

## JOURNAL SYNDICAL Octobre 2016



### VOS DÉLÉGUÉS ET REPRÉSENTANTS

#### BUREAU SYNDICAL

Mathieu Dulude, président  
Oliver Coutu Tousignant, vice-président  
Marie-Ève Robitaille, 2<sup>e</sup> vice-présidente  
Christine Labonville, resp. de l'information  
Sylvie Montbleau, secrétaire-trésorière  
Tyna Bériault, secrétaire-archiviste

#### COMITÉ DE NÉGOCIATION

Tyna Bériault  
Gaston Dumas  
Christine Labonville

#### COMITÉ D'ÉVALUATION

Olivier Dubreas  
Martin Faucher  
Marie-Ève Robitaille

#### COMITÉ DE SURVEILLANCE

Sylvie Brière  
Sylvain Boucher  
Jorge Enrique Prieto

#### COMITÉ DES GRIEFS

Karina Boisvert  
Julie Dassylva

#### COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL (CRT)

Mathieu Dulude  
Oliver Coutu Tousignant  
Marie-Ève Robitaille

#### COMITÉ DU PERFECTIONNEMENT

Tyna Bériault  
Fara Thomas

#### COMITÉ DE SANTÉ, SÉCURITÉ ET HYGIÈNE

Sarah Bessette

#### DÉLÉGUÉS SOCIAUX

Tyna Bériault  
Bruno Bussièrès  
Patrick Gamache  
Sylvie Montbleau

#### DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

Roberto Avelar  
Olivier Dubreas  
Pascal Paré  
Martine Seignabou

CA DE L'ÉTS – Christine Labonville

CA FDETS – Alexandre Goulet

CIRRAC – Daniel Choinière

CRAC - Mathieu Dulude

## Nouvelles du Bureau syndical

### Retour sur la présentation des résultats du sondage Aon Hewitt de l'ÉTS

Comme plusieurs d'entre vous, le 29 septembre dernier, nous avons assisté à la rencontre de l'ÉTS/Aon au sujet des résultats du sondage fait auprès des employés dans le cadre de la démarche « Employeur de choix Aon » entreprise par l'ÉTS.


Alors que la Direction s'est dit surprise des résultats pour le moins décevants, cela n'a pas été notre cas, car ils reflètent bien ce que nous affirmons depuis nombreuses années, soit que les pratiques et la philosophie de dotation en place a un effet de démobilisation important en nuisant à la mobilité interne et au développement professionnel de nos membres. Cette problématique a d'ailleurs été discutée de nombreuses fois en Comité de relations de travail et à travers de nombreuses communications avec l'Employeur.

Aussi, nous déplorons que cette présentation, qui se devait d'être objective et dépourvue de tout parti pris, ait contenu des remarques et interprétations que nous, et le comité de négociation, considérons comme un **moyen de l'Employeur pour légitimer des demandes patronales dans le cadre du renouvellement de notre convention collective.**

Selon Aon, pour être conforme à la volonté des employés(es), l'ÉTS devrait :

- revoir les octrois de poste à l'ancienneté (36 % des postes actuels);
- faire des évaluations de rendements;
- ne pas se préoccuper des demandes salariales.

Durant la présentation, la direction de l'ÉTS en complicité avec Aon ont essayé de nous mettre des mots dans la bouche en prétendant que : nous voulons des évaluations de rendement et ne désirions plus d'octrois de postes à l'ancienneté. Pour ce qui est de nos salaires? Bah! Ce n'est pas important puisque personne n'est jamais satisfait!



Pour nous, utiliser une rencontre formelle pour glisser ses demandes comme s'il s'agissait de celles des employés(es) démontre un manque de respect. Et, quand la direction et la représentante d'Aon s'en prennent à la notion de l'ancienneté dans l'octroi des postes, ils mettent leur grain de sel dans le processus de négociation actuellement en cours.

L'octroi des postes internes à la compétence et l'évaluation du rendement ont un point en commun, c'est l'arbitraire patronal (et, nous le savons, les pratiques actuelles de dotation par la compétence ne favorisent pas la mobilité interne et à l'accès aux groupes techniques et professionnels!).

## Une démarche au service de l'Employeur

La démarche faite par l'ÉTS dans le cadre du palmarès « Employeur de choix Aon »<sup>1</sup> répond aux besoins de l'Employeur afin d'améliorer le rendement et ses performances d'affaires. Cette démarche est un produit d'Aon Hewitt, une multinationale de service-conseil, ou plus précisément dans le présent cas, d'un sous-traitant dans le domaine de la gestion de ressources humaines.

Aon n'est pas une firme indépendante et impartiale. L'ÉTS, est ici, tout bonnement un client d'Aon. Le but de la démarche vise à répondre à des objectifs Employeur.

Voici d'ailleurs ce que devraient être les objectifs de la démarche présentés sur le site web d'Aon<sup>2</sup> :


### **C'est clair : la démobilisation de vos employés nuit à votre organisation.**

C'est un fait établi. [...], nous savons qu'un niveau de mobilisation élevé des employés mène à :

- De meilleurs rendements et résultats d'affaires
- Une fidélisation accrue des employés et un meilleur moral
- Un service à la clientèle amélioré
- Une diminution de l'absentéisme
- Un meilleur état de santé du personnel
- Une réduction du stress lié au travail

<sup>1</sup> [http://www.aon.com/canada/fr/products-services/human-capital consulting/consulting/best\\_employers/index.html](http://www.aon.com/canada/fr/products-services/human-capital consulting/consulting/best_employers/index.html) (récupéré le 15 octobre 2016)

<sup>2</sup> [http://www.aon.com/canada/fr/products-services/human-capital consulting/consulting/best\\_employers/bes\\_why\\_it\\_matters\\_fr.html](http://www.aon.com/canada/fr/products-services/human-capital consulting/consulting/best_employers/bes_why_it_matters_fr.html) (récupéré le 15 octobre 2016)



Si nous jetons un coup d'œil au [palmarès Employeurs de choix Aon pour le Canada](#), nous constatons que les Restaurants McDonald se positionnent dans le top 15 au cours des dernières années (5<sup>e</sup> position en 2011!). Vous conviendrez que si des « McJobs » peuvent qualifier un employeur comme Employeur de choix Aon, nous pouvons sérieusement nous questionner sur la crédibilité de ce palmarès.

## À savoir sur la question des octrois de poste

La question des octrois de postes à l'interne représente **environ 20%** de notre [cahier de demandes](#) adopté démocratiquement lors de l'assemblée générale du 28 avril dernier. La grande majorité de ces demandes ne sont, en fait, **que des moyens pour faire respecter les articles liés à la dotation et la mobilité interne et faire cesser les pratiques actuelles de l'Employeur qui ne respectent pas l'esprit de la convention collective**. D'ailleurs, la création du SEÉTS en 1987 était justement une réaction visant principalement à limiter l'arbitraire de l'Employeur dans l'octroi des postes<sup>3</sup>.

**64 % des postes couverts par le SEÉTS sont actuellement octroyés à la compétence**, soit depuis la convention de 2008 pour le groupe technique et depuis belle lurette pour le groupe professionnel. C'est donc dire que **seulement 36 % des postes sont octroyés à l'ancienneté**, soit ceux des postes des groupes Métiers et services et Bureau.

L'octroi des postes à l'ancienneté ne signifie pas incompétence. En fait, c'est le meilleur moyen d'éviter l'arbitraire patronal dans l'octroi des postes ou d'autres conditions de travail. L'ancienneté, c'est une norme objective et mesurable, qui permet de s'assurer que les postes sont octroyés équitablement. **Tous sont soumis à une période d'essai où ils peuvent faire leurs preuves et démontrer leurs capacités à remplir la fonction.**

## En résumé

Si l'ÉTS veut être un employeur de choix certifié par ses propres employés, nous avons plusieurs recommandations intéressantes dans notre cahier de demandes.

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



**Mathieu Dulude**

*Travaille pour vous!*



<sup>3</sup> <https://seets.wordpress.com/a-propos/historique> (récupéré le 15 octobre 2016)

## Nouvelles de vos comités

### Comité de négociation

Voici un bref récapitulatif des différentes étapes franchies depuis le début de l'année 2016.

- **28 janvier** : présentation des résultats du sondage aux membres en assemblée générale.
- **8 au 18 février** : tenue de 8 rencontres-midi avec les membres.
- **26 avril** : présentation du cahier de demandes aux membres en assemblée générale.
- **28 avril** : adoption du cahier de demandes à 99% en assemblée générale.
- **25 mai** : dépôt du cahier de demandes auprès de l'Employeur.
- **21 juin** : rencontre avec l'Employeur qui désire des précisions sur nos demandes.  
À sa suggestion, il a été décidé d'aborder les différentes demandes par bloc.
- **21 septembre** : début des discussions sur le premier bloc : dotation et mobilité interne.
- **21 octobre** : poursuite des discussions sur le premier bloc. L'Employeur a déposé ses propositions et demandes. Disons que nous n'avons pas été surpris du contenu et des enjeux majeurs s'y retrouvent.

Cela étant dit, nous n'avons toujours pas reçu l'ensemble des demandes de l'Employeur et lui avons spécifié clairement que nous nous attendions à recevoir son dossier complet à notre prochaine rencontre prévue le 3 novembre prochain.

Pour faire un succès de cette négociation, nous devons tous être conscient que :

- ✓ Plus notre mobilisation sera **importante et visible**, plus nous aurons de **chance d'obtenir des gains**.
- ✓ Notre rôle est de vous représenter à la table de négociation. **Le vôtre** est de nous fournir **le pouvoir nécessaire** à notre crédibilité. Sans membre derrière nous, nous n'obtiendrons rien.
- ✓ **La réussite de la négociation est** donc, d'abord et avant tout, **entre les mains de tous les membres**, par le message de solidarité que nous enverrons

*Tous ensemble, soyons mobilisés pour que notre négociation soit un succès!*



Tyna Bériault



Mathieu Dulude



Gaston Dumas



Christine Labonville

*Travaillent pour vous!*





## Comité de santé, sécurité et hygiène

### Je me blesse au travail, que dois-je faire?

#### Se soigner

Bien naturellement la première étape est de vous soigner...

- Blessure mineure : rendez-vous à la sécurité pour recevoir les premiers soins.
- Blessure majeure : composez le 55 à partir d'un téléphone de l'école. C'est une ligne d'urgence avec la sécurité. Ils s'occuperont d'appeler les services de secours et les dirigeront à leur arrivée.

#### Informers

Dans la mesure du possible, informer rapidement votre gestionnaire si vous devez quitter.

#### Déclarer

Toujours déclarer nos accidents de travail auprès de la sécurité. Parfois, cela peut paraître anodin, mais cette déclaration pourrait s'avérer très utile si des complications survenaient.

#### Transport

Sachez que, si vous êtes blessé sur les lieux du travail, pendant votre travail, l'Employeur s'occupe des frais de transports en ambulance.

### Ma santé mentale

En tant qu'employé de l'ÉTS, nous bénéficions du programme d'aide confidentiel [POSACTION](#).

Le numéro de contrat d'assurance collective est le F-2536 et le numéro de certificat est votre numéro d'assurance sociale. Ces numéros doivent être fournis pour confirmer votre éligibilité au programme lors de votre appel au 1-800-361-9569.

Pour le soutien par un psychologue, on vous demandera votre lieu de résidence pour vous référer à un psychologue le plus près de chez vous. Le psychologue choisi, il communiquera avec vous pour prendre rendez-vous. Si jamais vous sentez qu'il n'y a pas de chimie avec le psychologue, vous pouvez demander à POSACTION de vous référer à un autre.

### Mon comité

Nous pouvons vous aider de plusieurs façons. Il ne s'agit pas juste d'un comité axé sur la prévention et des accidents de travail. Le thème est très large quand on parle de SANTÉ, SÉCURITÉ ET HYGIÈNE. N'hésitez pas à [communiquer avec nous](#) et, ensemble, nous tenterons de trouver une solution à votre difficulté.

Dans le prochain Alizé, nous vous parlerons de CNESST et d'assurances.



## À inscrire à votre agenda

Invitation spéciale aux professionnels de l'ÉTS

**Le temps supplémentaire – Mythes versus convention collective**

Pour démystifier le tout et vous donner l'heure juste, le SEÉTS invite tous les professionnels de l'ÉTS à une rencontre-midi :

**Date :** 30 novembre 2016

**Heure :** 12 h à 13 h 30

**Lieu :** Salon des employés, local B-4504

>> [Voir l'invitation](#)

>> [Inscription](#)

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

- 3 novembre 2016
- 1 décembre 2016
- 5 janvier 2017
- 2 février 2017

### Pour questions et commentaires, nous joindre :

Local syndical B-3424  
514 396-8800, poste 7914  
[scfp3187@etsmtl.ca](mailto: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  
[Christine Labonville](#)