

JOURNAL SYNDICAL Mars 2016



VOS DÉLÉGUÉS ET REPRÉSENTANTS

BUREAU SYNDICAL

Mathieu Dulude, président
Oliver Coutu 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
Sylvain Boucher
Jorge Enrique Prieto

COMITÉ DES GRIEFS

Karina Boisvert
Julie Dassylva

COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL (CRT)

Oliver Coutu Tousignant
Mathieu Dulude
Sylvain Huneault

COMITÉ DU PERFECTIONNEMENT

Tyna Bériault
Fara Thomas

COMITÉ DE CONDITION FÉMININE ET FAMILLE

Ehnia Fekrache
Fatima Zahra Mrabet

COMITÉ DE SANTÉ, SÉCURITÉ ET HYGIÈNE

Sarah Bessette
Vacant

COMITÉ DE FRANCISATION – Fara Thomas

DÉLÉGUÉS SOCIAUX

Tyna Bériault
Bruno Bussiès
Denis Levasseur
Sylvie Montbleau

DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

(plusieurs postes vacants)

Manon Côté Olivier Dubreas
Daniel Choinière Sandrine Reymond

FONDS DE SOLIDARITÉ – Vacant

CA DE L'ÉTS – Christine Labonville

CA FDETS – Alexandre Goulet

CIRAC – Daniel Choinière

CRAC – Mathieu Dulude

Nouvelles du Bureau syndical

La valorisation des ressources internes mises en péril par les pratiques de dotation de l'ÉTS

Une politique de dotation tournée vers ses ressources internes est, selon plusieurs spécialistes en ressources humaines, un élément primordial à la motivation et la mobilisation du personnel en contribuant à créer un climat stimulant où chaque individu sait que l'Employeur reconnaît ses aptitudes, ses connaissances et son potentiel et qu'il est soutenu dans ses efforts de cheminement de carrière. Nous retrouvons ce principe de base clairement énoncé [dans ce document](#) déposé sur l'intranet du Service des ressources humaines de l'ÉTS¹.

L'esprit de notre convention reflète d'ailleurs ce fait, entre autres par ses articles visant à favoriser la mobilité et la promotion interne des employés. Concrètement, ces articles, conclus paritairement avec l'Employeur depuis la toute première convention en 1987, prévoient **de considérer prioritairement le bassin d'employés à l'interne, pour favoriser leur cheminement de carrière, avant d'embaucher à l'externe.**

Un retour en arrière

De 1979 jusqu'à l'accréditation du SEÉTS en 1987, les conditions de travail des employés de soutien de l'ÉTS étaient régies par un protocole qu'un comité interne essayait de faire respecter. L'arbitraire de l'Employeur dans l'octroi des postes est une des raisons majeures qui a motivé les employés à se regrouper et à former un syndicat (à l'époque, on lui reprochait notamment ses pratiques de népotisme²).

¹ https://intranet.etsmtl.ca/intradm/DG/SG/RH/Mot_directeur.pdf (récupéré au mois de janvier 2016)

² En politique, le népotisme est caractérisé par les faveurs qu'un individu au pouvoir montre envers sa famille ou ses amis, sans considération du mérite ou de l'équité, de leurs aptitudes ou capacités.

Depuis plusieurs années, l'Employeur tend à revenir à ses anciennes pratiques et contourne l'idéal convenu dans notre contrat de travail. Comment?

- En appliquant des exigences normales trop restrictives qui figent les employés à l'interne dans leur fonction;
- En abusant de la notion de projet temporaire, qui est en général bien plus une pratique budgétaire pour l'Employeur qu'un réel besoin spécifique, pour une durée déterminée;
- En abusant de la disposition qui lui permet de contourner les affichages internes, par des postes temporaires de moins de 10 mois (art 12.03);
- En ne respectant pas les règles relatives aux affichages et à l'octroi des postes, prévues à la convention.

Aujourd'hui en 2016, on doit faire un retour aux sources. Contrairement à la situation en 1987, nous ne partons pas de zéro, nous avons déjà une convention collective, nous avons des dispositions qui encadrent les affichages et l'octroi des postes.

L'intention qui doit être interprétée de notre convention actuelle, qui est le fruit de plusieurs négociations, est claire : le développement et l'expertise de l'interne doivent être favorisés avant d'aller à l'externe.

*Il existe une foule de
raisons pour embaucher
une personne qui n'a pas
d'ancienneté à l'ÉTS.*

En voici une:

⋮


*Pour L'ÉTS,
On est comme un ...*



*on perd de la valeur
avec les années !!!*

Affiche provenant de la campagne de sensibilisation sur la promotion (déficiente) des employés de l'ÉTS à la fin des années 90.

La question de base demeure toutefois : pour quelles raisons la pratique de dotation actuellement effectuée à l'ÉTS pour le recrutement des employés de soutien est-elle autant tournée vers l'externe? L'herbe est-elle vraiment toujours aussi belle chez le voisin? L'Employeur ne serait-il pas gagnant en recrutant parmi son personnel? Il pourrait en ressortir :

- 
- un effet positif sur le climat de travail, en diminuant les frustrations vécues
 - une motivation et mobilisation accrue du personnel
 - une plus grande efficacité, car l'Employeur connaît les candidats à l'interne, des employés qui connaissent déjà l'ÉTS, son fonctionnement et sa culture organisationnelle.
 - une cohérence entre le fait de payer les activités de perfectionnement de son personnel et la possibilité de pouvoir accéder à des promotions.

Mesures prises

Afin de faire respecter l'idéal inscrit dans notre convention collective et assurer la promotion et la mobilité interne des employés, nous avons:

- déposé des griefs concernant les affichages (exigences normales trop restrictives, qui ne respectent pas les descriptions de fonctions officielles);
- déposé des griefs pour contester la création de faux projets spécifiques;
- avisé l'employeur (à l'automne 2015) qu'à partir de la nouvelle année budgétaire, les demandes de prolongations pour la 3^e année des projets temporaires seront systématiquement refusées à moins que leur nature temporaire soit clairement démontrée;
- référé à un arbitre de griefs l'interprétation des articles 11.00 et 12.00, pour lesquelles nous avons des mécontentements d'interprétation avec l'Employeur.

Plusieurs autres moyens sont également envisagés pour rappeler à l'Employeur l'idéal convenu dans notre contrat de travail, une entente prise par les deux parties qui s'engagent à l'appliquer.

Retour sur le rapport du Vérificateur général du Québec concernant la rémunération des cadres de l'UQ

Un bref retour sur le [rapport du Vérificateur général du Québec](#) (VGQ) concernant la rémunération des cadres du réseau de l'Université du Québec et le communiqué de la direction générale de l'ÉTS en réaction à ce rapport, envoyé par courriel le 25 février dernier.

Nous sommes en accord avec la direction de l'ÉTS, quand elle dit que les responsabilités des cadres et de l'ensemble du personnel se sont élargies et complexifiées depuis 2010, c'est d'ailleurs le constat que nous pouvons tirer de notre sondage sur votre charge de travail et ses impacts que nous avons publié dans [l'édition de décembre 2015 de l'@lize](#).

Par contre, quand la direction tente de se justifier en affirmant que les bonifications de la rémunération des cadres, soulignées par le VGQ dans son rapport, est une « démarche d'équité avec les différentes conventions collectives en vigueur », devons-nous en comprendre que la direction de l'ÉTS considère la rémunération de ses cadres est inéquitable par rapport à celle des employés de soutien de l'ÉTS? Nous invitons la direction de l'ÉTS à prendre du recul et à bien analyser la rémunération et les conditions de travail des employés de soutien versus les leurs.

Nous constatons que l'Employeur a les moyens de bonifier les conditions de travail de ses employés, nous sommes donc face à un employeur qui a le choix d'être un « employeur de choix ». **La Négociation 2016 sera pour l'ÉTS l'occasion idéale de nous démontrer sa réelle intention d'être un employeur de choix.**

Élections au Conseil provincial du secteur universitaire (CPSU)

Pour mieux représenter le secteur universitaire au sein de notre centrale syndicale, le SCFP-Québec, j'ai accepté d'assumer le mandat de vice-président du Conseil provincial du secteur universitaire (CPSU).

Le CPSU regroupe 18 syndicats du secteur universitaire au SCFP-Québec. Il regroupe la majorité du personnel professionnel, technique, métier, bureau ainsi que des chargés d'encadrement et chargés de cours. L'objectif de ce regroupement est de constituer, au sein même du SCFP, un poids politique dans le but de mieux défendre les intérêts des membres que nous représentons. De plus, réunies en comité de liaison trois fois par année, les personnes déléguées discutent de différents sujets concernant le secteur universitaire pour y partager nos réalités, problèmes, stratégies et solutions.

Il ne s'agit pas d'un mandat à temps plein, par conséquent je continuerai d'assumer mon mandat de président au SEÉTS.

>> [Faites-nous part de vos commentaires!](#)



Mathieu Dulude

Travaille pour vous!



Nouvelles - Responsable de l'information

Maintenant en ligne

- [Capsule d'information sur les vacances à l'ÉTS](#) (mise à jour)
- [Barème des frais de déplacement de l'ÉTS](#)



Christine Labonville

Travaille pour vous!

Nouvelles de vos comités

Comité de francisation

Dans le but d'informer, de sensibiliser et d'impliquer nos membres sur l'utilisation de la langue au travail, nous vous invitons à prendre connaissance la [Politique linguistique de l'ÉTS](#).

Envie d'en savoir plus ?

>> [Version intégrale de la Charte de la langue française](#)

Vous avez une plainte à adresser en lien avec l'utilisation de la langue française à l'ÉTS?

>> francisation_scfp3187@etsmtl.ca



Fara Thomas

Travaille pour vous!



Nouvelles représentantes au comité de grief

Depuis le 3 mars dernier, deux nouvelles membres siègent au comité de griefs. Mmes Karina Boisvert et Julie Dassylva pourront répondre à vos questions si vous désirez déposer un grief. À titre de rappel, un grief peut être déposé lorsqu'il y a un désaccord relatif à l'interprétation ou à l'application de notre convention collective. Pour plus de détails, cliquez [ici](#).



La négociation 2016 est officiellement commencée!

L'avis de négociation a été envoyé à l'Employeur le 6 février dernier. Nous élaborons présentement le cahier de demandes qui sera présenté en assemblée générale le 26 avril et voté le 28 avril 2016. **Votre présence à ces assemblées est extrêmement importante** pour envoyer un message clair de solidarité. Notez dès maintenant ces dates à votre agenda!

Pourquoi dois-je être présent aux assemblées?

En période de négociation, notre force est fortement proportionnelle à la mobilisation des membres. Un fort taux de participation permet :

- de nous présenter devant l'Employeur avec des demandes crédibles;
- de montrer à l'Employeur que nos demandes sont importantes;
- et surtout, d'être persuasifs en augmentant notre force auprès de l'Employeur.

Si je suis absent, est-ce sans conséquence?

Non! Chaque absence aux assemblées et aux activités de mobilisation a un impact important sur le groupe en affaiblissant la portée des actions. **Plus il y a de membres dans la masse silencieuse, plus l'Employeur est fort.** Pour lui, chaque membre absent est un membre « désengagé » avec une force nulle pour la partie syndicale. Pour lui, « Qui ne dit rien, consent ».

>> [L'importance de votre présence expliquée](#)

Chaque membre influence la réussite du processus de négociation. Donc :

- Soutenez notre comité de négociation
- Participez aux assemblées et aux activités de mobilisation
- Convincez vos collègues de l'importance de participer et d'être mobilisés.

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



Tyna Bériault



Mathieu Dulude



Gaston Dumas



Christine Labonville

Travaillent pour vous!

Le saviez-vous?

Diagnostic médical et arrêt de travail

Votre médecin vous prescrit un arrêt de travail? Pour recevoir les montants prévus à l'article 21.06 de notre convention collective, **assurez-vous que le diagnostic est bien inscrit sur votre certificat médical**. Autrement, l'Employeur pourrait refuser de vous verser les sommes dues.

Bien que jugée parfois intrusive, la jurisprudence majoritaire reconnaît, à l'heure actuelle, que tout employeur est en droit de réclamer un certificat médical qui mentionne la nature de la maladie ou de l'accident (diagnostic) pour s'assurer que son employé est bel et bien dans une situation invalidante. Toutefois, pour des raisons de confidentialité et de respect de la vie privée, plusieurs médecins sont réticents à l'inscrire. **Il faut souvent en faire la demande.**

À inscrire à votre agenda

Assemblées générales du SEÉTS « SPÉCIAL NÉGO »

Invitation officielle à venir

- **26 avril 2016**
Présentation du cahier de charges et discussions
- **28 janvier 2016**
Rencontre finale et vote (cahier de charges)

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

- 7 avril 2016
- 5 mai 2016
- 2 juin 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 SEÉTS.

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

Merci à tous les collaborateurs

Responsable de l'@lize
[Mathieu Dulude](mailto:Mathieu.Dulude@etsmtl.ca)