANCE »

<p><i>l'utilisation de caméras pour surveiller le comportement et la productivité des salariés au travail;</i></p> <p><i>- Une telle surveillance est permise dans des circonstances particulières, par exemple lorsque l'employeur peut démontrer qu'un problème sérieux de sécurité existe et que ce type de surveillance pourra à court terme ou moyen terme l'aider à le surmonter;</i></p> <p><i>- Une surveillance continue pourrait constituer une condition de travail</i></p>	<p><i>déraisonnable et contrevenir à l'article 46 de la Charte des droits et libertés de la personne (Québec).</i></p> <p>Pour que l'installation de caméras soit acceptable il faut qu'il y ait un lien direct entre la surveillance vidéo et l'enquête que l'employeur mène.</p> <p>Monsieur X est pris en flagrant délit en train de dormir sur son lieu de travail. Le surveiller dans l'espoir de le surprendre à commettre une faute, ne saurait justifier un renvoi sans préavis.</p>	<p>Une pratique qui compromet le lien de confiance essentiel à toute relation employeur-employé. Monsieur B aurait pu signifier clairement à Monsieur X, dès les premiers soupçons, que dormir au travail ne serait pas toléré.</p> <p>Si nous n'y prenons garde, l'habitude et la résignation pourraient s'installer ainsi dans bon nombre de milieux de travail.</p> <p>Source : Au travail et sous surveillance de Linda Craig du SCFP-Québec</p>
--	--	--

NOUVELLES D'AILLEURS

<p><i>HENRI MASSÉ TIRE SA RÉVÉRENCE</i></p> <p>Après 14 ans à la direction de la FTQ, Henri Massé annonçait qu'il ne sollicitera pas de nouveau mandat au prochain congrès de la centrale qui se tiendra du 26 au 30 novembre.</p> <p>Source : SCFP en bref, vol. 8 #11 du 8 octobre 2007</p>	<p><i>LE TOUR DU MONDE ...</i></p> <p>Le SCFP compte plus de un demi-million de membres, plusieurs milliers de corps d'emploi différents, des hommes et des femmes qui travaillent dans des usines, des bureaux, des entrepôts, des hôpitaux, sur des chantiers de construction, dans les airs, sur mer, les deux pieds sur terre.</p> <p>Source : Le monde ouvrier #70 / Septembre-octobre 2007</p>
--	---

Pour nous joindre

Adresse courriel : scfp675@qc.aira.com

Adresse internet : www.scfp675.com

Adresse civique : 1250 de la Visitation, rez-de-chaussée
Montréal (Québec), H2L 3B4

Téléphone : (514) 521-8965

Numéro sans frais : (877) 855-5501

Télécopieur : (514) 521-3082

Recherchiste-rédactrice : Nicole Leduc

Graphiste : Chantal Clark

LA MINUTE DE RÉFLEXION

Le secret du bonheur en amour ce n'est pas d'être aveugle, mais de savoir fermer les yeux quand il le faut.

Auteur