
Journal syndical 2051

NOVEMBRE 2015



Sommaire

Mot du président **3**

Rapport de la direction du bureau de Montréal **3**

Rapport sur le programme d'aide aux employées et employés **4**

Rapport du comité de retraite et assurances collectives **4**

Fonds de solidarité FTQ **6**

Rapport du comité hygiène, santé et sécurité du travail **6**

Rapport du comité de perfectionnement **7**

Rapport du comité d'évaluation et de catégorisation **8**

Rapport du comité de relations de travail **8**

Rapport du comité de grief **9**

Pourquoi un syndicat? L'implication d'une représentante syndicale **10**

Membres du conseil syndical **12**

Le mot du président



Inutile de vous rappeler les événements des dernières semaines. Nous avons tous connu à divers degrés des inquiétudes et des questionnements. L'important pour vos représentants syndicaux a été de voir à ce que vous receviez tout le soutien voulu pendant cette crise. D'ailleurs, je tiens à souligner le bon travail de vos représentants et de Dominique Dorion, votre vice-présidente, plus particulièrement durant la semaine du 2 au 6 novembre pendant laquelle j'étais à l'extérieur pour le Congrès du SCFP national.

Au chapitre des négos, comme nous vous l'avons déjà mentionné, nous nous verrons sous peu en assemblée générale extraordinaire pour faire le point avec vous. Nous voilà rendus à une étape où votre appui est des plus importants pour le comité de négociation. Comme vous, le comité attend avec impatience les discussions à venir avec vous.

Le gouvernement a déposé son projet de loi sur la restructuration des régimes de retraite du secteur universitaire. Il s'avère beaucoup moins matraque que celui du secteur municipal. Nos revendications ont été entendues, mais tout n'est pas parfait. Les représentants du SCFP-Québec continuent les discussions avec les autorités concernées, notamment la Régie des rentes. Nous vous tiendrons informés des impacts sur notre régime lorsque la loi sera adoptée.

L'intérim à la direction générale, assumé par Martin Noël, a commencé le 16 novembre. Nous trouvons rassurant qu'une candidature interne ait été retenue. Nous espérons que cela permettra plus de stabilité, alors que beaucoup de changements sont présentement mis en place. Vous avez toujours fait preuve de professionnalisme et d'une grande capacité d'adaptation. Nous entendons cependant continuer de rappeler à l'employeur l'importance, dans la situation actuelle, de ne pas épuiser ni désengager les troupes, son plus grand atout dans la réalisation des projets en cours.

Dans le présent numéro du *Journal syndical*, vous trouverez les rapports que les différents comités ont présentés au dernier conseil syndical du mois d'octobre.

Je profite pour remercier vos représentants syndicaux pour leur disponibilité et leur travail. Ces derniers mois, ils ont été de plus en plus sollicités et ils répondent à la demande.

Je vous souhaite une bonne lecture de votre journal syndical.

MARC LÉVESQUE, PRÉSIDENT

Rapport de la direction du bureau de Montréal

Une année tristounette

Pour la soixantaine de membres qui travaille au bureau de Montréal, la dernière année aura été marquée par des élans de solidarité envers des collègues qui nous quittaient contre leur gré. D'abord, le service d'évaluation linguistique a subi une première abolition de poste permanent, abolition dont la pertinence demeure encore douteuse... Puis, plus récemment, ce sont quatre collègues professionnels du LICEF qui, faute d'octroi de subvention de recherche, ont vu leurs contrats prendre fin avec le mois de septembre, et ce, même après avoir contribué, dans certains cas depuis une quinzaine d'années, au succès d'importants projets. Ces départs nous ont surpris, attristés et laissés perplexes.

Au moins autant que nos collègues de Québec, nous vivons dans l'expectative des résultats des chantiers. Outre les pertes d'emploi évoquées précédemment, les changements survenus jusqu'à présent ont eu pour effet l'ajout de deux AGÉ (agents de gestion

des études) et l'intégration des SSÉ (spécialistes en sciences de l'éducation) et des SCÉ (spécialistes en communication écrite) au sein du Service technopédagogique. Ainsi, depuis le 1^{er} novembre, plus du tiers des membres du 2051 en poste à Montréal appartiendront à ce service.

La dernière année a été, par moments, difficile. Les membres de Montréal ont toutefois su démontrer leur esprit de corps et leur capacité à se mobiliser face à l'adversité. Cette solidarité s'est manifestée clairement lorsque nous nous sommes concertés pour prendre nos pauses. Espérons que la prochaine année ne nous fournira pas trop d'occasions de renouveler cette démonstration... mais au besoin, nous serons là!

Tous mes remerciements à Djamila et Mathieu, pour leur disponibilité et leur soutien indéfectible.

CHRISTINE SIMARD
DIRECTRICE, BUREAU DE MONTRÉAL

Rapport sur le programme d'aide aux employées et employés (PAE)

(pour la période du 1^{er} juin 2014 au 31 mai 2015)

Le Programme d'aide aux employées et employés de la TÉLUQ a été mis sur pied le 1^{er} janvier 1996 pour répondre aux besoins d'écoute, de soutien et de réconfort que nous éprouvons tous à un moment ou à un autre de notre vie. Il offre des conseils professionnels, personnels et confidentiels aux employées et employés ainsi qu'aux membres de leur famille immédiate.

C'est la firme Groupe Renaud et associés inc., organisation regroupant des professionnels sélectionnés pour leur vaste expérience dans l'art d'aider les individus à évaluer et régler leurs problèmes personnels, qui assure, depuis le 1^{er} mars 2008, les services professionnels dans le cadre du PAE.

Le rapport annuel couvre la période du 1^{er} juin 2014 au 31 mai 2015. Le taux de consultation du PAE durant cette période a été de 20,54 % pour un total de 211,25 heures de consultation et une moyenne de 3,11 heures par personne. Le taux d'utilisation du programme est en augmentation comparative à la période précédente (18,10 %). Le taux de satisfaction global des utilisateurs s'élève à 95,24 %.

En terminant, je vous rappelle que le PAE est strictement confidentiel, volontaire et accessible en tout temps autant dans la région de Québec que dans la région de Montréal en composant le **(418) 687-9197** ou le numéro sans frais : **1-888-687-9197**. Ce service est disponible 24 heures sur 24, 7 jours par semaine, 365 jours par année.

Pour en savoir davantage sur le programme d'aide aux employés, je vous suggère de visionner cette courte vidéo <http://video.grouperenaud.com/>.

PIERRE SAVARD
REPRÉSENTANT POUR LE SCFP 2051

Rapport du comité de retraite et assurances collectives

Il n'y a pas eu beaucoup de développement depuis la parution de mon dernier rapport dans le journal syndical du printemps.

Assurances collectives

- Nous avons subi une légère hausse des cotisations qui nous a été communiquée par le SRH.
- Le SRH nous a transmis le 29 septembre un communiqué de Manuvie concernant l'obligation d'utiliser les médicaments génériques.
- Les plaintes sur les difficultés rencontrées avec les Assurances Desjardins en cas d'arrêt de travail ont fait l'objet d'un suivi.

Régime de retraite

Les faits saillants du rapport annuel de 2014, qui n'étaient pas encore rendus publics lors de la parution du dernier journal, sont les suivants :

Évaluation actuarielle	Placements
<ul style="list-style-type: none"> • L'estimation du ratio de capitalisation au 31 décembre 2014 est égale à 99,4 %. • Le taux de cotisation au Régime a été augmenté à 21,3 % du salaire en date du 1^{er} janvier 2015 • Le passif des retraités représente 48 % du passif total • La pleine indexation est accordée sur les rentes en versement pour le service avant 2005 • La pleine indexation des rentes en versement pour le service après 2005 est suspendue en raison de l'existence d'un déficit de capitalisation, elle a été accordée jusqu'au 30 juin 2009 	<ul style="list-style-type: none"> • Rendement brut de 11,33 % • Actifs sous gestion de 3,4 G\$ • Au cours des quatre dernières années, la gestion active a procuré une valeur ajoutée annualisée de 0,98 % de plus que le portefeuille de référence, ce qui représente près de 109 millions \$

Depuis, le rendement au 31 mars tournait autour de 5,72 %.

La dernière réunion du RRUQ a eu lieu le 17 septembre.

- Le dépôt de l'évaluation actuarielle au 31 décembre 2014 a été adopté.
- Il a été également question du projet de loi 57 qui vise à modifier la loi sur les régimes complémentaires de retraite (Loi RCR). Selon Alain Vallée (directeur général du Secrétariat du RRUQ), les changements visent l'entreprise privée et ne touchent pas les secteurs universitaire et municipal.
- Les représentants employés ont réitéré leur position, soit :
 - le retour de l'indexation,
 - la parité dans la représentation.

Le comité de négo a limité ses activités, étant donné que le gouvernement avait annoncé son intention de déposer un projet de loi touchant les régimes de retraite du secteur universitaire.

- Une réunion a eu lieu en octobre dernier pour régler les affaires courantes.
- Le projet de loi n° 75, soit la Loi sur la restructuration des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur universitaire et modifiant diverses dispositions législatives, a été déposé à l'Assemblée nationale le 11 novembre. Nous suivons le dossier de près et vous tiendrons informés de l'impact de celui-ci sur notre régime lorsque la version définitive sera adoptée.

ALBERTO POULIN
 COMITÉ DE RETRAIRE ET ASSURANCES COLLECTIVES
 SECTION LOCALE 2051.
 REPRÉSENTANT DU 2051 AU CIRAC
 REPRÉSENTANT DU CIRAC À LA TABLE DE NÉGOCIATION DU RRUQ
 REPRÉSENTANT DU 2051 AU CRAC
 REPRÉSENTANT DES EMPLOYÉS DE LA TÉLUQ AU RRUQ

Fonds de solidarité FTQ

Le Fonds de solidarité de la FTQ constitue un moyen intéressant et facile pour mettre de l'argent de côté pour la retraite, en plus de venir en aide aux entreprises et aux travailleurs d'ici. Le Fonds a offert au 31 mai 2015 un rendement sur 12 mois de 9,8 % à ses actionnaires, l'action se vendant actuellement à 33,26 \$.

Que vous désiriez souscrire, modifier vos cotisations actuelles ou vous informer sur le Fonds, n'hésitez pas à me contacter.

Enfin, le 2051 est actuellement à la recherche d'un représentant local pour le Fonds à Québec. Si vous souhaitez vous impliquer, veuillez communiquer avec votre président.

MATHIEU MOREAU
REPRÉSENTANT LOCAL AU BUREAU DE MONTRÉAL
POSTE 2013

Rapport du comité hygiène, santé et sécurité au travail

Le comité HSST s'est réuni le 28 mai dernier. Nous avons discuté des points suivants :

1. Rapport d'accidents/incidents 2014-2015
2. Dépenses 2014-2015 versus budget alloué en santé et sécurité
3. Bureau de la réception à Montréal

1. Rapport d'accidents/incidents 2014-2015

Trois accidents du travail sont survenus au cours de 2014-2015.

Un de ces accidents a eu des impacts sur le plan de l'ergonomie. Les recommandations du médecin pour doter l'employé d'un outil de travail adéquat ont été suivies.

2. Dépenses 2014-2015 versus budget annuel alloué en santé et sécurité

L'employeur ne tient pas de budget spécifique, mais la répartition des dépenses est connue :

Volet formation

La CSST paie la formation de deux journées pour nouveau secouriste. La TÉLUQ paie le salaire et les repas de l'employé. Elle offre également un ensemble gants-masque. Le rafraîchissement d'une demi-journée sur la réanimation cardio-respiratoire (RCR) est aux frais de l'employeur ainsi que le réapprovisionnement des trousseaux de premiers soins.

Volet activité physique

Le SRH dispose d'un budget annuel de 12 500 \$ pour le remboursement d'une partie des frais reliés à la pratique d'activités physiques.

Volet hygiène

Dans le cas de l'entretien et du choix des produits utilisés, la TÉLUQ agit auprès du gestionnaire des immeubles de Québec et de Montréal pour que l'environnement de travail soit exempt de microbes et respecte les normes et les restrictions en cas d'allergie.

Volet ergonomie

Le SRM intervient à l'arrivée de chaque nouvelle personne et lors d'un changement de poste de travail. Elle s'assure de l'ergonomie de chaque poste de travail.

Volet mesures de sécurité

Le plan de mesures d'urgence a été développé en collaboration avec l'Université du Québec pour l'édifice du 455 rue du Parvis et pour l'édifice Fleurie. Il est mis à jour annuellement à la suite d'exercices d'évacuation.

La TÉLUQ est entièrement responsable de la sécurité à l'intérieur de ses locaux à Montréal durant les heures de travail. Ainsi, l'an dernier, un plan d'évacuation a été élaboré et une brigade d'évacuation a été formée ; la formation s'est déroulée le 28 avril

dernier. Des consignes ont été élaborées. Toujours dans le cadre du développement du plan de mesures d'urgence pour les bureaux de Montréal, des plaques signalétiques ont été installées pour indiquer où se diriger (plan d'évacuation).

Les caméras installées dans les locaux ont aidé à quelques reprises à assurer la sécurité des lieux.

Volet fournitures

Le SRM a fait réimprimer des étiquettes pour les téléphones avec le numéro de la sécurité à Québec et à Montréal.

Des souliers de sécurité ont été achetés pour les employés dont le travail est à risque de blessures.

Le nécessaire a été fait afin de rendre plus visibles et accessibles les défibrillateurs, tant à Québec qu'à Montréal.

Notons l'achat de bouteilles d'eau pour accommoder les employés lors d'un bris d'aqueduc. De plus, un budget a été dégagé afin que la compagnie responsable de l'appareil assure la maintenance de la batterie du chariot élévateur, de façon à éviter tout risque d'accident pour les employés du bureau de distribution.

Volet santé

Une nouvelle politique institutionnelle sur le développement durable vise à soutenir les plans d'action des dernières années. Un comité sera mis en place dès l'automne pour redémarrer les travaux.

3. Bureau de la réception à Montréal

Le meuble de la réception à Montréal est mal orienté de sorte que la réceptionniste doit se retourner pour accueillir les gens.

La partie patronale explique que toutes les options ont été analysées lors de la conception des aménagements, mais que l'escalier fait en sorte qu'on ne peut pas installer le meuble autrement. L'employeur n'a pas eu le choix de positionner le meuble ainsi en raison de l'architecture du bâtiment et également

parce qu'il devait se conformer aux normes d'évacuation et aux normes imposées par les assurances.

Rapport du comité de perfectionnement

La politique de perfectionnement révisée est en vigueur depuis la nouvelle année financière 2015-2016. Du nouveau! Les frais de déplacement pour un congrès ou un colloque peuvent maintenant être remboursés, une fois par année budgétaire et suivant certains maximums.

Les membres qui désirent entreprendre une formation académique doivent désormais présenter un projet d'études à joindre avec leur première demande d'inscription. Les formulaires de demande de perfectionnement ainsi que le projet d'études figurent à la fin de la Politique de perfectionnement que vous retrouverez sur l'Intranet du Service des ressources humaines de la TÉLUQ. Ces documents doivent maintenant être remplis en ligne. Nous apprécions que vous transmettiez ceux-ci au Service des ressources humaines, au moins un mois avant le début de l'activité, afin qu'ils soient présentés à la prochaine réunion du comité.

Après la rencontre du 23 septembre dernier, 50 % du budget avait déjà été engagé pour l'année financière 2015-2016 qui se termine le 30 avril qui vient.

Vous trouverez la politique et les formulaires à remplir dans l'Intranet du Service des ressources humaines (DSA/SRH/Politiques, programmes, directives et guides/Politique de perfectionnement du personnel de soutien).

Le comité de perfectionnement se réunit chaque mois et les prochaines rencontres se tiendront les 18 novembre et 16 décembre 2015. Nous vous communiquerons le calendrier, jusqu'à la fin de l'année budgétaire 2015-2016, dès qu'il sera déterminé.

MONIQUE GUILMETTE
DARIE MINVILLE
LUC VILLENEUVE
MEMBRES DU COMITÉ DE PERFECTIONNEMENT

Rapport du comité d'évaluation et de catégorisation

Le comité a comme rôle de recevoir et de traiter toute demande relative à l'évaluation et la catégorisation des emplois. Si vous pensez avoir des tâches de natures différentes de celles indiquées dans votre description de fonction, n'hésitez pas à nous contacter.

Il y a eu une rencontre du comité le 12 novembre dernier. Il a été convenu de mettre en place un nouveau formulaire qui devra être rempli par les membres qui voudront faire une demande d'évaluation. Nous vous tiendrons informés lorsque celui-ci sera disponible. Les dossiers à l'étude ont été discutés.

Vous trouverez la liste des dossiers ci-dessous.

Dossiers à l'étude :

Groupe bureau :

- Agente de secrétariat, B-4

Groupe professionnel :

- Chargée d'édition publicitaire et des impressions, cat. B (nouvelle demande)

FRANCE-ELEN BERTHIAUME ET MARC LÉVESQUE
VOS REPRÉSENTANTS AU COMITÉ

Rapport du comité des relations de travail (CRT)

Je rappelle rapidement que le CRT est un comité paritaire où nous pouvons questionner l'employeur et aller chercher de l'information précise sur tout sujet qui touche nos membres. Voici donc quelques-uns des sujets traités.



Attitude et encadrement de certains gestionnaires

Nous avons dénoncé l'attitude de certains gestionnaires envers leur équipe. Les situations se sont améliorées. Nous nous assurons que les mesures mises en place demeurent en faisant un suivi régulier.

Tâches effectuées par les membres du 2051

Nous avons questionné l'employeur pour faire suite à l'information que nous avons eue concernant certaines tâches effectuées par des professionnels et qui seraient remises en question. Finalement, après discussion nous comprenons que cette information n'était pas fondée, les tâches demeurent inchangées.

Prime / professionnel expert

Depuis la dernière convention collective, ce sujet fait partie de nos discussions. Nous avons réussi à faire reconnaître par notre employeur certaines tâches qui vont au-delà de la description de fonction de certains professionnels et donc, la rémunération a été ajustée en ce sens.

Restructuration / Réorganisation

Avec tous les changements majeurs que nous vivons actuellement à l'intérieur de nos services, nous avons questionné l'employeur pour avoir des précisions dans le but de nous assurer que tout se fait correctement dans le respect de nos membres. Cela suscite des questionnements et de l'insécurité pour plusieurs d'entre nous. Nous avons demandé à notre employeur de donner l'information rapidement aux personnes concernées par ces mouvements.

Nous avons soulevé aussi le manque d'écoute et de consultation auprès des salariés touchés par ces changements et qui sont tellement au fait des problématiques et des malaises vécus quotidiennement, et qui surtout ont des solutions et de bonnes idées à proposer.

SYLVIE DENIS
POUR LE COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL

Rapport du comité de griefs

Voici les différents griefs qui ont retenu l'attention du comité de griefs dans les derniers mois :

Grief n° 2013-04 — Non-respect du secteur de travail

Affichage de deux demi-postes réguliers de secrétaires B2, au Service des ressources matérielles de Montréal.

Les délais avaient été suspendus le temps de poursuivre les discussions. Puis, en novembre 2013, le syndicat et la partie patronale ont convenu d'une lettre d'entente qui encadre la mise en place d'un **projet pilote pour une période d'un an**, afin de permettre aux personnes titulaires de ces deux postes d'effectuer, au besoin, différentes tâches de secrétariat pour **d'autres** secteurs du bureau de Montréal. Les parties conviennent de faire le bilan de ce projet pilote au terme de la période précisée, soit à la fin décembre 2014, et de statuer sur les besoins réels.

La lettre d'entente est échue. Le syndicat a soumis une proposition d'entente, mais l'employeur souhaite obtenir un délai supplémentaire jusqu'au mois de décembre.

Grief n° 2013-05 — Régime de retraite de l'Université du Québec

Un grief collectif a été déposé au sein de toutes les constituantes de l'Université du Québec à propos de notre régime de retraite. Cette démarche a pour but de faire reconnaître comme participation des employés la non-indexation de la rente depuis 2008. Les discussions sont toujours en cours. L'audition en arbitrage a eu lieu le mercredi 14 octobre 2015.

Grief n° 2014-01 — Dossier confidentiel

Griefs n°s 2014-02, 2014-03, 2014-04 et 2014-09 — Création de postes

Ces griefs ont été retirés pour les motifs suivants.

- Poste de coordonnateur à l'encadrement à la Direction de l'encadrement : plus de surcroît de travail.

- Commis au traitement des dossiers au Registrariat et recherche institutionnelle : plus de surcroît de travail.
- Technicien, technicienne et administration au Service des études : le poste a été créé.
- Secrétaire des ressources matérielles : plus de surcroît de travail.

Grief n° 2014-10 — Dossier confidentiel

Grief n° 2014-11 — Mécontente

Le grief a été retiré, la personne n'étant plus à ce poste.

Griefs n°s 2014-05, 2014-06, 2014-07 et 2014-08 — Dossier confidentiel

Grief n° 2015-01 — Programme de retraite anticipée et de retraite graduelle

Nous demandions que soit considérée la période d'affectation temporaire à temps plein dans le calcul de la prestation de départ à la retraite. L'employeur a donné droit au grief.

Grief n° 2015-02 — Création de poste

Ce grief a été retiré à la suite de la création des trois postes de commis au traitement des dossiers au Registrariat et recherche institutionnelle.

Grief n° 2015-03 — Création de poste

Ce grief a été retiré à la suite de la création du poste de Commis au Registrariat, au Registrariat et recherche institutionnelle.

Griefs n°s 2015-04-05 — Dossier confidentiel

Grief n° 2015-06 — Affichage de poste

L'arbitrage est prévu pour le 3 novembre 2016 devant M^e Denis Tremblay. Le grief porte sur le poste de commis principal du bureau de distribution au Service des ressources matérielles.

Grief n° 2015-07 — Dossier confidentiel

Pourquoi un syndicat? L'implication d'une représentante syndicale

En quittant la vice-présidence du 2051 le printemps dernier, Sylvie Denis mettait fin à quinze années de participation au bureau syndical de notre section locale. Voilà qui mérite attention et remerciements!

Dans le cadre de la chronique *Pourquoi un syndicat?*, voilà aussi l'occasion d'illustrer comment un syndicat trouve sa pertinence dans le travail et la contribution concrète d'une représentante syndicale. Voici donc, à la lumière d'une entrevue avec Sylvie, les circonstances qui l'ont amenée à s'impliquer au 2051, les grandes lignes de son parcours et les apprentissages qu'elle en a retirés.

Pourquoi pas?

En dépit de ce que l'on pourrait croire, Sylvie n'est pas tombée dans la marmite du syndicalisme quand elle était petite. Bien sûr, elle n'en était pas à ses premiers engagements quand elle s'est jointe au 2051. Le bénévolat était une tradition chez elle. Mais elle n'avait jamais eu dans ses projets de s'impliquer syndicalement.

Quand le syndicat l'approche, elle est surprise. « J'allais aux assemblées, je m'informais, mais sans me voir là ». Elle se dit « pourquoi pas? » Elle y voit l'occasion de rencontrer d'autres gens que ceux avec qui elle travaille au quotidien, d'élargir son cercle de socialisation. Aussi, elle aimait l'orientation du syndicat. « Ce n'était pas de la chicane. »

D'abord déléguée syndicale dans les années 90, elle fait son entrée au bureau syndical, comme secrétaire-archiviste, poste qu'elle occupe de 2000 à 2004. Parallèlement, en 2001, elle se joint au comité de grief. De 2004 à 2011, à la suite du départ d'Esther Dorval, elle est présidente du 2051. Comme présidente, elle est d'office membre de tous les comités. Elle occupe la vice-présidence de 2011 à 2015. Enfin,

précisons tout de suite que la retraite syndicale n'est que partielle. Sylvie continue d'être active au comité de négociation, au comité de grief et au comité des relations de travail. Son engagement demeure donc entier et son apport substantiel.

À chaque poste sa contribution

Suivre le parcours syndical de Sylvie aide à comprendre un peu mieux la contribution des différents postes syndicaux. Comme secrétaire-archiviste, elle doit entre autres choses s'assurer que le syndicat garde trace de tout ce qui est discuté au bureau. Ses activités de secrétaire éveillent sa curiosité et lui donnent une vision d'ensemble des dossiers traités.

Son arrivée au comité de griefs marque un tournant. On n'y discute pas tant d'orientations syndicales que de cas concrets, de situations problématiques qui demeurent confidentielles. Les discussions se font avec la partie patronale. Elles visent à régler des problèmes particuliers qui touchent un ou des membres et qui ont trait à l'application de la convention collective.

De tous les comités, c'est le comité des relations de travail (CRT) que Sylvie préfère. Contrairement au comité de grief dont les discussions se limitent à l'interprétation de la convention collective et qui est soumis à des règles de procédures, « tout est permis au CRT ». « On peut soumettre tout ce que l'on veut, les problématiques et leurs solutions. On peut régler et s'entendre, agir du côté de la prévention. C'est là que l'on peut user de notre influence ».

Enfin, lorsque Sylvie accède à la présidence, Esther Dorval étant absente de la TÉLUQ, elle ne peut profiter de l'expérience de la précédente présidente. « Heureusement, il y avait une équipe extraordinaire, on ne peut pas faire ça tout seul. Je travaille en équipe. J'ai besoin de valider. » Aussi, Sylvie souligne la qualité du soutien que lui ont apporté les membres du conseil syndical et, également, l'importance de leur faire confiance. Il faut laisser les comités faire leur travail, explique-t-elle. « Si tu veux tout contrôler, il n'y a pas de grande équipe. »

Dans une journée type comme présidente, elle doit s'assurer que le quotidien des membres se passe correctement, dans le respect de la convention collective. Vérifier les contrats de travail et le respect de la liste de rappel et s'assurer qu'on ne sente pas d'arbitraire fait donc partie de la routine. Écoute, empathie et conseils font aussi partie de la réalité quotidienne. Chaque journée comporte également ses imprévus. Tantôt il faut répondre à une demande de l'employeur, tantôt assurer un suivi des dossiers réglés avec l'employeur auprès de trois ou quatre personnes qui attendaient une réponse, et bien entendu, s'occuper des demandes des membres.

« Les membres viennent te voir parce qu'ils ont un besoin ». Ils peuvent avoir été lésés dans leur quotidien, ou vouloir de l'information ou un conseil. C'est souvent dans les « zones grises, c'est flou; il faut s'ajuster aux émotions ». C'est parfois aussi décevoir quelqu'un « ne pas toujours pouvoir dire ce que l'autre attend ». Il faut alors prendre le temps d'expliquer pour que la personne comprenne même si ça ne fait pas son bonheur.

Les échanges avec les membres permettent notamment d'avoir de l'information qui aide à prendre des décisions. Sylvie s'estime chanceuse d'avoir eu beaucoup de retours de la part des membres et du conseil syndical. Les échanges avec les membres, avoir leur aval, « ça n'a pas de prix ». Cela est d'autant plus important que l'on ne parle plus pour soi, mais bien au nom des membres. « Tu représentes les membres et l'assemblée des membres peut t'amener à prendre une direction même si tu n'es pas convaincue ».

Enfin, à la fin de la journée, il faut savoir fermer sa porte, « en partant, être capable d'oublier ». En effet, tout au long de l'entrevue, Sylvie y revient avec insistance, le travail syndical implique beaucoup d'émotions. Les émotions qui portent, celles avec lesquelles il faut marcher, mais aussi celles qui sont difficiles à tasser. Il faut être à l'écoute des émotions, celles des autres, mais aussi les siennes.

Un épanouissement sur le plan humain

On n'occupe pas la présidence d'un syndicat pour l'argent. On veut faire quelque chose pour les

membres. « C'est beaucoup trop intense, on le fait avec ses tripes et ses convictions ; quelqu'un qui n'est pas convaincu ne peut pas faire ça. » Mais à écouter Sylvie faire un retour sur son implication syndicale, on comprend que c'est tout de même une source d'épanouissement sur le plan humain.

Si c'était à refaire? « Tout de suite ». Pas d'équivoque. Ses conseils à qui voudrait s'impliquer? « Il faut être conscient que c'est demandant, il faut être conscient de l'implication, des émotions à tasser pour se protéger. » Sylvie ne cache pas que c'est un travail un peu ingrat. En effet, en raison du caractère confidentiel des dossiers, les bons coups sont rarement publicisés. En retour, c'est une expérience riche. Outre les contacts avec les membres et le travail d'équipe avec le conseil syndical, il y a la collaboration avec d'autres syndicats, notamment avec le Conseil provincial du secteur universitaire (CPSU), les échanges avec les représentants de l'employeur et les séances du Conseil d'administration. Tout cela permet d'acquérir une vision différente.

« Il faut se servir de ce que tu es, de ton expérience ; tu viens avec ta personnalité. » Et d'ajouter : « C'est ce qui fait qu'on a un conseil syndical riche, chacun arrive avec sa couleur, son expérience. » Elle dit avoir beaucoup appris au gré des échanges avec les membres et aussi avec les formations offertes par le SCFP. D'être au front lui a également permis d'acquérir une plus grande confiance en elle. Elle s'est découvert des aptitudes. Mais, précise-t-elle, elle a également appris à connaître ses limites, à savoir où arrêter, quand dire non. « C'est aussi une leçon d'humilité. J'haïs ça. On ne peut pas tout régler aussi vite et comme on le voudrait. Enfin, on fait des erreurs et on apprend. »

Enfin, je me permets de remercier Sylvie, au nom des membres du 2051, pour toutes ces années de travail assidu, sa grande générosité et son professionnalisme à toute épreuve.

Merci Sylvie!

DOMINIQUE DORION
VICE-PRÉSIDENTE DU 2051

Membres du conseil syndical

BUREAU SYNDICAL

Marc Lévesque / Président

Dominique Dorion / Vice-présidente

France-Elen Berthiaume / Secrétaire

France Fiset / Trésorière

Christine Simard / Directrice du bureau de Montréal

Mathieu Moreau / Directeur de l'information par intérim

COMITÉ HYGIÈNE, SANTÉ ET SÉCURITÉ / Djamila Abbas,

France Fiset

COMITÉ DE RETRAITE ET ASSURANCES / Alberto Poulin,

Dominique Fourcaudot-Poisson

COMITÉ DE GRIEFS / Josée Garant, Sylvie Denis,

Dominique Dorion

COMITÉ ÉVALUATION ET CATÉGORISATION / France-Elen

Berthiaume, Marc Lévesque

COMITÉ DE PERFECTIONNEMENT / Darie Minville,

Luc Villeneuve, Monique Guilmette

COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL / Sylvie Denis,

Marc Lévesque, Christine Simard

DÉLÉGUÉS DE SECTEURS / Marc Lévesque, Mathieu Moreau,

Luc Villeneuve

PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS / Pierre Savard

REPRÉSENTANTS DU FONDS DE SOLIDARITÉ /

Mathieu Moreau (Montréal)

ÉQUIPE DU JOURNAL

COMITÉ ÉDITORIAL / Mathieu Moreau, Marc Lévesque

COLLABORATION À LA RÉDACTION / Djamila Abbas,

France-Elen Berthiaume, Dominique Dorion, Josée Garant,

Monique Guilmette, Darie Minville, Alberto Poulin,

Pierre Savard, Christine Simard, Luc Villeneuve

GRAPHISME ET MONTAGE / Marie-Claude Lemay

RÉVISION ET RELECTURE / Dominique Dorion