



COMMUNACATIONS

E-Newsletter of the McGill University Non-Academic Certified Association

volume 2 • issue 9 • November 2013

Members recently retired but not forgotten,
members still active and stepping up to the plate:
together we fight,
united we celebrate.

Email your contributions, questions and feedback (in English or French) to: munaca.media@gmail.com

What's Been Happening: On & Around Campus

October 11 - MUNACA party for retirees: MUNACA members both past and present gathered at Gerts Bar to wish recently-retired members well and celebrate this new phase in their lives over snacks and drinks. A great time was had by all. Best wishes to our recent retirees!

Councils By-elections results – All nominations for C, L and T Councils have been acclaimed on their respective Councils. Their terms are effective immediately until June, 2014. Thanks all, and welcome!

C-Council: Thomas Chalmers, Dianne Goudreau, Dan Lafrenière, Lori McKenna, Patrick Ritchie and Malek Yalaoui

L-Council: Anne Avery and Frances Wheeler-O'Rielly

T-Council: Roberto Tariello

Now through April 6, 2014 - An Exhibition on Feminism and Writings by Women in Québec, 1969-1987 – Bibliothèque et Archives Nationales du Québec (free admission). This exhibition highlights the major principles of feminism in Québec and the various expressions of creativity of women in the 1970s and 1980s.



MUNACA Communications Committee:

Anne Bedard
Mary Chin
Rachel Demoskoff

Patrick Dupuis
Véronique Lajoie

Brenda Lee
Jane McAslan
Cheryl Smeall

www.munaca.com • psacunion.ca • See MUNACA on Facebook

What's Coming Up



SAVE THE DATES!

November 28, 5:30-7:30 p.m., Room 002 (basement), Bronfman Building, 1001 Sherbrooke West. The Social Justice Committee is organizing a talk and fundraiser for [Société Elizabeth Fry du Québec](#). Since 1977, SEFQ has been helping former women prisoners reintegrate into society. Come hear Christine Champagne, director of Maison Thérèse Casgrain, the first halfway house for women in Québec, and volunteer, Liliane Alflalo, who has been involved with women in conflict with the law personally and professionally since 1987. Christine and Liliane will speak in English and French with Q&A. Snacks will be served. Donations are welcome and will benefit the SEFQ. For more info, contact [Nancy Crowe](#).

Date TBA - Tri-Council meeting at Mac Campus

December 13, Gerts Bar, 3480 McTavish (Shatner Building), 4-10 p.m. - MUNACA's Christmas party, always a highlight of the year! Come have a drink with friends across campus during the holiday season.

PSAC-Quebec - check their [website](#) (in French only) regularly for upcoming events.

PSAC - check their [website](#) for news and events.

Get involved with and learn more about MUNACA!

Are you looking for a way to contribute to MUNACA? Do you just want to see what's going on? MUNACA has committees around different issues and tasks. Come by during your lunch hour, sit in on our meetings, learn what these Committees do, and join in the effort!

All meetings are held at the MUNACA Office, 3483 Peel Street.

November 14 – Social Justice Committee, 12-2 p.m.

November 21 – Communications Committee, 12-2 p.m.

November 25 – Health and Safety Committee, 12-2 p.m.

The Communications Committee



is looking for French translation and/or proofreading help for its monthly newsletter, in exchange for liberation time or as an independent contractor.

If you are interested, please email:
munaca.media@gmail.com

Retirement Profiles

Mabel Ferguson-Tomlin recently retired as Administrative Student Affairs Coordinator, Department of Obstetrics & Gynecology, MUHC, Royal Victoria Hospital, after a 46-year career at McGill.

McGill life - 1967 to 2013

October 2, 1967, at the age of 18, I walked into what I thought was to be a short-term assignment working in the Bacteriology Lab at McGill University. I accepted the job on the assumption that I would only be there until I could find something better. I soon realized that the lab technicians, doctors, researchers, etc. were quickly becoming a second family to me. Apart from the heavy workload associated with my job, I accomplished all that I was given to do and then some. I was given more responsibilities and trained to oversee research projects for various pharmaceutical companies. I was put in charge of organizing parties, trips, lunch-time bridge tournaments, etc.; all in all, it was a fun place to work. Although I really liked my job, the salary, which was \$285/month gross, was much below what I could have earned outside the University; however the benefits were good and I was told the benefits could be worth more than a decent salary.



After working at McGill for 12 years, my job was abolished due to the laboratory moving into the Royal Victoria Hospital, and the hospital had enough secretaries so I would have to find another job. At that point, I sat back and realized that what I had was no short-term assignment but a chance to achieve the best that I could for an employer who treated me properly and was looking out for my well-being.

In September, 1979 I accepted the position of Secretary to the Chairman, Dr. Robert Kinch, in the Department of Obstetrics and Gynecology. Dr. Kinch was a gentleman and beyond. After working for Dr. Kinch for approximately eight months, he thought that with my scientific background from working in the lab and my desire to advance, I was being wasted where I was. He suggested that I move to the Antenatal Centre which dealt with high-risk pregnancy patients. The Antenatal Centre was a newly opened unit being run by a group of perinatologists and a nurse, and the unit definitely needed someone to organize and maintain the records and paperwork. Once again, the team I was working for was all I could ask for. I was treated like part of the team, and I felt needed and important.

In 1983, Dr. Robert Kinch stepped down as Chairman and was replaced by Dr. Brian Little who was recruited from Cleveland, Ohio. Dr. Little re-organized the Department, and he requested that I come back to working in the Chairman's office doing what I was hired to do.

I quickly fit into Dr. Little's way of working or I guess I should say we both fit into each other's way of working. I went above and beyond what was expected of me, and Dr. Little and I built up a great working relationship. We worked together until Dr. Little retired in 1996 and was replaced by Dr. Seang Lin Tan, an infertility specialist from England. Even after Dr. Little retired and moved to New Jersey, we remained in contact on a regular basis.



Mabel at her retirement party

I nicknamed Dr. Tan, the Tasmanian Devil, due to his being able to function in at least ten different directions at the same time. We worked well together, however in late 1997 and early 1998, I lost three very close family members: mother, husband and sister. The Department was going through some changes, and Dr. Tan said I was fragile and he did not want to be responsible for pushing me over the edge, so he suggested I move into the Obstetrics and Gynecology Teaching Office. The Teaching Coordinator had been put on relocation, and the job had been revised dividing the work into two positions – one dealing with all aspects of the residents/fellows and the second dealing with all the aspects of the medical students. I was given the medical students to deal with.

I was happy in this new position and did my best to accommodate the needs and wants of the medical students as well as making sure all things were

organized equally. Dr. Peter Gillett was the Undergraduate Education Director, and we worked well together to maintain a strong liaison between the Faculty of Medicine and the Department of Obstetrics and Gynecology. In 2001, Dr. Srinivasan Krishnamurthy (Krish) replaced Dr. Gillett. If I thought I had enjoyed working in the Teaching Office before, things took a definite turn for the better. Krish and I worked together to improve the program, and I designed a much-needed “Orientation Package” which contained all the schedules, responsibilities, pertinent information, etc. that the students would need for their rotation with us. As Krish was a very busy clinician, more and more responsibility was given to me, and I enjoyed every minute of it. I took great pride in my responsibilities and did whatever I could to ensure the smooth running of the Undergraduate Program in Obstetrics and Gynecology.

In September 2011, when I had been working for McGill for 44 years, our union was negotiating our contract. However, McGill and the union were too far apart in settling, so 1700 support staff voted to go on strike. The strike was the first I was to experience in my life and was crippling psychologically, physically, and financially. Through the strike, I realized that many things had changed with McGill and it was not the employer it used to be. I was made to feel an unnecessary employee. At the end of the three-month strike when we accepted a less-than-adequate contract, the welcome-back to my Department also left me with an unhappy feeling. I was told by some that I never should have opted to go out on strike, what was I thinking. I starting working to my contract which caused several disagreements with my supervisor. No more taking work home and no more staying after hours (unless I had a meeting). I finally started taking my breaks and my lunch hours. It was hard at first but I soon got into the swing of it. I then began counting the months until my retirement. The months passed quicker than I thought possible. Down to a year to go and still more changes. I was feeling less and less like a valued employee.

Due to budget cuts, in April 2013, everyone over the age of 60 was offered the chance of an early retirement settlement package. I would be turning 65 the beginning of October 2013 and therefore my regular retirement date would be October 31st. With this package I had to retire by the end of August, and my dedication and pride of working at McGill was rapidly diminishing due to the many changes in our Department. I have to add that for my retirement, I was given the most amazing send-off by my Department a person could hope for. The reception in my honor was all that I thought it could be and more.

I was a dedicated employee going above and beyond, and I felt proud to be a part of the McGill family. However, the last two years left me with an empty feeling, especially when the University did not acknowledge my 46 years and I retired with not so much as a handshake from the Administration of McGill. Yes, I did receive a package, however if it were not for the budget cuts, I would have received nothing for giving all those years to a world-renowned University such as McGill.

Work Advice from VP Labour Relations

As you know, many of our members have taken the Voluntary Retirement Package, and their posts are vacant. The University is required to post vacant positions within 20 working days, or to inform the union that the posting has been “deferred.” Currently, the vast majority of vacant positions have not been posted.

The result of this is that work has either ceased to exist or it’s being distributed among other members. Because of this, many of us have been expressing concerns with workload, either in anticipation of more, or are already living with the effects of a greater workload.

Article 46 of our Collective Agreement states: “The parties recognize that an employee is not required to continuously and regularly perform more than one normal workload.” This means that the University has to respect limits on how much it can give any of us to do in a day, including overtime. We have heard from some members and their supervisors that limits are being taken very seriously. In other cases, this is much less clear.

If you are finding consistently that there is more work being generated than can be accomplished in a day or a week, you need to raise this concern right away with your supervisor. Not doing so can create serious health risks, as well as put the quality of your work in jeopardy.

Communicate with your supervisor: Make sure you systematically inform your supervisor of work you don’t have time to get done. Most of us have a good notion of work priorities: if your work priorities become less clear, please don’t hesitate to ask your supervisor for help in establishing your work priorities.

Breaks: Our breaks are there for a reason: take them to decompress. Don’t try to use them to “compress” more work into the day. If you work through your break or lunch, you are giving your work away for nothing.

Overtime: If you are available to work overtime, inform your supervisor of this. **MAKE SURE** all overtime is authorized before doing any additional hours. This includes coming in early, working through part of your lunch, staying late, etc. If you take compensating time instead of being paid overtime (Article 22.04), remember that you are entitled to 1.5 hours of compensating time for each hour of overtime worked.

Training: If you are asked to assume new tasks, request training to do these tasks. Training is work time, and you are paid for it.

Make recommendations: If there is training you could do to improve efficiency at work, or changes to procedures that could accomplish the same thing, don’t hesitate to ask and to explain your ideas to your supervisor. If your supervisor refuses, document this (email, personal written note, etc.).



Remember, workload issues are often at the root or are the indirect cause of many other problems such as: conflict at work; stress; a sense of failure or even incompetence stemming from a lack of ability to organize one’s work; an unwillingness to assert oneself at work. All of these could contribute to problems outside of work and even symptoms of depression. They need to be dealt with in a timely manner.

If you do find that there’s an issue with workload (or anything else!), please contact a [union representative](#) right away for help in addressing the situation.

David Roseman, VP Labour Relations

Help MUNACA help you - Article 39 call-out

With the voluntary retirement package and attrition, MUNACA members need to be vigilant about MUNACA work being redistributed to non-MUNACA members. McGill signed our Collective Agreement, which states that only MUNACA members can do MUNACA work. Giving the work to Ms or casuals is a violation of the Collective Agreement and reduces union jobs.

The Quebec Labour Code defines a manager as someone with true supervisory authority: signing disciplinary letters, decision making for hiring/firing, making important budgetary decisions, etc. What matters is the work done; **the job title or the manager's personal preferences are irrelevant.** Article 39 of the Quebec Labour Code allows the Labour Commission to rule on whether a "manager" should properly be part of a bargaining unit, i.e., a union.

Likewise, casual workers (not students) can work a maximum of six consecutive months in the same MUNACA position; after that, they should become MUNACA members.

I know of a person who should be in MUNACA - what should I do?

Contact David Roseman, Vice-President, Labour Relations (vp1r@munaca.com) and give as much of the following information as you can about this person:

- Name, work location, department, phone, email, name of supervisor;
- Date hired;
- How long the person has been in this job;
- Who held the job previously (i.e., is it a "converted" MUNACA position?);
- What are the person's tasks - and of these tasks, which are MUNACA tasks;
- Does this person have managerial responsibilities;
- If this person is classified as a casual: details on the person's working conditions (hours worked per week, hourly rate, is there a contract, how long is the contract, etc.).

Even if you can only provide some of this information, please do. MUNACA will then start the investigation.

You are MUNACA's eyes and ears - help us help you! Thanks!

Your Union Dues Can Save You Money!!



PSAC member discounts on car, home and life insurance; credit card benefits; travel; etc.

PSAC scholarships for you and your dependents.

PSAC member discounts on Nautilus membership. Offer good until May 25, 2014. Click on the PSAC-Quebec website link to print out the discount coupon and register!

Free 45-minute legal consultation for MUNACA-PSAC members on a small-claims, rental or other legal matter. Monthly appointments available with attorney at the MUNACA offices. Call the MUNACA office (514-398-6565) to make an appointment.

PSAC Grievance Course in English - PSAC could organize an English session of the **PSAC Grievance Course** if enough MUNACA members are interested. Contact the MUNACA office (514-398-6565) to put your name down.

RECIPES

Grasshopper Pie



Lori McKenna contributes this recipe and the following thoughts: "Well, summer is finally over and it's time to put away all the summer furniture and decorations. That includes any bugs, like grasshoppers, collected by budding entomologists over the summer. Just kidding. Grasshopper pie does not have any grasshoppers in it."



24 marshmallows, regular size
2/3 cup of milk
22 Oreo cookies
4 tablespoons of melted butter

1 cup whipping cream
2 jiggers of crème de menthe*
1 jigger of crème de cacao or Tia Maria*

1. Cut marshmallows in quarters and dissolve in milk on top of double boiler. Cool completely.
2. Crush cookies, add melted butter. Shape crust in a 9" pie plate, reserving some crumbs for topping.
3. Whip cream; add to marshmallow mixture. Add liquors. Blend and pour on top of crust. Sprinkle crumbs. Freeze.
4. You can make it 1 week ahead of time. Remove from freezer ½ hour before serving. I sometimes serve it right out of the freezer. It is light, cool, and delicious!

You can also make the crust with 1 ½ cups of chocolate wafer crumbs combined with 3 to 4 tbsp of soft butter. Mix well with fork. Press with back of spoon and bake 8 minutes at 375 degrees F. It's better with the Oreos.

*You can use green food coloring and peppermint extract instead of liquors for the kids.

YOU are the Union: Help Yourself, Help the Union

As we all face increased workloads and organizational change, we need the union more than ever. By helping the union, you help yourself and you help your fellow members.

Alert the union of what's going on in offices, labs and libraries on both campuses. Are big changes happening in your unit, such as changes in staffing, responsibilities or organization of your unit? Let the union know by contacting a [steward](#).

Can you contribute some of your time or your skills? Volunteer to be on one of our committees (Social Events, Communications, Social Justice), be a union steward in your area, or become a Council member. Stewards and Council members are also eligible to be on the Health and Safety Committee, as well as on the Grievance Committee and the Labour Relations Board, the two committees that help resolve members' grievances.

To learn more, contact the [chair](#) of the committee or council you're interested in.

C-Council:	Joan O'Malley	Health and Safety:	David Kalant
L-Council:	Nancy Crowe	Social Justice:	Jesse Radz
T-Council:	Badawy Sha'ath	Grievance:	Lynda Bray
Social Events:	Maggie Allen	Labour Relations:	David Roseman
Communications:	Mary Chin	Stewards:	David Roseman

Monthly Council Meetings

All meetings are held at the MUNACA Office, 3483 Peel Street.

November 7 – T-Council meeting, 12-2 p.m. (usually first Thursday of month)

November 12 – C-Council meeting, 12-2 p.m. (usually second Tuesday of month)

November 26 – L-Council meeting, 12-2 p.m. (usually fourth Tuesday of month)

December 5 – T-Council meeting, 12-2 p.m. (usually first Thursday of month)

December 10 – C-Council meeting, 12-2 p.m. (usually second Tuesday of month)

December 19 – L-Council meeting, 12-2 p.m. (usually fourth Tuesday of month)

All MUNACA members may sit in at the council meeting of their post classification, without the right to vote. While liberation is only available for council members, you are welcome to attend on your own time.

Council Meeting Summaries

C-Council - The October C-Council meeting was cancelled, due to lack of a quorum caused by members being unable to attend for various reasons. The next C-Council meeting is on Tuesday, November 12.

L-Council - Elastic and generic position descriptions are held by many McGill Library Assistants. We have assumed the duties of our retired colleagues and are coping with the removal and repositioning of others. This new work can be interesting, can be developmental, and can be otherwise. But there sure is a lot of it! If you need help in saying “no more” or just need a little more information regarding job matches/rematches (Article 23.04), please contact one of your Council representatives or stewards. You will find us working alongside you in the following branches: Schulich, Music, Law, HSSL/Redpath and beautiful Macdonald campus. Our contact information appears on the MUNACA website under [“Contact us”](#). So do.

T-Council - No report.

Executive Board Summary

The Executive have continued this month to work on issues such as Amendment 24 of the Pension Plan and the payroll frequency two-week delay. On the payroll delay, we have filed over 300 individual complaints from members with the [Commission des Relations du Travail \(CRT\)](#) and have a hearing date on December 9th. Thank you to everyone who came out to the university’s information sessions on this issue and voiced their concerns so emphatically; it remains our hope that the university will have listened to you and will do the right thing.

We met with Edith Bramwell, head of the PSAC National’s legal department, to discuss and streamline grievance handling. As well, we and the executive of [AMUSE](#) have a meeting planned with representatives from [Unifor](#), the new union formed by the merger of the [Canadian Auto Workers \(CAW\)](#) and [Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada \(CEP\)](#), to learn more about how to merge unions and assist us in our planned merger.



COMMUNACATIONS

Bulletin électronique de l'Association Accréditée du Personnel
Non Enseignant de l'Université McGill

volume 2 • numéro 9 • novembre 2013

Des membres récemment partis en retraite mais
toujours dans nos cœurs,
des membres toujours engagés qui prennent le relève :
ensemble nous luttons,
unis nous célébrons nos gains.

Envoyez-nous vos contributions, vos questions et vos commentaires (en anglais ou en français) par courriel: munaca.media@gmail.com

Quoi de neuf? Au campus et à l'extérieur du campus

11 octobre - La fête de MUNACA en l'honneur de ses membres retraités: les membres actifs et vétérans se sont réunis au Bar Gerts pour prendre un verre et des amuses gueules. Nous souhaitons à tous nos membres récemment partis en retraite tous nos meilleurs voeux au commencement de ce nouveau chapitre de leurs vies. Une belle fête et un bon départ pour nos membres retraités!

Élections partielles des Conseils - résultats - Tous les sièges aux Conseils C, L et T ont été attribués aux candidats par acclamation. Leur mandat débute immédiatement et se termine en juin 2014. Merci beaucoup et heureux de vous compter parmi les nôtres!

Conseil S : Thomas Chalmers, Dianne Goudreau, Dan Lafrenière, Lori McKenna, Patrick Ritchie et Malek Yalaoui

Conseil B : Anne Avery et Frances Wheeler-O'Rielly

Conseil T : Roberto Tariello

En cours jusqu'au 6 avril 2014 - Exposition La Moitié du Monde est une Femme – Féminisme et écritures des femmes au Québec, 1969-1987 – la Bibliothèque et Archives Nationales du Québec (entrée gratuite). Une exposition sur le féminisme et les écrits par des femmes du Québec, exposition qui met en lumière les grandes lignes du féminisme québécois et la variété de la création au féminin dans les années 1970 et 1980.



Comité de Communications de MUNACA :

Anne Bedard
Mary Chin
Rachel Demoskoff

Patrick Dupuis
Véronique Lajoie

Brenda Lee
Jane McAslan
Cheryl Smeall

www.munaca.com • syndicatifpc.ca • Voyez MUNACA sur **Facebook**

Les événements à venir:



MARQUEZ LES DATES!

28 novembre, 17 h 30 à 19 h 30, Salle 002 (sous-sol), Pavillon Bronfman, 1001, rue Sherbrooke Ouest. Le Comité de la Justice sociale organise une conférence et une levée du fonds au profit de la [Société Elizabeth Fry du Québec](#). Depuis 1977, la SEFQ aide les anciennes prisonnières à se réintégrer à la société. Venez écouter Madame Christine Champagne, directrice de la Maison Thérèse-Casgrain, la première maison de transition pour femmes au Québec, et bénévole, Madame Liliane Alflalo, qui s'implique à aider les femmes avec des problèmes juridiques depuis 1987, dans sa vie personnelle et professionnelle. Christine et Liliane parleront en anglais et en français, une période de questions/réponses suivra, une collation sera offerte. Les dons sont bienvenus et bénéficieront la SEFQ. Pour plus d'info, contacter [Nancy Crowe](#).

13 décembre, 16 h à 22 h, Bar Gerts, 3480, rue McTavish (Bâtiment Shatner) - La party de Noël de MUNACA, toujours un moment fort de l'année. Venez prendre un verre avec des amis à travers tout le campus et profitez de la saison des fêtes.

Date à venir - Réunion des trois conseils au campus Mac

AFPC-Québec - consulter régulièrement leur [site web](#) pour leurs événements à venir.

AFPC - voir leur [site web](#) pour les nouvelles et les événements.

Impliquez-vous dans MUNACA, ou simplement en savoir plus

Voulez-vous vous impliquer dans MUNACA ou simplement savoir plus sur nos activités ? MUNACA a plusieurs comités consacrés aux diverses questions et activités. Pendant votre pause de midi, passez nous voir, assistez à nos réunions, informez-vous et joignez-vous à nous !

Toutes les réunions des Comités se tiennent au Bureau du MUNACA, 3483, rue Peel.

14 novembre – Réunion du Comité de Justice sociale, 12 h à 14 h

21 novembre – Réunion du Comité de Communications, 12 h à 14 h

25 novembre – Réunion du Comité de la Santé et de la Sécurité, 12 h à 14 h



Pour son bulletin mensuel,

le Comité de Communications

cherche un membre francophone pour faire de la traduction et/ou la correction.

Comme compensation, vous pouvez être libéré(e) par le syndicat ou être payé(e) en tant que travailleur/travailleuse autonome.

Si vous êtes intéressé(e) et disponible, veuillez contacter :

munaca.media@gmail.com

Profils de Retraité(e)s

Mabel Ferguson-Tomlin a récemment pris sa retraite, son poste était Coordinnatrice administrative Affaires étudiantes, Service de Gynécologie-obstétrique, CUSM, Hôpital Royal Vic, après une carrière de 46 ans à McGill.

La vie à McGill - 1967 à 2013

Le 2 octobre 1967, à l'âge de 18 ans, j'ai commencé ce qui était censée être une mission à court terme au Laboratoire de bactériologie à l'Université McGill. J'avais accepté ce poste en supposant que je resterais juste le temps de trouver mieux. Je me suis vite rendue compte que les techniciens de laboratoire, les médecins, les chercheurs, etc. sont devenus pour moi tous une seconde famille. À part de la surcharge de travail associée à mon poste, j'accomplissais tous ce qu'on me confiait et davantage. On me confiait plus de responsabilités et j'étais formée pour surveiller les projets de recherche de diverses sociétés pharmaceutiques. J'organisais des fêtes, des voyages, des tournois de bridge à l'heure de lunch, etc.; dans



l'ensemble, le milieu de travail était génial. Bien que mon poste me plaisait bien, le salaire (285 \$/mois brut) était bien en dessous de ce que j'aurais pu gagner hors de l'université. Toutefois, les avantages sociaux étaient généreux et on m'avait dit que la valeur de ces avantages valaient bien plus qu'un salaire décent.

Après 12 ans de travail à McGill, mon poste a été supprimé à cause du déménagement du laboratoire à l'Hôpital Royal Vic. L'hôpital avait suffisamment de secrétaires et j'étais obligée de trouver un autre poste. C'était à ce moment-là que j'avais compris ne plus avoir une mission à court terme; j'avais la possibilité de faire mon mieux pour un employeur qui me traitait bien et qui s'occupait de mon bien être.

En septembre, 1979 j'ai accepté le poste de Secrétaire du Docteur Robert Kinch, Chef du Service de Gynécologie-obstétrique. Le Docteur Kinch était un homme très comme il faut, même plus. Après huit mois de travail ensemble, le Docteur Kinch croyait que mes compétences scientifiques acquises de mon travail au labo et mon désir d'avancer dans ma carrière étaient gaspillés dans ce poste de secrétaire. Il m'a suggéré que je me postule au Centre prénatal qui s'occupait des femmes enceintes hautes risques. Le Centre prénatal était récemment ouvert, géré par un groupe de périnatologistes et une infirmière; ils avaient vraiment besoin de quelqu'un pour organiser et gérer les dossiers et la paperasse administrative. Encore une fois, je me trouvais au sein d'une équipe formidable qui était tous ce que je voulais. J'étais parfaitement intégrée au sein de l'équipe et je me sentais valorisée et essentielle.

En 1983, le Docteur Robert Kinch s'est démissionné comme Chef et son successeur était le Docteur Brian Little, recruté de Cleveland, dans l'Ohio. Le Docteur Little a réorganisé le Service et il m'a demandé de revenir au bureau du Chef pour reprendre les tâches de secrétaire, ce que j'étais embauchée au début à faire.

Assez vite, je me suis adaptée à la façon de travailler du Docteur Little, ou bien, je dirais que nous nous sommes adaptés l'un à l'autre à travailler ensemble. Je faisais bien au-delà de ce qu'on me demandait et le Docteur Little et moi, nous avons eu une très bonne relation professionnelle. Nous avons travaillé ensemble jusqu'à la retraite du Docteur Little en 1996, son successeur était le Docteur Seang Lin Tan, un spécialiste en infertilité venu de l'Angleterre. Même après la retraite du Docteur Little et son déménagement en New Jersey, nous sommes restés régulièrement en contact.

J'ai surnommé le Docteur Tan, le diable de Tasmanie, parce qu'il pouvait travailler dans dix directions différentes en même temps. Nous travaillions bien ensemble, mais à la fin de 1997 et au début 1998, j'ai perdu trois membres de ma famille: ma mère, mon mari et ma soeur. Le Service était en plein changement et le Docteur Tan m'a dit que j'étais dans un état fragile. Il ne voulait pas me pousser à bout, donc il m'a suggéré que je fasse une mutation au Bureau de l'enseignement gynécologie-obstétrique. La Coordinatrice de l'enseignement était réaffectée et son poste était divisé en deux - l'un qui s'occupait des résidents et chercheurs, l'autre qui s'occupait des étudiants en médecine. Je m'occupais des étudiants en médecine. Ce poste me plaisait bien et je faisais mon mieux pour répondre aux besoins et aux souhaits des étudiants en médecine et faire l'organisation d'une façon la plus équitable. Le Directeur des étudiants du première cycle était le Docteur Peter Gillett, et nous travaillions fort pour nourrir un lien solide entre la Faculté de Médecine et le Service de gynécologie-obstétrique. En 2001, le Docteur Srinivasan Krishnamurthy (Krish) a remplacé le Docteur Gillett. Je m'y plaisais déjà bien au Bureau de l'enseignement, et l'arrivée du Docteur Krish a amélioré mon travail d'une façon dramatique. Le Docteur Krish et moi, nous travaillions ensemble pour améliorer le programme, et j'ai conçu un dossier d'orientation pour les nouveaux étudiants, un dossier bien nécessaire avec tous les documents, horaires, informations, responsabilités utiles pour leurs rotations cliniques chez nous. Comme le Docteur Krish était un clinicien très occupé, je recevais de plus en plus de responsabilités, ce qui me plaisait énormément. J'étais très fière des responsabilités qu'on m'a confiées et je faisais mon maximum pour assurer le bon fonctionnement du Programme du première cycle de Gynécologie-obstétrique.

En septembre, 2011, j'ai travaillé pendant 44 ans à McGill et notre syndicat était en train de négocier notre Convention collective. Malheureusement, les positions de McGill et du syndicat étaient trop éloignées et les 1700 membres du personnel ont voté pour un mandat de grève. La grève a été la première de ma vie et m'a affaibli aux niveaux psychologique, physique et financière. Cette grève m'a fait comprendre que McGill a beaucoup changé et qu'il n'est plus l'employeur comme avant. On m'a fait senti comme une employée superflue. À la fin de la grève où nous avons accepté un contrat inadéquat, je suis revenue à mon poste et l'accueil de mon Service m'a attristé. Certains m'ont dit que j'aurais dû ne pas voter pour la grève, et j'étais d'accord avec eux. J'ai commencé à faire le stricte minimum de mon poste, ce qui a provoqué des conflits avec mon superviseur. J'ai arrêté à apporter du travail à la maison et à rester tard (sauf pour des réunions). Je prends enfin toutes mes pauses et ma pause de lunch. Cela a été difficile au début mais je me suis vite habituée. Je commence compter les mois jusqu'à ma retraite. Les mois ont passé plus vite que ce que je croyais. Il me reste encore un an, encore des changements. Je me sens de moins en moins estimée comme employé.

À cause des restrictions budgétaires, en avril 2013, on a présenté à tous les employés âgés de 60 ans ou plus une proposition de retraite anticipée. J'aurai 65 ans au début d'octobre 2013 et donc je serais partie en retraite le 31 octobre. Avec cette proposition, je devais partir fin août. Les multiples changements dans notre Service ont rapidement effrité mon sens de dévouement au travail et ma fierté de McGill. Toutefois, je reconnais qu'à mon départ à la retraite, mon Service m'a organisé une fête incroyable. La réception organisée en l'honneur de moi était tout ce que j'aimerais et davantage.

J'ai été un employé dévoué qui faisais bien au-delà du minimum demandé par mon poste et je me sentais fière d'être membre de la famille McGill. Malheureusement, les deux dernières années m'ont laissé un sentiment vide, surtout quand l'université n'a pas reconnu mes 46 ans de carrière et je suis partie en retraite sans la moindre reconnaissance, même pas une poignée de main, de la part de l'administration. Oui, j'ai reçu une prime de départ, mais sans les restrictions budgétaires, j'aurais rien reçu comme reconnaissance pour toutes ces années que j'ai consacrées à une université renommée mondiale telle que McGill.



Mabel à son départ à la retraite

Conseils relatifs au travail offerts par le Vice-Président, Relations de travail

Comme vous le savez, beaucoup de nos membres ont accepté la proposition de retraite anticipée et par conséquent, leurs postes sont actuellement vacants. L'Université est obligée d'afficher tous les postes vacants dans un délai de 20 jours ouvrables ou d'informer le syndicat que l'affichage est "repoussée." Actuellement, la grande majorité des postes vacants n'a pas été affichée.

Le résultat de cela est que le travail de ces postes est, soit supprimé, soit redistribué parmi d'autres membres. À cause de cette redistribution, beaucoup d'entre nous se soucient de l'augmentation de la charge de travail : nous craignons cette augmentation ou nous vivons déjà les effets d'une plus grande charge de travail.

L'Article 46 de notre Convention collective, Charge de travail, dit clairement : "Les parties reconnaissent qu'il n'est pas exigé qu'un salarié accomplisse sur une base continue et régulière plus qu'une charge de travail normale." Cette article signifie que l'Université est obligée de respecter les limites sur la charge de travail demandée dans une journée normale, y compris avec du temps supplémentaire. Des membres et leurs superviseurs nous ont informé que de telles limites sont très prises au sérieux. Dans d'autres cas, il est beaucoup moins évident.

Si vous trouvez que le travail à faire est supérieur à ce que vous pouvez accomplir dans une journée ou pendant une semaine, vous devez absolument en parler avec votre superviseur. Rester muet pourrait provoquer de gros problèmes de santé, ainsi que de mettre en péril la qualité de votre travail.

Communiquez avec votre superviseur : Informez systématiquement votre superviseur du travail pour lequel il vous manque du temps à l'accomplir. La plupart entre nous connaît très bien nos priorités de travail: si vous n'avez pas d'idée claire de vos priorités, s'il vous plaît, n'hésitez pas à demander à votre superviseur de l'aide afin d'établir vos priorités de travail.

Les pauses : Nos pauses sont importantes : prenez toutes vos pauses afin de vous décompresser. N'essayez pas de les utiliser pour compresser plus de travail dans la journée. Si vous travaillez pendant vos pauses ou votre lunch, vous travaillez gratuitement.

Heures supplémentaires : Si vous pouvez faire des heures supplémentaires, proposez-le à votre superviseur. **ASSUREZ-VOUS** d'obtenir son autorisation au préalable pour tout temps supplémentaire. Les pratiques comme commencer plus tôt votre journée de travail, travailler pendant l'heure de lunch, travailler plus tard, sont toutes considérées comme du temps supplémentaire. Si vous prenez du congé compensatoire au lieu de rémunération (article 22.04), nous vous rappelons que vous avez droit à une heure et demie de congé compensatoire pour chaque heure supplémentaire travaillée.

Formation : Si vous êtes appelé(e) à assumer de nouvelles tâches, demandez la formation nécessaire pour ces tâches. Le temps de formation fait partie de votre travail, donc vous êtes payé(e) pour ce temps.

Faire des recommandations : Si vous pouvez faire une formation ou si vous pouvez proposer des changements aux processus qui rendent plus efficace votre travail, n'hésitez pas à demander cette formation et expliquer vos idées à votre superviseur. Si votre superviseur refuse, prenez note de ce refus (garder le/les courriel(s), faire des notes manuscrites, garder toute documentation écrite, etc.).



N'oubliez pas que des problèmes liés à la surcharge de travail sont souvent la cause directe ou indirecte de nombreux problèmes, tels que le conflit au travail; le stress; le sentiment d'échec ou même d'incompétence découlant d'un manque de capacité à organiser son travail; la réticence de s'affirmer au travail, tous ce qui pourraient exacerber les problèmes hors de travail et même provoquer une dépression. Tous ces problèmes doivent être réglés dans les meilleurs délais.

Si vous avez un problème de surcharge de travail (ou tout autre problème!), veuillez contacter tout de suite un [représentant syndical](#) pour de l'aide à faire face à votre situation.

David Roseman, Vice-Président, Relations de travail

Aidez MUNACA à vous aider - appel d'information et l'Article 39 de Code du travail

Avec la proposition de retraite anticipée et les départs volontaires, les membres de MUNACA doivent être vigilants que les tâches MUNACA ne soient pas attribuées aux employés autres que ceux du MUNACA. McGill est signataire de notre Convention collective, qui déclare que certaines tâches et responsabilités sont réservées uniquement aux membres de MUNACA. Donner ce travail aux cadres (M) ou aux employés occasionnels constitue une violation de la Convention Collective et réduit les emplois syndiqués.

Selon le Code du Travail du Québec, un cadre est quelqu'un qui a une véritable *autorité décisionnelle*: être signataire des lettres disciplinaires, avoir le pouvoir décisionnel pour les embauches et les licenciements, prendre des décisions budgétaires importantes, etc. Ce qui est primordial est le travail accompli; **le titre du poste ou les préférences personnelles du gestionnaire ne sont pas pertinents**. L'Article 39 de Code du Travail du Québec autorise la Commission des relations du travail de se prononcer sur la pertinence d'un "cadre" et s'il devrait correctement faire partie d'une unité de négociation, un syndicat.

De même, les employés contractuels (pas les étudiants) ne peuvent occuper le même poste MUNACA que pendant six mois consécutifs; après cette période, ils/elles deviendraient membres de MUNACA.

Je connais quelqu'un qui devrait être membre de MUNACA - que dois-je faire?

Contactez David Roseman, Vice-Président, Relations de travail (vp1r@munaca.com) et fournir le maximum d'informations possible (voir ci-dessous) concernant cette personne et son travail :

- Nom, lieu de travail, département, numéro de téléphone, courriel, nom de superviseur;
- La date d'embauche;
- Depuis combien de temps cette personne occupe-t-elle ce poste?;
- Qui occupait le poste avant (c'est-à-dire, ce poste, est-il un poste MUNACA "réaménagé"?);
- Quelles sont les tâches et les responsabilités de la personne, et de ces tâches et responsabilités, sont-elles les tâches et responsabilités MUNACA?;
- Cette personne a-t-elle des responsabilités de gestionnaire?;
- Si cette personne est considérée comme contractuelle: des infos sur ses conditions de travail (heures travaillées par semaine, le taux d'horaire, existe-t'il un contrat de travail, quelle est la durée de ce contrat, etc.).

Même si vous ne pouvez fournir que certaines informations, s'il vous plaît, faites-le. MUNACA commencera l'enquête.

Vous êtes les yeux et les oreilles de MUNACA - aidez-nous afin que nous puissions vous aider! Merci!

Vos Cotisations Syndicales vous apportent Pleines d'Aubaines!



Avantages AFPC aux membres - économisez sur les primes d'assurance auto, habitation et vie: obtenez une carte de crédit avec des avantages accrus; économisez sur les hôtels et les voyages; et d'autres promotions.

Bourses d'études AFPC pour vous et vos enfants.

Réductions de coût d'adhésion au Nautilus aux membres de MUNACA-PSAC. **Cette offre est valable jusqu'au 25 mai 2014.** Cliquez sur le lien AFPC-Québec, imprimez le bon de rabais et inscrivez-vous!

Consultation juridique de 45 minutes gratuite offerte aux membres MUNACA-PSAC, questions de petites créances, de loyer, etc. Des rendez-vous avec un(e) avocat(e) disponibles chaque mois, rencontres dans le bureau de MUNACA. Pour prendre rendez-vous, téléphonez au bureau du MUNACA (514-398-6565).

Formation AFPC sur les Grievs, la Santé et la Sécurité et d'autres sujets

RECETTES

Tarte aux Sauterelles



Lori McKenna nous partage cette recette et les réflexions suivantes : “Eh bien, l’été est vraiment terminé et il faut ranger les mobiliers et les décorations d’été, y compris les insectes comme les sauterelles ramassées par des jeunes entomologistes. Je plaisante. La tarte aux sauterelles ne contient pas de sauterelles.”



24 guimauves, taille régulière
2/3 tasse de lait
22 biscuits Oreo
4 c. à soupe de beurre fondu

1 tasse de crème à fouetter
3 onces de crème de menthe*
1 once et demie de crème de cacao ou de Tia Maria*

1. Couper les guimauves en quatre et faire dissoudre dans le lait dans un casserole bain-marie. Refroidir complètement.
2. Écraser les biscuits, ajouter le beurre fondu. Former la croûte dans un moule à tarte de 9 pouces, réserver des miettes comme garniture de la tarte.
3. Fouetter le crème et l’ajouter au mélange de guimauves. Ajouter les alcools. Mélanger bien et verser sur la croûte. Parsemer avec les miettes réservées. Mettre dans le congélateur.
4. Vous pouvez faire la tarte une semaine à l’avance. Sortir la tarte du congélateur une demie-heure avant de servir. Je la sers parfois directement du congélateur. Elle est légère, rafraîchissante et délicieuse!

Vous pouvez également faire la croûte avec une tasse et demie de gaufrettes chocolatées écrasées, mélangées avec 3 à 4 c. à soupe de beurre ramolli. Mélanger bien avec une fourchette et utiliser un cuillère pour étaler la pâte dans le moule. Mettre dans un four au 375 degrés F pendant 8 minutes. Mais la tarte est meilleure avec les biscuits Oreos.

*Pour servir aux enfants, utiliser du colorant alimentaire vert et de l’extrait de menthe poivrée.

Le syndicat, c’est VOUS : Aider le syndicat, c’est aidez vous-même

Comme nous faisons tous face à l’augmentation des charges de travail et aux changements organisationnels, nous avons plus que jamais besoin de notre syndicat. En aidant le syndicat, nous nous aidons nous-mêmes et nous nous entraïdons, les uns les autres.

Comment aider?

Alertez le syndicat de ce qui se passe dans les bureaux, les labos et les bibliothèques des deux campus. Y-a-t’ il des changements importants qui se produisent dans votre unité, comme des changements de personnel, de responsabilités de postes ou dans l’organisation de votre unité? Faites-le savoir au syndicat en contactant un(e) [délégué\(e\) syndical](#).

Pouvez-vous donner de votre temps, de vos compétences ou de votre savoir-faire? Devenez bénévole au sein de l’un de nos comités (Événements sociaux, Communications, Justice sociale), soyez délégué(e) dans votre secteur, soyez membre d’un Conseil. Les délégué(e)s et les membres des conseils sont admissibles à siéger au Comité de la Santé et Sécurité, ainsi que ceux de Griefs et de Relations de travail, les deux comités qui œuvrent à résoudre les griefs de nos membres.

Pour en savoir plus, contactez le/la [président\(e\)](#) du comité ou du conseil qui vous intéresse.

Conseil S :	Joan O’Malley	Santé et Sécurité :	David Kalant
Conseil B :	Nancy Crowe	Justice sociale :	Jesse Radz
Conseil T :	Badawy Sha’ath	Griefs :	Lynda Bray
Événements sociaux :	Maggie Allen	Relations de travail :	David Roseman
Communications :	Mary Chin	Délégué(e)s :	David Roseman

Les réunions mensuelles des Conseils

Toutes les réunions des Conseils se tiennent au Bureau du MUNACA, 3483, rue Peel.

- 7 novembre** – Réunion du Conseil T, 12 à 14 h (habituellement le premier jeudi du mois)
- 12 novembre** – Réunion du Conseil S, 12 à 14 h (habituellement le deuxième mardi du mois)
- 26 novembre** – Réunion du Conseil B, 12 à 14 h (habituellement le quatrième jeudi du mois)
- 5 décembre** – Réunion du Conseil T, 12 à 14 h (habituellement le premier jeudi du mois)
- 10 décembre** – Réunion du Conseil S, 12 à 14 h (habituellement le deuxième mardi du mois)
- 19 décembre** – Réunion du Conseil B, 12 à 14 h (habituellement le quatrième jeudi du mois)

Tous les membres du MUNACA sont les bienvenus d'assister aux réunions du conseil qui correspond à leur classification, sans droit de vote. Alors que la libération est accordée uniquement aux membres des Conseils, vous pouvez assister à ces réunions lors de votre temps libre.

Résumés des réunions des Conseils

Conseil S - La réunion du Conseil S pour octobre a été annulée pour manque du quorum, à cause des absences des membres pour des raisons diverses. La prochaine réunion du Conseil S aura lieu le mardi 12 novembre prochain.

Conseil B - Beaucoup de postes des assistant(e)s des bibliothèques ont des descriptions de postes floues et génériques. Nous avons assumé les tâches et les responsabilités de nos collègues partis en retraite et nous faisons face aux postes supprimés ou déplacés aux autres endroits. Les nouvelles tâches pourraient être intéressantes, nous amènent temporairement aux postes M, ou seraient simplement du boulot. Mais que du travail! Si vous avez besoin de l'aide pour simplement "dire non" ou juste de plus d'info concernant la correspondance entre vos nouvelles tâches et votre poste, ou les réappariements de postes ("job rematch") (article 23.04), n'hésitez pas à contacter l'un de vos représentants du Conseil B ou un(e) délégué(e). Nous travaillons à votre côté dans les bibliothèques suivantes: Schulich, Musique, Droit, HSSL/Redpath et au joli campus Mac. Nos coordonnées se trouvent au site web de MUNACA sous la rubrique, "[Contactez-nous](#)". Donc, faites-le!

Conseil T - aucun rapport.

Résumé des activités du Comité exécutif

Pendant ce mois, le Comité exécutif continue à travailler sur des dossiers comme l'amendement 24 au Régime de retraite de l'Université McGill, et le changement de fréquence de paie et son délai de deux semaines de paiement des salaires. Concernant le délai de paiement des salaires, nous avons déposé plus de 300 plaintes reçues de nos membres avec la [Commission des Relations du Travail \(CRT\)](#) et nous avons une audience fixée pour le 9 décembre prochain. Un grand merci à toutes et à tous qui ont assisté aux séances d'information organisées par l'université et qui ont exprimé si énergiquement leurs préoccupations; il est toujours notre espoir que l'université vous écoutera et fera le bon choix.

Nous avons rencontré Edith Bramwell, chef du département des affaires juridiques de l'AFPC National, pour une discussion concernant les moyens les plus efficaces et rapides de traitement de griefs. De plus, notre Comité exécutif et celui de l'[SEOUM](#) avons une réunion fixée avec des représentants de l'[Unifor](#), le nouveau syndicat fusionné des [TCA](#) et du [Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier \(SCEP\)](#), pour en apprendre plus sur la fusion des syndicats dans la perspective de la fusion envisagée de MUNACA et de SEOUM.