

De: Syndicat SCFP2051

Envoyé: 16 février 2018 11:23

À: Membres du SCFP2051

Objet: Écho syndical - Suivi sur le milieu de travail et les incivilités



Bonjour à vous tous,

Dans le dernier Écho syndical, nous vous avons fait part des résultats de notre sondage sur le milieu de travail. Ce sondage a permis de mettre en évidence certains éléments préoccupants :

1. un pourcentage passablement élevé (30 %) de membres disent avoir ressenti de la détresse psychologique dans l'année précédente;
2. ce pourcentage varie considérablement d'un secteur à l'autre (de 15 à 47 %);
3. les facteurs pouvant nous aider à comprendre pourquoi dans certains secteurs le taux est considérablement plus élevé ne se limitent pas à la surcharge de travail (entre autres exemples, le manque de latitude décisionnelle).

Que fait votre syndicat

1. En décembre dernier, l'assemblée générale a voté à l'unanimité une résolution pour appuyer les efforts des représentants syndicaux auprès des instances de la TÉLUQ au sujet de la surcharge de travail.
2. Au comité Hygiène, santé et sécurité, vos représentants ont essayé d'obtenir de la part de l'employeur le portrait global (sans données nominatives, c.-à-d. dans le respect de la confidentialité) concernant les absences liées à la situation au travail. Nous avons également déjà demandé en comité de relation de travail d'obtenir de l'information sur le taux d'absentéisme à la TÉLUQ. Dans un cas comme dans l'autre, nous n'avons pas obtenu l'information demandée.
3. Au comité des relations de travail, nous avons présenté aux représentants de l'employeur les premiers résultats du sondage en décembre dernier, sans attendre d'avoir complété l'analyse, car ils confirmaient ce que nous avons pu observer sur le terrain, soit que certaines situations avaient atteint un point critique. Nous avons alors proposé à l'employeur de mener en collaboration avec lui une enquête de

climat dans le but d'établir un diagnostic et des solutions. Pour nous, collaborer à une enquête de climat signifie :

- a. participer au choix de l'enquêteur;
- b. participer à la définition de son mandat;
- c. payer la moitié des coûts de l'enquête;
- d. recevoir le rapport, les conclusions et les recommandations;
- e. collaborer à la mise en place de solutions.

Nous n'avons pas d'indication que l'employeur accepte de s'engager sur la voie de la collaboration.

4. La semaine prochaine, toujours au comité des relations de travail, nous entendons présenter à l'employeur des résultats plus précis, renouveler notre offre de collaboration à une enquête de climat et, surtout, réitérer nos demandes et l'urgence de la situation.

Les incivilités

Nous le savons, il arrive parfois en milieu de travail que quelqu'un « en échappe une »... ou même « deux ». Malheureusement, certains en font même une habitude. Selon la fonction occupée, certains d'entre nous sont plus à risque de subir ces incivilités.

Nous avons fait des représentations récemment à ce sujet auprès de la haute direction. Nous avons souligné l'importance pour celle-ci d'envoyer à tous un message clair : les membres du 2051 doivent être traités avec respect.

La haute direction a alors rappelé avoir notamment offert à tous les groupes d'employés de la TÉLUQ la présentation « Le climat de travail, La responsabilité et l'obligation de tous » à laquelle les membres du 2051 ont été tenus d'assister. Cependant, selon l'information que nous avons obtenue, il semblerait que l'obligation d'y assister n'aurait pas été renforcée avec la même rigueur pour tous les employés de la TÉLUQ.

Nous sommes ici pour travailler en contrepartie d'une rémunération. Cela n'implique aucunement que nous devons mettre notre dignité de côté. Nous n'avons pas à accepter les incivilités à notre égard ni celles dont nous sommes témoins. Il est parfaitement légitime de signifier, poliment mais fermement, aux personnes concernées, quelles qu'elles soient, que nous n'acceptons pas tel ou tel comportement. Il est aussi parfaitement légitime dans de telles circonstances de faire appel à son syndicat pour obtenir de l'assistance.

Voici en rappel le lien par la présentation PowerPoint accessible sur le site des Ressources humaines :

<https://intra.telug.quebec.ca/daa/drh/FormationEmployes/Conf%C3%A9rence%20-%20Le%20climat%20de%20travail,%20la%20responsabilit%C3%A9%20et%20l'obligation%20de%20tous,%20novembre%202017.pdf>

Voici également en rappel la liste des représentants syndicaux à qui vous pouvez vous adresser au besoin :

<http://www.scfp2051.org/nous-joindre/>

Dominique Dorion

Présidente

Syndicat des employés de la TÉLUQ

418-657-2262, 5280

<http://www.scfp2051.org>

