

**JOURNAL SYNDICAL**  
**Octobre 2018**



**VOS DÉLÉGUÉS ET REPRÉSENTANTS**

**BUREAU SYNDICAL**

Mathieu Dulude, président  
Oliver Coutu Tousignant, vice-président  
Christine Labonville, resp. de l'information  
Sylvie Montbleau, secrétaire-trésorière  
Marie-Ève Robitaille, secrétaire-archiviste

**COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL (CRT)**

Oliver Coutu Tousignant  
Mathieu Dulude

**COMITÉ DES GRIEFS**

Oliver Coutu Tousignant  
Mathieu Dulude

**COMITÉ D'ÉVALUATION**

Olivier Dubreas  
Yann Drouin

**COMITÉ DU PERFECTIONNEMENT**

Tyna Bériault  
Fara Thomas

**COMITÉ DE SANTÉ, SÉCURITÉ ET HYGIÈNE**

Olivier Bouthot  
Éric Pilote

**COMITÉ DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX**

Aïcha Aoufoussi  
Rigoberto Avelar  
Mohamed Bensiyd  
Bruno Bussièrès  
Olivier Bouthot  
Olivier Dubreas  
Mathilde Riols

**COMITÉ DE SURVEILLANCE**

Sylvain Boucher  
Lucie Denis

**COMITÉ DES DÉLÉGUÉS SOCIAUX**

Tyna Bériault  
Bruno Bussièrès  
Patrick Gamache  
Lyne Michaud  
Sylvie Montbleau  
Fara Thomas

**REPRÉSENTANTS**

**CA DE L'ÉTS** – Christine Labonville

**FDÉTS** – Vacant

**FONDS DE SOLIDARITÉ FTQ** – Bruno Bussièrès

**CIRAC / CRAC** – Daniel Choinière

## Nouvelles du Bureau syndical

### Changements à nos statuts et règlements

Trois propositions ont été adoptées à l'assemblée générale du 21 septembre dernier. Comme elles touchaient nos [statuts et règlements](#), le 2/3 des votes étaient nécessaires, soient :

#### 1. AG-105-01- Poste de vice-président(e) adjoint(e)

Le poste de vice-président(e) adjoint(e) sera ajouté officiellement à la composition du Bureau de direction syndical.

#### 2. AG-105-02 - Réorganisation des délégués(es) syndicaux

Les délégué(e)s syndicaux seront répartis de la manière suivante :

- Huit (8) postes seront attribués pour représenter les groupes professionnel, technique, bureau et métiers et services. Deux postes de délégués seront réservés pour chacun des groupes.
- Cinq (5) postes seront attribués pour la mobilisation.

Sans s'y limiter, le mandat spécifique des **délégués(es) par groupe** est de répondre aux questions des membres de leur groupe, de prendre le pouls des membres de leur groupe et mieux faire connaître le Syndicat à leurs collègues.

#### 3. AG-105-03 - Ajout d'un poste au comité de négociation

Un poste sera ajouté et le comité sera composé de quatre (4) membres élus par l'assemblée générale. Un poste sera réservé pour chacun des quatre groupes (professionnel, technique, bureau et métiers et services).

## Résultats du sondage – Votre charge de travail et ses impacts

### Merci d'avoir répondu au sondage!

Vous avez été 171 membres à répondre à notre sondage sur votre charge de travail au cours des 12 derniers mois. Réplique de celui passé en 2015, vos réponses nous ont permis de suivre l'évolution de la situation depuis trois ans. Voici quelques faits saillants :

- 62 % notent une charge de travail plus lourde comparativement à la même période l'an dernier.
- 40 % ne prennent pas au moins une heure pour dîner tous les jours
- 50 % ne déclarent pas sur la feuille de temps tout le temps supplémentaire qu'ils ont fait.
- 33 % ont au moins 5 h /mois de temps supplémentaire non déclaré sur la feuille de temps
- 24 % ont entre 5 et 10 heures de temps supplémentaire non déclaré sur la feuille de temps
- 37 % notent une détérioration du climat de travail comparativement à la même période l'an dernier
- 78 % se sentent parfois surchargés ou au bord de l'épuisement professionnel
- 40 % disent avoir ressenti de la détresse psychologique au cours de la dernière année.

>> [Voir les résultats complets du sondage](#)

Une comparaison des résultats de 2015 avec ceux de 2018 est en cours. De prime abord, il semble bien que la situation se soit dégradée. Nous vous tiendrons informés une fois les travaux terminés.

### Rappels importants

### Communications électroniques avec le SEÉTS

Vous désirez envoyer un courriel à un délégué syndical ? Maximisez sa confidentialité en l'envoyant au SEÉTS ([scfp3187@etsmtl.ca](mailto:scfp3187@etsmtl.ca)) qui verra à son transfert (mettre le nom du destinataire en objet). Appuyées par une jurisprudence à cet effet, les communications électroniques entre un membre et son syndicat sont, par nature, confidentielles. Par conséquent, la lecture de celles-ci par l'Employeur est considérée comme une intrusion et une atteinte à la vie privée et pourrait faire l'objet d'une plainte.

## Votre droit au respect de la vie privée VS les ressources humaines

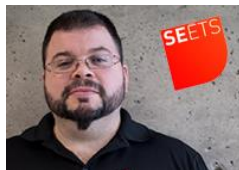
Si l'Employeur via le service des ressources humaines (SRH) vous demande **l'accès à votre dossier médical**, veut **communiquer directement avec votre médecin** traitant ou vous convoque à une **expertise médicale**, **communiquez avec nous le plus tôt possible** pour que vos représentants syndicaux puissent vous informer de vos droits et possiblement intervenir pour vous représenter et défendre votre droit à la vie privée.

Le SRH s'immisce de plus en plus dans votre vie privée dans la gestion des dossiers de maladie ou CNESST (anciennement CSST). **Ces pratiques du SRH ne sont pas systématiquement interdites**, chaque situation doit être analysée au cas par cas. Même dans les cas où la demande d'informations médicales est justifiable, **le SRH doit circonscrire le plus possible son appétit à votre vie privée.**

Une intervention est souvent nécessaire pour contenir l'appétit du SRH et/ou des cadres à votre vie privée, **n'hésitez pas à nous contacter.**



Mathieu Dulude  
Président



Olivier Coutu  
Tousignant  
Vice-président



Christine Labonville  
Responsable de  
l'information



Sylvie Montbleau  
Secrétaire-trésorière



Marie-Ève Robitaille  
Secrétaire-archiviste


*Travaillent pour nous!*

## Le saviez-vous?

### Diagnostic médical et arrêt de travail

Votre médecin vous prescrit un arrêt de travail? Pour recevoir les montants prévus à l'article 21.06 de notre convention collective, **assurez-vous que le diagnostic est bien inscrit sur votre certificat médical.** Autrement, l'Employeur pourrait refuser de vous verser les sommes dues.





Bien que jugée parfois intrusive, la jurisprudence majoritaire reconnaît, à l'heure actuelle, que tout employeur est en droit de réclamer un certificat médical qui mentionne la nature de la maladie ou de l'accident (diagnostic) pour s'assurer que son employé est bel et bien dans une situation invalidante. Ceci est d'autant plus vrai que l'Employeur assume le rôle d'assureur au cours des 28 premiers jours.

Pour des raisons de confidentialité et de respect de la vie privée, plusieurs médecins sont réticents à inscrire le diagnostic sur le certificat médical et **il faut souvent en faire la demande en spécifiant que cela est obligatoire pour recevoir des montants d'assurance-invalidité.**

## L'entente cellulaire ÉTS maintenant offerte aux employés. Une bonne nouvelle mais...

Le 26 mars dernier, le conseil d'administration de l'ÉTS adoptait la nouvelle « Directive de téléphonie cellulaire ». Bonne nouvelle, car étend l'entente dont bénéficie l'ÉTS pour ses services de téléphonie cellulaire est maintenant offerte aux employés et aux retraités de l'ÉTS ainsi qu'à leur famille immédiate.

Cette offre, économiquement intéressante, comporte un **prix au niveau de votre vie privée**. En effet, après vérification auprès de l'Employeur, l'ÉTS aurait accès aux informations suivantes :

- **Les numéros de téléphone de vos appels et de vos appelants;**
- **Le nombre de minutes de vos appels;**
- **La quantité de données Internet utilisées serait accessible.**

Il est important que vous soyez informés de ces conséquences sur votre vie privée avant de faire le choix d'utiliser ou non ce service.

### Pour questions et commentaires, nous joindre :

Local syndical B-3424  
514 396-8800, poste 7914  
[scfp3187@etsmtl.ca](mailto:scfp3187@etsmtl.ca)

### Politique éditoriale

Les nouvelles de la section locale seront privilégiées.

Conditions de publication : les textes et illustrations doivent :

- être d'intérêt syndical minimal
- être libre de tout propos agressif, raciste, sexiste, homophobe ou méprisant
- ne pas porter atteinte à la vie privée ou à l'intégrité d'une personne

Tout article ou texte nettement antisyndical ou propre à soulever la polémique parmi nos membres ou avec la partie patronale ne sera pas publié. Vous pouvez toutefois faire parvenir vos commentaires et préoccupations par courriel au SEÉTS.

L'usage du masculin a uniquement pour but d'alléger le texte.

Merci à tous les collaborateurs

Responsable de l'@lisez  
[Christine Labonville](mailto:Christine.Labonville@etsmtl.ca)