

PROJET INFO-NÉGO-004

Le 19 septembre 2023

Bonjour à toutes et à tous,

Nous espérons que vous avez passé un bel été et nous vous souhaitons un bel automne.

Afin de vous tenir informés du processus de renouvellement de notre convention collective, nous avons le plaisir de partager avec vous cette quatrième édition de l'INFO-NÉGO.

BILAN DE LA TABLE DE NÉGO

Suite aux échanges que nous avons eus avec la partie patronale lors de la première ronde des négociations entre le 30 novembre et le 7 juin, nous avons conclu que nos vis-à-vis ne semblaient pas avoir de mandat de la part de la Direction de l'ÉTS, mandat qui aurait permis d'adresser sérieusement les vrais sujets de cette Négotiation et d'avancer.

Pour la deuxième ronde des négociations, nous avons convenu avec la partie patronale d'augmenter la fréquence de nos rencontres, en espérant provoquer des résultats plus concrets.

Depuis le 13 septembre, nous avons amorcé la deuxième ronde des négociations, nous avons eu de bons échanges avec la partie patronale et pour l'instant, il semble y avoir une volonté de part et d'autre de négocier et de s'entendre.

Nous vous reviendrons sous peu avec plus d'information via un prochain INFO-NÉGO et/ou des rencontres d'information pour échanger, vous informer et répondre à vos questions au sujet du processus de la Négotiation.

Par contre, l'option des moyens de pression ne doit pas être écartée et vous pourriez éventuellement être convoqué.e à une assemblée spéciale.

COURRIELS DE L'EMPLOYEUR POUR SE PRÉPARER EN CAS DE GRÈVE

Plusieurs d'entre vous ont probablement vu passer des communications courriel de la Direction de l'ÉTS concernant une liste des postes critiques en cas de grève.

Dans ces courriels, la Direction demande à chaque service/département de faire une liste des postes critiques en cas de grève.

Dans le cadre de notre Négotiation, **la Direction se prépare pour une grève** ou un lockout, il est donc judicieux de **nous préparer tous ensemble à cette éventualité**.

Pour ce faire, si ce n'est pas déjà fait, nous vous invitons à remplir ce [formulaire pour nous fournir vos coordonnées personnelles](#) afin de bâtir une chaîne de communication.

Les moyens de communication usuels, le courriel ÉTS, le Microsoft Teams de l'ÉTS et le système téléphonique de l'ÉTS ont tous comme point faible qu'ils appartiennent à l'ÉTS, donc à la partie patronale.

En cas de grève ou de lockout, nous devons nous assurer de préserver des moyens de communication avec l'ensemble des employé.e.s.

Ces informations seront conservées par le SEÉTS et utilisées uniquement en cas de nécessité pour la Négó. Nous allons préserver la confidentialité de ces informations et l'accès à cette base de données sera strictement réservé aux personnes présidente et vice-présidente.

Les informations recueillies via SurveyMonkey ne seront pas conservées dans cette plateforme.

SONDAGE SUR LE TRAVAIL À DOMICILE ET PRÉSENTIEL DANS LE CADRE DE LA NÉGO

Merci pour votre participation, vous avez été 385 employé.e.s membres du SEÉTS à participer à ce sondage.

Les informations que vous avez partagées avec nous seront d'une aide précieuse à la table de négociation.

LES FAITS SAILLANTS

- 88% des employé.e.s font du télétravail.
- Le fait de pouvoir faire du télétravail va influencer les employé.e.s. à demeurer à l'emploi de l'ÉTS dans une proportion de 68%.
- 86% de celles et ceux qui font du télétravail sont satisfaits du mode hybride actuel.
- La répartition par groupe de celles et ceux qui ne font uniquement que du présentiel est la suivante :
 - 29,8% Métiers & Services
 - 19,2% Bureau
 - 27,7% Technique
 - 23,4% Professionnel
- 79% des employé.e.s qui font du télétravail font de 2 à 3 jours de travail à domicile par semaine.
- 69% des employé.e.s qui font du télétravail utilisent les transports en commun, un mode de transport actif et/ou le train.
- Pour 79% des employé.e.s qui font du télétravail, le temps de transport incluant l'aller et le retour pour venir travailler à l'ÉTS est d'une heure et plus. Pour 35% d'entre eux, ce temps est de deux heures et plus.
- 65% des employé.e.s qui font uniquement du présentiel utilisent les transports en commun, un mode de transport actif et/ou le train.

- Pour 60% des employé.e.s qui font uniquement du présentiel le temps de transport incluant l'aller et le retour, pour venir travailler à l'ÉTS est d'une heure et plus. Pour 30% d'entre eux, ce temps est de deux heures et plus.
- Sans être une liste exhaustive, nous pouvons notamment conclure des commentaires reçus les faits suivants :
 - Il y a un sentiment d'iniquité chez celles et ceux qui ne peuvent pas faire de télétravail ou qui ont peu accès au télétravail.
 - Pour celles et ceux qui télétravaillent, l'obligation de venir télétravailler à l'ÉTS un nombre de jours minimum par semaine juste pour faire acte de présence est un irritant.

REGROUPEMENT SUPER



Dans le but de nous soutenir et d'échanger des informations sur les négociations avec les autres syndicats d'employé.e.s dans le réseau de l'Université du Québec (UQ), le SEÉTS fait maintenant partie du nouveau regroupement des Syndicats unis pour les employé.e.s du réseau SCFP-UQ (SUPER).

Le SUPER est composé des syndicats suivants :

- Syndicat des employé-es de l'École de technologie supérieure
- Syndicat du personnel administratif de l'ENAP
- Syndicat des employé-es de soutien de l'Institut Armand-Frappier (INRS)
- Syndicat des employés et des employées de soutien de la Télé-Université
- Syndicat des employé-es de soutien de l'Université du Québec à Chicoutimi
- Syndicat des employées et employés de l'UQAM
- Syndicat du personnel de soutien de l'Université du Québec à Rimouski
- Syndicat des employées et employés de soutien de l'Université du Québec à Trois-Rivières

Vous pouvez consulter le communiqué du SCFP-QC au sujet du regroupement SUPER, en cliquant sur le lien suivant :

[Des syndiqué\(e\)s du réseau de l'Université du Québec s'organisent et présentent le SUPER](#)

TOPO DE LA NÉGO

➤ Nous sommes rendus ici

- C'est l'étape de la deuxième ronde des négociations entre les parties patronale et syndicale sur les divers sujets des demandes;
- Nous devons renforcer la mobilisation (visibilité et participation) en appui à la Négó;
 - Ici, l'implication et la participation de toutes et de tous sont primordiales!

La suite du processus de Négó

- Des activités de visibilité, une campagne publicitaire, des assemblées d'information et/ou consultation, etc.
- Au besoin, des moyens de pression, suite à un mandat des membres en assemblée.
- Également au besoin, faire appel au [processus de conciliation](#) du Ministère du Travail du Québec.
- Du résultat des négociations émanera un projet de convention qui sera présenté aux membres par le comité de négociation; les membres devront ultimement voter pour que ce projet de convention soit accepté.
- La rédaction finale du projet de convention;
- La signature et application de la nouvelle convention d'ici à la prochaine Négó.

Les étapes déjà faites dans le cadre de la Négó

- Élections du comité de négociation en janvier 2021;
- Suivi par le comité de négociation de la formation *La négociation collective* du SCFP à l'été 2021;
- Préparation/révision de la convention collective avant les consultations et élaboration des demandes de janvier 2021 à novembre 2021 ;
- Consultation du Conseil syndical et des comités pour l'élaboration de demandes en mai 2021;
- Sondage des membres pour l'élaboration des demandes en novembre 2021;
- Pour l'élaboration des demandes, nous avons tenu en janvier 2022, quatre assemblées de cuisine qui nous ont permis d'échanger avec les membres des quatre groupes (Bureau, Métiers & Services, Technique, Professionnel);
- Élaboration du cahier des demandes par le comité de novembre 2021 à mars 2022 ;
- Suivi de la formation *Appui aux négociations* du SCFP par plusieurs membres du Conseil syndical et le comité de négociation en mars 2022;
- Échéance de la convention collective le 31 mars 2022;
- Topo de la Négó aux membres lors de l'assemblée du 9 juin 2022;
- Les 21 septembre et 27 octobre 2022, en assemblée, les membres ont appuyé les demandes syndicales issues des consultations;
- Le 21 novembre 2022, le comité de négociation a tenu une assemblée de cuisine pour répondre aux questions des membres.
- Le 30 novembre 2022, les parties patronales et syndicales ont débuté les discussions.
- En décembre 2022, nous avons formé un comité de mobilisation;
- Le 2 mai 2023, nous avons lancé le sondage sur le travail à domicile et contexte de travail hybride.



SYNDICAT
DES EMPLOYÉ(E)S
DE L'ÉTS



- Topo de la Néo aux membres et vote d'un fond de mobilisation lors de l'assemblée du 30 mai 2023.
- Le 7 juin 2023, dernière rencontre de la première ronde de négo avant la période estivale.
- Été 2023, formation du regroupement SUPER.
- Le 13 septembre 2023 reprise de la deuxième ronde de négo.

LES DEMANDES DE NÉGO

Vous pouvez consulter les demandes entérinées par les membres du SEÉTS lors de l'assemblée du 27 octobre 2022 en cliquant sur l'hyperlien suivant : [Cahier des demandes du SEÉTS](#)

APPLICATION DE LA CONVENTION EN PÉRIODE DE NÉGO

La [convention actuelle](#) demeure en vigueur tout le temps des négociations en vue de son renouvellement, et ce, jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention.

COMMENTAIRES

Si vous voulez partager anonymement avec nous vos commentaires au sujet de cet INFO-NÉGO, cliquez sur l'hyperlien suivant : [Commentaires anonymes](#)

Si vous avez des questions, ou des commentaires qui ne requièrent pas l'anonymat, vous pouvez nous les transmettre à l'adresse courriel suivante: scfp3187@etsmtl.ca

Syndicalement,

Votre comité de négociation

Catherine Wakil

Benoît Bérubé

Olivier Bouthot

Antoine-Georges Chabarekh (Intérim en l'absence de Benjamin Clément)

Mathieu Dulude

QUELQUES DÉFINITIONS EN LIEN AVEC LA NÉGO

Le **comité de négociation** est composé de vos collègues suivants :

- Catherine Wakil
- Benoît Bérubé
- Olivier Bouthot
- Antoine-Georges Chabarekh (Intérim en l'absence de Benjamin Clément)
- Mathieu Dulude
- Richard Quesnel, Conseiller syndical au SCFP

La **table de négociation** est composée du comité de négociation ci-haut et de nos vis-à-vis patronaux qui sont au même nombre.

La **mobilisation**, c'est agir ensemble pour l'atteinte d'objectifs collectifs.

La **participation** aux activités du SEÉTS est une des actions de la mobilisation. Par exemple, participer aux assemblées ou réunions syndicales, prendre connaissance des communications du SEÉTS, participer à un sondage, etc.

L'**implication** c'est prendre action en assumant une fonction syndicale pour faire vivre et fonctionner son organisation collective, le SEÉTS.

Un **rapport de force** est une relation conflictuelle entre les parties patronale et syndicale qui opposent leurs forces (économique, politique, opinion publique, moyens de pressions, force du nombre, solidarité palpable, etc.).

Les **points de convergence** sont les points sur lesquelles les deux parties ont des intérêts communs et peuvent facilement trouver un terrain d'entente. Les **points de divergence** sont le contraire des points de convergence.

L'**assemblée générale** se compose de tous les membres en règle du Syndicat présent(e)s lors d'une réunion tenue conformément aux Statuts et règlements du SEÉTS.

En vertu de notre certificat d'accréditation entériné par le Ministère du Travail du Québec, les **membres du SEÉTS sont « Tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception: des professeurs, des chargés de cours, des étudiants et des stagiaires, des assistants de recherche, du responsable du service des ressources humaines, du responsable du service de l'informatique, des secrétaires des cadres supérieurs et des employés du service des ressources humaines. »**

Le **Syndicat des employés et employées de l'École de technologie supérieure (SEÉTS)** est l'organisation collective dont font partie tous les membres cités ci-haut et vous-même.

Le **SCFP** est la centrale syndicale à laquelle le SEÉTS fait partie.

Le **SCFP-Québec** est la division provinciale du SCFP.

Le **CPSU** représente le secteur universitaire au sein du SCFP-Québec.