



JOURNAL SYNDICAL 2051

NOVEMBRE 2016 – N^o 28

TABLE DES MATIÈRES

Sommaire

| | |
|---|----|
| Mot de la présidente et bilan du bureau _____ | 1 |
| Des nouvelles du bureau de Montréal _____ | 3 |
| Rapport du comité de retraite et assurances collectives _____ | 4 |
| Le Fonds de solidarité FTQ – Quelques faits _____ | 8 |
| Rapport du comité des relations de travail _____ | 9 |
| Rapport du comité de griefs _____ | 10 |
| Bilan du comité de perfectionnement au 1 ^{er} septembre 2016 _____ | 12 |
| Rapport du comité hygiène, santé et sécurité au travail _____ | 13 |
| Rapport du comité d'évaluation et de catégorisation _____ | 15 |
| Membres du conseil syndical _____ | 16 |

MOT DE LA PRÉSIDENTE ET BILAN DU BUREAU

Mot de la présidente et bilan du bureau

Après l'agitation du printemps passé, une apparence de calme s'est installée. Déménagement dans de nouveaux locaux aidant, les mois d'été auront permis de remettre un peu d'ordre et de rattraper les retards, tout en traitant les différents dossiers de l'heure, tantôt avec l'aide de membres du conseil ou de membres du bureau. Entre autres choses, nous avons :

- répondu à différentes demandes et questions des membres;
- mené un sondage auprès des membres (151 répondants – un point qui frappe au premier coup d'œil, c'est l'importance de l'aide des collègues pour s'en sortir);
- répondu à une consultation visant à pourvoir le poste de directeur général;
- mis en règle les dossiers du 2051 avec les organismes de réglementation (Revenu Canada, Registre des entreprises et CNESST);
- assisté à un comité de liaison du Conseil provincial du secteur universitaire (CPSU) à Rimouski — ces rencontres sont essentielles pour se tenir au fait de ce qui se fait dans les différentes universités;
- rédigé plusieurs communications destinées aux membres du 2051;
- recruté Mélanie Bouchard comme membre du comité de perfectionnement (Luc Villeneuve restera comme accompagnateur jusqu'aux fêtes, puis reprendra le service comme délégué pour les groupes bureau et technique) et Vadim Cucu qui est désormais titulaire du poste de trésorier par intérim;
- en contrepartie, souligné le départ de Darie Minville et de France Fiset;
- contré une tentative de l'employeur de passer outre la signature de lettres d'entente;
- assisté à une rencontre du CIRRAC;
- remis en marche le projet les Indispensables (ici, je tiens à remercier tout particulièrement Dominique Fourcaudot-Poisson et Mathieu Moreau sans qui ce projet ne pourrait pas prendre forme);
- rencontré l'employeur au gré des difficultés auxquelles font face nos membres;
- mis au point un fichier Excel pour suivre la situation de tous les membres à statut régulier et à statut particulier;
- rencontré des membres à Montréal;
- composé avec les différentes tâches administratives courantes, soit traitement des libérations, suivi des contrats, rencontres diverses avec l'employeur, etc.

En dressant cette liste, je ne peux que penser à l'époque où j'encadrais les étudiants dans le cours d'Initiation à la gestion. On y voyait notamment l'approche de Henry Mintzberg, célèbre professeur de gestion à McGill, qui s'est intéressé au travail du dirigeant. Celui-ci dépeignait un être plongé dans l'action, qui court à gauche et à droite un peu comme une queue de veau, s'interrompant constamment pour passer d'une activité à une autre, et qui est en constantes interactions (il passe plus de 80 % de son temps à parler). Je me reconnais bien dans le portrait qu'il en faisait. Ne pas m'y perdre et ne pas m'éparpiller demeure un défi constant.

MOT DE LA PRÉSIDENTE ET BILAN DU BUREAU

Comment s'y retrouver dans ce portrait échevelé? Deux ou trois priorités pour le 2051, soit la communication et le rapprochement avec les membres, la formation et la relève pour le 2051 et, autant que faire se peut, le maintien de bonnes relations de travail sont une préoccupation constante. À cela s'ajoute bien sûr un événement plus ponctuel, soit la reprise prochaine des négociations.

En ce qui concerne les négociations, lors d'une rencontre récente, l'employeur nous a indiqué être dans l'attente d'un mandat en bonne et due forme du comité de direction de la TÉLUQ pour donner le signal aux négociations. On peut également s'attendre à ce qu'il revoie son cahier de demandes. Reste bien sûr à voir ce qu'on nous présentera avant de nous réjouir. Soulignons quand même que si l'employeur révisé sa position, c'est parce que les membres du 2051 ont su se faire entendre par la voie de leur assemblée.

Bref, ces quelques priorités sont bien suffisantes, ce qui explique également l'absence de participation aux prochains congrès du CPSU et de la FTQ, ainsi qu'à la Conférence du Conseil national des secteurs du SCFP, tous trois prévus pour cet automne. Pour le moment, l'ensemble de nos ressources financières et humaines sont occupées ici même. Ce sera partie remise, car ces activités externes sont également importantes pour se ressourcer et s'informer.

Encore une fois, je le rappelle, toutes ces activités se font avec l'aide des membres du conseil et du bureau. Je remercie chacun d'eux sincèrement pour leur engagement à servir les membres. Je vous invite à prendre connaissance des rapports qu'ils ont préparés pour vous et à communiquer avec eux ou avec moi si vous avez besoin de plus de précisions.

Dominique Dorion
Présidente — SCFP 2051

Des nouvelles du bureau de Montréal

L'équipe syndicale du bureau de Montréal est composée de Djamila Abbas, Mélanie Bouchard, Mathieu Moreau et moi-même. Comme mes collègues de Montréal le savent déjà, quand vous lirez ces lignes, je serai partie en congé différé pour une période de six mois. Je me réjouis de savoir qu'en mon absence, nos représentants continuent d'assurer une présence à Montréal pour nos membres. Djamila s'implique syndicalement depuis des années; bientôt, tout en poursuivant son travail au comité hygiène, santé et sécurité au travail, elle siègera temporairement au comité des relations de travail. Mélanie continuera sur sa lancée au comité de perfectionnement, où ses connaissances en gestion des ressources humaines sont fort appréciées. Mathieu, quant à lui, de par sa fonction de directeur de l'information, participera aux rencontres du bureau syndical et demeurera un acteur clé des initiatives qui y prennent forme. Je les remercie tous trois par avance pour le travail qu'ils feront au cours des six prochains mois. N'hésitez pas à faire appel à eux ou à communiquer directement avec notre présidente, Dominique Dorion, qui assurera aussi une présence à Montréal durant mon congé. D'ailleurs, qu'elle soit à Québec ou à Montréal, elle demeure en tout temps disponible et peut être jointe par courriel, par téléphone ou par Skype.

Je sais, parce que je le vis depuis quelques années comme directrice du bureau de Montréal, que Djamila, Mélanie et Mathieu pourront pour leur part compter sur la participation et la solidarité des membres de Montréal. J'espère que la négociation collective se déroulera sans heurts et que l'année portera la marque du respect et de l'appréciation de la contribution de tous les employés de soutien à l'essor de la TÉLUQ. Dans le cas contraire, je compte sur vous pour démontrer clairement votre appui à ceux qui négocient en votre nom vos futures conditions de travail.

Je serai de retour et aurai le plaisir de vous revoir à l'assemblée générale annuelle de 2017!

Christine Simard
Directrice, bureau de Montréal
SCFP 2051

RAPPORT DU COMITÉ DE RETRAITE ET ASSURANCES COLLECTIVES

Rapport du comité de retraite et assurances collectives

Il y a eu des développements depuis notre dernier rapport paru dans le journal syndical du printemps dernier, dont l'adoption de la Loi 13, le 8 juin 2016, qui a redonné souffle aux négociations sur le régime de retraite.

ASSURANCES COLLECTIVES

Les informations sur les assurances collectives nous viennent de deux sources, le CRAC et le CIRRAC. Au CRAC (Comité réseau sur les assurances collectives <http://www.quebec.ca/assurancescollectives/>) siègent un représentant de la partie patronale de chacune des constituantes de l'Université du Québec (UQ) et un représentant de chacun des syndicats de ces constituantes. Les décisions qui y sont prises doivent être entérinées par le CIRRAC (Cartel intersyndical sur les régimes de retraite et les assurances collectives) avant d'être officialisées par signature à la Table réseau de négociation de l'UQ où Alberto représente les employés de soutien.

Nous profitons de ce rapport pour vous rappeler les couvertures prévues par nos assurances :

- Assurance accident maladie (qui couvre entre autres les médicaments et les voyages)
- Assurance invalidité
- Assurance vie et mutilation accidentelle
- Assurance vie facultative

Cette année, il y a eu une hausse sensible des frais d'assurances collectives et celle-ci est principalement due à la hausse du coût des médicaments. La politique de « substitution générique obligatoire », proposée par le comité technique du CRAC, a porté ses fruits comme le montre le rapport des actuaires présenté au CRAC en juin dernier.

Extrait du rapport suite à l'application de la politique

« Pour la période du 1^{er} janvier au 30 juin 2016, 5 % des réclamations soumises, pour des médicaments multisources, l'ont été avec la mention "ne pas substituer". Cela représente 1 131 réclamations pour un total de 252 participants.

« Les statistiques suivantes démontrent que l'introduction de la substitution générique au 1^{er} octobre 2015 a fait diminuer la consommation de médicaments multisources au profit d'une augmentation de la consommation des médicaments génériques.

| Type de médicaments | Du 1 ^{er} janvier 2015 au 30 septembre 2015 | | | Du 1 ^{er} octobre 2015 au 30 juin 2016 | | |
|-----------------------------|--|--------------|-------------|---|--------------|-------------|
| | Certificat | Participants | Médicaments | Certificat | Participants | Médicaments |
| Source unique | 5 150 | 7 360 | 38 672 | 5 162 | 7 506 | 40 108 |
| Générique | 6 175 | 9 566 | 101 843 | 6 125 | 9 882 | 109 541 |
| Marque de sources multiples | 4 699 | 6 435 | 42 732 | 4 366 | 5 856 | 34 690 |

RAPPORT DU COMITÉ DE RETRAITE ET ASSURANCES COLLECTIVES

« Nous pouvons constater le transfert d'environ 8 000 occurrences des médicaments de marque de sources multiples vers les médicaments génériques, ce qui représente des économies intéressantes. Néanmoins, il reste encore 34 690 ordonnances de médicaments de marque de sources multiples. Dans ce lot, 95 % des participants paient la différence de coût pour conserver les médicaments de sources multiples tandis que 5 % ont soumis des réclamations avec la mention "ne pas substituer" et bénéficient encore du plein remboursement. »

Enfin, soulignons que les membres du CRAC ont exprimé vis-à-vis cette politique les craintes suivantes :

- complications possibles des remboursements de médicaments originaux;
- frais possibles et récurrents de production de formulaires justificatifs par le médecin à la charge de l'assuré.

Les discussions au prochain CIRAC doivent porter sur les solutions proposées par le comité technique sur le réaménagement des assurances collectives afin de contrôler la hausse des coûts. Nous vous reviendrons donc avec les solutions proposées.

RÉGIME DE RETRAITE

FAITS SAILLANTS

ÉVALUATION ACTUARIELLE

- L'estimation du ratio de capitalisation au 31 décembre 2015 est égale à 102,1 % incluant la provision pour écarts défavorables (PED) et 95,2 % en excluant la PED.
- Le degré de solvabilité au 31 décembre 2015 est de 72,0%.
- Le taux de cotisation au Régime est de 21,3 % du salaire depuis le 1^{er} janvier 2015.
- Le passif des retraités représente 50 % du passif total de capitalisation.
- 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 n'a pas été versée depuis 2009.

PLACEMENTS

- Rendement brut de 7,68%
- Actifs sous gestion de 3,6 G\$
- Au cours des 4 dernières années, la gestion active a procuré une valeur ajoutée annualisée de 1,5 % de plus que le portefeuille de référence, ce qui représente près de 182 millions \$.

Tiré du *Rapport annuel 2015* du RRUQ, p. 3 (<http://www.rruq.ca/le-rruq/rapports-annuels/rapport-annuel-2015/#page=3>).

Au 31 mars 2016, le rendement du fonds de retraite tournait autour de **5,5 %**.

RAPPORT DU COMITÉ DE RETRAITE ET ASSURANCES COLLECTIVES

RRUQ

- La dernière réunion du RRUQ a eu lieu le 22 septembre.
- Un seul sujet a été abordé, soit la constitution d'un comité et d'un budget pour faire le suivi de la demande de jugement déclaratoire en Cour supérieure du Québec (voir le deuxième point sous la rubrique CIRRAC qui suit).
- L'UQ et ses constituantes ont déposé un « Acte d'intervention volontaire à titre agressif » pour être parties au débat concernant le jugement déclaratoire. Ce terme d'apparence « inquiétant » signifie simplement que la partie patronale souhaite soumettre au juge ses arguments sur la question.
- Prochaine réunion le 3 novembre. Le taux de rendement pour les trois trimestres de 2016 devrait alors être connu.

COMITÉ NÉGO

- Il y a eu des réunions le 25 août et le 4 octobre.
- Les parties se sont entendues pour négocier à partir de la proposition patronale et une contre-proposition a été déposée le 4 octobre.
- Pour ne pas nuire au processus de négociation en cours, nous ne pouvons pas pour le moment entrer dans les détails de ces propositions et contre-propositions. Toutefois, comme nous l'avons toujours souligné, le jour où des modifications entreraient en vigueur, cela n'aurait aucun effet sur les droits acquis jusqu'à cette date.

CIRRAC

- Une résolution a été votée à l'unanimité sur la contre-proposition qui a été présentée à la partie patronale.
- Le grief collectif a été abandonné et remplacé par une requête en jugement déclaratoire :
Comme le mentionnent dans leur rapport les membres du comité de grief, le 2051, conjointement avec les autres syndicats membres du CIRRAC, a déposé en 2013 un grief dans le but de faire reconnaître l'effort employé consenti précédemment et permettre ainsi le rétablissement de la pleine indexation des rentes de retraite. La partie patronale a fait valoir devant l'arbitre du Tribunal administratif du travail que cette question ne relevait pas de sa compétence. L'arbitre lui a donné raison. Pour éviter des débats de procédure longs et coûteux, le CIRRAC a choisi d'accepter la décision de l'arbitre et de porter la question devant la Cour supérieure du Québec pour faire valoir les droits des participants au RRUQ et obtenir sans autre délai un jugement sur le fond du litige. Le 2051 et les autres membres du CIRRAC ont donc présenté une requête en jugement déclaratoire pour que la Cour se prononce sur l'obligation de l'employeur de financer la pleine indexation des rentes et, incidemment, de reconnaître l'effort employé. Nous sommes dans l'attente d'une décision de la Cour.

RAPPORT DU COMITÉ DE RETRAITE ET ASSURANCES COLLECTIVES

LOI 13

- Le 8 juin 2016, le gouvernement du Québec a adopté la Loi 13, soit la *Loi sur la restructuration des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur universitaire et modifiant diverses dispositions législatives*. Cette nouvelle loi a peu de répercussions sur notre régime.
- Notre régime est bien capitalisé et ne présente pas de déficit inquiétant.
- À l'heure qu'il est, les participants au régime et les employeurs partagent le versement des cotisations sur une base 50/50. La partie syndicale recommande un partage 45/55.
- Selon de CIRRAC :
 - le partage à 45 % pour les employés et 55 % pour les employeurs permet un meilleur rendement même avec un scénario d'indexation à 100 % de l'IPC;
 - l'indexation des rentes à 100 % de l'IPC serait possible avec une simple augmentation de 0,2 % des cotisations, sans autres changements au régime.

Alberto Poulin et Dominique Fourcaudot
Comité de retraite et assurances collectives, section locale 2051.
Représentants du 2051 au CIRRAC et au CRAC

Alberto Poulin
Représentant du CIRRAC à la Table de négociation du RRUQ
Représentant des employés de la TÉLUQ au RRUQ

Le Fonds de solidarité FTQ – Quelques faits

Le Fonds de solidarité FTQ est un fonds d'investissement qui fait appel à l'épargne des Québécoises et des Québécois. Avec un actif net de 11,7 milliards de dollars au 31 mai 2016, le Fonds contribue à la création et au maintien de 187 414 emplois. Il est partenaire de plus de 2 600 entreprises et compte 618 551 actionnaires-épargnants.

VÉHICULE D'ÉPARGNE-RETRAITE

De plus, le Fonds de solidarité FTQ constitue un moyen avantageux et simple d'économiser en vue de la retraite notamment par la retenue sur le salaire. En contribuant à un REER du Fonds de solidarité FTQ, vous bénéficiez de crédits d'impôt de 30 % qui s'ajoutent à la déduction d'impôt REER. En 2016, le rendement composé annuel est de 4,4 % pour un an et, en moyenne, de 3,9 % par année sur une période de 10 ans. Notez que la valeur de l'action se situe maintenant à 34,73 \$. Vous pouvez nous contacter pour de plus amples informations, pour une souscription ou une modification à vos cotisations.

Christiane Le Clech, Québec
Mathieu Moreau, Montréal
Vos responsables locaux

Rapport du comité des relations de travail

Le comité des relations de travail (CRT) est un comité paritaire composé de trois représentants syndicaux, soit les trois signataires du présent rapport, et de trois représentants patronaux, soit Christiane Drouin, Caroline Foster et Luc Bouchard. Au cœur des relations de travail, ce comité est la tribune privilégiée pour échanger de l'information et aborder les problématiques qui touchent nos membres de près ou de loin. Enfin, grâce à l'information qui nous parvient de nos membres, nous sommes parfois en mesure de détecter des sources potentielles de problèmes et d'intervenir préventivement.

Depuis la dernière assemblée générale à la mi-avril, le CRT a tenu deux rencontres. Nous avons consacré l'essentiel de la première rencontre au climat général qui prévaut à la TÉLUQ. Nous avons alors choisi de ne pas faire référence à des cas particuliers, pour plutôt transmettre nos inquiétudes quant à l'épuisement des membres causé entre autres par un manque de ressources. Tout aussi préoccupant, nous remarquons une désaffection envers la TÉLUQ et une fracture qui s'opère entre les membres du 2051 et la direction. Indice de cette désaffection et de cette fracture, de plus en plus les membres du 2051 utilisent le « eux » pour parler de la direction et le « nous » pour parler du personnel, plutôt qu'un « nous » inclusif pour parler de la TÉLUQ.

À l'origine de cet épuisement et de cette désaffection, nous avons aussi noté les multiples changements de structure organisationnelle qui, conjugués aux compressions budgétaires, demandent des efforts constants et augmentent la pression chez nos membres. Nous avons notamment souligné l'importance pour la direction d'être à l'écoute des gens dans la mise en œuvre et l'application des changements, que ce soit au sujet de la surcharge que les changements imposent ou des problèmes concrets qu'ils entraînent. Nous pensons que le message commence enfin à porter. Nous n'en sommes cependant pas à percevoir des signes concrets d'amélioration.

La dernière rencontre du comité, qui a eu lieu le 19 octobre dernier, nous a permis de discuter avec l'employeur de certaines difficultés rencontrées lors de récents affichages. Plus précisément, il est arrivé à quelques reprises, dans différents secteurs, que des candidats à un concours apprennent quelle candidature avait été retenue avant d'avoir été avisés par les Ressources humaines ou par leur supérieur immédiat que la leur avait été écartée. Différentes solutions ont été explorées et la réflexion se poursuit pour améliorer les pratiques à cet égard.

Pour terminer, soulignons que Christine Simard est partie pour une période de six mois. Elle ira voguer sous d'autres cieux que nous lui souhaitons des plus favorables. Pendant cette période, Djamila Abbas assurera une présence montréalaise au CRT. Bon voyage, Christine, et bienvenue à Djamila, que nous remercions d'avoir accepté de se joindre à nous.

Sylvie Denis
Dominique Dorion
Christine Simard
Vos représentantes au comité

Rapport du comité de griefs

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

L'employeur contrevient aux dispositions de la convention collective en ne respectant pas le secteur de travail lors de l'affichage de deux demi-postes réguliers de secrétaires B2, à la Direction des ressources matérielles de Montréal. Il est clair dans la convention collective qu'un poste est rattaché à un secteur de travail précis, et donc qu'une personne salariée effectue les tâches décrites dans sa description de fonction dans le secteur en question. Dans ce cas-ci, l'employeur offre à toutes les directions du bureau de Montréal la possibilité de recourir aux services des titulaires de ces deux postes.

Les délais ont 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'une année, afin de permettre aux personnes titulaires de ces deux postes à temps partiel 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 et de statuer sur les besoins réels.

La lettre d'entente est échue. Le syndicat a soumis une proposition d'entente, mais l'employeur souhaitait obtenir un délai supplémentaire jusqu'au mois de décembre 2016. Un suivi a été fait dernièrement auprès de l'employeur et nous avons convenu de la signature d'une nouvelle lettre d'entente qui précise que les titulaires de ces deux postes accomplissent des tâches uniquement pour le Service des ressources matérielles. Le grief sera donc retiré.

Grief no 2013-05 – Régime de retraite du l'Université du Québec – Retiré

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 avait pour but de faire reconnaître comme participation-employé la non-indexation de la rente depuis 2008.

L'audition en arbitrage a eu lieu le mercredi 14 octobre 2015. Les plaidoyers ont été présentés par écrit. Avant de statuer sur le fond, l'arbitre devait d'abord déterminer si l'affaire relevait de sa compétence ou de la compétence d'un autre tribunal. L'arbitre a rendu sa décision le 30 mai dernier. Il a donné raison à l'argument de l'employeur voulant que le litige ne relève pas de la compétence d'un arbitre du travail. Le CIRAC a choisi de porter le litige en Cour supérieure sous forme de requête en jugement déclaratoire. Le grief est donc retiré d'office.

Grief n° 2014-01 — Retiré à la suite d'une entente finale entre les parties (dossier confidentiel)

Griefs n°s 2015-04, 05 — Dossiers confidentiels

Grief n° 2015-06 — Affichage de poste

Retiré, le poste de Commis principal, bureau de distribution a été créé.

Grief n° 2015-07 — Dossier confidentiel

RAPPORT DU COMITÉ DE GRIEFS

Grief n° 2016-01 — Affichage de poste de coordonnateur à l'encadrement

Retiré — Le processus de sélection qui a été suivi ne permet pas de conclure que des candidats n'auraient pas été traités équitablement. L'enquête a cependant révélé des lacunes dans la communication des critères de sélection, des étapes du processus d'embauche et des résultats transmis aux candidats.

Grief n° 2016-02 — Affichage de poste

Retiré — Le poste de préposé réception, messagerie et reproduction de documents a été créé.

Grief n° 2016-03 — Affichage de poste

Retiré, le poste de technicien en informatique a été affiché.

Grief n° 2016-04

Retiré à la suite d'une lettre d'entente.

Grief n° 2016-05 — Mécontentement dans le contrat de remplacement au Service des études – agente de gestion des études

ET

Grief n° 2016-06 — Mécontentement – Processus d'embauche

À la rencontre paritaire du 6 octobre à propos de ces deux griefs, nous avons discuté des processus d'embauche pour nous assurer qu'il n'y ait pas d'iniquité.

Grief n° 2016-07 — Politique salariale du gouvernement (PSG)

Le SCFP-Québec soutient que la politique salariale du gouvernement inclut une somme forfaitaire de 0,30 \$ par heure travaillée entre le 1^{er} mai 2015 au 30 avril 2016. Or, l'employeur rejette cette interprétation. Nous avons donc déposé un grief. D'autres universités qui ont dans leur convention collective une clause remorque concernant la PSG ont également déjà déposé un grief ou s'appêtent à le faire.

Grief n° 2016-08 — Non-respect de l'ancienneté

L'employeur n'a pas respecté les règles d'attribution selon l'ancienneté lors d'un concours concernant un poste du groupe bureau.

Sylvie Denis

Dominique Dorion

Josée Garant

Vos représentantes au comité

BILAN DU COMITÉ DE PERFECTIONNEMENT AU 1ER SEPTEMBRE 2016

Bilan du comité de perfectionnement au 1^{er} septembre 2016

POUR L'ANNÉE 2016-2017

Les membres du comité ont pris connaissance du bilan faisant état des finances au 1^{er} septembre 2016. Pour l'année financière 2016-2017, sous réserve de l'entente mentionnée plus loin, le comité de perfectionnement dispose initialement d'un budget provisoire de 188 900 \$, soit 1,2 % de la masse salariale de l'année financière précédente pour les personnes salariées à statut régulier et à statut particulier membres de l'unité de négociation. En date du 25 mai 2016, la somme de 22 996,46 \$ a été engagée, soit 12,17 % du budget total. De ce montant, 39,08 % ont été consacrés à la rubrique reliée à la tâche, 18,32 % pour les frais de déplacement et de séjour, 37,38 % à la formation académique, dont 20,28 % pour la compensation monétaire et 5,22 % à la catégorie des cours de langues.

La politique de perfectionnement prévoit la répartition budgétaire suivante : 55 % pour le perfectionnement relié à la tâche, 40 % pour la formation académique et 5 % pour les cours de langues.

Le budget engagé en fonction des catégories d'emploi se répartit de la façon suivante : 17,87 % du budget ont été utilisés par le personnel du groupe bureau, 13,73 % par le personnel du groupe technique, 34,20 % par le personnel du groupe professionnel, 33,33 % pour la réalisation d'activités de perfectionnement collectif et (0,87 %) pour ajustement des éléments courus du budget 2015-2016.

| Budget de perfectionnement 2016-2017 | |
|--|------------|
| Budget initial de 1,2 % de la masse salariale | 188 900 \$ |
| Contribution à l'effort budgétaire de 0,2 % de la masse salariale | 36 700 \$ |
| Budget révisé de 1 % de la masse salariale | 150 200 \$ |

À la demande de la partie patronale, l'assemblée générale du 2051 a consenti un effort budgétaire extraordinaire, acceptant de ramener à 1 % de la masse salariale le montant alloué au budget de perfectionnement du 2051, soit une diminution d'environ 32 700 \$. Le budget révisé s'élève donc à 152 200 \$. Une lettre d'entente vient d'être signée à cet effet.

Mélanie Bouchard, Monique Guilmette
Christiane Le Clech, Luc Villeneuve
Vos représentants au comité

RAPPORT DU COMITÉ HYGIÈNE, SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Rapport du comité hygiène, santé et sécurité au travail

Le comité HSST s'est réuni le 3 mai dernier. Les représentants patronaux sont Gabrielle Allard et Lise Lemelin, et vos représentants syndicaux sont Vadim Cucu et Djamila Abbas. L'ordre du jour comportait les points suivants :

- rapport d'incidents au 30 avril 2016;
- exercices d'incendie;
- problèmes dans l'édifice de la TÉLUQ à Québec — température dans les locaux;
- secouristes.

RAPPORT D'ACCIDENTS ET D'INCIDENTS

Un accident du travail est survenu à Val-d'Or en février 2015. La surveillante d'examen a chuté dans l'escalier extérieur couvert de neige. Elle a eu une entorse à l'épaule et une lésion dans la région lombaire. La victime n'a pas été absente du travail. Aucun incident n'est survenu à Québec ni à Montréal. La partie patronale confirme que les endroits à risque de chute de neige des toitures sont signalés par des panneaux d'affichage. Enfin, 11 incidents ont été enregistrés en 2015-2016 (étouffement, chute, vomissements, crise d'épilepsie, tendinite, blessures mineures).

EXERCICES D'INCENDIE

Nous avons demandé des précisions sur la procédure lors des exercices d'incendie et la fonction des superviseurs. La partie patronale explique qu'un exercice d'évacuation doit être fait une fois par année. En 2015, un exercice a été fait à Montréal le 10 septembre mettant à l'épreuve la nouvelle brigade d'évacuation formée en avril 2015. À Québec, l'exercice s'est déroulé le 6 octobre. En 2016, l'exercice a été réalisé le 27 septembre à Montréal et le 21 septembre 2016 à l'édifice Fleurie à Québec. L'exercice pour l'édifice de la rue du Parvis a eu lieu le 2 novembre 2016. Le SRM fera un suivi à la suite des mouvements du personnel à l'automne pour réaffecter les membres de la brigade selon leur nouveau site de travail aux 11^e et 12^e étages à Montréal.

SECOURISTES

La TÉLUQ compte 16 secouristes à Québec et 4 à Montréal. Nous avons demandé s'il serait possible de libérer les secouristes deux ou trois heures par année pour se rencontrer et échanger sur leurs expériences vécues. L'employeur suggère plutôt aux équipes d'utiliser les listes d'envoi créées, « Secouristes Québec » et « Secouristes Montréal », pour échanger sur les interventions qu'ils ont faites et leurs expériences. Le service des ressources humaines s'occupe de l'organisation de la formation de deux journées pour les nouveaux secouristes. Celle-ci est payée par la CSST. La TÉLUQ paie le salaire et les repas des secouristes. Elle offre également un ensemble gants-masque. Le rafraîchissement d'une demi-journée portant sur le RCR

RAPPORT DU COMITÉ HYGIÈNE, SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

(réanimation cardio-respiratoire) coûte annuellement 900 \$ pour l'employeur. Le réapprovisionnement des trousseaux de premiers soins coûte plus de 500 \$ par année.

PROBLÈMES DANS L'ÉDIFICE DE LA TÉLUQ À QUÉBEC — TEMPÉRATURE DANS LES LOCAUX

Nous avons souligné certains problèmes d'équilibrage de la température dans des secteurs de travail causant des inconforts aux employés. L'employeur explique que les locaux ne sont pas tous munis d'un thermostat, ce qui peut occasionner des problèmes d'équilibre de température. Le SRM sollicite souvent la collaboration du gestionnaire de l'immeuble pour trouver des solutions.

SÉCURITÉ DANS LES LOCAUX DE LA TÉLUQ À MONTRÉAL

Lors de la prochaine rencontre du comité, la question du verrouillage de la porte principale au 11^e étage de la TÉLUQ à Montréal sera soulevée.

CLINIQUE DE VACCINATION

Lors de la prochaine réunion du comité, vos représentants soulèveront la question concernant la clinique de vaccination TÉLUQ-UQ automne 2016. Le 3 octobre dernier, le SRH a transmis à tout le personnel une date de vaccination contre la grippe saisonnière. Un 2^e message d'erreur a suivi, adressé seulement aux employés de Montréal, pour préciser qu'ils ne sont pas concernés par le message de la vaccination. Un 3^e message est envoyé pour faire un sondage auprès des employés de Montréal pour connaître le nombre de personnes intéressées à recevoir le vaccin. Finalement, un 4^e message a été envoyé aux personnes ayant répondu positivement au sondage pour les informer qu'ils pourront être vaccinés.

Djamila Abbas

Vadim Cucu

Vos représentants au comité

RAPPORT DU COMITÉ D'ÉVALUATION ET DE CATÉGORISATION

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 à la catégorisation des emplois. Si vous pensez avoir des tâches de nature différente de celles indiquées dans votre description de fonction, n'hésitez pas à nous contacter.

La dernière rencontre du comité a eu lieu le 17 septembre 2016. Enfin, le formulaire que les membres qui voudront faire une demande d'évaluation devront remplir est en cours de production. Nous vous tiendrons informés lorsque celui-ci sera disponible. Vous trouverez ci-dessous la liste des dossiers qui sont à l'étude depuis le printemps dernier.

DOSSIERS À L'ÉTUDE

Groupe bureau :

- Aide technique production multimédia, classe B-2 (modification de la fonction)
- Commis aménagement magasin et aide général, classe B-3 (modification de la fonction)

Groupe professionnel :

- Chargé d'édition publicitaire et des impressions, cat. B
- Conseiller au développement des partenariats et à l'international, cat. A (nouvelle fonction)
- Conseiller au soutien des étudiants en situation de handicap, cat. A (nouvelle description de fonction)

France-Elen Berthiaume et Dominique Dorion
Vos représentantes au comité

MEMBRES DU CONSEIL SYNDICAL

Membres du conseil syndical

MEMBRES DU BUREAU SYNDICAL

Dominique Dorion / Présidente
Sylvie Denis / Vice-présidente
France-Elen Berthiaume / Secrétaire-archiviste
Vadim Cucu / Trésorier par intérim
Christine Simard / Directrice du bureau de Montréal
Mathieu Moreau / Directeur de l'information

MEMBRES DES COMITÉS

Comité hygiène, santé et sécurité Djamila Abbas, Vadim Cucu
Comité de retraite et assurances Alberto Poulin, Dominique Fourcaudot-Poisson
Comité de griefs Josée Garant, Sylvie Denis, Dominique Dorion
Comité d'évaluation et de catégorisation France-Elen Berthiaume, Dominique Dorion
Comité de perfectionnement Mélanie Bouchard, Luc Villeneuve, Monique Guilmette, Christiane Le Clech
Comité des relations de travail Sylvie Denis, Dominique Dorion, Djamila Abbas (en remplacement de Christine Simard)
Délégués de secteurs Dany D'amours, Mathieu Moreau, Luc Villeneuve
Programme d'aide aux employés Pierre Savard

FONDS DE SOLIDARITÉ FTQ

Responsables locaux Christiane Le Clech, Mathieu Moreau

ÉQUIPE DU JOURNAL

Comité éditorial

Dominique Dorion, Mathieu Moreau

COLLABORATION À LA RÉDACTION

Djamila Abbas, France-Elen Berthiaume, Mélanie Bouchard, Sylvie Denis, Dominique Dorion, Josée Garant, Monique Guilmette, Christiane Le Clech, Mathieu Moreau, Alberto Poulin, Dominique Fourcaudot-Poisson, Pierre Savard, Christine Simard, Luc Villeneuve