



## Accueil des nouveaux membres Document d'information

### Présentation du SEÉTS

Fondé en 1987, le Syndicat des employés de l'ÉTS (SEÉTS) représente les quelques 500 employés de soutien de l'ÉTS (groupes métiers et services, bureau, technique et professionnel).

Section locale 3187 du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), le SEÉTS est affilié, entre autres, à la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ).

### Un syndicat, ça sert à quoi?

- **Au niveau de la société au sens large**, le mandat du syndicat est de veiller à la sauvegarde et la promotion des intérêts professionnels, scientifiques, économiques, sociaux et culturels de ses membres actifs ou retraités et des travailleurs en général.
- **Au niveau local (ÉTS)**, notre mandat est de faire bénéficier nos membres des avantages et de la force des négociations collectives pour que nous ayons les meilleures conditions de travail possibles.

### Le rôle des délégués syndicaux

- Défendre nos droits et intérêts.
  - Organiser la vie syndicale dans le milieu de travail.
  - Encourager la participation et l'implication dans les activités syndicales.
  - Faciliter la transmission d'informations entre les représentants syndicaux et les membres.
  - Informer les représentants syndicaux des améliorations souhaitées à la convention.
- ⚠ **Ils sont là pour répondre à toutes questions ou problèmes avec l'Employeur. N'hésitez pas à les contacter.**

#### **Vous avez une question sur un point de convention ?**

Les Ressources humaines peuvent vous renseigner, mais

**.... toujours vérifier les informations reçues auprès du SEÉTS.**

### Les délégués sociaux

Ce sont des membres volontaires formés en relation d'aide par la FTQ. Ils sont là pour vous écouter et vous aider pour n'importe quelle difficulté ou problème vous affectant et n'ayant pas de lien avec la convention collective (professionnelle, sociale ou personnelle). Ils peuvent également vous référer à des ressources externes au besoin.

En tout temps, vos rencontres et vos conversations avec eux **sont, et demeurent, confidentielles.**

## Quelques autres avantages en tant qu'employé de l'ÉTS

- Accès à la **bibliothèque de l'ÉTS** (pas de frais de retard ni pour prêt entre bibliothèques)
- Accès au **centre sportif** (formulaire à remplir sur l'intranet des RH chaque 1<sup>er</sup> avril)
- **Prix membre** à la Coop ÉTS (avec présentation de la carte d'employé)
- Accès au **Salon Jocelyne- Olivier** (pavillon B, 4<sup>e</sup> étage. Terrasse, divans et micro-ondes)
- Programme incitatif de transport en commun - Employés (<http://www.etsmtl.ca/incitatiftransport>)
- **Perfectionnement ÉTS** (pour tous les détails, consulter la [Politique de perfectionnement](#))
  - 2 000 \$/an
  - Types de perfectionnement : crédité, non crédité, collective
  - Admissibilité
    - Permanent : tous
    - En période de probation :
      - Crédité : sous réserve des disponibilités à la fin de l'année financière
      - Collectives
    - Particulier :
      - 180 jours d'ancienneté requis
      - Crédité : sous réserve des disponibilités à la fin de l'année financière
      - Non créditée : exceptionnellement et pour contrat de 1 an et plus pour des activités reliées à l'emploi
      - Collectives, avec accord du Comité de perfectionnement

## Précisions sur certains points de la convention

- **Distinction statut particulier/permanent**
  - La principale distinction est la sécurité d'emploi
  - ⚠ L'Employeur peut abolir un poste (avec justification) avec l'obligation de replacer l'employé permanent selon les termes de la convention. La sécurité complète est obtenue après 24 mois de service actif.
  - Pour devenir permanent, un statut particulier doit postuler lors de l'affichage d'un poste et être le candidat retenu.
  - ⚠ Les critères déterminants sont:
    - l'ancienneté (métiers et services/bureau)
    - la compétence, en termes de scolarité et d'expérience. À compétence égale, l'interne sera favorisé.
- **Temps supplémentaire (particulier /permanent)**
  - Statut particulier : en argent seulement
  - Statut permanent : en argent ou en temps

>> [Capsule d'information](#)

- **Vacances - Statut particulier**
  - 180 jours et plus : doit prendre une période de non-disponibilité aux fins de vacances selon le crédit établi au 1<sup>er</sup> juin de chaque année (min. 2 sem./ max. 4 sem.)
  - Étant donné le 8 % déjà remis à même le salaire, il s'agit d'une période « sans solde ».

- **Congés grossesse /maternité/paternité et droits parentaux (article 40)**

Pour tous les détails, consulter les articles 40.01 à 40.4.35 de la convention et/ou communiquer avec les représentants du comité Condition féminine et famille.

- Obligations familiales :
    - 10 jours/an, consécutifs ou non
    - Fractionnables en heures
    - Pris à même la banque de maladie, puis sans solde quand la banque est épuisée.
  - Paternité
    - 10 jours ouvrables à la naissance (pas besoin d'être consécutif)
    - Congé de paternité de 5 semaines consécutives (93 %) (**acquis dernière convention**)
    - Congé sans traitement d'une durée maximale de 2 ans en prolongation du congé de maternité (plein ou partiel)
  - Adoption
    - **Enfant autre que celui de son(sa) conjoint(e)** :
      - 5 semaines consécutives (100 %)
      - 10 semaines sans traitement
      - Congé sans traitement d'une durée maximale de 2 ans en prolongation du congé de maternité (plein ou partiel)
    - **Enfant de son(sa) conjoint(e)** :
      - 5 jours ouvrables non nécessairement consécutifs, et doivent être pris dans les 15 premiers jours suivant l'adoption (seuls les 2 premiers sont avec salaire)
  - Maternité
    - 21 semaines consécutives (93 %) (s'applique également dans le cas d'une interruption de grossesse de 20 sem. et plus)
    - 4 jours fractionnables pour les visites médicales liées à la grossesse (papier médical requis)
    - Congé sans traitement d'une durée maximale de 2 ans en prolongation du congé de maternité (plein ou partiel)
- **Congés sociaux et personnels (article 39.00) - Sans perte de salaire**
    - Décès (voir grille)
    - Mariage (5 jours ouvrables + 15 jours ouvrables sans solde ou vacances ou temps remis)
    - Déménagement (1 jour/année)
    - Affaire légale (juré, témoin)
    - Congé personnel
      - 2 jours fractionnables/année
      - Le motif de l'absence n'a pas à être mentionné (sauf si collé sur des vacances)

## Droit d'entrée et cotisations syndicales

Au Canada, la **formule Rand**<sup>1</sup> permet au syndicat de prélever les cotisations syndicales à même la paye de tous les employés de soutien de l'ÉTS, même ceux qui n'ont pas payé leur droit d'entrée au SEÉTS. Ces cotisations permettent d'avoir accès :

- à l'information provenant du SEÉTS;
- à de l'assistance;
- à la protection syndicale appropriée de ses droits résultant de la convention collective;
- au support collectif des autres membres.

### Pour être un membre en règle du Syndicat, il faut...

- signer la carte d'adhésion
- payer le droit d'entrée de 2 \$ (provient du Code du travail et de la Loi sur les syndicats professionnels)

### Ce 2 \$ vous donne droit, entre autres...

- d'assister aux assemblées générales et d'y exercer votre droit de vote;
- de poser votre candidature à l'un ou l'autre des postes électifs du syndicat.

---

<sup>1</sup> **Code du travail, article 36.1** : Une personne est reconnue membre d'une association si a) est un salarié compris dans l'unité de négociation visée par la requête; b) a signé une formule d'adhésion [...]; c) a payé personnellement, à titre de cotisation syndicale, une somme d'au moins 1\$ [...]

**Loi sur les syndicats professionnels (selon 1, article 1)** : le droit d'entrée doit être de 1 \$ ou plus et la cotisation, pas moins de 1 \$ par mois.