

Table des matières

Mot du président	P.1
25ième anniversaire du SEÉTS	P.2
Comité de Griefs	P.2
Comité de négociation	P.2
Régime de maladie et couvertures d'assurances salaires	P.3
Augmentation salariale	P.4
Rencontre extraordinaire sur les régimes de retraite	P.5

Comités

Exécutif

Président : Sylvain Huneault
Vice-président : Mathieu Dulude
Secrétaire-trésorier : Daniel Rodrigue
Secrétaire-archiviste : Alain Lemay
Responsable de l'information : Julie Dassylva

Comité d'évaluation

Caroline Chartrand
Patrice Dion
Julie Dassylva

Comité de griefs

Mathieu Dulude
Carl-Olivier Perras-Beaulieu

Comité de négociation

Caroline Chartrand
Julie Dassylva
Marie-Ève Robitaille

Comité de perfectionnement

Brigitte Dion
Carl-Olivier Perras-Beaulieu

Comité de santé, sécurité et hygiène

Hugo Landry
Monique Senez

Comité des jeunes

Carl-Olivier Perras-Beaulieu

Comité des relations de travail (CRT)

Mathieu Dulude
Sylvain Huneault

Comité intersyndical des régimes de retraite et d'assurance collective (CIRRAC)

Luc Beaulé

Comité réseau des assurances collective (CRAC)

Luc Beaulé

Délégués sociaux

Rigoberto Avelar
Manon Côté
Sylvie Montbleau
Fabien Taconné

Représentant du FDÉTS

Olivier Ringuet

Conseil d'administration

Julie Dassylva

Mot du Président

Chers membres,

Le 21 avril dernier, le SEÉTS a eu 25 ans. Afin de comprendre où l'on va, il est bon de comprendre d'où l'on vient. J'échangerai donc mon titre de président du syndicat pour celui de prof d'histoire pour un instant...

De 1979 à 1987, les employés de l'ÉTS étaient régis par un protocole qu'un comité de relations de travail essayait de faire respecter tant bien que mal. En 1987, les employés ont senti le besoin de former leur syndicat. Ce mouvement découlait à la fois de l'augmentation du nombre d'employés, d'un certain arbitraire de la part des ressources humaines de l'époque ainsi que d'une réorganisation administrative importante. Tous ces éléments ont provoqué une vive réaction ce qui a conduit à l'adoption d'une proposition en faveur d'une démarche d'accréditation lors d'une assemblée générale. En 1987, 75 employés sur un total de 85 avaient signé leur carte d'adhésion. Aujourd'hui, notre syndicat représente plus de 400 membres.

Gardons toujours à l'esprit à quoi sert notre syndicat. Il a pour but la sauvegarde et la promotion des intérêts de ses membres, il fait bénéficier à ceux-ci des avantages et de la force des négociations collectives et il obtient pour ses membres un meilleur niveau de vie et de meilleures conditions de travail. On travaille toujours avec vous et non contre vous.

N'oubliez surtout pas que c'est en travaillant ensemble qu'on arrive à un mieux-être collectif...

Syndicalement vôtre,

Sylvain Huneault

Président



Délégués syndicaux
Bruno Buisson
Patrice Dion
Olivier Dubreuil
Redouane Faquir
Alain Lemay
François Noël
Marie-Ève Robitaille
Suzanne St-Onge
Zied Ben Tekaya

25ème anniversaire du SEETS

Notre section locale fête son 25ème anniversaire cette année. En effet, le 21 avril 1987, le syndicat des employé(e)s de l'ÉTS obtenait son accréditation. Pour souligner l'évènement, nous organiserons quelques activités tout au long de l'année. À l'amorce de la négociation de notre convention collective ces diverses activités seront l'occasion de nous réunir et d'échanger entre nous. Surveillez vos courriels pour connaître les activités à venir.

Au plaisir de vous rencontrer,

Votre exécutif syndical !

Comité de Griefs

Voici un état des griefs en cours.

2010-2011/10 : Électriciens sous-traitants	Désisté
2011-2012/26 : Non respect de l'article 11 dans l'octroi d'un poste.	En suspens. Négociation en cours.
2011-2012/27 : Harcèlement au travail	Réponse négative des RH.
2011-2012/28 : Affichage non conforme à la Charte de la langue française art 46.	Exigence de l'anglais, l'affichage a été corrigé le jour même. Ce grief sera retiré.
2011-2012/29 : Congédiement pour mesure administrative	Réponse négative des RH.
2011-2012/30: Affichage non conforme à la Charte de la langue française art 46. Exigence de l'anglais.	Réponse négative des RH.
2011-2012/31 : Mesure disciplinaire	Réponse négative des RH
2011-2012/32 : Congédiement pour mesure administrative	Réponse négative des RH

Comité de négociation

Cet hiver, le comité de négociation a complété l'analyse du questionnaire. Globalement, il se trace de grandes tendances peu importe le groupe d'appartenance des répondants. Vous ne serez certainement pas surpris de voir les questions reliées au salaire au premier plan! Toutefois, d'autres préoccupations ressortent et plusieurs d'entre elles sont liées à la conciliation travail-famille.

Afin de préciser quelques points, le comité a réalisé une 2e série de rencontres midi avec les 4 groupes d'employés. Plus de 150 personnes se sont jointes au comité pour discuter de points plus spécifiques qui ressortaient de l'analyse des questionnaires. Au terme de ces rencontres, le comité de négociation peut maintenant débuter le montage du cahier de charge. Il est important de se souvenir que ce cahier, quoi que préparé par le comité, devra être adopté lors d'une assemblée générale. Nous vous solliciterons encore avant cette assemblée et d'autres rencontres seront prévues pour discuter du contenu du cahier de charge avant son adoption. Il est fondamental de s'entendre sur nos priorités avant que le comité se présente à la table de négociation.

D'ici-là, votre aide est toujours cruciale. Vous avez un rôle important à jouer, notamment en :

- lisant les documents qui vous sont transmis ;
- répondant lorsque l'on sollicite votre opinion ;
- participant aux rencontres préparatoires ;
- étant présents aux assemblées syndicales.

Temps supplémentaire

Suite à l'analyse des questionnaires reçus pour les prochaines négociations, nous avons constaté que plusieurs d'entre vous réclamaient des conditions relatives au temps supplémentaire. Or, ces éléments sont déjà inscrits dans la convention collective. À cet effet, nous désirons vous rappeler certains éléments déjà négociés et qui doivent être appliqués selon les articles 31.00 et 35.00 de notre contrat collectif de travail.

N'hésitez pas à nous contacter pour plus de précisions ou pour nous informer de toutes situations irrégulières concernant ce sujet.

... le temps supplémentaire est permis pour tous les groupes sous approbation préalable du supérieur immédiat;

... lorsque le supérieur immédiat a approuvé le temps supplémentaire, l'employé peut choisir de se faire monnayer les heures accomplies en plus ou bien de les accumuler dans une banque pour une remise en temps (temps remis) et ce pour un maximum de 70 heures dans une même année financière;

... le temps accumulé (T.A) est différent du temps supplémentaire. Il peut être effectué par les groupes bureau et technique seulement. Il implique une accumulation de temps en dehors des heures régulières de travail mais dans les heures prévues à l'horaire variable. De ces heures accumulées, un maximum de 7 heures peut être pris en congé (T.A) dans une période de 6 semaines. Le surplus de 7 heures d'une même période ne peut être reporté.

Pour plus de détails sur le temps supplémentaire, consulter la capsule suivante : **Précisions sur le temps supplémentaire à l'ÉTS.**

Si vous désirez vous impliquer dans le processus préparatoire à la négociation, ou pour toutes autres questions ou commentaires contactez-nous.

Pour nous joindre :

 nego3187@hotmail.ca

 facebook.com/seets3187

 <http://seets.wordpress.com/category/negociations-2012/>

Caroline Chartrand
Julie Dassylva
Marie-Ève Robitaille
Sylvain Huneault

Régimes de maladie et couvertures d'assurances salaires

Plusieurs d'entre vous nous ont posé des questions dernièrement sur les régimes de maladie et la couverture d'assurance. Afin de répondre à vos questions, Mathieu Dulude du comité des griefs a participé les 20 avril dernier à une rencontre spéciale sur le sujet. Afin de bien vous renseigner, des capsules d'information seront élaborées pendant les 3 prochains numéros de l'@lizé. Voici une première capsule.

Capsule No1 :

Les circonstances pour lesquelles un employeur peut exiger un certificat médical

La convention prévoit que l'employé* doit fournir un certificat médical après 3 jours consécutifs de maladie (article 21.03).

Par contre, lorsqu'il y a abus et que l'Employeur peut invoquer un doute raisonnable, ou dans les cas douteux, ce dernier pourrait exiger un certificat médical, mais ce serait des cas exceptionnels, et il devrait être en mesure de justifier cette exigence.

Un certificat médical doit contenir le diagnostic, c'est-à-dire la nature de la maladie ou de l'accident. Les certificats médicaux qui font état que d'une visite médicale, sans préciser le diagnostic, sont inappropriés. Le certificat médical doit contenir un pronostic, c'est-à-dire la durée pour laquelle l'employé sera absent du travail, ou la date à laquelle sa situation sera réévaluée par le médecin. Le certificat doit également mentionner le nom et les coordonnées du médecin, être signé par ce dernier et non par le personnel de bureau.

L'Employeur qui reçoit un certificat médical incomplet, peut demander à son employé de retourner voir son médecin. L'Employeur a le devoir de limiter l'accès aux certificats médicaux qu'aux employés de l'organisation dont la fonction l'exige, c'est-à-dire les ressources humaines ou l'assureur. L'employé concerné par un certificat médical n'est pas tenu de divulguer à son supérieur immédiat la nature de sa maladie ou de sa blessure, ni le diagnostic apparaissant sur le certificat médical.

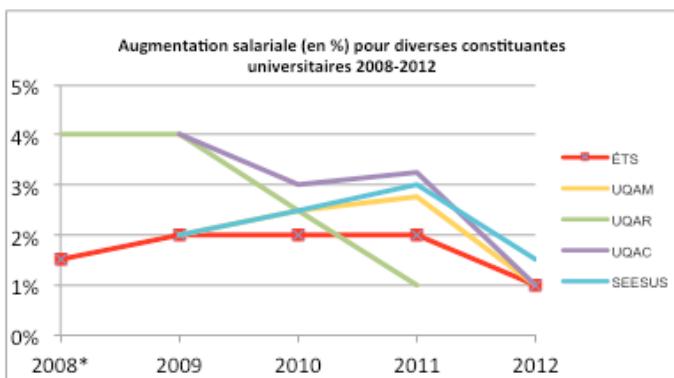
Les énoncés ci-hauts, sont basés sur la convention collective du SEÉTS, les lois, la doctrine et la jurisprudence. Étant donné, que chaque cas est un cas d'espèce, il serait suggéré de nous consulter pour tout cas litigieux.

* Le masculin inclut le féminin et son utilisation n'est généralisée qu'afin de faciliter la lecture du texte.

Mathieu Dulude
Comité de griefs

Augmentation salariale

Au 1er avril dernier, les échelles de salaire des différents groupes du SEÉTS ont été majorées en fonction de l'article 44.01 de notre convention collective. Cet article stipule que nous avons droit à une augmentation équivalente au PSG pour 2012. Ceci veut dire que notre augmentation salariale est fonction des paramètres salariaux appliqués par le gouvernement du Québec aux employés du secteur public. Pour 2012 cette augmentation équivaut à 1%. À titre indicatif, voici un graphique résumant nos augmentations salariales au cours de la dernière convention collective qui prendra fin le 1er juin prochain. Nous avons comparé notre situation à celle d'autres groupes d'employés de soutien de diverses universités pour la même période.



*Pour l'ÉTS au 1er décembre 2008 et les autres années au 1er avril

Julie Dassylva
Responsable de l'information

Rencontre extraordinaire sur les régimes de retraite

Les 22 et 23 février derniers le SCFP-Québec organisait une rencontre extraordinaire sur les régimes de retraite. Ces deux jours furent chargés en contenu et en discussions sur la problématique actuelle que rencontrent les régimes complémentaires de retraite. Beaucoup d'informations relatives aux régimes de retraite complémentaires ont été présentées pendant cette rencontre et il nous fait plaisir de vous en faire part dans cet article.

Dans la vidéo intitulée « Négocier nos régimes de retraite » produite par la FTQ on peut comparer les régimes de retraite comme un édifice à plusieurs étages avec, en guise de fondation, les régimes publics (voir la figure 1). Les régimes complémentaires et les actifs personnels se situent aux étages supérieurs.

Les régimes publics se composent de la pension de sécurité de vieillesse (PSV), du supplément de revenu garanti (SRG) et du régime de rentes du Québec (RRQ). Le PSV est un régime fédéral universel dont la plupart des citoyens canadiens âgées de 65 ans et plus bénéficient. Le SRG est destiné aux personnes à faible revenu. Le RRQ est un régime provincial qui s'adresse aux personnes ayant cotisé au régime pendant leur vie active. Le montant des prestations du RRQ dépend du nombre d'années de participation au régime et du montant des cotisations versées à chaque année.

En ne couvrant que 40% des besoins financiers à la retraite alors que les impératifs de la vie demande de 70 à 80% du salaire industriel moyen, les régimes publics, bien que constituant une base substantielle, s'avèrent insuffisants pour assurer le maintien du niveau de vie d'une personne retraitée.

Les régimes complémentaires de retraite se situent au deuxième étage de l'édifice. Il y a les régimes à cotisation déterminée et ceux à prestations déterminées. Ce sont des régimes collectifs où l'entreprise et les salariés contribuent à une caisse de retraite.

Dans le cas des régimes à cotisation déterminée, la partie patronale et les travailleurs cotisent annuellement selon un montant fixé par les deux parties. Il est impossible de prévoir à l'avance les montants de la rente qui sera versée puisqu'ils dépendent des rendements obtenus sur les placements. Le risque rattaché à un régime à cotisation déterminée est assumé entièrement par les salariés avant comme après la retraite.

Le deuxième type de régime complémentaire est le régime à prestations déterminées. Dans ce cas la rente, connue à l'avance, est calculée en fonction des années de service cotisées et de la formule de rente prévue au régime. Du point de vue des salariés, c'est la « cadillac » des régimes complémentaires car, si les rendements sont insuffisants, c'est la responsabilité de l'employeur d'ajuster sa cotisation pour garantir le financement du régime.

Les derniers étages sont composés de l'épargne et des actifs personnels. Ils comprennent les REÉR, les revenus personnels et autres actifs. Ils peuvent s'ajouter aux régimes complémentaires de retraite. Plus on est riche, plus ces étages prennent de l'importance.

Pour visionner la capsule vidéo de laquelle est inspiré cet article, consultez le <http://www.youtube.com/watch?v=n8oyFYQVijw>

		Autres avoirs (maison, chalet, etc.)	Revenus personnels
Les actifs personnels	Régime enregistré épargne retraite (REÉR)	Compte d'épargne libre d'impôt (CELI)	Autres épargnes
Les régimes complémentaires	Régime à cotisation déterminée	Régime à prestations déterminées	
Les régimes publics	Régime de rentes du Québec (RRQ)		Pension de sécurité de vieillesse (PSV)
	Supplément de revenu garanti (SRG)		

Figure 1 - On peut comparer les régimes de retraite à un édifice à plusieurs étages

Alain Lemay
Secrétaire archiviste