

## JOURNAL SYNDICAL

Novembre 2021



### CONSEIL SYNDICAL

#### BUREAU SYNDICAL

Président - Mathieu Dulude  
Vice-présidente - Marie-Ève Robitaille  
Vice-présidente adjointe - Tyna Bérault,  
Responsable information - Christine  
Labonneville  
Secrétaire-arch.-trésorière – vacant

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

Tyna Bérault  
Mathieu Dulude  
Marie-Ève Robitaille

#### COMITÉ DES GRIEFS

Patrick Marques-Coelho

#### COMITÉ DE NÉGOCIATION

Patrick Marques Coelho  
Catherine Wakil  
Olivier Bouthot  
Benoit Bérubé

#### COMITÉ D'ÉVALUATION

Aicha Aoufoussi  
Romy Schlegel

#### COMITÉ DU PERFECTIONNEMENT

Dominique Cadieux (intérim)  
Émilie Giroux  
Natasha Joseph

#### COMITÉ DE SANTÉ, SÉCURITÉ ET HYGIÈNE

Olivier Bouthot

#### COMITÉ DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

<b>Métiers et service</b>	<b>Technique</b>
Antoine-Georges Chabarekh	Jonathan Auger Mohamed Bensiyd
Patrick M. Coelho	Olivier Dubreas
<b>Bureau</b>	Fara Thomas
Ehnia Fekrache	<b>Professionnel</b>
Fatima-Zhara Mrabet	Mohamed Triss
Fofana Sirandou	
Catherine Wakil	

#### COMITÉ DES DÉLÉGUÉS SOCIAUX

Aurélie Angrignon-Atkins  
Fara Thomas

#### REPRÉSENTANTS

CA ÉTS – Caroline Grgis  
CIRRAC /CRAC - Nancy Lavoie

#### COMITÉ DE SURVEILLANCE (HORS CONSEIL)

Lucie Denis  
Jorge Enrique Prieto

## NÉGO 2022 – C'EST COMMENCÉ!

Quatre de nos collègues ont accepté le mandat de négocier notre prochaine convention collective qui viendra à échéance le 31 mars 2022. Pour les soutenir, nous devons tous prendre conscience que la réussite de ce mandat n'est possible que si chacun d'entre nous prenons **notre part de responsabilité** dans le déroulement du processus de renouvellement.

Comment? En posant des actions concrètes à chacune des étapes.

- **Impliquons-nous activement dans les étapes de préparation et d'acceptation du cahier de charges**, bien sûr, pour faire part de nos attentes et besoins, mais également pour que nos demandes soient crédibles, collectives et convaincantes auprès de l'Employeur. Une forte majorité de membres qui remplissent le sondage pour l'élaboration du cahier des demandes démontre une mobilisation et un intérêt des membres.
- **Participons activement aux assemblées générales**. Si chacun(ne) de nous amène deux autres membres aux prochaines assemblées, nous aurons un taux de participation respectable qui enverra un message clair à l'Employeur. Nous aurons alors un plus grand pouvoir de persuasion.
- **Impliquons-nous dans les activités de mobilisation**, ce sont nos meilleurs arguments, les plus puissants pour faire la différence. Une fois les demandes syndicales et patronales déposées, les arguments exposés, et les positions patronales et syndicales bien campées, ce ne sont pas les talents oratoires des négociateurs qui font la différence, c'est **l'appui des membres, un point c'est tout**.

**Le résultat d'une négociation est fortement**

**proportionnel à la force du nombre que nous pouvons mobiliser.**

NOUS, ce n'est pas juste le conseil syndical, c'est nous tous.

**Si « Nous sommes l'ÉTS », nous sommes aussi le SEETS.**

## SONDAGE NÉGO 2022

Un immense MERCI aux 340 personnes qui ont répondu au sondage au cours des deux premières semaines de novembre.

### Réponses à certains commentaires reçus

#### Assurance soins dentaires et lunettes

Plusieurs demandes concernaient les assurances collectives, notamment l'ajout d'une couverture pour les soins dentaires et les lunettes. Cependant, nos assurances collectives sont négociées par le **Cartel intersyndical des régimes de retraite et d'assurances collectives (CIRRAC)**, un regroupement intersyndical de tous les syndicats d'employés du réseau de l'[Université du Québec](#). Par conséquent, ces demandes sont hors du mandat du Comité de négociation du SEÉTS avec l'ÉTS.

Notre représentante syndicale au CIRRAC est au fait des demandes. Soyez-en assuré.

#### Télétravail

Sans surprise, le télétravail ressort de manière importante dans les résultats du sondage. Il est d'ailleurs le mot-clé qui ressort le plus parmi tous les commentaires reçus. Le télétravail est et continuera d'être une réalité dans nos conditions de travail.

Pour votre information, les commentaires reçus au sujet du télétravail seront transmis au Comité conciliation travail-vie personnelle (CTVP)<sup>1</sup>. Ce comité paritaire a travaillé notamment sur les projets d'implantation du nouvel horaire variable et de l'horaire d'été. Il travaille actuellement sur le projet de pérennisation du télétravail à l'ÉTS (sur lequel tous les cadres et les employés ont été consultés)<sup>2</sup>.

**Bon à savoir :** Parmi les sections locales membres du [Conseil provincial du secteur universitaire \(CPSU\)](#), l'ÉTS est le seul endroit parmi les universités où Syndicat et Employeur travaillent **en collaboration** pour l'implantation du télétravail. Ailleurs, l'Employeur a imposé ses conditions de manière unilatérale. Nos collègues doivent donc prendre des recours juridiques pour forcer la négociation des modalités d'implantation.

Même si cela peut sembler long, miser sur une approche collaborative entre l'ÉTS et le SEÉTS pour l'implantation du télétravail à l'ÉTS est une manière de s'assurer d'un résultat durable.



<sup>1</sup> Le comité CTVP est composé de Marie-Hélène Desjardins (SRH), Tyna Bériault (SEÉTS), Myriam Bergeron-Fournier (SRH) et Mathieu Dulude (SEÉTS).

<sup>2</sup> Les résultats du sondage paritaire sur le télétravail de l'été 2021 vous ont été envoyés par courriel le 3 novembre dernier.





## Et maintenant ?

Au début de 2022, le Comité de négociation rencontrera les différents groupes<sup>3</sup> pour encore mieux connaître et préciser vos préoccupations et intérêts au sujet de vos conditions de travail. Par la suite, les nombreux commentaires seront compilés et serviront à la conception du cahier de demandes.

- La présentation de ce cahier sera faite aux membres avant la date d'échéance de notre convention collective (31 mars 2022). Nous pourrons alors tous voter pour ou contre son adoption.

## LE SAVIEZ-VOUS?

### Manque de reconnaissance dans l'attribution des promotions et de mutations

Malgré ses prétentions contraires, nous constatons que l'Employeur<sup>4</sup> ne favorise pas ses employés internes dans l'attribution des promotions à l'ÉTS. Se faisant, il manque de reconnaissance envers ses employés qui :

- Connaissent bien l'ÉTS;
- Font preuve de loyauté et de dévouement depuis souvent plusieurs années;
- Ont démontré leurs compétences et leur capacité à s'adapter.

### Bref, des employés qui participent aux succès de l'ÉTS!

En effet, le Service des ressources humaines (SRH) semble appliquer la convention collective au gré de ses caprices, ou plus précisément, au gré des caprices des cadres pour qui le SRH travaille. Entre autres, nous notons les pratiques suivantes de la part de l'Employeur :

- Zèle dans l'application de la convention, quand c'est à son avantage;
- Grande latitude dans l'application de la convention, quand c'est à son avantage;
- Contournements et réinterprétations de la convention collective et de la pratique;
- Implantation de nouvelles pratiques dans les processus d'octroi des postes ou affectations qui ajoutent des barrières supplémentaires aux employés de l'interne (ex. tests de présélection);
- Manque de considération particulière pour les candidatures provenant de l'interne : elles sont traitées comme de simples numéros;
- Favorisation des candidatures externes au détriment des employés de l'ÉTS;
- Transformation de plusieurs postes du groupe Bureau en postes techniques, pratique qui permet, notamment, de ne pas tenir compte de l'ancienneté dans l'octroi des nouveaux postes.



<sup>3</sup> Bureau, Métiers & Services, Technique, Professionnel, SOS-Recherche

<sup>4</sup> Le qualificatif Employeur, représente ici la Direction de l'ÉTS, les cadres et le Service des ressources humaines (SRH).

# Nous sommes l'ETS



Nous constatons également que l'Employeur ferme parfois les yeux sur des cas de favoritisme et de copinage dans l'octroi de certains postes, syndiqués ou non.

## Encore plus absurde

Plusieurs employés ont obtenu des diplômes universitaires, collégiaux ou professionnels par le biais des sommes allouées au [perfectionnement](#) (1.2% de la masse salariale), budget que l'ETS met à la disposition de ses employés pour accroître leurs connaissances et favoriser leur parcours professionnel. Par contre, bien que ces formations soient payées par l'ETS, les gens doivent très souvent se résigner à aller travailler ailleurs pour acquérir l'expérience pertinente nécessaire pour répondre aux exigences normales du poste convoité.

En plus d'être un gaspillage de fonds publics, cette pratique est absurde dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre. De plus, une détresse psychologique est bien présente à l'ETS due à [la perception d'injustice à l'égard de l'attribution des promotions](#), l'importante surcharge de travail vécue par nombreux d'entre nous, occasionnée, entre autres, par les non-remplacements (retraite, arrêt de maladie, etc.) et la formation à donner, beaucoup plus importante, aux employés provenant de l'externe.

## Actions prises par le SEETS à ce jour

- Dépôt de 23 griefs contestants des exigences qui vont au-delà de la description de fonction;
- Deux griefs seront en arbitrage le 25 janvier 2022. Selon notre position, l'Employeur a contourné la convention pour octroyer des postes sans affichage.
- Deux autres griefs seront entendus par un arbitre le 13 avril 2023. Ces griefs dénoncent l'interprétation tordue de l'article 11.08 b) par l'Employeur qui met directement en concurrence les candidatures internes et externes pour des postes des groupes Technique et Professionnel.
- Dépôt de quatre griefs concernant la nouvelle pratique du SRH, qui est de faire passer des tests de présélection aux employés de l'ETS, ajoutant par le fait même, une nouvelle étape au processus prévu à la convention. Nous sommes actuellement en discussion avec le SRH au sujet de ces griefs.

Sachez-le : avec cette nouvelle pratique, même si vous répondez parfaitement aux exigences normales du poste, vous devez obtenir au moins 60 % au test de présélection pour que votre candidature soit retenue et que vous puissiez passer aux autres étapes (entrevue, test de compétences, etc). Sans cette note de passage, votre candidature sera tout simplement rejetée.

Rappelons que la convention prévoit une période d'essai de 60 jours travaillés. Ce qui laisse amplement le temps au gestionnaire de valider la capacité de la personne.





Un des chantiers de la prochaine Négo sera fort probablement de corriger la convention afin de reconnaître davantage les compétences des employés de l'ÉTS et favoriser la mobilité interne.

## Climat de travail au SGAI

Le climat de travail au Service de la gestion des actifs immobiliers (SGAI) est problématique depuis un bon moment. De causes multifactorielles, il n'en reste pas moins que le climat est malsain pour les personnes qui y travaillent.

Sans en être la seule raison, le fait que les employés du groupe Métiers & Services ont été principalement les seuls à devoir travailler exclusivement en présentiel, et ce même au plus fort du confinement, a fortement nuit au climat déjà fortement effrité.

Pour essayer de trouver des pistes de solution, le SEETS et l'Employeur, via le SRH, ont opté pour une approche collaborative et sont à mandater paritaire une firme externe (donc impartiale) pour faire une étude du climat de travail au SGAI et nous soumettre des recommandations.

Nous pensons que ce type d'intervention paritaire, peu usuel et assez novateur, sera plus efficace que la méthode traditionnelle pour régler la problématique, particulièrement au niveau de la mise en place de solution qui demandera certainement l'aval des SRH et de la Direction.

## Rappel : Diagnostic médical et arrêt de travail

Votre médecin vous prescrit un arrêt de travail? Nous vous rappelons que, pour recevoir les montants prévus à l'[article 21.06](#) de notre convention collective, vous devez fournir un **certificat médical** avec un **diagnostic** inscrit dessus. 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. Ceci est d'autant plus vrai qu'à l'ÉTS, l'Employeur assume le rôle d'assureur au cours des 28 premiers jours calendrier.

Pour des raisons de confidentialité et de respect de la vie privée, plusieurs médecins sont réticents à inscrire le diagnostic sur le certificat médical. Il faut souvent **en faire la demande en spécifiant que cela est obligatoire pour recevoir des montants d'assurance-invalidité**.





Si votre médecin est réticent malgré tout, [remettez-lui ce document](#) provenant du Collège des médecins du Québec.

### Le télétravail n'est pas une prescription médicale

Il arrive que le télétravail puisse être un accommodement pour raison médicale. Toutefois, le rôle de votre médecin traitant est de spécifier vos limitations fonctionnelles<sup>5</sup>. C'est sur la base de ces limitations clairement indiquées que l'Employeur, le Syndicat et vous (plus la CNESST et s'il y a lieu) détermineront l'accommodelement approprié. Le télétravail pourrait en faire partie.

Bref, si votre médecin prescrit uniquement le télétravail, sans autre information, il est fort probable que l'Employeur demande davantage de précisions de la part de votre médecin.

### L'assurance-salaire de l'ETS

Toute personne salariée incapable de remplir ses fonctions en raison de maladie ou d'accident bénéficie d'une protection de son revenu selon les modalités prévues aux articles 21.05 et 21.06 de notre convention collective. [article 21.01] Le supérieur immédiat doit être avisé dans les deux premières heures d'absence (dans la mesure du possible). Un certificat médical peut être, et est normalement, exigé par l'Employeur après la 3e journée consécutive d'absence. [articles 21.02 et 21.03]

Les modalités de versement du salaire sont les suivantes :

Période d'absence	Provient de	% salaire et conditions
2 premiers jours <b>ouvrables</b>	Banque annuelle de maladie	100 % du salaire régulier
3e au 10e jours <b>ouvrables</b>	ETS	100 % du salaire régulier
11e jour <b>ouvrable</b> au 28e jour <b>calendrier</b>	ETS	85 % du salaire régulier
À partir du 29e jour <b>calendrier</b> (soit la <b>5e semaine</b> d'absence)	Prestation d'assurance-invalidité	85 % du salaire brut moins les impôts fédéral et provincial
À partir de la 6e semaine d'absence	Prestation d'assurance-invalidité	89 % du salaire net non imposable

>> [Dépliant d'information sur l'assurance-invalidité](#)

<sup>5</sup> Une limitation fonctionnelle est une restriction ou réduction de la capacité physique ou psychique d'une personne salariée dans ses activités professionnelles en raison d'une blessure ou d'une maladie.



# *Nous sommes l'ÉTS*

**Pour questions et commentaires, nous joindre :**

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

## **Politique éditoriale**

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.

