GUIDE DE BIENVENUE

Ce guide regroupe les articles de convention ou les situations susceptibles de concerner les nouvelles personnes membres du SEBEP.

S.E.B.E.P.

Syndicat des Employés de Bureau de l'École Polytechnique

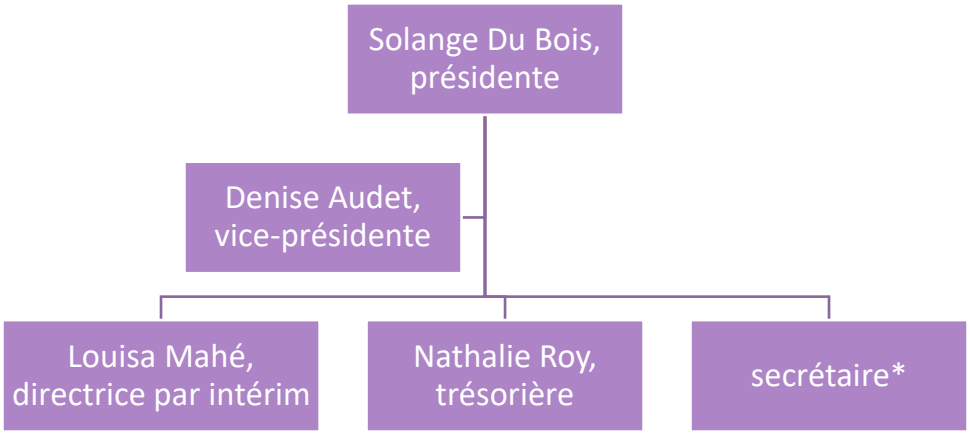
S.C.F.P. SECTION LOCALE 1604

TABLE DES MATIERES

Organigramme 1
Comité exécutif 1
L'écosystème des comités 1
Historique du SEBEP 2
Les années 70 2
Les années 80 5
Les années 90 7
Les années 2000 9
Les années 2010 15
Les années 2020 15
En conclusion 16
Informations pertinentes 18
Employés temporaires 18
A) Affectation temporaire 18
B) Assignation temporaire 21
Employés surnuméraires 24
Temps supplémentaire 25
Jours fériés 28
Rémunération du jour férié chômé 29
Rémunération du jour férié travaillé 29
Rémunération de la remise du jour férié travaillé 30
Rémunération des samedis et dimanches de la période du congé des Fêtes 30

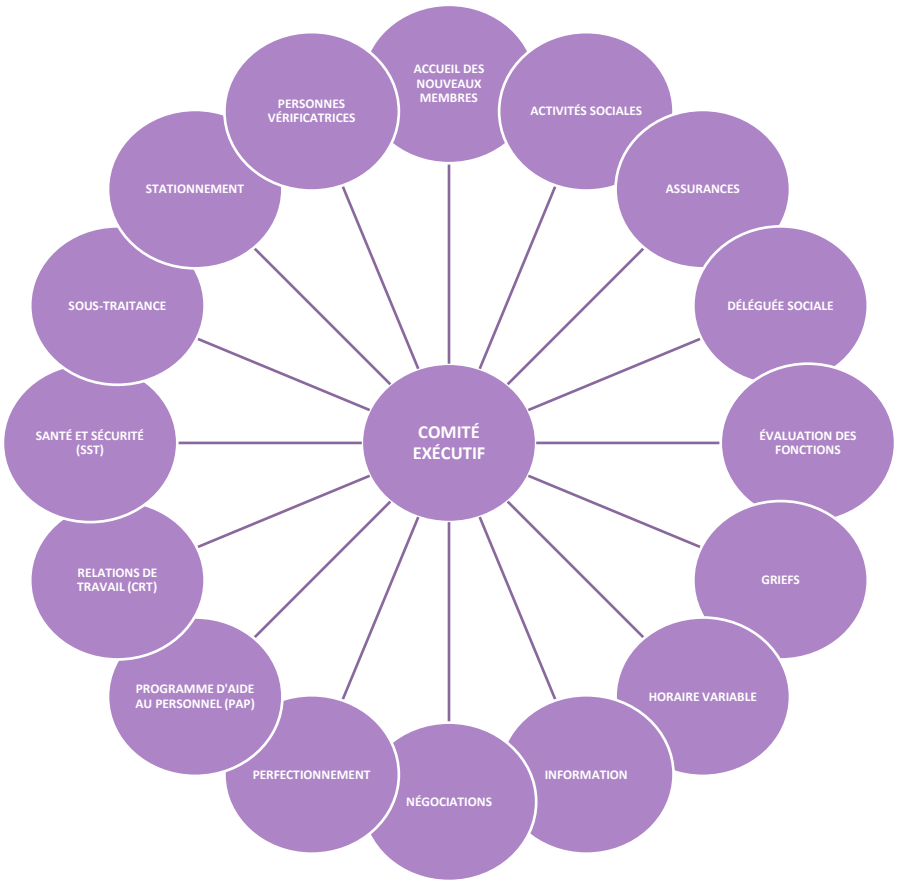
ORGANIGRAMME

Comité exécutif



**En date du 25 juillet 2023, ce poste est à combler.*

L'écosystème des comités



HISTORIQUE DU SEBEP

Mais qu'est-ce qu'un syndicat? Un syndicat est une association de personnes dont l'objectif est la défense d'intérêts professionnels communs. Le syndicat a pour objet exclusif l'étude et la défense des droits, ainsi que des intérêts matériels et moraux, collectifs et individuels des personnes.

Au début des années 70, qu'est-ce qui a motivé les 89 employés de bureau de Polytechnique à se syndiquer? L'iniquité des salaires et des conditions de travail entre les employés, l'existence de meilleures conditions de travail dans les universités québécoises syndiquées et le désir de prendre leur avenir en main ne sont que quelques raisons qui ont expliqué la demande d'accréditation syndicale.

Cette démarche n'a pas été aisée et Polytechnique Montréal a tenté de contrer cette action collective en soulevant plusieurs obstacles, dont le congédiement de la personne à l'origine du mouvement de syndicalisation. Cette personne a été réintégrée, suite à une décision du Ministère du Travail pour lequel il était clair que le congédiement était relié à des activités syndicales.

Mais ce message de Polytechnique a fait réaliser aux employés de bureau que leur désir de se faire respecter était très légitime et depuis ce temps, nous avons démontré notre volonté de demeurer solidaires et préoccupés par nos conditions de vie et de travail.

Nous vous avons préparé un court historique de notre syndicat qui, nous l'espérons, vous permettra de comprendre l'importance de se serrer les coudes et de maintenir notre syndicat en santé!

Les années 70

Notre syndicat a été accrédité le 17 octobre 1973, suite à de longues démarches entreprises par les employés de la Bibliothèque. Notre première convention collective a été signée le 29 novembre 1973 et couvrait la période du 1er juin1973 au 31 mai 1975. Les conditions de travail acquises étaient basées sur les conditions de travail des salariés de l'Université de Montréal, de l'Université Laval et des constituantes du Réseau des Universités du Québec ainsi que sur les conditions de travail des techniciens de laboratoire et des professeurs de Polytechnique.

C'est par cette première convention collective que nous avons, entre autres, gagné :

- La reconnaissance des comités syndicaux et le droit à des activités syndicales, dont 8 réunions du conseil syndical et 3 assemblées générales sur les heures de travail;
- La notion d'ancienneté, particulièrement comme premier critère pour l'obtention d'un poste affiché;

- Les premiers droits pour les personnes salariées temporaires;
- Une clause de protection contre les accidents du travail;
- La clause de travail supplémentaire;
- Des salaires comparables à ceux des autres universités;
- Trois semaines de vacances après un an de service;
- Quatre semaines de vacances après 10 ans de service;
- Des congés sociaux dont la journée pour déménagement et les 3 congés personnels;
- Un congé de maternité de huit semaines, payé exclusivement par l'assurance-chômage;
- Des crédits de journée de maladie;
- L'embryon de ce qu'est aujourd'hui le comité de perfectionnement;
- Un plan d'évaluation basé sur des emplois semblables aux nôtres dans d'autres universités;
- Une clause de sécurité d'emploi avec comme seule garantie de ne pas subir de perte de salaire lors d'un replacement sur un poste inférieur.

Le 28 novembre 1973, date de la signature de notre 1ère convention collective. Nous sommes 108 membres au SEBEP.

Dès 1974, les dossiers suivants nous préoccupent :

- Le coût du stationnement
- Le régime de retraite
- L'évaluation de nos emplois

C'est à cette époque que les syndicats des universités du Québec commencent à se concerter et pensent à une négociation « tous ensemble ». Nous sommes au début de ce qui deviendra le Conseil provincial du secteur universitaire (CPSU) duquel nous faisons toujours partie.

C'est vers la même période que se crée la structure « interassociations de l'École » (aujourd'hui le Regroupement des associations et syndicats de l'École Polytechnique - RASEP) avec des représentants de tous les syndicats et associations de l'École.

C'est en cette année 1974 que nous bénéficions pour la première fois de la réduction d'heures durant l'été. Cet horaire réduit nous conduira à l'horaire de 4 jours dont nous profitons maintenant.

En 1975, la négociation qui se prépare touche 23 clauses de la convention collective et cette négociation se fera en tables Locale (syndicats de Polytechnique), Campus (avec les syndicats de l'Université de Montréal et Sectorielle (tous les syndicats des universités au Québec). Nous entreprenons également des discussions avec les syndicats FTQ, CSN et CEQ des autres universités pour négocier en front commun. Nous avons d'importantes revendications salariales basées sur les échelles existantes dans le secteur public : notre demande, 46 % d'augmentation!

Déjà la notion de « secteur de travail » a son importance : en effet, une salariée du SEBEP a été congédiée parce qu'elle a refusé de faire du travail à une autre poste que le sien. La salariée sera finalement réintégrée suite à la signature d'une lettre d'entente sur la mobilité, celle qui est à l'origine du paragraphe 16.13 A) de notre convention collective actuelle (affectation temporaire pour pallier un surcroît de travail dans un secteur).

Durant les années 1976 et 1977, nous négocions notre 2e convention collective. Cette négociation est à l'origine de nos conditions de travail actuelles :

- Quatre semaines de vacances après 3 ans de services;
- Une clause d'assurance-salaire;
- Dix réunions du conseil syndical sur les heures de travail;
- Six assemblées générales par année sur les heures de travail;
- Le congé de maternité qui passe à 17 semaines payées par l'assurance-chômage;
- Des augmentations de salaire : pour 1975, 28.84 %; pour 1976, 8 %; pour 1977, 6 % et pour 1978, 6 %. Il faut dire que nos salaires étaient très en deçà de ceux dans le secteur universitaire;
- Une amélioration de la clause de sécurité d'emploi avec l'ajout de l'étape du recyclage et une procédure de replacement.

Le 16 juillet 1976, date de la signature de la 2e convention collective, le SEBEP compte 101 membres.

1979, est l'année de la négociation de notre 3e convention collective, cette fois-ci une négociation en cartel, soit avec autres syndicats de Polytechnique et ceux des autres universités.

Les négociations campus et sectorielles vont mal même s'il y a des conciliateurs dans les dossiers. Nous accordons des mandats de débrayage de 24 heures pour faire avancer le dossier. Finalement la négociation se conclut à Québec, après 10 jours de négociations intensives.

Quelques-unes des améliorations de cette négociation :

- Une réelle sécurité d'emploi;
- La réduction de l'horaire de travail durant l'été;
- La mise en place d'un vrai PLAN D'ÉVALUATION avec une harmonisation des titres d'emploi et des échelles de salaire;
- Le congé de maternité de 20 semaines.

Il y a des soirs où nous étions près de 120 personnes à la table de négociation sectorielle. Cette négociation a été la plus importante de la vie syndicale dans les universités et dans le secteur public et parapublic.

Avec les augmentations de salaire négociées, voici quelques exemples :

- - sténo secrétaire au 1er juin 1979 : 7,26 $/heure
- - secrétaire de direction de département au 1er juin 1979 : 8,06 $/heure
- - responsable des comptes à payer au 1er juin 1979 : 9,54 $/heure

Lors de la signature de cette 3e convention collective, le SEBEP compte 131 membres.

Les années 80

C'est en 1980 que se tiennent les premières discussions pour implanter l'horaire variable à Polytechnique. Ces discussions se dérouleront sur plusieurs années et, après une expérience pilote dans certains départements, l'expérience se conclut par un refus de la partie patronale.

Pendant ce temps, les membres du SEBEP se mobilisent pour faire créer plusieurs postes réguliers, car Polytechnique a de plus en plus recours aux salariés temporaires qui ont des conditions de travail très inférieures à celles des salariés réguliers.

C'est également vers 1980-1981 que nous demandons et obtenons que les dividendes du régime d'assurance-vie servent à améliorer le régime.

En 1982, les négociations sont commencées aux tables campus et sectorielles. Les employeurs remettent en question la clause de sécurité d'emploi; leur discours tourne autour de la mobilité du personnel, d'un accroissement de la productivité et de coupures salariales. Les syndicats exercent des mandats de grèves rotatives; certains employeurs du secteur universitaire parlent de lock-out. Le contexte des années 70 est loin derrière nous. Le gouvernement veut récupérer sur les salaires et les employeurs sur les conditions de travail. Suite à un débrayage illégal de quelques heures, l'ensemble de nos membres reçoit une mesure disciplinaire, qui tombera lors du règlement. Les employeurs demandent l'intervention d'un conciliateur dans le dossier. La négociation se corse!

En 1982, les salaires sont coupés de 20 % et le gouvernement demande un gel jusqu'en 1985. Les syndicats du secteur universitaire organisent des grèves rotatives. Notre employeur nous propose alors une négociation locale compte tenu, qu'à Polytechnique, les problèmes ne sont pas aussi importants que ceux vécus dans les autres universités. Après consultation de nos assemblées générales, le SEBEP et le SPEMEP quittent les tables campus et sectorielles et concluent leur convention collective le 8 décembre 1983.

Cette entente comporte en essence le statu quo de nos conventions collectives, un aménagement de la clause sécurité d'emploi pour y introduire la notion de « Bumping » lorsqu'il y a une abolition de poste dans un secteur de travail et une augmentation salariale correspondant à l'indexation au coût de la vie. Les conventions collectives du reste du secteur universitaire se signeront les unes après les autres sans grand rapport de force. C'est la fin des négociations sectorielles, mais les syndicats continueront cependant à travailler ensemble et à se concerter lors des négociations.

C'est suite à cette négociation que se tiendra pour la première fois, puis à chaque année, le dîner syndical de Noël.

Le 14 décembre 1983, date de la signature de la 4e convention collective, le SEBEP compte 122 membres.

Dans les années 1986-1987, nous commençons les démarches avec Polytechnique pour obtenir une garderie en milieu de travail. Cette garderie verra le jour en 1993 sur l'avenue Willowdale et nous la connaissons maintenant sous le nom du CPE Les petits génies.

Il y a mise en place du programme d'embauche des personnes handicapées.

Nous préparons la prochaine négociation; celle-ci se fera conjointement SEBEP et SPEMEP, en concertation avec les autres syndicats du secteur universitaire, car l'expérience de 1982 a laissé des traces.

Nos négociations vont mal; l'employeur n'est jamais prêt pour nous rencontrer. Pour la première fois, Polytechnique décide d'embaucher un avocat comme porte-parole patronal. Les membres des deux syndicats accordent des mandats de grève illimités à leurs comités de négociation.

Nous exerçons notre mandat de grève les premiers jours de 1988. Ce sera une grève de 4 jours à une température frôlant parfois le -30°C. Les objectifs de notre bataille : conserver la notion d'ancienneté lors d'affichages de postes, les salaires, l'affichage des affectations temporaires sur des postes supérieurs plutôt que l'embauche de salariés temporaires remplaçants, le plan d'apprentissage pour le groupe métier, le congé sans solde automatique après 5 ans, le congé à traitement différé, le congé parental pour adoption, les bottines et les lunettes de sécurité pour les employés de métier, l'application de l'ancienneté lors d'abolitions de postes, ainsi que les gains du secteur public et parapublic et du secteur universitaire en plus de garder nos assemblées générales sur les heures de travail.

C'est aussi lors de cette négociation que nous avons pu améliorer les conditions de travail des salariés temporaires, dont le cumul de l'ancienneté. Il faut spécifier qu'avant 1988, les salariés temporaires perdaient leur ancienneté accumulée lors des mises à pied temporaires, même si ce n'était qu'une mise à pied de 1 jour. Cette grève de 4 jours nous a permis de faire des gains importants et surtout de démontrer notre solidarité et notre détermination à Polytechnique.

La 5e convention collective est signée le 3 février 1988. Le SEBEP compte 155 membres.

La fin de l'année 1989 a été marquée par un événement tragique. Le SEBEP a perdu un membre lors de la tuerie du 6 décembre et un autre membre a été blessé. C'est un événement mémorable de notre vie syndicale! La perte d'une consœur de travail, la solidarité et l'entraide exprimée à l'interne et par les divers syndicats et organismes à l'externe lors de ce drame resteront à jamais dans notre histoire.

Les années 90

En 1990, une nouvelle négociation de convention collective! Encore une fois, les sections locales SEBEP et SPEMEP négocient ensemble. Après de nombreuses rencontres infructueuses, le règlement intervient en mars 1991 avec comme principales améliorations :

- Une politique pour contrer le harcèlement sexuel;
- La lettre d'entente pour réaliser l'équité salariale;
- L'assurance soins dentaires;

- Un montant forfaitaire équivalant à 1,5 % de la masse salariale, avec un minimum garanti de 450 $. Suite à ce règlement monétaire, l'École s'est fait rabrouer pour sa « générosité » par les autres universités.

La 6e convention collective couvrant la période mars 1991 à novembre 1992 se signera le 18 mars 1991. Nous sommes 165 membres au SEBEP.

La négociation de 1992 se fera également SEBEP et SPEMEP, mais également en concertation avec les syndicats des autres universités. Nous reconduisons plus ou moins le statu quo de la convention collective par lettre d'entente avec une liste de sujets à discuter en partenariat. Ces discussions n'auront finalement jamais lieu. Quant aux salaires, ils seront ajustés conformément à la politique salariale des secteurs publics et parapublics.

Cette lettre d'entente représentant notre 7e convention collective reconduira les conditions de travail pour la période du 1er décembre 1992 au 30 novembre 1994.

En 1993, selon la suggestion d'une de nos membres, nous offrons pour la première fois des paniers de Noël aux familles dans le besoin.

La même année, les discussions entourant la négociation sectorielle de l'équité salariale débutent.

Durant les années 1995-1996, le dossier de l'équité salariale est finalement réglé. Cette négociation qui s'était amorcée en table sectorielle s'est terminée en table locale. C'est plutôt un dossier qui s'est soldé en relativité salariale parce que nos objectifs de départ n'ont pu se réaliser à cause des restrictions budgétaires du Conseil du trésor. Plusieurs de nos descriptions de fonction ont été mises à jour et plusieurs salariées ont vu leur salaire augmenter significativement.

Parallèlement, conjointement avec le SPEMEP, nous commençons la chasse aux dépenses abusives ou non nécessaires à Polytechnique. Nous épluchons les rapports financiers de Polytechnique; cette dernière crée comité par-dessus comité dans le but de restructurer les services et départements pour arriver à faire des économies. Mais ces conséquences ne peuvent être évitées, car surviennent rapidement les abolitions de postes et nous devons composer avec la réalité des coupures budgétaires.

Durant les années 1997-1998, la loi 104 est promulguée. Cette loi coupe les salaires des employés du secteur public de 6 %. Le secteur universitaire se soulève; le gouvernement déclare que les universités ne sont pas couvertes par la loi. Ouf!!! Mais Polytechnique annonce ses couleurs : coupures de salaires de 1 %; non-paiement des journées de maladie; récupération sur la clause sécurité d'emploi; offre de partenariat Polytechnique/syndicats.

Cette négociation qui avait débuté en front commun des syndicats de Polytechnique se termine de la façon que certains d'entre vous connaissez : menaces de lock-out à certains groupes, grève générale de 9 semaines pour le SEBEP, le SPEMEP et le SERHEP. Cette page de notre histoire aura été marquée par la solidarité qui a été développée entre nous et avec les autres syndicats et associations de Polytechnique ainsi qu'avec les syndicats des autres universités. Les argents reçus en dons et les témoignages d'appui nous ont permis de nous rendre au bout de nos objectifs syndicaux.

Nous aurons pu « sauver » la presque totalité de notre convention collective, mais nous aurons dû signer certaines lettres d'entente pour répondre aux principales préoccupations de Polytechnique :

- Douze pour cent (12 %) d'augmentation salariale sur 5 ans;
- Une lettre d'entente sur « l'utilisation optimale des ressources humaines et une participation accrue du personnel à la vie de Poly » (les blitz lors d'activités institutionnelles massives), heureusement disparue de la convention collective;
- Une lettre d'entente pour le maintien de la sécurité d'emploi déjà acquise pour le personnel régulier qui applique sur un poste subventionné qui est devenue l'annexe L de la convention collective;
- Une lettre d'entente pour trouver conjointement des mesures d'économie dans le but d'atteindre l'objectif de réduction des coûts (jamais vraiment mise en œuvre);
- Une lettre d'entente prévoyant la mise sur pied de comités par service et département, dont le rôle et la mission seront de définir les moyens et les méthodes de travail qui pourront permettre un meilleur esprit d'équipe, de collaboration et d'entraide entre les groupes d'emplois dans l'objectif d'améliorer les services rendus à la clientèle (jamais mis en place).

Nous signerons cette 8e convention collective durement gagnée le 30 septembre 1998 et elle couvrira la période du 1er juin 1995 au 1er juin 1999. Nous sommes 167 membres au SEBEP.

Les années 2000

Au début de l'année 2000, lorsque la compagne d'assurances Sun Life a annoncé dans les journaux qu'elle modifiait son statut de société d'assurance à forme mutuelle en société par actions, nos sens ont tout de suite été mis en alerte. En effet, la compagnie redistribuait des sommes importantes aux détenteurs de contrats d'assurance Sun Life. Nous avons su que Polytechnique avait l'intention de s'approprier cet argent plutôt que de la distribuer aux assurés. Nous avons déposé un grief et de là, tout s'est enchaîné!

Il a été question de tribunal d'arbitrage, de recours devant la Cour supérieure… Finalement les syndicats et les associations se sont entendus avec l'employeur. Polytechnique a versé 75 % du montant provenant de la démutualisation aux syndicats qui ont par la suite versé ces argents aux membres. Et le 25 % du montant qui restait a été affecté aux fonds de perfectionnement de chaque groupe. Le SEBEP et le SPEMEP ont assigné ces $$ à la salle d'exercices.

Ce fut une grande victoire syndicale, car dans la plupart des autres entreprises ou organisations, les syndicats n'ont reçu que 50 % du montant de la démutualisation pour leurs membres!

Parallèlement, nous en sommes déjà à préparer la prochaine négociation pour les années 1999-2002. Les syndicats du campus ravivent leur structure intersyndicale et le secteur universitaire se mobilise pour signifier à leurs employeurs respectifs que nous n'accepterons aucun règlement salarial inférieur à la politique salariale du secteur public et parapublic et que la sécurité d'emploi est pour nous un enjeu majeur.

Polytechnique nous fait une proposition d'un contrat social. Les cinq syndicats de Polytechnique se sont unis pour entreprendre et mener à terme une négociation intersyndicale.

Cette nouvelle convention collective se conclura par la signature d'une lettre d'entente reconduisant la presque totalité du statu quo de la convention 1995-1999 avec une entente engageant les parties à entreprendre des discussions visant la réalisation de l'objectif patronal d'un contrat social sur les bases d'une négociation par résolution de problèmes.

Les parties s'engagent également à identifier des mesures d'économie, à élaborer avec l'employeur un programme de « partage des résultats financiers », à développer de meilleures relations de travail en abordant les problèmes selon le mode d'organisation du travail. La mise en place d'un programme de gestion de la performance avec une prime pour récompenser la performance individuelle et la performance d'équipe a également fait l'objet d'une entente avec l'employeur. Beaucoup d'énergie dépensée pour l'élaboration d'un programme comprenant des barèmes d'évaluation, des barèmes d'admissibilité à une telle prime, en passant par une gymnastique de calcul de la masse salariale, et ce, dans le but de distribuer cette fameuse prime à nos membres, prime basée sur la performance au travail.

Heureusement pour nous, ces programmes n'ont pas tenu la route très longtemps…car nous nous étions bien rendu compte que ce programme de primes ne ferait que diviser nos membres et créer une compétition malsaine.

Les augmentations de salaire ont suivi la politique salariale du gouvernement.

Cette 9e convention collective couvrira la période du 1er juin 1999 au 31 mai 2002.

Au printemps 2001, suite à la promulgation de la loi régissant les Régimes de retraite, le comité de retraite met sur pied un sous-comité de travail dont le mandat est d'analyser la compétitivité du régime de retraite de Polytechnique et d'entamer la négociation des surplus excédentaires.

Ces négociations avec Polytechnique ont mené à une proposition qui améliorait notre régime de retraite; tous les personnels ainsi que les personnes retraitées ont été invités à participer à des assemblées d'information et à se prononcer lors d'un référendum sur « la proposition d'amélioration du régime ». En contrepartie de la hausse de cotisation, les cotisants pouvaient utiliser les surplus excédentaires pour améliorer leur régime.

Les améliorations les plus importantes apportées à notre régime furent : de nouvelles conditions pour une retraite anticipée, le rachat d'années de service passées, une garantie de 0,5 % pour l'indexation des retraites. Toutes les améliorations ont été financées à même le surplus excédentaire! Belle victoire!

Pendant ce temps, le comité exécutif du SEBEP préparait un document de réflexion. C'est le 24 septembre 2001 que le SEBEP a déposé son document à la Direction de Polytechnique.

Comme son titre le dit, ce document était le résultat de la réflexion du comité exécutif de l'époque sur l'état des relations de travail à Polytechnique : le bilan était bien négatif!

Les sujets abordés dans notre document:

- Le climat organisationnel déficient;
- Le manque d'information de la part de la Direction;
- Une structure organisationnelle en éternel changement;
- Des relations de travail conflictuelles
- Le laxisme du Service des ressources humaines à régler les problèmes;
- Le manque de confiance du personnel envers la Direction;
- Le faux discours sur le partenariat entre Polytechnique et ses syndicats et associations;
- Le manque de reconnaissance vis-à-vis le personnel;

- Le manque d'équité interne;
- L'essoufflement de nos membres à cause du manque d'effectifs;
- Le manque de motivation des membres qui désirent cheminer à Polytechnique, mais qui ne se sentent pas appréciés ni encouragés.

En plus d'être appuyés par nos membres, les éléments du document ont été appuyés par les autres syndicats et associations de l'interne. Inutile de vous dire que ça a eu l'effet d'une bombe! Polytechnique était face à un miroir…

L'employeur a réagi en instaurant une étude sur le climat organisationnel et sur le rôle du SRH, un plan d'action du SRH et de nouvelles stratégies de résolution des problèmes.

Notre syndicat a acquis, par le dépôt de ce document de réflexion, une crédibilité et un respect de nos structures qu'il faut maintenir à tout prix. Les problèmes évoqués à l'époque sont toujours d'actualité et il faut toujours se battre pour faire créer des postes, permettre à nos membres d'accéder à des promotions, prendre notre place lors des réorganisations de secteurs, et la liste est encore longue!

Durant ce temps, le processus d'équité salariale n'a pas vraiment avancé. Nous avons manifesté notre impatience en faisant des moyens de pression dont le dépôt de plaintes à la Commission d'équité salariale et de griefs à l'employeur, en signant une pétition demandant à Polytechnique le même traitement que celui reçu par nos collègues dans les autres universités concernant la réévaluation de certaines fonctions et finalement des manifestations lors de l'activité « Portes ouvertes » et l'activité « Les sciences et les filles ».

Bien sûr, nous avons bien mis quelques descriptions de fonction à jour et réajusté les salaires qui y étaient attachés, mais nous n'avons pu faire le vrai exercice d'appliquer l'équité salariale entre les fonctions hommes/femmes à Polytechnique puisque le chapitre 9 de la loi sur l'Équité salariale a été jugé anticonstitutionnel. Pour nous, c'est comme si aucun travail d'équité n'avait été fait puisque nous considérions que les écarts salariaux entre les hommes et les femmes n'étaient pas totalement réduits. L'équité salariale signifiant un salaire égal pour un travail de valeur égale ou équivalente, nous avons, depuis ce temps, toujours travaillé pour maintenir les acquis et les correctifs apportés aux fonctions et aux échelles salariales et pour, en vertu de la loi, évalué périodiquement le maintien de l'équité salariale à Polytechnique.

Le 17 juillet 2003, nous signerons une nouvelle convention collective négociée avec les 3 autres syndicats SCFP de Polytechnique. Cette convention collective couvrira la période du 17 juillet 2003 au 31 mai 2007.

Nous sommes alors 170 membres au SEBEP.

Nous y faisons quelques gains intéressants dont :

- La confirmation dans la convention collective du comité conjoint des relations de travail;
- L'introduction de la notion « d'assignation temporaire » (lorsque l'employeur assigne à une personne salariée des tâches d'une autre fonction), principe qui n'était pas reconnu auparavant;
- Vingt-cinq jours de vacances pour la personne ayant accumulé 20 ans d'ancienneté;
- À compter de 2006, la 26e journée de vacances pour les 20 ans et plus;
- L'abandon du programme de gestion de la performance avec comme compensation financière : un montant forfaitaire à tous les employés et une journée de congé durant les années de la convention (soit quatre congés);
- L'implantation de l'horaire variable à la Bibliothèque;
- Le maintien de la lettre d'entente sur les Blitz;
- Une lettre d'entente pour poursuivre jusqu'au 31 mai 2004 la discussion des sujets identifiés par les parties et non résolus durant la négociation;
- Des dispositions particulières limitant l'exigence de l'anglais sur les postes affichés (mise au monde du Comité conjoint sur les exigences de l'anglais);
- Des dispositions encadrant le travail étudiant;
- Un assouplissement des dispositions entourant la sécurité d'emploi du personnel occupant un poste subventionné;
- La mise en place du contrat entre la personne salariée et Polytechnique lorsque la personne désire financer un congé sans solde;
- Des augmentations de salaire conformes à la politique salariale du gouvernement;

C'est pendant la même période que les syndicats de Polytechnique se sont mobilisés pour forcer l'employeur a régler le problème des maladies professionnelles, dont les maladies en « ite » (bursite, tendinites, etc.) et à s'occuper de l'ergonomie des postes de travail. Un rapport préparé par une firme indépendante a été produit et des pistes d'améliorations ont été prises en compte en fonction des meilleures pratiques reconnues en matière de SST dans le milieu universitaire; tous les postes de travail ont été étudiés et plusieurs ont été réaménagés. C'est également à cette période que Polytechnique a embauché une personne conseillère en Santé et sécurité au travail.

La négociation de 2007 fut marquée principalement par les ententes relatives aux modifications au Régime de retraite. Pour la première fois, le Régime de retraite fut reconnu comme une condition de travail et comme un élément de la négociation de la convention collective.

Et pour la première fois, tous les syndicats et associations de Polytechnique furent assis à une même table : AAREP, APEP, APLEP, SEBEP, SECTEP, SERHEP et SPEMEP.

Si les cotisants ont dû accepter une hausse de cotisations, ils se sont cependant assurés d'un droit de regard important sur leur Régime de retraite.

Durant cette même négociation, les parties se sont entendues pour mettre sur pied un comité de travail Négociation phase II, pour discuter de sujets particuliers et méritant une attention particulière, dont l'assignation et l'affectation temporaire et les horaires réduits de travail, le financement et le remboursement du régime d'étalement de la rémunération.

C'est lors de cette même négociation que fut reconnue l'équivalence de scolarité et d'expérience qui a permis à plusieurs salariés d'accéder à des postes supérieurs par reconnaissance de leur expérience de travail à Polytechnique. Cependant, nous avons dû nous plier à l'introduction des tests de français et des tests de bureautique. Par contre, le fait de pouvoir passer lesdits tests en tout temps a permis et permet encore aux salariés de se préparer et de faire inscrire les tests réussis à leur dossier qui demeure valide durant une période de cinq ans.

C'est également lors de cette négociation que furent créés la définition du niveau T1 pour les techniciens et l'établissement de nouveaux critères d'accès pour obtenir ce niveau.

De plus, ce fut la naissance du Programme de qualité de vie au travail (QVT) dont tous les objectifs, il faut le convenir, n'étaient pas encore atteints.

Finalement, c'est en 2007 que fut améliorée la clause des Droits parentaux en y introduisant l'amélioration des congés pour responsabilités familiales (congé de dix jours par année et le congé de douze semaines sans traitement).

Cette 11e convention collective couvre la période du 20 décembre 2007 au 31 mai 2012; nous sommes 178 membres au SEBEP.

Les années 2010

La dernière négociation que nous venons de vivre a duré plusieurs mois, car plusieurs dossiers importants étaient en jeu.

- Plusieurs modifications ont été apportées au Régime de retraite dans le but d'assurer la pérennité du régime;
- La mise à jour de la clause d'affectation et d'assignation temporaire;
- Des augmentations de salaire de 14 % sur 5 ans incluant une restructuration des échelles afin de respecter le maintien de l'équité salariale et de l'équité interne;
- Un montant forfaitaire équivalant à 1 500,00 pour tous avec une équivalence au prorata du temps travaillé;
- Plusieurs améliorations au congé parental et aux congés sociaux;
- Une lettre d'entente (projet pilote) définissant des conditions facilitant l'engagement dans un processus de traitement de l'infertilité;
- L'amélioration à la clause congé sans traitement;
- Le maintien de l'équité salariale et le maintien de l'équité interne;
- Le paiement du solde des crédits de congé de maladie lors du départ à la retraite;
- Le programme QVT : une somme de 10 000 $ pour l'équipement d'une salle multifonctionnelle;
- La possibilité pour une personne salariée temporaire de contester une mesure disciplinaire;
- La mise à jour du tableau d'équivalences de scolarité et d'expérience.

Notre 12e convention collective a été signée le 14 février 2014 et couvre la période du 14 février 2014 au 31 mai 2017. Notre 13e convention collective a été signée le 12 septembre 2018 et couvre la période du 12 septembre 2018 au 31 mai 2022.

Les années 2020

Le SEBEP compte actuellement 187 membres, dont 171 femmes et 16 hommes, incluant environ 13 personnes salariées temporaires.

La pandémie COVID-19 a marqué le début de la décennie 2020. Elle a été un moteur de réorganisation des assemblées syndicales, qui sont dorénavant en réunions virtuelles, considérant le mode de travail hybride de la plupart des membres. En parallèle, la politique de télétravail a été officialisée par Polytechnique Montréal en juillet 2023, ce qui contribue à cimenter cette pratique hybride.

En 2021, nous avons accompli un travail de longue haleine, enclenché dans la dernière décennie : l'amendement des processus pour le carnet de compétences dans l'obtention des postes de bureau à Polytechnique Montréal. En somme, les tests techniques seront à l'avenir remplacés par des formations, ce qui devrait être moins stressant et contraignant pour permettre aux membres de propulser leur carrière au sein du personnel de bureau de l'institution. Vous pouvez voir ce que cela implique en consultant le document *Programme de formation en bref* sur le portail srh-formation et perfectionnement.

Les négociations sont en cours pour la prochaine convention collective. À titre indicatif, la convention échue est reconduite tant que la nouvelle convention n'est pas signée.

Le SEBEP souligne son 50e anniversaire en 2023, pour célébrer son accréditation le 17 octobre 1973.

En conclusion

Vous venez de vivre ou de revivre les événements importants de notre syndicat depuis sa fondation jusqu'à aujourd'hui.

Nous avons une histoire qui comporte des hauts et des bas. Les objectifs que nous avions lors de la fondation de notre syndicat sont toujours les mêmes : des salaires décents, une sécurité d'emploi, une évaluation correcte de nos emplois, un droit de regard sur notre Régime de retraite, des conditions de travail qui rejoignent les préoccupations de la vie d'aujourd'hui.

Au cours de ces 50 années, nos conditions de travail n'ont cessé de s'améliorer que l'on pense à toutes les formes de congés (sociaux, sans traitement, à traitement différé), aux congés de maternité et d'adoption et pour responsabilité parentale, à la sécurité d'emploi toujours existante à Polytechnique même si beaucoup d'employeurs tentent de la faire disparaître, au perfectionnement en cours d'emploi et sur les heures de travail, à l'assurance salaire en cas d'invalidité, aux régimes d'assurances collectives et au régime de retraite, à la santé et sécurité au travail, aux conditions de travail des personnes temporaires et le maintien de l'équité salariale.

Notre histoire nous démontre que l'union fait la force et que le dénominateur commun pour atteindre nos objectifs a toujours été la SOLIDARITÉ de nos membres entre eux et envers leur comité exécutif et leur comité de négociation. La solidarité syndicale, c'est ça!

Il n'y a qu'une façon de faire :

- Participer à la vie syndicale en assistant aux assemblées générales, aux journées spéciales telles que la journée de la femme, aux nombreuses journées de formation syndicales offertes, aux dîners de Noël, etc.;
- Il faut également se rappeler que les conditions de travail que nous avons ont été durement gagnées au fil des années par nos prédécesseurs;
- Toujours défendre nos acquis et avoir le désir constant d'améliorer notre sort!

LA SOLIDARITÉ SYNDICALE C'EST AUSSI DE FÊTER ENSEMBLE NOS ANNÉES DE MILITANTISME, DE LUTTE ET DE RÉALISATIONS ET DE VOUS VOIR SI NOMBREUSES ET NOMBREUX POUR CÉLÉBRER ENSEMBLE NOTRE 50E ANNIVERSAIRE.

Durant les prochaines décennies, c'est vous, les nouveaux membres, qui allez continuer à écrire l'histoire de notre syndicat. Le jour viendra où vous serez fiers d'être ici, à l'avant, pour célébrer l'avancement de nos conditions de travail.

Je profite de l'occasion pour remercier les sept personnes qui ont assumé la fonction de présidente ou président au fil de ces 50 années : Gérald Lavoie, René Clément, Roxanne Beauchamp, Doris McNeil, Nathalie Courchesne, Marie-Claude Arbour, Marie-Paule Morin, Karine Hurtubise, Julie Dallaire et moi-même, Solange Du Bois. Je remercie également Suzanne Valade et Hélène Létourneau qui ont généreusement accepté de remplir un intérim à la présidence.

De plus, un gros merci aux membres, plus de 100, qui se sont impliqués au niveau du comité exécutif, au sein du conseil syndical et dans les différents comités tout au long de ces 50 années.

Finalement, il ne faut pas passer sous silence le travail de nos conseillers syndicaux. Sans eux, il nous manquerait beaucoup d'expérience et d'expertise pour réaliser nos objectifs syndicaux.

J'espère que vous avez apprécié ce retour dans le temps.

J'aimerais qu'ensemble nous remerciions chaleureusement Doris McNeil, Nathalie Courchesne et Marie-Claude Arbour qui ont partagé avec nous l'histoire du SEBEP.

Un merci spécial à Doris McNeil qui a travaillé sur les textes de l'historique.

INFORMATIONS PERTINENTES

Employés temporaires

A) Affectation temporaire

16.01A) Lorsque l'employeur comble un poste temporairement dépourvu de sa personne titulaire au sens des dispositions de la clause 9.14, pendant une période excédant dix (10) jours ouvrables, il procède prioritairement par une affectation temporaire selon les dispositions du présent article.

L'employeur procède de la même façon dans le cas d'un poste vacant pendant les délais afférents à l'affichage et à la sélection.

16.02A) **Dans les cas prévus à 16.01A)**

a) L'employeur affecte la personne salariée du secteur concerné qui a le plus d'ancienneté et pour laquelle l'affectation temporaire représente une rémunération hebdomadaire supérieure (excluant toute prime), pourvu qu'elle soit capable d'exécuter normalement les tâches du poste et pourvu que l'efficacité des services ne soit pas affectée de façon appréciable. Cependant, la condition de rémunération hebdomadaire supérieure (excluant toute prime) ne s'applique pas dans le cas d'une affectation temporaire à un poste comportant un quart de travail différent.

Le poste dégagé à la suite de cette affectation temporaire d'une personne salariée est, selon les besoins du service, comblé soit en procédant à une autre affectation temporaire, soit en embauchant une personne salariée remplaçante.

b) Dans le cadre d'une affectation temporaire à une fonction de secrétaire de direction, d'agent(e) aux affaires administratives, d'agent(e) aux dossiers étudiants au Registrariat d'agent(e) aux dossiers étudiants et de technicien(ne) en administration qui ne requiert pas une spécialité dans les domaines de la finance ou de la comptabilité au sens des dispositions de la clause 9.14, en plus des critères prévus au paragraphe 16.02A) a), la personne salariée devra détenir un diplôme d'études collégiales (technique) pertinent jumelé à une expérience, ou l'une des équivalences de scolarité et d'expérience mentionnée à l'annexe « O ».

c) Si l'affectation n'a pas été possible dans le secteur concerné suivant 16.02A) a) et que l'absence est prévue pour une période de quatre-vingt-dix (90) jours et plus, l'employeur procède, à l'affichage du poste temporairement dépourvu de sa personne titulaire.

Cet affichage comporte tous les éléments prévus à la clause 9.03, en y ajoutant la durée prévue de l'affectation. La période d'affichage est cependant de cinq (5) jours ouvrables.

Toute personne salariée intéressée doit poser sa candidature en faisant parvenir au Service des ressources humaines avec copie au syndicat :

- le formulaire de mise en candidature dûment complété;
- un curriculum vitæ à jour (s'il est différent de celui disponible au dossier de la personne salariée);
- une copie des diplômes indiqués au curriculum vitæ (si ceux-ci ne sont pas déjà au dossier de la personne salariée).

La candidature de la personne salariée doit être reçue au Service des ressources humaines au plus tard à dix-sept heures (17 h) la dernière journée de l'affichage. Les candidatures reçues hors de ce délai ne peuvent être retenues.

Toute personne salariée absente du travail peut, par l'entremise du syndicat, poser sa candidature par écrit à un poste affiché. Si la candidature de la personne salariée absente est retenue, la personne salariée doit être disponible pour occuper le poste dans les trois (3) jours ouvrables de sa nomination, à moins d'entente contraire.

L'employeur nomme la personne salariée la plus ancienne qui satisfait aux qualifications requises parmi celles de l'unité de négociation qui ont posé leur candidature et pour laquelle l'affectation temporaire représente une rémunération hebdomadaire supérieure (excluant toute prime), pourvu que l'efficacité des services ne soit pas affectée de façon appréciable. Si cette affectation temporaire n'est pas possible, l'employeur procède par une mutation temporaire en nommant, parmi la liste de candidatures, la personne salariée la plus ancienne qui satisfait aux qualifications requises, pourvu que l'efficacité des services ne soit pas affectée de façon appréciable.

Dans le cadre d'une affectation temporaire à une fonction de secrétaire de direction, d'agent(e) aux affaires administratives, d'agent(e) aux dossiers étudiants au Registrariat d'agent(e) aux dossiers

étudiants et de technicien(ne) en administration qui ne requiert pas une spécialité dans les domaines de la finance ou de la comptabilité au sens des dispositions de la clause 9.14, en plus des critères prévus au paragraphe 16.02A) a), la personne salariée devra détenir un diplôme d'études collégiales (technique) pertinent jumelé à une expérience, ou l'une des équivalences de scolarité et d'expérience mentionnée à l'annexe « O ».

La personne salariée nommée occupe son nouveau poste dans un délai maximal de quinze (15) jours ouvrables suivant le délai prévu pour la fin de l'affichage. Elle reçoit son nouveau taux de salaire à partir de la date où son affectation temporaire débute. Le poste dégagé à la suite d'une affectation temporaire d'une personne salariée est, selon les besoins du service, comblé soit en procédant à une autre affectation temporaire, soit en embauchant une personne salariée remplaçante.

16.03A) Si l'application des dispositions prévues à 16.02A) a) ou 16.02A) b) n'a pas permis de combler le poste temporairement dépourvu de sa personne titulaire, l'employeur peut faire appel à une personne salariée remplaçante.

16.04A) Lorsque l'employeur affecte temporairement une personne salariée à un poste d'une classe supérieure à la sienne inclus dans l'unité de négociation et qu'elle exécute en tout ou en partie les tâches caractéristiques de ce poste, la personne salariée reçoit le salaire qu'elle aurait reçu selon le mécanisme prévu à la clause 19.02.

L'employeur ne peut exiger qu'une personne salariée accomplisse en tout ou en partie les tâches caractéristiques d'un poste d'une classe supérieure à la sienne sans procéder à une affectation temporaire.

16.05A) Pour bénéficier de la rémunération supérieure prévue au présent article, la durée de l'affectation ne doit pas être inférieure à une (1) journée régulière de travail.

16.06A) Une personne salariée peut refuser d'être affectée temporairement à un poste d'encadrement administratif exclu de l'unité de négociation.

Lorsque l'employeur affecte temporairement une personne salariée à un poste d'encadrement administratif ou de professionnel exclu de l'unité de négociation, la personne salariée reçoit une prime minimale égale à douze pour cent (12 %) de son salaire régulier.

16.07A) Lorsque l'employeur affecte temporairement une personne salariée à un poste d'une classe inférieure à la sienne, elle ne subit de ce fait aucune diminution de son salaire régulier.

16.08A) Si une personne salariée effectue du travail supplémentaire au cours d'une affectation temporaire, elle est alors rémunérée au taux du travail supplémentaire en tenant compte du taux de salaire qu'elle reçoit pendant sa période d'affectation temporaire.

16.09A) À partir du moment où il est établi que la personne salariée ne revient pas au travail, ce poste est affiché conformément aux dispositions de l'article 9.

16.10A) L'employeur avise la personne salariée par écrit, avec copie au syndicat, lorsque la durée probable de l'affectation excède un (1) mois en mentionnant la durée probable de l'affectation temporaire.

16.11A) À sa demande, la personne salariée en affectation temporaire peut retourner à son ancien poste dans les cinq (5) jours ouvrables.

16.12A) Une personne salariée peut refuser d'être affectée temporairement dans un département ou dans un service autre que le sien.

16.13A) Une personne salariée travaille de façon stable dans un secteur. Cependant, l'employeur peut, pour parer à un surcroît temporaire de travail de courte durée, procéder par affectation temporaire. Toutefois, une personne salariée peut refuser cette affectation temporaire si une autre personne salariée moins ancienne dans le secteur peut être affectée sans que l'efficacité des services ne soit affectée de façon appréciable, ou si l'affectation implique un déplacement dans un département ou dans un service autre que le sien.

B) Assignation temporaire

16.01B) Aux fins de l’article 16, une assignation temporaire survient lorsque l’employeur « assigne » une personne salariée à des tâches liées à une fonction ou pouvant s’y apparenter dans l’unité ou hors unité d’accréditation. Une telle assignation ne doit pas dépasser six (6) mois, à moins d’entente entre les parties.

16.02B) Lorsque l’employeur assigne une personne salariée à des tâches liées à une fonction ou pouvant s’y apparenter dans l’unité d’accréditation, il procède de la façon décrite dans les paragraphes suivants :

a) il assigne la personne salariée du secteur concerné qui a le plus d'ancienneté et pour lequel l'assignation temporaire représente une rémunération hebdomadaire supérieure (excluant toute prime), pourvu qu'elle soit capable d'exécuter normalement les tâches et pourvu que l'efficacité des services ne soit pas affectée de façon appréciable. Cependant, la condition de rémunération hebdomadaire supérieure (excluant toute prime) ne s'applique pas dans le cas d'une assignation temporaire sur un poste comportant un quart de travail différent.

   Le poste dégagé à la suite d'une assignation temporaire d'une personne salariée est, selon les besoins du service, comblé soit en procédant à une affectation temporaire, soit en embauchant une personne salariée remplaçante.

b) si l'assignation n'a pas été possible dans le secteur concerné et que le travail en assignation est prévu pour une période de quatre-vingt-dix (90) jours et plus, l'employeur procède à l'affichage de l'assignation temporaire.

   Cet affichage comporte tous les éléments prévus à la clause 9.03 de la convention collective en y ajoutant la durée prévue de l'assignation :

   - le titre de la fonction, au masculin et au féminin;
   - une description sommaire des tâches;
   - les qualifications requises;
   - le secteur de travail;
   - la classe, le rangement ou la catégorie;
   - l'échelle de salaire;
   - le numéro de l'affichage;
   - à titre indicatif, l'horaire de travail, s'il s'agit d'un horaire particulier, et le lieu de travail (pavillon, adresse de l'immeuble) ainsi que le nom de la personne supérieure immédiate.

   La période d'affichage est cependant de cinq (5) jours ouvrables.

   Toute personne salariée intéressée doit poser sa candidature en faisant parvenir un avis écrit au Service des ressources humaines avec copie au syndicat. La candidature de la personne salariée

doit être reçue au Service des ressources humaines au plus tard à 17 h la dernière journée de l'affichage. Les candidatures reçues en dehors du délai ci-dessus prévu ne peuvent être retenues.

Toute personne salariée absente du travail peut, par l'entremise du syndicat, poser sa candidature par écrit à un poste affiché. Si la candidature de la personne salariée absente est retenue, la personne salariée doit être disponible pour occuper le poste dans les trois (3) jours ouvrables de sa nomination, à moins d'entente contraire.

L'employeur nomme la personne salariée la plus ancienne qui satisfait aux qualifications requises parmi celles de l'unité de négociation qui ont posé leur candidature et pour laquelle l'assignation temporaire représente une rémunération hebdomadaire supérieure (excluant toute prime), pourvu que l'efficacité des services ne soit pas affectée de façon appréciable. La personne salariée nommée débute dans son assignation dans un délai maximal de quinze (15) jours ouvrables suivant le délai prévu pour la fin de l'affichage. Elle reçoit son nouveau taux de salaire à partir de la date où son assignation temporaire débute.

Le poste dégagé à la suite d'une assignation temporaire d'une personne salariée est, selon les besoins du service, comblé soit en procédant à une affectation temporaire, soit en embauchant une personne salariée remplaçante.

16.03B) Si l'application des dispositions prévues à 16.02B) a) ou 16.02B) b) n'a pas permis d'assigner temporairement une personne salariée, l'employeur peut faire appel à une personne salariée temporaire.

16.04B) Lorsque l'employeur assigne temporairement une personne salariée à des tâches d'une classe supérieure à la sienne incluses dans l'unité de négociation, la personne salariée reçoit le salaire qu'elle aurait reçu selon le mécanisme prévu à la clause 19.02.

L'employeur ne peut exiger qu'une personne salariée accomplisse en tout ou en partie les tâches caractéristiques d'une classe supérieure à la sienne sans procéder à une assignation temporaire.

16.05B) Pour bénéficier de la rémunération supérieure prévue au présent article, la durée de l'assignation ne doit pas être inférieure à une (1) journée régulière de travail.

16.06B) Une personne salariée peut refuser d'être assignée temporairement à des tâches administratives exclues de l'unité de négociation.

Lorsque l'employeur assigne temporairement une personne salariée à des tâches d'encadrement administratif ou de professionnel exclu de l'unité de négociation, la personne salariée reçoit une prime minimale égale à douze pour cent (12 %) de son salaire régulier.

16.07B) Si une personne salariée effectue du travail supplémentaire au cours d'une assignation temporaire, elle est alors rémunérée au taux du travail supplémentaire en tenant compte du taux de salaire qu'elle reçoit pendant sa période d'assignation temporaire.

16.08B) L'employeur avise la personne salariée par écrit, avec copie au syndicat, lorsque la durée probable de l'assignation excède un (1) mois en mentionnant la durée probable de l'assignation temporaire.

16.09B) À sa demande, la personne salariée en assignation temporaire peut signifier qu'elle ne désire plus effectuer lesdites tâches et, le cas échéant, retourner à son ancien poste dans les cinq (5) jours ouvrables.

16.10B) Une personne salariée peut refuser d'être assignée temporairement dans un département ou dans un service autre que le sien.

16.11B) Une personne salariée travaille de façon stable dans un secteur. Cependant, l'employeur peut, pour parer à un surcroît temporaire de travail de courte durée, procéder par assignation temporaire. Toutefois, une personne salariée peut refuser cette assignation temporaire si une autre personne salariée moins ancienne dans le secteur peut être assignée sans que l'efficacité des services ne soit affectée de façon appréciable, ou si l'assignation implique un déplacement dans un département ou dans un service autre que le sien.

Employés surnuméraires

6.24 Personne salariée temporaire :

a) Personne salariée remplaçante : désigne toute personne salariée embauchée pour occuper temporairement un poste vacant pendant les délais afférents à l'affichage et à la sélection, ou un poste temporairement dépourvu de sa personne titulaire au sens de la clause 9.14.

Cette personne salariée est licenciée lorsque le poste vacant est comblé ou lorsque la personne titulaire réintègre son poste.

b) Personne salariée surnuméraire : désigne toute personne salariée embauchée pour parer à un surcroît de travail pour une période n'excédant pas six (6) mois consécutifs. Cette personne salariée est licenciée lorsque le travail pour lequel elle a été embauchée est terminé. L'embauche de personnes salariées surnuméraires ne doit pas avoir pour effet de restreindre le nombre de postes réguliers requis pour le fonctionnement normal d'un secteur donné.

Les seules dispositions qui s'appliquent à la personne salariée temporaire sont celles prévues à l'annexe « F ».

Temps supplémentaire

17.01 a) Tout travail effectué par une personne salariée en dehors de sa journée régulière de travail ou de sa semaine régulière de travail est considéré comme du travail supplémentaire, s'il a été approuvé préalablement par la personne supérieure immédiate qui requiert le travail, ou fait à sa connaissance et sans objection de sa part.

b) Les parties conviennent que le travail supplémentaire doit être :

- maintenu au minimum;
- fait sur une base facultative sauf pour la personne salariée travaillant en alternance ou rotation de quarts qui doit demeurer à son poste de travail, si nécessaire, jusqu'à l'arrivée de sa personne remplaçante. Toutefois, le refus d'effectuer du travail supplémentaire ne doit pas avoir pour effet d'affecter sérieusement les opérations normales du secteur. Dans le cas où les personnes salariées ne sont pas disponibles, l'employeur pourra avoir recours aux personnes salariées de son choix.

c) Aucune personne salariée n'est tenue d'effectuer plus de seize (16) heures consécutives de travail. Toutefois, il est loisible à la personne salariée qui effectue plus de seize (16) heures consécutives de travail, de prendre une période de neuf (9) heures consécutives de repos sans rémunération avant de reprendre son horaire régulier.

17.02 Le travail supplémentaire est réparti le plus équitablement possible et à tour de rôle parmi les personnes salariées de l'unité de travail concernée qui exécutent habituellement le travail pour lequel du travail supplémentaire est requis.

17.03 Tout travail supplémentaire est rémunéré de la façon suivante :

a) au taux et demi (150 %) du salaire horaire de la personne salariée concernée pour chacune des heures de travail effectuées en dehors de sa journée ou de sa semaine régulière de travail ou lors du premier jour de repos hebdomadaire autre que le dimanche;

b) au taux double (200 %) du salaire horaire de la personne salariée concernée pour chacune des heures de travail effectuées lors d'un jour férié (en plus de la remise ou du paiement du jour férié chômé), lors d'un dimanche ou d'un deuxième (2e) jour de repos hebdomadaire.

17.04 Le paiement des gains réalisés sous forme de travail supplémentaire au cours d'une période de paie donnée à l'exception des deux (2) derniers jours de la période, est effectué lors de la paie de la période subséquente. À l'occasion des vacances et du congé des fêtes, le paiement ci-haut mentionné est retardé d'une période de paie additionnelle.

17.05 Il est loisible à la personne salariée de convertir en temps, au taux du travail supplémentaire applicable, le travail supplémentaire effectué jusqu'à concurrence d'un maximum de dix (10) jours ouvrables à l'intérieur d'une même année financière. Ce maximum peut être prolongé après entente entre la personne salariée et sa personne supérieure immédiate. Cette dernière ne peut pas refuser sans motif valable.

La personne salariée convient avec sa personne supérieure immédiate du moment de la prise de ses jours.

17.06 La personne salariée qui exécute du travail supplémentaire lors d'un jour de repos hebdomadaire ou lors d'un jour férié a droit aux périodes de repos et de repas prévues à la présente convention collective.

De plus, si la personne salariée exécute du travail supplémentaire pour une durée supérieure à sa journée régulière de travail, elle a droit aux avantages de 17.07 a) et b).

17.07 a) La personne salariée qui effectue deux (2) heures ou plus de travail supplémentaire en continuité avec sa journée régulière de travail a droit à une période de repas de trente (30) minutes rémunérée au taux du travail supplémentaire qui s'applique. Cependant, s'il est prévu que la durée du travail supplémentaire peut être de deux (2) heures ou plus, il est loisible à la personne salariée de prendre sa période de repas avant de commencer son travail.

b) Toutes les trois (3) heures de travail supplémentaire, la personne salariée a droit à une période de repos de quinze (15) minutes, rémunérée au taux du travail supplémentaire qui s'applique, telle période pouvant être prise au cours de la deuxième (2e) heure de travail supplémentaire.

17.08 Pour déterminer la base de calcul du travail supplémentaire des personnes salariées, l'employeur divise le salaire hebdomadaire de la personne salariée concernée par le nombre d'heures prévu dans la semaine régulière de travail pendant la période d'hiver.

17.09 La personne salariée à temps partiel, qui prolonge ses heures de travail jusqu'à concurrence de la journée régulière de travail et de la semaine régulière de travail des personnes salariées de la même classification qui travaillent à temps complet, est rémunérée pour les heures additionnelles ainsi travaillées sur la base de son taux de salaire régulier.

17.10 La personne salariée qui effectue du travail supplémentaire prévu sans continuité avec sa journée ou sa semaine régulière de travail, est rémunérée au taux du travail supplémentaire prévu pour chaque heure consécutive ainsi travaillée. Dans un tel cas, elle a droit à une rémunération minimale équivalente à trois (3) heures de travail à son taux de salaire régulier. Aux fins d'application du présent article, la période de temps allouée pour le repas prévu à la clause 17.07 ne constitue pas une interruption de la journée régulière de travail.

17.11 Le travail supplémentaire doit, dans la mesure du possible, être effectué dans des conditions normales et le rythme du travail ne doit pas être excessif par rapport au rythme du travail effectué pendant les heures régulières.

Jours fériés

21.1 a) Au cours de l'année financière de l'employeur, les jours suivants sont reconnus comme jours fériés et payés :

2023-2024	
Fête nationale	Vendredi 23 juin 2023 (remise)
Jour du Canada	Vendredi 30 juin 2023 (remise)
Fête du travail	Lundi 4 septembre 2023
Action de grâces	Lundi 9 octobre 2023
Veille du jour de Noël	Mercredi 27 décembre 2023 (remise)
Jour de Noël	Lundi 25 décembre 2023
Lendemain du jour de Noël	Mardi 26 décembre 2023
1er congé mobile	Jeudi 28 décembre 2023
2e congé mobile	Vendredi 29 décembre 2023
Veille du jour de l'An	Mercredi 3 janvier 2024 (remise)
Jour de l'An	Lundi 1er janvier 2024
Lendemain du jour de l'An	Mardi 2 janvier 2024
Vendredi Saint	Vendredi 29 mars 2024
Lundi de Pâques	Lundi 1er avril 2024
Journée nationale des patriotes	Lundi 20 mai 2024

b) Même si le samedi Saint et le dimanche de Pâques ne sont pas des jours fériés, toute personne salariée qui travaille durant l'un de ces deux (2) jours, en vertu de son horaire hebdomadaire de travail, a droit à son taux de salaire régulier majoré de cent pour cent (100 %). D'autre part, tout travail supplémentaire effectué le samedi Saint est rémunéré au taux de salaire régulier majoré de cent pour cent (100 %).

c) L'employeur convient de reconnaître et d'observer comme jours fériés et payés les autres jours décrétés fêtes civiles par les gouvernements après la signature de la présente convention collective.

d) Lorsque la date d'un congé mobile demeure à déterminer, le moment de la prise de ce congé est déterminé après entente entre les parties.

21.2 Si l'un des jours fériés en vertu de la clause 21.01, coïncide soit avec la période de vacances de la personne salariée, soit avec l'un des jours de repos hebdomadaire autre que le samedi et le dimanche, la personne salariée concernée bénéficie alors d'une remise du jour férié à une date convenue entre elle et sa personne supérieure immédiate.

Rémunération du jour férié chômé

21.3 a) La rémunération de chacun des jours fériés fixés en vertu de la clause 21.01 du présent article, lorsque chômé, est équivalente au taux de salaire quotidien régulier alors en vigueur pour la personne salariée.

b) Les dispositions de l'alinéa 21.03 a) précédant ne s'appliquent pas si la personne salariée reçoit déjà une prestation en vertu d'une des dispositions de la présente convention collective.

Rémunération du jour férié travaillé

21.4 La personne salariée, qui travaille l'un des jours fériés fixés en vertu de la clause du présent article, est rémunérée à son taux de salaire régulier alors en vigueur majoré de cent pour cent (100 %).

De plus, la personne salariée a droit, à son choix, soit à la rémunération du jour férié chômé prévue à la clause 21.03 a), soit à la remise du jour férié à une date convenue entre elle et sa personne supérieure immédiate.

Rémunération de la remise du jour férié travaillé

21.5 La personne salariée, qui travaille lors de la remise d'un jour férié prévu aux clauses 21.02 et 21.04, est rémunérée au taux et demi (150 %) de son salaire régulier.

En plus de cette rémunération, la personne salariée a droit, au choix de l'employeur, soit à la rémunération du jour férié chômé prévu à la clause 21.03 a), soit à une nouvelle remise du jour férié à une date convenue entre la personne salariée et sa personne supérieure immédiate.

Rémunération des samedis et dimanches de la période du congé des Fêtes

21.6 La personne salariée qui travaille un samedi ou un dimanche au cours de la période du congé des Fêtes est rémunérée à son taux de salaire applicable majoré de cinquante pour cent (50 %) de son salaire régulier, sauf si le jour férié survient le samedi ou le dimanche.

Les dispositions de cette clause s'appliquent aux jours suivants :

- 2019-2020 : 28 et 29 décembre 2019
- 2020-2021 : 26 et 27 décembre 2020
- 2021-2022 : 26 décembre 2021 et 2 janvier 2022

21.7 En plus de la rémunération prévue à l'article du travail supplémentaire, la personne salariée tenue de travailler un jour chômé payé a droit soit à la rémunération du jour chômé payé, soit à la remise du jour chômé payé.

21.8 Nonobstant toute autre disposition de la convention collective et après entente avec sa personne supérieure immédiate, une personne salariée peut utiliser soit ses crédits en jours de maladie monnayables, soit des vacances accumulées, soit un congé sans traitement, soit du travail supplémentaire accumulé en vertu de la clause 17.05, aux fins de compléter le congé des Fêtes, aux dates suivantes :

- 2019-2020 : 23 décembre 2019 et 3 janvier 2020
- 2020-2021 : 22 et 23 décembre 2020
- 2021-2022 : 5 et 6 janvier 2022

L'employeur peut refuser une demande d'une personne salariée faite en vertu de l'alinéa précédent s'il y a nécessité de maintenir la permanence d'un département ou service ; dans un tel cas, c'est la moins ancienne (ou les moins anciennes) des personnes salariées concernées qui doit (doivent) travailler.

21.9 Les personnes salariées peuvent prolonger d'une heure la période allouée pour le repas du midi, sans perte de salaire régulier, aux fins de participer aux activités organisées sur le campus lors de la Journée internationale des femmes (8 mars). La permanence devra toutefois être maintenue dans les départements ou services.

GUIDE PRÉPARÉ PAR MATHIEU NADEAU (COMITÉ INFORMATION DU SEBEP)
AOÛT 2019 // MISE À JOUR NOVEMBRE 2023