

l'@lizé

SCFP Section locale 3187



Le journal du Syndicat des employées et employés de l'École de technologie supérieure

Décembre 2011

TABLE DES MATIÈRES

| | |
|------------------------------------|---|
| Mot du président..... | 1 |
| Assemblée générale spéciale..... | 1 |
| Bilan des griefs déposés..... | 2 |
| Négos 2012..... | 2 |
| Équité salariale et maintien..... | 2 |
| Évaluation..... | 3 |
| Congrès du SCFP national | 4 |
| Des nouvelles d'ailleurs..... | 4 |
| Langue de travail..... | 4 |
| Délégués sociaux et syndicaux..... | 5 |

Votre journal syndical l'Alizé reprend du service ! L'équipe du SEÉTS est heureuse de vous proposer une formule qui mettra en lumière le travail effectué par les différents comités. Vous trouverez également des articles sur divers sujets d'actualité liés à notre travail quotidien.

Bonne lecture !

Julie Dassylva
Responsable de l'information

MOT DU PRÉSIDENT

Chers membres,

C'est avec grand plaisir que je m'adresse à vous via l'Alizée, le journal du syndicat. Je vous souhaite la bienvenue sur cette version remodelée et je remercie Julie Dassylva pour l'initiative de remise sur pied de ce moyen de communication.

Déjà presque deux mois à la barre de la présidence et laissez-moi vous dire que ce n'est vraiment pas une mince tâche.

Pour ce premier mandat, je me suis donné comme principal objectif de rallier nos troupes pour mieux faire face à l'Employeur. La première étape était de combler les postes vacants aux niveaux de l'exécutif et des différents comités et, comme vous l'avez constaté, tous les postes clés ont été comblés. Je profite de l'occasion pour remercier tous ceux qui s'impliquent à mes côtés et qui

travaillent activement au sein des différents comités.

Gardons en tête que notre convention vient à échéance en juin prochain et que, pour bien négocier cette nouvelle entente, j'aurai, encore une fois, besoin de tous et chacun d'entre vous.

J'aimerais vous dire que je suis à votre écoute en tout temps, et que ma porte est toujours ouverte alors n'hésitez surtout pas à venir me rencontrer.

C'est en travaillant ensemble qu'on arrivera à un mieux-être collectif.

Sylvain Huneault
Président

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE SPÉCIALE

Le 2 décembre dernier avait lieu la 84^{ème} assemblée générale spéciale. Cette dernière avait pour but de combler les postes vacants suite à des démissions et ceux non comblés suite à la dernière élection annuelle de juin dernier. Vous trouverez en bleu les membres élus le 2 décembre et tous les autres officiers syndicaux en poste. Félicitation à tous les nouveaux officiers syndicaux et merci pour votre implication. **Des postes demeurent vacants, si vous êtes intéressés svp contacter le président.**

Bureau de direction

Président
Vice-président
Secrétaire-trésorier
Secrétaire-archiviste
Responsable information

Sylvain Huneault
Mathieu Dulude
Daniel Rodrigue
Alain Lemay
Julie Dassylva

Secrétaire du SEÉTS

Lorraine Turpin

Comité d'évaluation

CarolinChartrand
Julie Dassylva
Patrice Dion

| | |
|--|--|
| Comité de surveillance | Bruno Bussières Lucie Rossignol Sandrine Reymond |
| Perfectionnement | Christine Labonville Carl-Olivier Perras-Beaulieu |
| Comité de santé, sécurité et hygiène | Monique Senez Hugo Landry |
| Comité de griefs | Mathieu Dulude Stefan Baca |
| Comité de négociations | Caroline Chartrand Julie Dassylva Marie-Eve Robitaille |
| Comité de condition féminine et de la famille <i>2 postes vacants, à combler</i> | |
| Comité des jeunes | Carl-Olivier Perras-Beaulieu <i>1 poste vacant, à combler</i> |
| Comité relations de travail (CRT) | Sylvain Huneault Mathieu Dulude |
| Conseil d'administration | |
| Représentante | Julie Dassylva |
| Fonds de développement | |
| Responsable | Olivier Ringuet |
| FTQ – fonds de solidarité | |
| Responsable local | Jean Boissonneault |
| Comité du régime des assurances collectives (CRAC) | |
| Représentant | Patrick Blouin |
| Comité intersyndical des régimes de retraite et d'assurances collectives (CIRRAC) | |
| Représentants | Patrick Blouin |
| Comité du régime de retraite de l'UQ (CRUQ) | |
| Représentant | Gilles Picard |
| <u>BILAN DES GRIEFS DÉPOSÉS (1ER JUIN AU 29 NOVEMBRE 2011)</u> | |
| 2 | Affichage avec des exigences normales supérieures à celles apparaissant à la description de fonction (2011-2012/01 02 et 03) |
| 2 | Contrairement à la convention l'Employeur n'a pas octroyé le poste à la personne |

- ayant le plus d'ancienneté (2011-2012/04 et 05)
- 2** Mesure disciplinaire (2011-2012/06 et 2011-2012/07)
- 13** Affichages non conformes à la convention collective, notamment l'affichage ne respecte pas la lettre d'entente no 04. (2011-2012/09 à 22)

Mathieu Dulude
Stephan Baca

NÉGOS 2012

Ce qui s'est passé côté négos...

Depuis l'élection du comité de négociation le 2 juin dernier, le comité n'a pas cessé de travailler. Au cours du mois d'octobre, un questionnaire vous a été envoyé afin de sonder les points que vous désirez voir négociés. Au 1^{er} décembre, 181 personnes avaient répondues au questionnaire. L'analyse est présentement en cours. Pendant le mois de novembre, le comité a aussi organisé des midi-rencontres avec les 4 groupes d'employés. Plus de 100 personnes ont participées à ces rencontres. Ces dernières ont permis à plusieurs d'entre vous de mieux connaître le comité de négos et d'échanger sur certains points plus spécifiques qui vous préoccupent. D'autres rencontres seront planifiées au cours de l'hiver.

Pour nous joindre :



nego3187@hotmail.ca



facebook.com/seets3187 (cliquer sur j'aime pour adhérer)



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

Caroline Chartrand
Julie Dassylva
Marie-Eve Robitaille

ÉQUITÉ SALARIALE ET MAINTIEN

Commençons par un bref retour sur l'équité. Rappelons-nous que « *La Loi sur l'équité salariale a pour objet de corriger, à l'intérieur d'une même entreprise, les écarts salariaux dus à la discrimination fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance féminine.* »

L'équité salariale se définit par « *un salaire égal pour un travail différent mais équivalent* ».

Suite à une ordonnance de la Cour supérieure du Québec en 2004, les établissements visés, dont l'ETS, ont dû réaliser le programme d'équité salariale. Pour effectuer l'équité salariale, la loi prévoyait d'utiliser le portrait des emplois existants au 21 novembre 2001. La loi accordait jusqu'au 31 décembre 2010 pour faire ce programme, en comité paritaire, composé de représentants du personnel cadre et de gérance, du personnel non-syndiqué et syndiqué. Cet exercice touchait 88 catégories d'emplois dont 19 catégories d'emplois à prédominance féminine qui ont reçu un ajustement salarial entre 0.03\$ et 2.85\$ l'heure. De ces catégories, 280 personnes ont bénéficié d'un redressement. Le travail de l'équité fut achevé le 19 novembre 2010. Il est important de noter que l'employeur a élaboré un nouveau plan d'évaluation des fonctions pour réaliser le pointage des différentes fonctions. Ce plan a permis une évaluation plus précise de l'ensemble des fonctions comparativement au plan actuellement inclus dans la convention collective.

À la fin mai, une plainte fut déposée par plusieurs sections locales dont le SEÉTS à la commission de l'équité salariale. Le motif de cette plainte consiste en la manière dont l'employeur a calculé les ajustements salariaux résultant de la nouvelle structure salariale de 2004 pour le groupe des emplois de bureau. Nous attendons les résultats de l'enquête.

Récemment, l'employeur nous informait du processus de maintien qu'il devait effectuer. Le maintien consiste à reprendre le processus d'équité salariale pour l'ensemble des fonctions en vigueur au 31 décembre 2010 et vérifier s'il perdure une discrimination salariale défavorable aux fonctions féminines. Selon la loi, l'opération du maintien doit se refaire aux cinq ans. Pour cette pratique, la partie patronale ne se trouve pas dans l'obligation de le faire en comité paritaire. Pour cette raison, la partie syndicale n'a pas été consultée. Cependant, pour s'assurer que le tout soit conforme, le comité d'équité-maintien continu son travail en validant les données et ce, malgré que des montants aient déjà été versés par l'employeur. La partie syndicale a jusqu'à la mi-avril pour porter plainte si elle constate des irrégularités. À ce jour, nous avons vérifiés la liste des catégories d'emplois pour nous assurer de l'exactitude ce celles-ci et ce en fonction de la création, la suppression de postes et aux réévaluations ayant eu lieues depuis l'équité. Nous avons envoyé le questionnaire à compléter

pour les nouvelles catégories créées nous permettant de mieux évaluer ces tâches.

Soyez assurés que nous allons prendre soin de recueillir vos réponses afin de valider les résultats obtenus par l'employeur ainsi que par nous. Nous vous informerons des développements.

Marie-Ève Robitaille
Suzanne St-Onge

COMITÉ DE RÉÉVALUATION DES FONCTIONS

Le comité de réévaluation est composé de trois membres du SEÉTS. Il est l'un des comités paritaire/conjoint c'est-à-dire qu'il est composé de la partie patronale et syndicale. Le rôle de ce comité est de discuter, de refuser ou d'accepter tout ce qui a trait à la description et l'évaluation des fonctions.

Depuis 2009, le comité a officialisé dix postes et traité cinq dossiers de réévaluation. Plusieurs membres ont bénéficiés du travail de ce comité.

Le but de l'évaluation est d'analyser ce que vous faites comme tâches et non pas la quantité de travail que vous réalisez. Si votre description de tâche ne reflète pas ce que vous faites, contactez-nous. Nous sommes là pour vous conseillez.

Pour le moment, la convention prévoit un plan d'évaluation qui se compose de 16 facteurs. Ce plan est bien adapté pour les groupes métier et bureau, par contre, il n'est pas adapté pour les groupes technique et professionnel. Suite à l'exercice d'équité salariale un nouveau plan d'évaluation a été proposé pour évaluer les fonctions. Cette nouvelle méthode d'évaluation, si intégrée dans la nouvelle convention, sera plus complète et mieux adaptée à la réalité des postes actuels. Elle permettra de quantifier la complexité d'un travail pour toutes les catégories de travailleurs à l'ETS.

Ce nouveau plan d'évaluation devra être négocié lors de la prochaine convention collective. Cette méthode de calcul nous touche tous et toutes.

Caroline Chartrand
Julie Dassylva
Patrice Dion

CONGRES DU SCFP NATIONAL

Du 31 octobre au 4 novembre dernier avait lieu au Centre des Congrès de Vancouver, le 25e congrès du Syndicat de la Fonction publique du Canada (SCFP). Cette année, le congrès s'est penché sur la préparation de stratégies visant à renforcer les services publics au Canada et à défendre les droits de négociation collective et le droit à la grève des membres du SCFP et de tous les travailleurs canadiens. La délégation de l'ETS comptait trois délégués soit Patrick Blouin, Marie-Ève Robitaille ainsi que Daniel Rodrigue.

DES NOUVELLES D'AILLEURS

Grève à l'université de Sherbrooke

Depuis le 26 août dernier, les 1400 employés de soutien de l'Université de Sherbrooke, le SEESUS, sont en grève générale. Leurs principales revendications sont de régler l'équité salariale et de rattraper les salaires des postes similaires à l'université de Trois-Rivières et l'université de Chicoutimi. Nos confrères et consœurs sont sans contrat de travail depuis le 31 décembre 2008 et ceux affectés à la recherche le sont depuis le 26 juin 2006. Nos collègues ont acceptés à 66.9 % mardi le 13 décembre le projet de convention collective recommandé par le conciliateur.

Pour plus d'information consultez le site du SEESUS : <http://seesus.ca/>

- **Appui au SEESUS**

À la suite de la présentation du rapport du président du syndicat des employés de Sherbrooke (SEESUS) lors du dernier conseil provincial du secteur universitaire (CPSU) qui s'est tenu Québec du 19 au 21 octobre, une proposition a été amenée par notre confrère Patrick Blouin afin qu'il soit versé au SEESUS au nom du CPSU une somme de 10 000 \$ à titre d'aide financière pour les supporters dans leur combat et confirmer notre solidarité dans leur démarche. Non seulement cette proposition a été adoptée à l'unanimité par la table du CPSU, mais elle a été transportée jusqu'au dernier congrès national à Vancouver. Du 10 000 \$ promis par le CPSU, le SCFP national a décidé d'y ajouter la rondelette somme de 40 000 \$, pour un total de 50 000 \$. Plusieurs sections locales ont par la suite fait des dons pour supporter Sherbrooke dont le SEETS.

Grève à l'université McGill

MUNACA représente 1700 employés non-académiques, dont le personnel des bibliothèques, les appariteurs en laboratoire et les employés de bureau. Tous étaient sans convention collective depuis novembre 2010 et en grève depuis le 1er septembre 2011.

Le 6 décembre, les employées et employés de soutien ont ratifié à 72% l'entente de principe intervenue la semaine précédente. Ce vote a mis fin à la grève et les employées et employés sont retournés au travail dès le lendemain.

Voici les principaux points de l'entente:

- Un contrat de travail de cinq ans, se terminant le 30 novembre 2015;
- L'instauration graduelle d'une échelle salariale d'ici 2015;
- Des augmentations salariales variant de 8,6% à 16% pour cette période selon la progression dans l'échelle salariale;
- Des droits décisionnels sur le comité de pension et d'avantages sociaux.

Pour plus d'information consultez le site de MUNACA : <http://www.munaca.com/fr>

LANGUE DE TRAVAIL

Depuis quelques semaines, pas un jour ne passe sans que les médias en parlent. Le débat sur l'usage du français au travail refait surface et n'est pas sans soulever des questionnements et causer des remises en question dans plusieurs milieux de travail. Les universités ne sont pas en marge de ce débat car elles aussi font face à cette réalité. Plusieurs membres nous ont posé la question et nous ont fait part de leurs préoccupations. Voici donc quelques précisions.

La Charte de la langue française (communément appelé la loi 101) exige des collèges et universités du Québec qu'ils se dotent d'une politique relative à l'emploi et à la qualité de la langue française, et ce, dans le but de jouer un rôle de promotion du français¹. Comme la plupart des universités au Québec, l'ETS s'est doté d'une telle politique. Voici en quoi elle consiste.

Tout d'abord, l'ETS se qualifie comme un établissement universitaire de ***langue française***, contrairement à d'autres universités telles McGill ou Concordia où l'anglais domine. De part cette

¹ <http://www.tfq.ulaval.ca/axl/amnord/quebecmodif.htm>

orientation, l'ÉTS valorise l'usage d'une langue française de qualité dans ses diverses activités.

De plus, il est clairement établi dans la politique que :

1. **La langue d'enseignement et des études est le français.** L'emploi d'une autre langue est possible pour des activités particulières, comme les cours de langue ou la présence d'un conférencier non francophone.
2. **La rédaction d'examens, travaux, mémoires et thèses se fait en français.** Lorsque les circonstances le justifient, l'institution peut autoriser qu'une autre langue soit utilisée pour la rédaction d'un projet, d'un mémoire ou d'une thèse.

S'il s'avérait que des étudiants aient des difficultés en français, la politique stipule que « l'École s'engage à soutenir les enseignants appelés à agir auprès des étudiants en ce qui a trait à leur maîtrise de la langue française et à leurs habiletés rédactionnelles. » Notons que contrairement à d'autres universités, l'ÉTS n'a pas de faculté de langue. Il est aussi important de spécifier que pour les étudiants de 3^{ème} cycles avec un profil recherche appliquée, l'ÉTS exige soit un test de français soit un test d'anglais à l'admission.

Cela dit, dans un monde qui s'internationalise de plus en plus et dans le contexte particulier de l'ÉTS où le partenariat avec l'industrie est fortement présent, des défis se posent.

Le SÉETS discute actuellement avec l'employeur de cette question et s'affaire à trouver des solutions innovantes et respectueuses des réalités respectives. Nous vous tiendrons au courant des développements. En attendant, n'hésitez pas à nous contacter pour toutes questions ou commentaires à ce sujet.

Pour consulter la politique linguistique de l'ÉTS:
<http://www.etsmtl.ca/A-propos/Direction/Politiques-reglements/Francais>

Julie Dassylva
Responsable de l'information

LES DÉLÉGUÉS SOCIAUX ET SYNDICaux : UN RÉSEAU D'ENTRAIDE SYNDICAL

Les délégués sociaux et les déléguées sociales, c'est un réseau sur lequel on peut compter dans notre milieu de travail; ils contribuent à l'amélioration de notre qualité de vie et de travail.

Les **délégués sociaux** c'est d'abord un membre de notre section locale qui participe à la vie syndicale. Son implication syndicale privilégie l'entraide avec les membres qui rencontrent des difficultés par exemple des troubles liés à la toxicomanie, à la santé mentale aux problèmes de jeu, etc. L'entraide se base sur l'écoute, en vue de référer les membres qui en expriment le besoin vers des ressources syndicales, communautaires et professionnelles. Depuis quelques années, nos délégués sociaux travaillent à aider lors de difficultés relationnelles ou lors de difficultés de communication soit entre employés ou entre employés et patrons. À noter que l'ensemble des démarches sont confidentielles.

Si vous aimiez voir organiser des conférences, des cours ou autres suggestions touchant des problématiques vécues, faites-nous parvenir vos suggestions aux délégués.

Vos délégués sociaux au SÉETS sont :

- Rigoberto Avelar
- Manon Côté
- Sylvie Montbleau
- Fabien Taconné

Les **délégués syndicaux** pour leur part jouent un rôle vital pour aider les membres à résoudre des problématiques liées à l'application de la convention collective et pour renseigner les dirigeants syndicaux sur les problèmes et les priorités des membres qu'ils représentent. Ils sont en quelque sorte les intermédiaires entre les membres et les différents officiers syndicaux et comités.

Vos délégués syndicaux au SÉETS sont :

- Zied Ben Tekaya
- Bruno Bussières
- Daniel Choinière
- Manon Côté
- Patrice Dion
- Redouane Faqir
- Alain Lemay
- François Noel
- Marie-Eve Robitaille
- Suzanne St-Onge

Toute l'équipe du SEÉTS profite de l'occasion pour vous souhaiter de joyeuses fêtes. Au plaisir de vous revoir en 2012 !



Pour nous joindre :

Local syndical B-3424

Par téléphone : poste 7912 ou 7914

<http://seets.wordpress.com>

Politique d'information

Les textes et caricatures publiés :

- doivent présenter un intérêt syndical minimal
- ne doivent pas être sexistes, racistes, homophobes, ou méprisants
- ne doivent pas porter atteinte à la vie privée
- ne doivent pas être nettement antisyndicaux

Les nouvelles de la section locale seront privilégiées.