

Le Conseil des déléguées et délégués en quelques mots

Dix-neuf seesocquiennes et seesocquiens ont consacré le deuxième week-end du mois de mai pour participer à la deuxième rencontre du conseil des déléguées et délégués de l'année. C'est avec plaisir que nous avons souhaité la bienvenue à une nouvelle déléguée, Mélanie Jacques, du Syndicat de l'enseignement de la Pointe-de-l'Île. La relève se prépare!

Comme à l'habitude, le tour de table du vendredi soir, a permis à chacun de donner des nouvelles de son unité. S'en est suivi le social où chacun en a profité pour se rencontrer, échanger et rigoler un peu... beaucoup.

Lors de la journée du samedi, Richard Vennes, président, nous a fait un suivi verbal de l'évolution de chacun des programmes et par la suite, la présentation et l'adoption du budget 2010-2011 de même que les prévisions budgétaires 2011-2012. Comme à l'habitude, notre trésorière, Ginette Boudreau, a su répondre à toutes les questions. Le dossier des finances, en est un qui lui tient particulièrement à cœur et ça se voit.

En deuxième partie de cette journée du samedi, nous avons reçu une pochette intitulée « Outil pour la négociation », dans laquelle nous retrouvons :

- la politique de dépenses du porte-parole;
- le comparatif;
- un formulaire permettant le calcul du taux horaire;
- le document « *Outils nécessaires au bon déroulement de votre négociation* »;
- un auto-collant de l'adresse du SEESOCQ pour l'envoi de vos conventions collectives signées.

Cette pochette sera dorénavant envoyée à la personne porte-parole de l'unité en négociation, dès sa nomination. Les informations sur la négociation seront aussi disponibles sur le site web du SEESOCQ dès le mois de juillet dans la rubrique « Boîte à outil ».

Une formation sur des articles à intégrer à la convention collective ainsi que les nouveautés concernant les droits parentaux, la retraite, et bien d'autres informations, a été donnée par Lise-Anne Pineault, vice-présidente à la négociation, et Jean-Pierre Marier, conseiller pour le SEESOCQ.

Pour terminer deux postes au conseil d'administration étaient en élection:

- vice-présidence à la formation;
- vice-présidence à la négociation.

Au poste de vice-présidence à la formation, Marlène Labrèche a été nommée pour un autre mandat de 3 ans. Au poste de vice-présidence à la négociation, Lise-Anne Pineault s'est retirée et a cédé sa place à Francis Noël pour les trois prochaines années.

Nous tenons à féliciter les nouveaux élus et à remercier chaleureusement Lise-Anne Pineault pour les six années qu'elle a consacrées au SEESOCQ.

Je vous laisse là-dessus et vous souhaite une bonne lecture.

N'oubliez pas, le SEESOCQ est toujours présent pour vous!

Ce qu'il y a de particulier dans la motivation, c'est que lorsqu'elle opère, il est rarement nécessaire de discipliner les gens.

Les syndicats-employeurs : des cordonniers mal chaussés

Un sujet chaud, mais susceptible de nous donner des frissons

A l'ère des demandes d'ajouts de services dans le secteur public et l'abolition du travail surnuméraire, nous constatons que nos employeurs (syndicats) sont eux aussi coupables de cette crise économique.

Depuis quelque temps, nous constatons d'après certains sondages et témoignages de membres du SEESOCQ que plusieurs syndicats-employeurs agissent de façon discriminatoire et en contradiction avec leurs demandes.

En effet, plusieurs membres nous indiquent que les tâches d'employés de bureau s'élargissent et changent avec la technologie. Malheureusement, nous constatons aussi que **plus la technologie progresse, plus les employées ou employés de bureau restent sur leur appétit**, alors que certains élus, nos employeurs « syndiqués », la suivent de très près. Petit portable sous la main et voici une employée ou un employé de bureau qui prend le bord.

Pourquoi des patrons (syndicats-employeurs) en viennent-ils à s'approprier des tâches de salariés ? Comment peuvent-ils justifier leur libération et passer le plus clair de leur temps à faire du travail de bureau ? **Où est la logique d'effectuer pour deux fois plus cher du travail de salarié, à la place d'une personne salariée qualifiée ?**

Comment une présidence de syndicat peut-elle dire à son employée ou employé qu'elle ou qu'il ne peut s'approprier une tâche pourtant bien inscrite à sa description de tâches dans sa convention collective? Comment peut-elle dire à son employé que les libérés ont le droit de choisir les tâches qu'ils désirent effectuer et qu'il n'y a rien à redire. Comment un élu politique de milieu syndical peut-il favoriser la précarité et parfois même recourir à la sous-traitance ?

L'augmentation des libérations syndicales au sein de nos exécutifs ne devrait pas servir à réduire les tâches des employés de bureau mais bien à enrichir la collectivité par des actions politiques soutenues. **La syndicalisation au Québec doit continuer d'évoluer et de servir le plus grand nombre de travailleurs auprès des communautés.** En tant que personnes syndiquées, nous ne pouvons que réagir à cette situation. Il en va de nos convictions et de notre volonté de faire respecter notre travail.

Ce sont ces mêmes personnes qui se mobilisent dans toutes les manifestations, pour l'ajout de services, de hausses salariales, de création d'emplois réguliers.

La mission des syndicats doit contribuer à créer et à préserver des emplois. **C'est à n'y rien comprendre.**

La description des tâches décrit ce qui doit être effectué par la personne qui occupe cet emploi. La reconnaissance du travail, le respect de nos acquis, les nouveaux défis et projets font grandir et augmentent les compétences et la motivation.

Il faut s'opposer à la privatisation et à la sous-traitance pour réduire le fardeau des employées et employés qui ne suffisent plus à la tâche. Que chacun fasse le travail pour lequel il a été élu ou engagé, c'est ainsi que nous pourrions collectivement contrer les méfaits de la crise économique.

Travaillons ensemble sur des façons de contourner au mieux cette crise.

Il est temps de faire le ménage, C'est l'heure des comptes !

« Égalité, démocratie, justice, équité, autonomie et solidarité... Des valeurs inspirantes guidant et motivant la façon de faire évoluer et changer les choses. »

**ÊTRE VALORISÉ
ÊTRE RECONNU
CONTRIBUER**

Saviez-vous que le manque de reconnaissance est la deuxième cause de détresse psychologique au travail et peut multiplier par quatre le risque d'une détresse psychologique élevée?

ET

Saviez-vous que la reconnaissance a un impact positif sur le sens au travail et la motivation des personnes?

Reconnaissance au travail

Ce document de sensibilisation vise à développer une meilleure compréhension de la reconnaissance au travail.

Cliquez ici : démarche de sensibilisation



La motivation au travail

Une des plus grandes sources de stress, c'est de faire quelque chose qui n'a pas de sens. Trouver un sens, c'est non seulement savoir pourquoi nous travaillons, mais c'est aussi être reconnu.

Contribuer et être reconnu

Contribuer, c'est être convaincu que ce que nous faisons dans notre domaine change quelque chose. C'est connaître notre rôle et savoir comment nous servons, par nos efforts, à l'atteinte des objectifs, peu importe le niveau que nous occupons dans la hiérarchie.

La reconnaissance de notre travail est, sans aucun doute, une source importante de plaisir au travail pour plusieurs. Peu importe notre rôle, nous nous sentons uniques, importants, reconnus.

Être reconnu s'exprime également par le respect du travail des autres, de leur rôle; par le fait de faire confiance à la compétence de l'autre, de nous consulter, de nous écouter.

Contribuer c'est aussi avoir une certaine marge de manœuvre, un espace pour prendre des initiatives.

Le confort, la variété, la valorisation

Vous sentez-vous valorisé dans votre travail? Avez-vous l'impression que votre employeur vous prend en considération ou, au contraire, regrettez-vous de ne pas exister à ses yeux?

Quand des changements importants surviennent dans l'organisation du travail, c'est cette zone de confort qui est menacée. **En fait, nous avons tous besoin d'une certaine stabilité. Nous avons besoin de cohérence, de savoir à quoi nous en tenir.** Nous avons besoin également de nouveauté, de diversité et de variété pour éviter de tomber dans la routine qui, pour la majorité, devient l'ennui.

Même si le travail est particulièrement exigeant, la confiance de part et d'autre, l'appréciation et la valorisation contribuent très certainement à un climat sain et agréable et un lieu où travailler devient aussi source de plaisir.

Bien sûr, tous les dirigeants ne sont pas des spécialistes des relations humaines, mais ceux qui développent des habiletés peuvent mieux diriger. La qualité des relations au travail est un des facteurs importants qui influence la productivité.

Vous avez plusieurs années d'expérience de travail et vous sentez que votre employeur n'utilise pas vos talents, n'attendez pas de manquer de motivation au travail, allez voir votre patron directement, laissez-lui savoir à quel point vous souhaitez contribuer. Les nouveaux défis, les nouveaux projets font grandir et augmentent les compétences et la motivation. Ce sera aussi payant pour lui que pour vous.

Vous pouvez avoir une difficulté avec votre patron et vous pouvez avoir l'impression que vous ne faites pas partie de votre groupe de travail, allez vers votre patron et demandez à clarifier cette incompréhension, avant que la situation ne s'aggrave. Un employeur de choix est celui qui sait reconnaître et récompenser la contribution de ses employés à l'atteinte des objectifs fixés.

Un employeur de choix a plus de facilité à recruter du personnel et à le maintenir en poste. Les employés qui se sentent appréciés fournissent un rendement élevé et s'adaptent mieux au changement. Un employeur de choix saura vous écouter, saura vous rassurer !

Conclusion: Il est important de connaître le pourquoi du manque de motivation pour vous permettre d'y remédier et ainsi pouvoir retrouver le plaisir au travail.

Négociation

Afin d'assurer l'exactitude des informations recueillies pour le comparatif, nous aimerions que vous nous fassiez parvenir l'échelle annuelle des salaires pour chacune des catégories de salariés en indiquant le premier et le dernier échelon, et ce, pour la période actuelle ou dès qu'un changement y est apporté.

Nous vous remercions de votre collaboration.

Si vous désirez ajouter votre adresse courriel à notre liste, vous devez le faire à l'adresse suivante: information@seesocq.org

Note : Les textes sont de Véronique Simard, vice-présidente à l'information