



SCFP SYNDICAT DES EMPLOYÉS
ET EMPLOYÉES DE LA TÉLUQ

JOURNAL SYNDICAL 2051

NOVEMBRE 2017 — N^o 30

TABLE DES MATIÈRES

Sommaire

Mot de la présidente _____	1
Bilan du bureau syndical _____	3
Rapport de la trésorerie _____	5
Rapport du comité de retraite et assurances collectives _____	6
Le Fonds de solidarité FTQ — quelques faits _____	9
Rapport du comité des relations de travail _____	10
Rapport du comité de griefs _____	11
Bilan du comité de perfectionnement au 1 ^{er} sept. 2016 _____	13
Rapport comité hygiène, santé et sécurité au travail _____	14
Rapport du comité d'évaluation et de catégorisation _____	16
Membres du conseil syndical _____	17

MOT DE LA PRÉSIDENTE

Mot de la présidente

C'est avec plaisir que je vous présente, une fois de plus, le bilan de mi-année des activités de vos représentants syndicaux. Je tiens plus particulièrement cette année à souligner leur contribution à votre syndicat.

En effet, comme vous tous, vos représentants syndicaux sont aux prises avec une charge de travail accrue et un contexte organisationnel tendu. Malgré cela, ils sont au rendez-vous pour agir dans les différents comités et faire les représentations voulues à toutes les instances, conscients qu'étant donné le contexte actuel, leur rôle est plus important que jamais.

Il convient de souligner entre autres la contribution d'Alberto Poulin qui depuis de nombreuses années a participé assidûment aux négociations ayant mené à la nouvelle entente pour notre régime de retraite. La tâche était colossale et il l'a assumée sans faillir.

À noter également le renouvellement du comité de perfectionnement qui a maintenant bien pris sa vitesse de croisière. En effet, les nouvelles membres, Christiane Le Clech et Mélanie Bouchard, sont maintenant bien rodées et n'hésitent pas à proposer des innovations.

Je n'ai pas nommé ici tous vos représentants, mais tous méritent amplement notre gratitude. Je tiens à leur faire part de mon appréciation et je ne doute pas que vous vous joignez à moi pour les remercier vivement.

QUELQUES POINTS D'INFORMATION

Le dernier semestre a été marqué par la signature de la nouvelle convention collective le 1^{er} novembre dernier et est depuis en vigueur. Elle est désormais accessible dans la section des conventions collectives sur l'intranet du Service des ressources humaines. Dès que la version numérique sera finalisée, elle sera également accessible sur le site du 2051 (<http://www.scfp2051.org/>).

Pour mémoire

Comme je vous en ai déjà fait part, lors de la séance du conseil d'administration du 26 septembre dernier, alors que la nouvelle convention collective n'était pas encore signée, M^{me} Louise Boucher a informé le conseil que la TÉLUQ affichait un surplus dépassant le million de dollars. En fait, elle nous apprenait que cet excédent était apparu dès avril dernier et était attribuable entre autres choses à une hausse marquée de la fréquentation étudiante à la session d'hiver. Nous ne pouvons que nous en réjouir.

En fait, le surplus des produits sur les charges, soit 1,3 M\$ ou près de 1,5 M\$ après les ajustements comptables réglementaires, correspond en gros à l'effort fourni ces deux dernières années par le personnel de soutien en contrats de surcroît de travail non octroyés – et donc en surcharge de travail, en mesures volontaires et en résorption de vacances.

MOT DE LA PRÉSIDENTE

Nous osons espérer que cet effort consenti ne se transformera pas en disette permanente de création de postes. Si l'on voit depuis quelque temps plusieurs affichages, il ne faut pas s'y méprendre. Jusqu'à ce jour, nous n'avons vu que l'affichage de postes laissés vacants par suite de départs pour la retraite ou autre motif, alors que la tâche se trouve considérablement accrue par la hausse de la fréquentation étudiante ainsi que par l'accroissement considérable du corps professoral.

Assemblée générale à venir

On ne sera pas surpris d'apprendre que le manque de personnel de soutien représente un risque important pour la TÉLUQ. Cela représente aussi un risque pour nos membres qui se voient surchargés depuis fort longtemps. Aussi le Conseil syndical est très préoccupé par la question et entend multiplier les efforts de représentation en matière de création de postes et de santé au travail. Aussi — c'est à noter dans vos agendas — nous tiendrons une assemblée générale le 18 décembre à ce sujet. Surveillez vos courriels, une convocation et un ordre du jour vous parviendront au moment voulu.

Sondages

Encore une fois, vous avez été nombreux à répondre à notre sondage sur l'évaluation des postes de travail. En effet, 126 personnes ont répondu, soit 53 % d'entre vous. Nous n'avons pas encore complété l'analyse des résultats, mais nous notons une légère amélioration par rapport à l'année dernière en ce qui concerne le nombre de personnes ayant ressenti de la détresse psychologique. En outre, nous pouvons cibler les secteurs plus ou moins touchés par ce fléau et l'analyse plus fine des résultats nous permettra, nous l'espérons, de dégager des pistes en vue d'un diagnostic plus approfondi particulièrement dans les secteurs plus touchés.

Dominique Dorion

Présidente du SCFP 2051

Bilan du bureau syndical

Par suite de l'assemblée générale du printemps et de la dernière ouverture de mise en candidature, l'équipe du bureau syndical est désormais dûment complétée et bien sur les rails pour poursuivre son mandat de deux ans. De même, l'équipe des vérificateurs est également complète pour la prochaine vérification des états financiers qui se fera dans les premiers mois de l'année 2018.

Des nouvelles du bureau de Montréal

Les effets de l'instauration du nouveau modèle d'enseignement commencent à se faire sentir. Déjà, nous nous affairons à faciliter l'intégration des nouveaux professeurs : aménagement de bureau dans des espaces déjà surchargés, accès à l'édifice, équipement informatique, accès aux outils informatiques et formation sur leur utilisation, etc. Partout, on appréhende le travail additionnel que ces nouvelles embauches professorales représentent alors que l'employeur reste muet sur l'embauche de nouvelles ressources de soutien. Jamais la TÉLUQ n'a accueilli autant de nouveaux professeurs d'un coup. Saura-t-elle gérer cette croissance adéquatement?

De même, le projet commun entre l'Université TÉLUQ et MATCI se poursuit et nécessite de nombreuses interventions de la part de nos membres, et ce, avec des échéanciers souvent serrés. Si le projet se maintient, n'y aurait-il pas lieu de chercher des façons d'alléger le travail de nos membres?

Nous sommes également en attente des suites de l'annonce de la fondation de l'Institut Jacques-Couture, au printemps dernier. Quels seront les véritables contours de ce nouvel institut et dans quelle mesure nos membres seront-ils mis à contribution pour assurer le succès de ses projets?

Christine Simard

Directrice du bureau de Montréal

Pour rappel, voici la composition du bureau syndical. À la présidence, Dominique Dorion. À la vice-présidence, Sylvie Denis, qui après tant d'années de service syndical, continue de se donner sans compter et à alléger d'autant ma charge. Au secrétariat, France-Elen Berthiaume indispensable pour structurer nos différentes instances. À la trésorerie, Vadim surveillent d'un œil attentif nos revenus et dépenses. À la direction de l'information et à la direction du bureau de Montréal, respectivement Mathieu Moreau et Christine Simard, indispensables antennes à Montréal. Malgré tout, la tâche est considérable et nous sommes à la recherche de moyens de mieux répartir le travail syndical à accomplir.

Les derniers mois ont été consacrés à la clôture des négociations de la convention collective et à la préparation de la nouvelle convention, ainsi qu'à la poursuite des rencontres avec les Indispensables, ce qui nous a permis de rencontrer bon nombre d'entre vous et de mieux connaître vos réalités respectives.

Certains événements ont particulièrement retenu l'attention des membres du bureau syndical au cours des derniers mois. Entre autres choses, c'est à la lecture de la nouvelle convention collective des

professeurs que nous avons appris que la TÉLUQ s'engageait dans un tournant majeur en ce qui a trait à l'encadrement des étudiants. Pour dire les choses franchement, il est étonnant de voir une organisation s'engager dans de tels changements sans miser davantage sur l'information à donner à son personnel et sur son implication. Nous continuerons de plaider pour plus de transparence.

BILAN DU BUREAU SYNDICAL

Par ailleurs, nous savons maintenant que le corps professoral augmentera de plus de 50 % d'ici moins de deux ans et que les inscriptions augmentent. Pour le moment, la grande majorité des nouveaux professeurs ont choisi de travailler à Montréal. Déjà, l'impact se fait lourdement sentir sur plusieurs de nos membres à Montréal (voir l'encadré signé Christine Simard), mais également à Québec. Il va sans dire que le bureau syndical voit dans la création de postes un enjeu majeur pour les membres du 2051, comme pour la TÉLUQ.

Outre la création de postes, le présent mandat sera largement consacré à la préparation de la prochaine négociation de la convention collective. Eh oui, déjà! Le printemps 2019, cela vient vite. La réflexion est déjà en route pour trouver le meilleur moyen de consulter les membres et les impliquer dans les préparatifs. Entre autres mesures, nous comptons aussi mettre l'accent sur l'information sur les rouages de la structure syndicale et les processus de négociation. À ce sujet, je vous invite à vous reporter à l'encadré signé Mathieu Moreau.

Dominique Dorion

Pour le bureau syndical

Direction de l'information


Il est de première importance d'informer les membres sur les structures syndicales et les processus de négociation. Nous souhaitons ainsi renforcer les connaissances syndicales de nos membres et favoriser la participation active de tous. Nous vous avons déjà envoyé des courriels en ce sens lors de moments importants et nous poursuivrons sur cette lancée pour les mois à venir. De même, nous préparerons des formations sur la convention collective. Christine Simard et moi travaillons présentement à rafraîchir la séance d'information sur les heures supplémentaires. D'autres formations suivront, entre autres pour les nouveaux membres.

Mathieu Moreau

Directeur de l'information

RAPPORT DE LA TRÉSORERIE

Rapport de la trésorerie

 RAPPORT DE LA TRÉSORERIE DU 1^{er} JANVIER AU 31 SEPTEMBRE 2017		
Total de l'encaisse le 31 décembre de l'année précédent:	153 389,54 \$	160 776,41 \$
Plus : Revenus pour l'année (janvier à septembre)	163 629,20 \$	149 369,84 \$
Moins : Dépenses pour l'année (janvier à septembre)	160 316,08 \$	148 387,54 \$
Total de l'encaisse au 31 SEPTEMBRE de l'année en cours :	156 702,66 \$	154 371,84 \$
ÉTATS FINANCIERS		
REVENUS	2016	2017
Activité syndicale	- \$	8,99 \$
Autres	- \$	5,03 \$
Cotisations Télucq	158 331,53 \$	146 792,89 \$
Intérêts	1 406,90 \$	811,77 \$
Nouveaux membres	24,00 \$	24,00 \$
Placement		
Remboursement - CIRAC	- \$	- \$
Remboursement - CPSU	1 196,41 \$	1 328,86 \$
Remboursement - FTQ Fonds de Solidarité	2 670,36 \$	398,30 \$
Remboursement - Honoraires Arbitrages	- \$	- \$
Remboursement - SCFP Québec	- \$	- \$
Remboursement - Télucq et remboursement Télucq pour RRUQ	- \$	- \$
TOTAL DES REVENUS :	163 629,20 \$	149 369,84 \$
DÉPENSES	2016	2017
Assemblée générale - Activité syndicale	3 017,39 \$	1 637,57 \$
Autres	52,70 \$	35,00 \$
Capitation - CPSU	4 051,62 \$	3 723,68 \$
Capitation - SCFP	107 921,95 \$	100 033,89 \$
CIRAC	2 777,19 \$	743,06 \$
Comité de liaison	1 620,96 \$	2 549,79 \$
Comité équité salariale - Rencontre réseau équité salariale	- \$	- \$
Comité évaluation	- \$	- \$
Comité griefs	3 230,95 \$	
Comité négociation	- \$	74,28 \$
Comité de perfectionnement	44,00 \$	- \$
Congrès - Colloque & conférences	851,61 \$	790,93 \$
Conseil syndical	1 738,34 \$	342,27 \$
Cotisations Syndicale		
Cours - Formation	2 981,18 \$	556,16 \$
CPSU	- \$	- \$
Dons & cadeaux	872,08 \$	1 758,06 \$
Équipements et fournitures	637,84 \$	- \$
Exécutif		
Frais financiers	169,36 \$	220,06 \$
FTQ Fonds de Solidarité	- \$	270,00 \$
Honoraires Arbitrages		8 976,39 \$
Honoraires professionnels	668,88 \$	574,88 \$
Libérations syndicales	5 893,97 \$	- \$
Papeterie - Timbres	- \$	- \$
Placement		
Rencontre de Syndiqués	1 153,78 \$	9 228,06 \$
Représentation de la présidence	- \$	- \$
Salaire de la présidence	22 592,28 \$	16 873,46 \$
SCFP Québec		
Téléphone	40,00 \$	- \$
Télucq		
TOTAL DES DÉPENSES :	160 316,08 \$	148 387,54 \$
	3 313,12 \$	982,30 \$

RAPPORT DU COMITÉ DE RETRAITE ET ASSURANCES COLLECTIVES

Rapport du comité de retraite et assurances collectives

Voici le rapport annuel du comité. Les responsabilités que vous nous confiez nous amènent à vous présenter de la façon la plus limpide possible l'évolution annuelle des programmes d'assurances collectives et du régime de retraite. Les hyperliens qui précèdent vous permettent d'en savoir plus.

Nous devons tout d'abord vous dire qu'il y a eu des développements depuis notre dernier rapport paru dans le journal syndical du printemps dernier. Un accord sur le régime de retraite a été conclu le 16 mars 2017. Dans les pages qui suivent, il sera d'abord question des assurances collectives puis du RRUQ, de la table réseau de négociation et du CIRAC.

ASSURANCES COLLECTIVES

Les informations sur les assurances collectives nous viennent de deux sources, le CRAC et le CIRAC. Le CRAC (Comité réseau sur les assurances collectives <http://www.quebec.ca/assurancescollectives/>) est formé d'un représentant de la partie patronale de chacune des constituantes de l'Université du Québec (UQ) et d'un représentant de chacun des syndicats de ces constituantes. Il se réunit normalement deux fois par année. Les décisions qui y sont prises doivent être entérinées par le CIRAC (Cartel Intersyndical sur les Régimes de Retraite et les Assurances Collectives) pour la partie syndicale avant d'être officialisées par signature à la Table réseau de négociation de l'UQ dont Dominique Fourcaudot-Poisson fait partie comme représentant des employés de soutien. Les données inscrites dans ce rapport proviennent des contrats renouvelés qui ont été soumis à la réunion du 12 mai et dont les modalités s'appliquent depuis le 1er juin 2017.

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 (de base, mutilation accidentelle et facultative)

Cette année, nos différents contrats d'assurance collective ont été renégociés et renouvelés auprès des mêmes assureurs. Les négociations menées par le comité technique ont permis de limiter la hausse des primes d'assurance et même de les baisser dans le cas de l'assurance-vie de base.

Faits saillants par type d'assurance

- **Assurance accident-maladie**
 - Augmentation de la tarification (+3,5 %).
- **Assurance invalidité**
 - Règlement d'une problématique de déficit, report d'un appel d'offres éventuel jusqu'en 2019. Seules les primes de l'assurance invalidité de longue durée (+2,1 %) ont augmenté, celles de l'assurance invalidité de courte durée demeurant inchangées (0 %).

RAPPORT DU COMITÉ DE RETRAITE ET ASSURANCES COLLECTIVES

➤ Assurance-vie

- De base : baisse de la tarification (-20,6 % à cause de la bonne expérience, c.-à-d. le peu de décès);
- Assurance mutilation accidentelle : maintien des taux au niveau actuel (0 %);
- Facultative : maintien des taux au niveau actuel (0 %).

Autres changements importants

Il faut prendre soin de vérifier si votre ostéopathe fait partie d'un ordre professionnel reconnu par Manuvie afin d'éviter de payer des frais médicaux qui étaient auparavant couverts. En effet, Manuvie a cessé de rembourser les soins prodigués par plusieurs associations d'ostéopathes dont, au Québec, la Société des ostéopathes du Québec.

Enfin, la loi 92 nous donne maintenant accès aux informations sur les frais d'ordonnance que les pharmaciens prélèvent pour chaque achat de médicament. Vous pouvez ainsi « magasiner » un pharmacien qui demande des honoraires moins élevés. L'information est inscrite sur votre facture de médicament. Cela contribue à faire baisser le prix des médicaments et également limiter les futures augmentations de primes autant qu'il est possible.

RÉGIME DE RETRAITE

Faits saillants du rapport annuel de 2016¹

Évaluation actuarielle

- L'estimation du ratio de capitalisation au 31 décembre 2016 est égale à 104,4 % incluant la provision pour écarts défavorables (PED) et 96,4 % en excluant la PED².
- Le degré de solvabilité au 31 décembre 2016 est de 73,1 %.
- Le taux de cotisation au Régime est de 21,3 % du salaire depuis le 1^{er} janvier 2015.
- La promesse de pleine indexation des rentes depuis 2005 a une valeur de 267,3 M\$, et un manque à gagner de 232,5 M\$ existe au 31 décembre 2016 afin de la rencontrer.
- 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.
- Le passif des retraités représente 51 % du passif total de capitalisation.

¹ Tirés du *Rapport annuel 2065* du RRUQ, p. 1. (<http://www.rruq.ca/le-rruq/rapports-annuels/rapport-annuel-2016/> page. 1.)

² La PED est une réserve que le RRUQ doit constituer, en vertu de la Loi, à l'aide des gains actuariels qui sont observés lors des évaluations actuarielles. Cette réserve constitue une marge de sécurité et ne peut être utilisée à d'autres fins. La PED doit atteindre une valeur établie par la Loi (actuellement de 620 M\$) pour être pleinement constituée. La valeur de cette réserve au 31 décembre 2016 est de 298 M\$.

RAPPORT DU COMITÉ DE RETRAITE ET ASSURANCES COLLECTIVES

Placements

- Rendement brut de 8,56 %.
- Actifs sous gestion de 3,9 G\$.
- Au cours des quatre 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 197 M\$.

Depuis, le rendement du fonds de retraite, au 30 septembre 2017, tournait autour de 7,00 %. Ce montant nous sera confirmé à la réunion du 2 novembre 2017.

RRUQ

- La prochaine réunion du RRUQ a eu lieu le 2 novembre.
- Lors de la réunion précédente, le 24 octobre, le comité de retraite y a adopté :
 - la version finale de l'entente du 16 mars 2017;
 - la version finale des changements au règlement du RRUQ;
 - la version finale du nouveau plan de financement.
- Ces documents ont été approuvés à l'Assemblée de gouverneur du 8 novembre prochain puis remis au gouvernement du Québec pour publication dans la Gazette officielle et l'entrée en vigueur le 1er janvier 2018.
- La demande de jugement déclaratoire en Cour supérieure du Québec déposée par le CIRAC et un de ses participants en vue de récupérer les droits à l'indexation sera retirée dès que les documents concernant notre régime seront publiés dans la Gazette officielle.

Comité de négociations

- Depuis l'entente du 16 mars 2017, les réunions se sont multipliées pour en venir à la rédaction des trois documents mentionnés ci-haut.

CIRAC

- Par ses résolutions, le CIRAC a mandaté la table réseau et a appuyé les démarches de celle-ci concernant la réorganisation du RRUQ, ce qui a mené à l'entente du 16 mars 2017.
- La prochaine réunion aura lieu le 1er décembre 2017.

Il va sans dire qu'à partir du premier janvier 2018, notre régime de retraite sera sensiblement modifié pour en assurer la pérennité et l'indexation sur une base minimale de 75 % de l'IPC (indice des prix à la consommation). L'indexation pourrait même être de 100 % de l'IPC si les rendements sont au rendez-vous.

Dominique Fourcaudot-Poisson

Comité de retraite et assurances collectives, section locale 2051.

Représentant du 2051 au CIRAC et au CRAC

Alberto Poulin

Représentant du CIRAC 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 13,1 milliards de dollars au 31 mai 2017, le Fonds agit comme un investisseur socialement responsable et soucieux d'un développement économique humain et durable. Il est partenaire de plus de 2 719 entreprises et compte 645 664 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.

Notez que, comme avec les autres types de REER, vous pouvez bénéficier du Régime d'accès à la propriété (RAP) avec votre REER au Fonds (selon certaines modalités).

En 2017, le rendement composé annuel est de 9,1 % pour un an et, en moyenne, de 4,1 % par année sur une période de 10 ans. Notez que la valeur de l'action se situe maintenant à 37,88 \$.

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, Marie-Flo Pelletier et Iannick Légaré. 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.

Malheureusement, force est de constater que les rencontres du comité se sont faites bien rares malgré nos demandes. En fait, depuis le retour de Christine Simard au printemps, nous n'avons eu aucune rencontre. Il faut dire que les négociations ont pris beaucoup de place et que les vacances successives de l'automne ont contribué à la difficulté d'établir des dates de rencontre, mais elles ont été demandées depuis longtemps. Une première a eu lieu le 8 novembre. Elle sera suivie d'une autre rencontre le 29 novembre.

Néanmoins, de façon générale, nous pouvons considérer que les relations de travail demeurent encore bonnes dans la mesure où elles permettent de régler certains problèmes des membres au quotidien. Par contre, les rapports avec la haute direction demeurent difficiles, voire inexistantes. Manifestement, depuis deux ans, le 2051 n'est plus considéré comme un partenaire. Nous le constatons, en prenons acte, mais le déplorons, car nous ne voyons pas comment le refus de considérer les intérêts collectifs des membres du 2051 peut bien servir les intérêts de la TÉLUQ.

Sylvie Denis

Dominique Dorion

Christine Simard

Vos représentantes au comité

Rapport du comité de griefs

Des changements sont survenus dans la composition du comité de griefs. Celui-ci est maintenant composé de Dominique Dorion, Sylvie Denis et Dany D'Amours. De l'autre côté, les membres patronaux sont Marie-Flo Pelletier, Caroline Foster et Iannick Légaré.

Voici les quelques griefs en cours au moment de présenter ce rapport en conseil syndical le 3 novembre dernier :

1. Grief n° 2016-07 | Montant forfaitaire prévu à la PSG (politique salariale gouvernementale)

Nous demandons que notre employeur nous octroie le montant forfaitaire prévu dans l'entente de la politique salariale gouvernementale.

La clause 47.10 de notre convention collective stipule que nos taux et échelles de salaires sont augmentés en conformité avec les paramètres salariaux appliqués par le Gouvernement aux salariés des secteurs public et parapublic.

L'entente salariale convenue entre le Gouvernement et ses employés est la suivante :

- Pour 2015, augmentation = 0 %
- Pour 2016, augmentation = 1,5 %
- Pour 2017, augmentation = 1,75 %
- Pour 2018, augmentation = 2 %
- Pour 2019, augmentation = 0 %
- Montant forfaitaire correspondant à 0,30 \$ pour chaque heure rémunérée du 01.04.15 au 31.03.16.
En considérant qu'une année équivaut à 1820 heures, le montant du forfaitaire représente autour de 550. \$

L'employeur prétend que le montant forfaitaire ne fait pas partie de la PSG, ce que nous contestons.

2. Grief n° 2017-01 | Affichage du poste d'agente de secrétariat (Service de la recherche à Montréal)

Nous demandons à l'employeur d'afficher, dans les plus brefs délais, le poste d'agente de secrétariat au Service de la recherche à Montréal.

L'article 13 de notre convention collective est clair là-dessus.

Dossier porté à l'arbitrage.

RAPPORT DU COMITÉ DE GRIEFS

3. Grief n° 2017-02 | Création de postes (Service des études)

À la suite de plusieurs poursuites de contrats pour du surcroît de travail, nous demandons la création d'un poste de coordonnateur à l'encadrement à Montréal.

L'article 5.01a) de notre convention collective est très clair.

Dossier porté à l'arbitrage.

4. Grief n° 2017-03 | Affichage de poste (Service des ressources matérielles)

Un poste de préposé réception messagerie et reproduction de documents est vacant depuis plus de dix mois.

L'article 13.02 de notre convention collective précise bien que l'employeur ne peut différer l'affichage d'un poste au-delà de ces dix mois.

Dossier porté à l'arbitrage.

5. Grief n° 2017-04 | Affichage de poste (Service des affaires externes et secrétariat général)

Un poste de technicien en archives est vacant depuis plus de douze mois.

L'article 29.06 de notre convention collective précise bien que l'employeur ne peut différer l'affichage d'un poste au-delà de ces douze mois lors d'un départ à la retraite.

Dossier porté à l'arbitrage.

Ce poste a été affiché dernièrement, une fois comblé le grief sera retiré.

6. Grief n° 2017-05| Mécontente

Traitement injuste allégué suite à la décision de l'employeur de mettre fin à une affectation temporaire.

Nous nous rattachons à l'article 3.10 de la convention collective.

Des discussions sont toujours en cours sur ce dossier.

Dany D'Amours

Sylvie Denis

Dominique Dorion

Vos représentants au comité

BILAN DU COMITÉ DE PERFECTIONNEMENT AU 1ER SEPT. 2016

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

Pour l'année financière 2017-2018, le comité de perfectionnement dispose d'un budget de 180 700 \$ soit 1,2 % de la masse salariale de l'année financière précédente pour les personnes salariées régulières et à statuts particuliers membres de l'unité de négociation.

La politique de perfectionnement prévoit la répartition budgétaire suivante selon les différentes rubriques :

- 55 % pour le perfectionnement individuel et collectif **relié à la tâche**, incluant les frais de déplacement et de séjour;
- 40 % pour la **formation académique**;
- 5 % pour les **cours de langues**.

En date du 5 octobre 2017, 98 123,97 \$ a été engagé, soit 54,30 % du budget total. De ce montant et selon les différentes rubriques :

- 47.71 % a été consacré à la rubrique reliée à la tâche (dont 12,13 % pour les frais de déplacement et de séjour);
- 46.17 % pour la formation académique (dont 37,20 % pour la compensation monétaire);
- 6.11 % pour la catégorie des cours de langues.

Le budget engagé, en fonction des catégories d'emploi, toujours en date du 5 octobre, se répartit de la façon suivante :

- 7.84 % a été utilisé par le personnel du groupe bureau;
- 28.40 % par le personnel du groupe technique;
- 57.60 % par le personnel du groupe professionnel;
- 6.84 % pour les activités de perfectionnement collectif.

	MONTANT	% DU BUDGET INITIAL
BUDGET INITIAL 2017-2018 (1,2 % de la masse salariale)	180 700,00 \$	100,00 %
TOTAL DES DÉPENSES	98 123,97 \$	54,30 %
SOLDE au 6 oct. 2017	82 576,03 \$	45,70 %

Mélanie Bouchard
Monique Guilmette
Christiane Le Clech
Vos représentantes au comité

RAPPORT COMITÉ HYGIÈNE, SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Rapport comité hygiène, santé et sécurité au travail

Lors de la dernière rencontre du comité, le 20 juin 2017, ses membres étaient Josiane Lee Vézina et Vincent DeBlois pour la partie patronale, et Normand Doyon et Djamila Abbas pour la partie syndicale. Depuis, M^{me} Vézina et M. DeBlois ont quitté leurs fonctions au sein du comité. Nous avons discuté des points suivants :

- Rapport d'incidents au 1^{er} juin 2017
- Accès à la bâtisse de la TÉLUQ
- Objectifs du comité — article 26 de la convention collective 2051
- Bottes de sécurité
- Suivi sur l'équipe de secouristes en milieu de travail — inventaire des trousse de premiers soins
- Divers : Tempête de neige

Rapport d'accidents/incidents	De janvier à octobre 2017 : 8 incidents sont enregistrés, les personnes ont éprouvé différents malaises (mal de tête, vomissement, chute, indigestion, coupures ou contusions)
Accès à la bâtisse de la TÉLUQ	Les membres discutent d'un incident rapporté par Vadim Cucu en mars 2017 relativement au présumé vol d'un portefeuille d'un employé du STI. Lise Lemelin s'était alors informée auprès de la Direction générale si la volonté de l'organisation était de faire comme à l'Université du Québec, c'est-à-dire, de barrer les locaux en tout temps. La décision de la Direction a été de maintenir l'accès aux locaux de la TÉLUQ accessible à nos étudiants.
Bottes de sécurité	À la suite de questions sur l'accessibilité à des bottes de sécurité pour le personnel du service informatique et du STP à Montréal, M. DeBlois dit qu'une réévaluation doit être effectuée de son côté puisqu'il doit prendre connaissance du dossier. Ce travail est en cours. Ainsi, la liste des personnes devant avoir accès à des bottes de travail devra être confirmée et être revue. De plus, comme le montant accordé est de 125 dollars depuis plusieurs années, Normand Doyon demande s'il ne devrait pas être révisé. Un retour de la partie patronale est attendu à ce sujet.
Objectifs du comité — article 26 de la convention collective 2051	M ^{me} Lee Vézina fait lecture des objectifs du comité selon l'article 26 de la convention collective du 2051, soit : <ul style="list-style-type: none"> – d'étudier et d'enquêter sur toute question relative à la sécurité, à l'hygiène et à l'amélioration de l'environnement physique de travail, et ce, conformément aux dispositions de la loi; – de formuler les recommandations appropriées aux services impliqués, lesquels y accordent une attention prioritaire; – de veiller à ce que l'employeur et les personnes salariées respectent leurs obligations découlant de la loi et des règlements en matière d'hygiène, de

RAPPORT COMITÉ HYGIÈNE, SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

	<p>santé et de sécurité au travail;</p> <ul style="list-style-type: none"> – de participer à l'identification et à l'évaluation des risques reliés aux postes de travail et au travail exécuté par les personnes salariées sur ces postes; – d'assumer toute autre fonction prévue par la loi et applicable à l'établissement. <p>Vincent DeBlois mentionne l'importance pour le personnel d'être proche de son comité CHSST et de se sentir à l'aise de soulever des questionnements, de faire des suggestions dans le but de prévenir les accidents.</p> <p>M^{me} Abbas souligne aussi l'importance de transmettre toute l'information pertinente afin de prévenir les accidents. Elle dit que le comité a un travail d'éducation à faire à ce niveau-là, toujours dans une approche préventive, afin de partager des astuces permettant d'éviter les accidents et les blessures.</p>
Équipe de secouristes en milieu de travail — inventaire des troussees de premiers soins	<p>Nous avons demandé si quelqu'un a démontré de l'intérêt pour le poste vacant de secouriste au 11^e étage à Montréal. Le SRH promet d'envoyer un rappel aux employés du 11^e étage après cette rencontre. M^{me} Mélanie Dionne du STP s'est proposée, elle est nommée depuis ce temps.</p>
Divers	<p>Tempête de neige : le SRH nous a précisé que la décision de fermeture des bureaux en cas de tempête de neige relève de la responsabilité de M^{me} Louise Boucher, directrice des services administratifs.</p>
	<p>M^{me} Vezina informe les membres du comité qu'une section a été développée pour le CHSST sur l'intranet de la TÉLUQ. Tous les documents (PV et registres) y sont déposés et les membres du comité y ont accès en tout temps.</p>
12 septembre Exercice d'incendie et évacuation des employés	<p>Plusieurs problèmes ont été rapportés. L'évacuation a pris plus de temps que d'habitude. Il y a eu un blocage aux étages inférieurs et l'on est restés immobilisés environ 5 minutes avant de poursuivre la descente des escaliers du 11^e. M. Moreau a rapporté que l'évacuation a pris 13 minutes.</p> <p>M^{me} Abbas a demandé des précisions au SRM à deux reprises. Le SRM a répondu être en attente du rapport de la compagnie qui s'est chargée de la gestion de l'exercice et de la tenue de la réunion avec le gestionnaire de l'immeuble pour apporter des précisions.</p>
Clinique de vaccination antigrippale	<p>Le service des ressources humaines a décidé de ne pas offrir le service à Montréal, car le nombre minimal requis (16 personnes) pour offrir le service n'est pas atteint.</p>

Djamila Abbas

Normand Doyon

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 12 septembre 2017.

IMPACT DE LA NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE

Rappelons que la nouvelle convention collective inclut une entente concernant l'implantation de l'équité interne dont les conditions d'application sont prévues dans une lettre d'entente. En ce qui concerne les demandes de réévaluation de fonctions, celle-ci précise que :

« Les personnes salariées qui avaient déposé une demande de réévaluation de fonction avant le 28 juin 2017 verront leurs demandes traitées avec les plans d'évaluation et de catégorisation qui prévalaient au moment de leurs demandes. Les parties conviennent qu'aucune nouvelle demande de réévaluation de fonction ne sera traitée avant que la nouvelle structure salariale d'équité d'interne soit implantée. »

Il importe de noter que même si le traitement des demandes de réévaluation est reporté, vous pouvez déposer une demande. En effet, si la demande donne lieu à une augmentation salariale, celle-ci s'applique à compter de la date du dépôt. Nous communiquerons les détails aux membres ultérieurement.

Vous trouverez ci-dessous la liste des dossiers qui ont été discutés (dossiers à l'étude) ou réglés cette année.

Dossiers à l'étude :

Groupe professionnel :

- Chargé d'édition publicitaire et des impressions, cat. B;
- Analyste d'affaires, cat. F.

Groupe bureau :

- Agent des services aux étudiants

Dossiers réglés (sous réserve de l'évaluation qui reste à compléter) :

Groupe bureau :

- Aide technique production multimédia, classe B-2;
- Commis aménagement magasin et aide général, classe B-3.

France-Elen Berthiaume

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
Christine Simard/Directrice du bureau de Montréal
Mathieu Moreau/Directeur de l'information

MEMBRES DES COMITÉS

Comité hygiène, santé et sécurité Djamila Abbas, Normand Doyon
Comité de retraite et assurances Alberto Poulin, Dominique Fourcaudot-Poisson
Comité de griefs Dany D'Amours, Sylvie Denis, Dominique Dorion
Comité d'évaluation et de catégorisation France-Elen Berthiaume, Dominique Dorion
Comité de perfectionnement Mélanie Bouchard, Monique Guilmette, Christiane Le Clech
Comité des relations de travail Sylvie Denis, Dominique Dorion, Christine Simard
Délégués de secteurs Dany D'Amours, Normand Doyon, Mathieu Moreau, Nathalie Quinton
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, Normand Doyon, Dany D'Amours, Monique Guilmette, Christiane Le Clech, Mathieu Moreau, Alberto Poulin, Dominique Fourcaudot-Poisson, Pierre Savard, Christine Simard