

JOURNAL SYNDICAL

Décembre 2015



VOS DÉLÉGUÉS ET REPRÉSENTANTS

BUREAU SYNDICAL

Mathieu Dulude, président
Oliver Couto Tousignant, vice-président
Sylvain Huneault, second vice-président
Christine Labonville, resp. de l'information
Sylvie Montbleau, secrétaire-trésorière
Secrétaire-archiviste (**vacant**)

COMITÉ DE NÉGOCIATION

Tyna Bériault
Gaston Dumas
Christine Labonville

COMITÉ D'ÉVALUATION

Patrice Dion
Olivier Dubreas
Martin Faucher

COMITÉ DE SURVEILLANCE

Sylvie Brière
Sylvie Boucher
Vacant

COMITÉ DES GRIEFS

Vacant (2)

COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL (CRT)

Oliver Couto Tousignant
Mathieu Dulude
Sylvain Huneault

COMITÉ DU PERFECTIONNEMENT

Tyna Bériault
Fara Thomas

COMITÉ DE CONDITION FÉMININE ET FAMILLE

Vacant (2)

COMITÉ DE SANTÉ, SÉCURITÉ ET HYGIÈNE

Sarah Bessette
Vacant

COMITÉ DE FRANCISATION – Fara Thomas

DÉLÉGUÉS SOCIAUX
Tyna Bériault
Bruno Bussières
Sylvie Montbleau

DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

(plusieurs postes vacants)

Karina Boisvert Julie Dassylva
Manon Côté Olivier Dubreas
Daniel Choinière Sandrine Reymond

FONDS DE SOLIDARITÉ - **Vacant**

CA DE L'ÉTS – Christine Labonville

CA FDETS – Alexandre Goulet

CIRRAC – Daniel Choinière

CRAC – Mathieu Dulude



Nouvelles du Bureau syndical

CPE Technoflos

Rappelons que, depuis décembre 2012, le SEETS, avec l'appui du SCCÉTS-SEG(1), de l'APÉTS, de AMEÉTS, de l'AÉÉTS, et de la direction du CPE « Technoflos », travaille afin d'augmenter le nombre de places disponibles pour la communauté de l'ÉTS à cette garderie, le nombre actuel étant très largement insuffisant pour répondre à la demande institutionnelle.

Le 31 août dernier, nous vous avions avisé de l'envoi d'une lettre conjointe intersyndicale au directeur général de l'ÉTS. Bonne nouvelle! Suite à cette lettre conjointe envoyée le 7 juillet dernier, les discussions ont repris avec la direction de l'ÉTS.

>> [Consultez la lettre signée](#)

Nous vous tiendrons au courant des développements à ce sujet.



Code de conduite

En septembre 2014, suite au refus de l'Employeur de considérer les divergences relevées par le SEÉTS quant à l'application de la discipline en lien avec le Code de conduite de l'ÉTS, nous avons déposé une pétition dénonçant l'application à multiples vitesses du code, selon le statut de l'employé. Nous avons demandé à ce que l'ÉTS collabore avec le SEÉTS pour trouver des pistes de solutions. **Bonne nouvelle!** Suite au dépôt de cette pétition, les discussions sont devenues beaucoup plus collaboratives avec l'Employeur.

Après avoir vérifié ce qui se fait ailleurs, nous travaillons présentement à l'élaboration d'un mécanisme pour gérer les divers incidents. Cependant, bien qu'il y ait un intérêt mutuel pour ce projet, et que le dialogue reste ouvert avec l'Employeur, nous faisons face à certaines divergences de points de vue quant au mécanisme à adopter. Pour l'instant, nous devons discuter avec les autres associations pour mesurer leur intérêt par rapport à ce projet.

Membres impliqués recherchés

Plusieurs postes sont présentement disponibles au SEÉTS. **Vous êtes du groupe bureau ou métier?** Vous êtes en demande! Votre groupe est actuellement sous-représenté au sein du SEÉTS.

Poste	Nombre
Secrétaire archiviste (Bureau syndical)	1
Comité de griefs	2
Santé-sécurité et hygiène	1
Délégués syndicaux	Plusieurs
Conditions féminine et famille	2
Comité de surveillance	1
Représentant local - Fonds de solidarité	1

S'impliquer au SEÉTS, c'est relever un défi personnel et collectivement bénéfique! À votre demande, vous aurez accès à des formations du SCFP. N'hésitez plus ! [Soumettez votre candidature ou proposez-nous celle d'un collègue.](#)



Mathieu Dulude

Travaille pour vous!





Nouvelles - Responsable de l'information

Sondage Votre charge de travail et ses impacts

Un **nombre record de membres (262)**, soit plus de la moitié de nos membres actifs, ont répondu au sondage *Votre charge de travail et ses impacts* envoyé au mois de novembre, ce qui montre bien l'intérêt des employés de soutien de l'ETS pour cette question.

Les faits saillants :

- Environ 90 % des répondants disent avoir une charge de travail égale ou plus élevée que l'an dernier, avec un niveau de complexité similaire ou plus haute.
- Plus de 40 % des répondants se sentent parfois surchargés, alors que 27 % se disent tout à fait confortables avec leur charge de travail.
- Pour le soutien obtenu dans la réalisation des tâches, il est jugé suffisant par :
 - 77 % des répondants, s'il provient des collègues de travail;
 - 65 % des répondants, s'il provient du supérieur immédiat.
- 78 répondants indiquent avoir ressenti de la détresse psychologique au cours de la dernière année. Lorsque vécue, les répondants indiquent avoir reçu du soutien provenant des collègues de travail (43 %), du supérieur immédiat (19 %), du Programme d'aide aux employés (20 %) ou ne pas avoir reçu d'aide à l'ETS (42 %)¹.
- 67 % des répondants prennent leur heure de diner au complet tous les jours. Cependant, plus de 30 % indiquent plutôt la travailler au moins une fois par semaine, et ce pour plusieurs raisons allant du choix personnel à la surcharge de travail, en passant par l'obligation de participer à des réunions programmées sur les heures de diner.
- Mis à part 23 % des répondants qui ne font jamais de temps supplémentaire, les heures ainsi effectuées sont déclarées en entier dans les feuilles de temps par seulement 37 % des répondants.

Plusieurs commentaires laissés² nous indiquent une compréhension déficiente des horaires de travail (fixe, flexible, variable) et du temps supplémentaire. Pour y remédier, nous envisageons la tenue d'un midi-rencontre sur ce sujet.

>> [Voir les résultats du sondage](#)



Maintenant en ligne

- [Capsule d'information sur les primes offertes à l'ETS](#) (mise à jour)
- [Les listes d'ancienneté](#)

Christine Labonville

Travaille pour vous!

¹ Nous [délégués sociaux](#) peuvent vous aider! N'hésitez pas à communiquer avec l'un d'eux au besoin.

² Les résultats sont présentés sans les commentaires car certains permettent l'identification, plus ou moins précise, du répondant.



Nouvelles de vos comités

Comité de grief

>> [Voir le rapport des griefs pour l'année 2015](#)

La procédure de règlement des griefs

La procédure de griefs est le mécanisme de règlement des conflits découlant de **l'interprétation et de l'application** de notre convention collective. Il nous permet de contester une décision de l'Employeur si celui-ci ne semble pas la respecter ou l'interprète d'une manière qui nous semble contraire à ce qui est inscrit dans notre contrat de travail. En déposant un grief, nous réclamons donc un droit, pour autant que celui-ci soit inscrit dans notre convention.

La discussion patronale-syndicale est la première étape du mécanisme de grief pour régler le différend entre les parties. Ce mécanisme interne a pour priorité l'entente entre les parties, sans recours à des instances externes. À cette étape, il n'y a pas d'obligation de résultat : si les parties n'arrivent pas à s'entendre, elles peuvent soumettre le différend à l'arbitrage de grief et c'est un arbitre qui tranchera la question en fonction du droit inscrit à la convention.

Pour plus d'information sur la procédure de griefs :

>> [Page d'information sur les griefs](#)
>> [Article 14 de notre convention collective](#)

L'importance de la procédure de griefs au SEETS

Quand vient le temps de renouveler notre convention collective, nous connaissons tous l'importance de notre implication. Pourtant, cette implication est tout aussi importante tout au long de la durée de vie de notre contrat de travail, **pour le faire respecter et éviter l'effritement de nos conditions de travail négociées** au fil du temps, depuis la fondation du SEETS en 1987.

Une superbe disposition dans notre convention collective,
si elle n'est pas respectée n'est, finalement, pas si superbe que ça!



Nous sommes l'ÉTS



L'important mandat du respect des articles de la convention est assumé, en grande partie, par le comité de griefs. Actuellement, les deux postes vacants sont assumés par des membres de notre Bureau syndical déjà débordés. **Relevez le défi et impliquez-vous dans ce comité, ou proposez la candidature d'un collègue.** Appuyé par l'exécutif du SEETS et nos conseillers du SCFP, vous pourrez acquérir des connaissances en droit tout en développant vos compétences en gestion et analyse de dossiers*. Il s'agit d'une expérience enrichissante, et... collectivement bénéfique.

>> [Je désire m'impliquer sur le comité des griefs](#)

* Au besoin, des formations sont offertes par le SCFP.



Mathieu Dulude

Travaille pour vous!

Comité de négociation

Le processus de préparation pour la négociation de notre prochaine convention collective se poursuit... **Nous invitons nos membres à participer à une importante étape.** Vous avez **jusqu'au lundi 4 janvier 2016** pour nous faire parvenir vos demandes via le [questionnaire en ligne](#). Nous pourrons ensuite élaborer des revendications fidèles aux préoccupations de nos membres.

Et après?

- Présentation des demandes à l'assemblée générale (28 janvier 2016)
- Rencontres de groupe (février 2016)

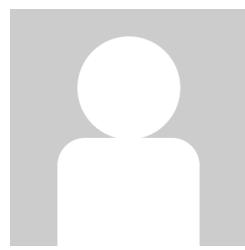
Tous ensemble, travaillons solidairement pour que la prochaine négociation soit un succès!



Tyna Bériault



Mathieu Dulude



Gaston Dumas



Christine Labonville

Travaillent pour vous!



Comité de santé, sécurité et hygiène

Que faire à la survenue d'un accident durant vos heures de travail ? En complément à la page d'information du Bureau de la Santé et de la Sécurité au travail de l'ETS sur le sujet, cette capsule d'information, concoctée par nos représentants, contient plusieurs éléments à considérer lors d'un accident au travail.

>> [Consulter le dépliant d'information](#)

Le saviez-vous?

Code spécial d'absence pour passer un examen de la vue

Saviez-vous qu'une clause de notre convention collective permet aux membres affectés à un travail sur écran de bénéficier d'une banque de temps spéciale pour passer leur **examen annuel de la vue sur les heures de travail?**

Comment faire? Dans votre feuille de temps, choisissez « Autres » de l'onglet « Autres absences », puis inscrivez « Rendez-vous annuel de la vue, point 6.2 de la lettre d'entente no1 » dans la zone de commentaire. L'absence sera autorisée (et payée) sans toucher à votre banque de maladie.

Devons-nous passer des tests psychométriques et/ou d'anglais lors d'une entrevue de sélection à l'ETS?

Cette question a été posée par nos représentants du Comité de relation de travail lors d'une récente réunion. Aux dires de l'Employeur, cette pratique ne serait pas habituelle (test psychométrique) et les résultats ne seraient pas considérés pour l'embauche (test d'anglais). Par conséquent, **nous aimerions être avisés** par nos membres si de tels tests étaient demandés, ou que des questions en anglais étaient posées en entrevue,





Accès à votre dossier d'assurances chez Desjardins

Pour votre information, vous pouvez toujours avoir accès aux renseignements personnels vous concernant contenus au dossier détenu par Desjardins assurance en faisant une demande écrite au Responsable de la protection des renseignements personnels.

Responsable de la protection des renseignements personnels
Desjardins sécurité financière
200, rue des Commandeurs
Lévis (Québec) G6V 6R2

Téléphone : 418 838-8933 (appels locaux) ou 1 877 938-8933 (sans frais)
Télécopieur : 418 833-5985 (appels locaux) ou 1 877 833-5985 (sans frais)
Courriel : renseignements.personnels@dsf.ca

>> [Voir sur le site de Desjardins](#)

La contestation en bloc des affichages se poursuit

Depuis le mois de juin, le SEETS conteste tous les affichages dont les exigences normales demandent une **expérience pertinente à titre de technicien (pour un poste technique) ou professionnel (pour un poste professionnel)**. Ainsi formulées, ces exigences nuisent à la mobilité et à la promotion interne en disqualifiant systématiquement la candidature d'un employé à l'interne appartenant à un autre groupe.

À ce jour, une vingtaine de griefs ont été déposés par notre syndicat à ce sujet.

Nous vous rappelons que, si vous désirez poser votre candidature à l'un ou l'autre des postes affichés, **basez-vous sur les exigences normales de la description officielle de la fonction** (disponible sur l'intranet, section Services des ressources humaines/Votre carrière/ Descriptions de fonctions actualisées).

Vous pensez avoir été lésé lors de l'octroi d'un poste sur lequel vous aviez posé votre candidature? N'oubliez pas que vous détenez le droit de protester. Consulter [notre section des griefs](#) pour connaître la procédure à suivre





Négociation secteur public

Bien que l'ÉTS ne soit pas tenue de suivre le PSG pour les augmentations salariales de ses employés (l'Université de Chicoutimi en étant l'exemple puisque le PSG ne fait plus partie de leur convention collective), l'Employeur suit sans doute attentivement les négociations actuelles du secteur public, les salaires étant au cœur des débats. Dans cette idée, et parce que nous croyons que tous avons droit à un salaire juste et équitable, qui tient compte de l'augmentation du coût de la vie, notre Bureau syndical a récemment signé une résolution de soutien, dans la mesure du possible, des moyens de pression exercés par les employés du secteur public.

>> [Consulter la page Refusons L'austérité \(CSN\)](#)
>> [Pour vous faire sourire](#) (sur notre page Facebook)

Notre Bureau syndical présent au Congrès du SCFP

Le Congrès national du SCFP 2015 a eu lieu du 2 au 6 novembre dernier à Vancouver. Au programme, de nombreuses conférences sur des thèmes variés et la présentation des grandes orientations stratégiques du SCFP 2015-2017. Les deux principaux enjeux : les attaques des gouvernements au système public et le changement climatique. Deux membres de notre Bureau syndical étaient présents pour représenter notre section locale.

>> [Voir le résumé du congrès](#)

À inscrire à votre agenda

Assemblée générale du SEETS « SPÉCIAL NÉGO »

- 28 janvier 2016 – Une invitation officielle suivra

Les jeudis Polos noirs - Un geste solidaire qui a du poids!

- 7 janvier 2016
- 4 février 2016
- 3 mars 2016

Pour questions et commentaires, nous joindre :

Local syndical B-3424
514 396-8800, poste 7914
scfp3187@etsmtl.ca

Politique éditoriale

Les nouvelles de la section locale seront privilégiées.

Conditions de publication : les textes et illustrations doivent :

- être d'intérêt syndical minimal
- être libre de tout propos agressif, raciste, sexiste, homophobe ou méprisant
- ne pas porter atteinte à la vie privée ou à l'intégrité d'une personne

Tout article ou texte nettement antisyndical ou propre à soulever la polémique parmi nos membres ou avec la partie patronale ne sera pas publié. Vous pouvez toutefois faire parvenir vos commentaires et préoccupations par courriel au SEETS.

L'usage du masculin a uniquement pour but d'alléger le texte.

Merci à tous les collaborateurs

Responsable de l'@lizé
[Christine Labonville](#)

