



ÉDITION DÉCEMBRE 2016

Je veux vous souhaiter, en mon nom et au nom des membres de votre Conseil syndical, un très joyeux temps des Fêtes. Profitez-en pour faire des activités et prendre soin des personnes qui vous tiennent à cœur. Pour ceux qui le peuvent et si vous avez un peu de temps de disponible, donnez-en à des organismes de charité qui en ont un grand besoin. Vous vous rapprocherez ainsi des vraies valeurs humaines donc de ce qui est vraiment important.

Joyeuses Fêtes à toutes et à tous!

Jean Gagnon

GRIEF SUR LES POSTES VACANTS

Le Syndicat a déposé un grief relativement aux postes vacants depuis une période de plus de 6 mois. Les prétentions syndicales étaient à l'effet que l'employeur disposait d'une période de 6 mois pour nous aviser que le poste était aboli. Ce grief a donc été entendu par M^e Denis Gagnon qui nous a donné raison sur le fond. Toutefois, ses conclusions sont assez surprenantes. Nous croyons qu'il a outrepassé son mandat et qu'il a commis des erreurs de droit en accueillant le grief sans effet rétroactif. Il donne à la Ville un an pour se conformer. Selon nous, en agissant ainsi, il modifie la convention collective ce qu'il n'a pas le droit de faire. Ça n'a tout simplement pas de sens. Votre Syndicat a donc confié le mandat à ses avocats d'aller en révision judiciaire. Si nous avons gain de cause, la Ville pourrait être dans l'obligation de combler une centaine de postes.

Jean Gagnon

ASSURANCE COLLECTIVE

Il est important de ne pas oublier que c'est à compter du 1^{er} janvier que prendront effet les nouvelles conditions de notre régime d'assurance collective. Pour des raisons d'économies globales:

- 1- n'oubliez pas qu'il est préférable de renouveler vos prescriptions pour une période de 90 jours;
- 2- que le médicament générique sera **obligatoire** sauf exception et conditions particulières;
- 3- que les médicaments en vente libre sur les tablettes ne seront plus remboursés et ce, même s'ils sont prescrits par un médecin.

Le coût de votre assurance est directement relié à votre consommation, c'est utilisateur / payeur. Plus nous ferons d'économies ensemble, plus nous éviterons des hausses de primes ensemble.

Jean Gagnon

INDEMNITÉ POUR L'UTILISATION D'UNE AUTOMOBILE (ARTICLE 30)

Nous croyons qu'une certaine éducation doit être faite relativement à l'utilisation obligatoire ou facultative d'une automobile dans le cadre de votre travail. D'abord, il est important de préciser que le seul temps où vous avez l'obligation de fournir votre automobile c'est lorsqu'il s'agit d'une exigence de l'emploi. Habituellement, vous retrouverez cette exigence sur les avis de concours. La position syndicale est à l'effet que si l'employeur exige que vous fournissiez votre véhicule, vous devez avoir une indemnité pour l'utilisation d'une automobile et ce, peu importe le nombre de kilomètres que vous effectuez. L'employeur ne peut pas exiger que vous utilisiez votre automobile et ensuite vous rembourser selon les dispositions de l'article 31, « déplacements occasionnels » car selon cet article, il s'agit d'une utilisation volontaire. À preuve, je vous invite à lire l'article 31.02 de la convention collective. Les trois premiers mots sont les suivants: «**l'employé qui accepte**», c'est donc dire que vous pouvez refuser ce qui n'est évidemment pas le cas s'il s'agit d'une exigence de l'emploi. Vous remarquerez qu'il y a une différence importante entre les obligations auxquelles un membre doit se conformer s'il est régi par les conditions prévues à l'article 30 (indemnité) ou si il est régi par l'article 31 (déplacements occasionnels). La raison est bien simple, l'article 31 fait référence à une utilisation obligatoire et régulière, l'autre à des déplacements occasionnels.

Un accident est si vite arrivé...

Ensuite, je dois également prendre le temps de préciser que selon nous, l'exigence de fournir une automobile s'applique en tout temps. Nous contestons donc la position de Revenu Québec qui demande à un travailleur de prouver qu'il utilise sa voiture 3 jours et plus par semaine. Soyons clairs, vous avez l'obligation de fournir votre véhicule 5 jours par semaine que vous l'utilisiez ou non. De plus, l'employeur a l'obligation de vous désigner un stationnement et ce, tel que prévu à l'article 30.08. Il ne peut pas désigner la voie publique comme espace de stationnement. Il peut vous demander d'effectuer une nouvelle étude de kilométrage en fournissant de nouveaux relevés. Toutefois, il faut que ce soit pendant une période jugée représentative. Si le Syndicat considère que ce n'est pas le cas, un grief peut être déposé. Vous n'avez qu'à communiquer avec nous. **Il est selon nous illégal voire même très risqué qu'une personne ait l'obligation de fournir son véhicule et qu'elle accepte d'être compensée selon les dispositions de l'article 31** qui sont moins exigeantes. Pourquoi illégal? Parce que ce ne sont pas des déplacements occasionnels. Pourquoi risqué? Parce qu'il n'y a pas d'obligation au niveau des assurances. Cette façon de faire contrevient à la convention collective. Imaginez un instant que vous ayez un accident et que votre assureur refuse de vous dédommager car il considère que vous n'étiez pas assuré. Je veux juste conclure en vous disant qu'historiquement, cette clause a été négociée afin que les parties soient gagnants-gagnants. Ne perdez pas de vue que si la Ville était dans l'obligation de fournir des véhicules à tous ses employés dans le cadre de leur emploi, les coûts d'amortissement seraient d'environ 12 000\$ par véhicule par année mis à part tous les frais d'opération et d'entretien. Nous sommes bien loin des allocations très raisonnables qui sont versées aux personnes qui collaborent, alors pourrions-nous les traiter correctement! Exigez ce qui vous revient de droit!

Jean Gagnon

Petite mise au point

Je veux démystifier et surtout vous mettre en garde contre certaines informations qui circulent. Il n'est pas rare d'entendre lors de certaines rencontres ou réunions «le Syndicat est avisé» ou «le Syndicat est au courant». Nous avons vécu l'expérience encore dernièrement. D'une part, vous comprenez, j'en suis certain, **qu'il y a une énorme différence entre être d'accord et être au courant**. D'autre part, ce n'est pas parce que quelqu'un vous dit qu'on est au courant, qu'on l'est! Si vous vivez une situation particulière et que c'est l'information que l'on vous donne, communiquez avec nous. Assurez-vous que c'est bel et bien le cas. De cette façon nous pourrions intervenir si nécessaire et nous assurer que vos droits seront défendus. Depuis quelque temps, cette situation arrive plus souvent. Le Syndicat veut être mis au courant et aura toujours à cœur de travailler pour vous dans le respect de vos droits.

Jean Gagnon