AOÛT 2019

SEBEP-Presse

LE LOGO DU SEBEP ET SON HISTOIRE…

DANS CETTE ÉDITION

- Le logo du SEBEP : sa polysémie et son histoire
- Un suivi des ententes pour les tests informatiques
- Vos droits pour le temps supplémentaire
- Présentation des sentinelles et déléguées sociales
- Portrait du comité accueil des nouveaux membres : son évolution, ses enjeux, ses objectifs…
- Espace détente!

Articles

Le logo du SEBEP…	1-2
Tests	2
Temps supplémentaire	2
Sentinelles et déléguées sociales	3
Faites connaissance avec le comité accueil…	4-5
Vrai ou Faux	6
Mots croisés du SEBEP	6
Réponses des jeux	7

Lors d'une réunion du comité d'information, l'idée de l'historique du logo a été soulevée. Je m'étais dit que ça pourrait être très intéressant comme article pour le prochain SEBEP-Presse. Alors j'ai sauté sur l'occasion et j'ai fait mes petites recherches…

Sur l'heure du dîner, Marie-Paule Morin, présidente du SEBEP, m'avait gentiment laissé fouiller dans ses choses. J'ai donc commencé à explorer dans les fichiers de l'ordinateur. Habituellement, c'est assez facile de trouver. Nous écrivons « logo » dans la barre de recherche et BINGO! Mais tout ce que j'avais trouvé, c'est l'image actuelle du logo.

Après une exploration dans les fichiers sans résultats, j'ai commencé à éplucher les filières dans lesquelles on retrouve plusieurs chemises. Mes doigts se sont donc baladés sur chaque chemise. Je peux vous dire qu'il y en avait beaucoup! C'est un peu comme chercher une aiguille dans une botte de foin.

J'ai pu découvrir que les anciennes copies papier des conventions collectives n'avaient aucun logo sur la page couverture. La couverture était parfois verte ou jaune pastel. Le livre était aussi beaucoup plus mince que celui de notre dernière version. Pourtant, je n'ai rien trouvé sur le logo.

Un peu déçue, j'ai commencé à en discuter avec mes consœurs du comité exécutif. Certaines d'entre elles sont ici depuis des lunes! On m'a donc fortement conseillé de contacter Marie-Claude Arbour, qui a déjà été présidente. Selon cette dernière, il n'y a pas grand-chose à dire sur le logo. Aucune signification pour la forme. Et la couleur était choisie pour représenter les femmes. Le rose étant déjà pris par le « comité du triangle rose », le mauve a été la couleur choisie.

Donc l'histoire officielle se termine ici.

Mais, ça ne me tente pas d'arrêter ça plate de même! Alors j'ai navigué sur Internet afin d'attribuer un sens à notre logo.

Voici donc mon interprétation du logo actuel du SEBEP :

LE TRIANGLE
Un triangle pointé vers le haut représente la **puissance** et de manière générale, celui-ci représente la **stabilité**, l'**unité**, la **proportion**, la **sécurité** ainsi que l'**équilibre**.

Le triangle est également le symbole de la flèche inspirant la notion de **direction**.

En fonction du contexte dans lequel le triangle est utilisé, celui-ci apporte la **stabilité** et la **force**.

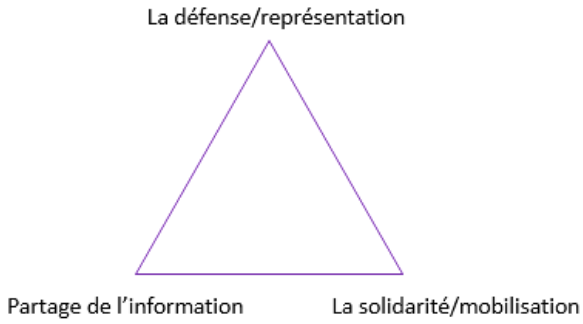
Nous pouvons aussi faire le lien avec le rôle comme délégué syndical au SCFP; dans le cahier de formation « du délégué syndical et de la déléguée syndicale », on nous explique que notre travail comprend 3 parties principales :

Le message que l'on souhaite faire passer avec ce type de forme est : « **je vais droit au but!** ».

S.E.B.E.P.
Syndicat des Employés de Bureau de l'École Polytechnique
S.C.F.P. SECTION LOCALE 1604

La ligne courbe, quant à elle, signifie la **plénitude**, la **féminité**. Lorsqu'elle est oblique ascendante, elle signifie l'**élan** et la **réussite**.

Dans la symbolique traditionnelle, la droite est reliée à la polarité masculine et la courbe à la polarité **féminine**.



LE MAUVE (ou violet)
Le mauve symbolise la politesse, le mystère, la mélancolie, l'inconscient, le secret et la piété. Le mauve représente également la **justice** et la **médiation**.

Le mauve apporte un côté distingué naturel avec une touche féminine, mais très légère.

Le violet est une couleur à double tranchant : étonnamment, on l'aime ou l'on ne l'aime pas. Il ne semble pas y avoir de demi-mesure psychologique la concernant. Pourtant, derrière son allure électrique, le violet est la couleur de la **douceur** et du **rêve**. L'une de ses nuances, la mauve, accentue encore plus ce côté **rassurant** et **serein**.

En psychologie des couleurs, les besoins essentiels liés au violet sont les besoins de **protection**, d'avoir un objectif, de trouver un sens, de **transcendance**, d'**intégrité** et d'**honnêteté**.

De plus, ses vertus curatives sont nombreuses. La couleur a une forte action sur l'émotivité, et de ce fait peut aider à combattre toutes les émotions violentes, phobies, angoisses, colère, etc. Elle aide à trouver l'**harmonie** entre pensée et action.

Finalement, je trouve que notre logo nous représente très bien!

Karine Hurtubise
Présidente par intérim

TESTS

À la suite des négociations, et selon la lettre d'entente n° 10, un groupe de travail a été formé afin de revoir les moyens pour évaluer les compétences et si nécessaire ajuster les compétences requises pour les différentes fonctions.

Un simple petit rappel : portez une attention particulière aux formations offertes lorsque vous serez informé qu'une entente a eu lieu entre le syndicat et l'employeur. Vous pourrez débuter votre carnet de compétences!

Nathalie Tourangeau

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

Parce que la rentrée est souvent synonyme de beaucoup de travail, nous vous rappelons que :

- Tout travail supplémentaire effectué doit être approuvé par votre supérieur immédiat.
- À vous de choisir de le convertir en temps ou en argent selon le taux applicable (taux et demi ou taux double).
- Le travail supplémentaire est réparti équitablement et à tour de rôle parmi les personnes salariées de votre département ou service.

(Source : ***Article 17*** de la convention collective)

Nathalie Tourangeau

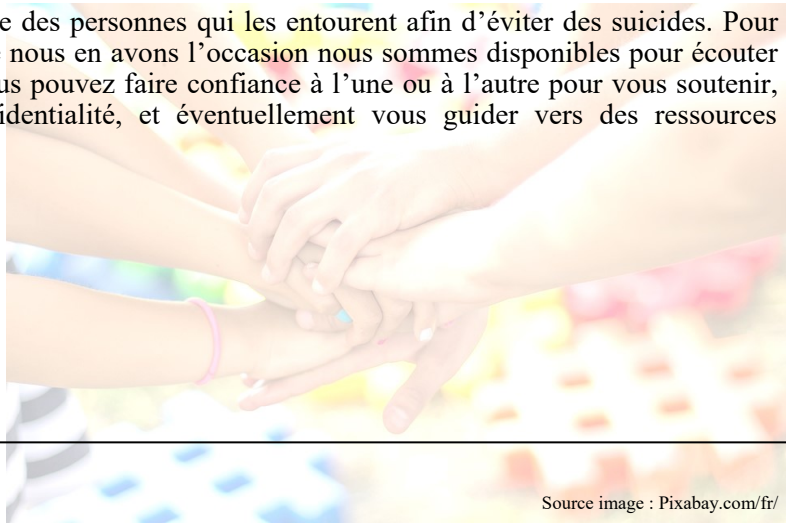
Source image : Pixabay.com/fr/

SENTINELLES ET DÉLÉGUÉES SOCIALES — COLLABORATION SPÉCIALE

Les Sentinelles

Nous sommes présentes afin de veiller au bien-être des personnes qui les entourent afin d'éviter des suicides. Pour cela, nous sommes à l'affût des signes et lorsque nous en avons l'occasion nous sommes disponibles pour écouter toute personne qui souhaite se confier. Sachez que vous pouvez faire confiance à l'une ou à l'autre pour vous soutenir, dans la bienveillance, le respect ainsi que la confidentialité, et éventuellement vous guider vers des ressources professionnelles, n'hésitez pas à nous contacter.

Sylvie Marcotte	poste 4998
Josée Rivest	poste 5880
Nathalie Roy	poste 4335
Sandra Schemel	poste 4774



Source image : Pixabay.com/fr/

Déléguées sociales

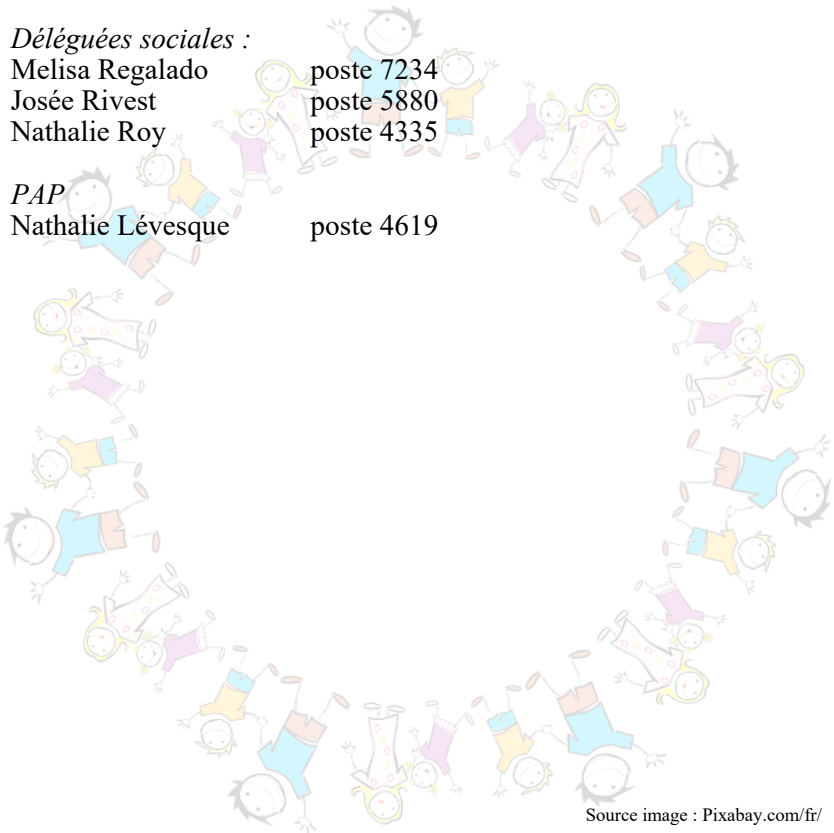
Nous sommes l'équipe de déléguées sociales SEBEP, qui sommes à l'écoute, votre référence, pour la prévention ainsi que le suivi et l'accompagnement. Notre implication privilégie l'entraide avec les membres qui rencontrent des difficultés personnelles autant liés à la famille, personnel, à la santé mentale, l'endettement, la dépendance, l'harcèlement, l'épuisement professionnel, les idées suicidaires et à bien d'autres situations difficiles. Nous suivons fréquemment des ateliers thématiques pour vous aider le mieux possible. N'hésitez pas à nous contacter nous avons des liens de références sur les difficultés mentionnées à vous offrir, toujours sous le sceau de la confidentialité!

Déléguées sociales :

Melisa Regalado	poste 7234
Josée Rivest	poste 5880
Nathalie Roy	poste 4335

PAP

Nathalie Lévesque	poste 4619



Source image : Pixabay.com/fr/

FAITES CONNAISSANCE AVEC LE COMITÉ ACCUEIL DES NOUVEAUX MEMBRES

Qui dit rentrée scolaire pour étudiants dit aussi introduction et accompagnement pour les nouveaux employés. Périodiquement, le comité accueil des nouveaux membres présente le SEBEP à ses recrues. Nombreux d'entre nous sommes passés par cette étape d'initiation. Depuis ses quelques années en service, ce comité voit à améliorer ses pratiques, et ce, dès les prochaines cohortes de nouveaux membres. Afin de mieux connaître ce comité, voici ce qui a résulté de mon entretien avec sa représentante, Karine Hurtubise.

Par nos expériences respectives, nous avons pu dresser un portrait de ce qui s'est instauré graduellement comme activité d'accueil. Bien sûr, en tant que employé fraîchement embauché, il se peut que ce moment soit gênant lorsqu'on arrive et qu'on rencontre de nouveaux camarades. Avec le recul, ce premier contact s'avère primordial et bénéfique pour défaire l'image d'un regroupement à la réputation sévère (ce qu'on pourrait croire d'emblée en voyant le mot syndicat, de manière générale). Cette opportunité rend les personnes qui s'y impliquent plus humaines, en plus d'affirmer la présence du syndicat au sein de l'institution et la défense que le SEBEP peut fournir à tout membre.

C'est d'ailleurs l'objectif maître qui regroupe tous les objectifs de ce comité : s'afficher comme syndicat et rassurer ses membres en leur montrant que ses acteurs sont accessibles, disponibles et que la hiérarchie ne s'applique pas d'un égale syndiqué à un autre.

Il y a 10 ans, l'accueil des nouveaux employés n'était pas autant affiché et récurrent (on estime plutôt 3 rencontres par année). On se débrouillait en apprenant par la bande ce qu'il était bon de savoir quant à nos ressources et à nos droits. Le comité accueil des nouveaux membres s'est donc formé vers 2009, avec comme seules ambassadrices la présidente du SEBEP et les déléguées. Avec le temps, Karine a intégré le comité exécutif lors de ces périodes d'accueil. Cet ajout au groupe permettait aux destinataires d'identifier des personnes -ressources de la vie syndicale, afin que les nouveaux membres soient à l'aise d'aller vers elles en cas de besoin.

La formule a rapidement pris la forme d'un dîner informatif. Comme c'est encore le cas à ce jour, il s'agit d'une rencontre sur l'heure du midi, d'une durée de 1 h 30, **sans perte de salaire**, avec un lunch fourni. Étant demeuré à l'affût des contraintes d'horaires et périodes d'achalandage les plus fréquentes, le comité a décidé depuis 2018 d'organiser cette rencontre de 11 h 30 à 13 h plutôt que de 12 h à 13 h 30. Ce choix semble convenir davantage aux horaires de la plupart des services ou départements. Par ailleurs, il ne faut pas craindre de s'absenter pour cette occasion : le supérieur immédiat ne peut pas refuser à un employé son accueil syndical (voir ***Article 4.03*** de la convention collective).

Ces dîners sont orchestrés à chaque cohorte regroupant environ **4-5 personnes récemment employées**. L'écart de temps avant le dîner d'accueil pour un employé nouvellement arrivé varie selon les embauches collectives : certains peuvent être invités à leur dîner d'accueil après 2 semaines de travail, alors que d'autres peuvent recevoir leur invitation 6 mois après leur première journée de travail. Pour le moment, cela revient environ à **3 dîners d'accueil par année**. Cependant, avec les nombreux départs à la retraite et le roulement occasionné, il se peut que cette statistique augmente.

Lors des dîners, environ **12 personnes** sont présentes en tout (les personnes accueillies, les déléguées et le comité exécutif). De l'autre côté de la médaille des objectifs pour les nouveaux membres, on trouve une opportunité pour le comité exécutif de mettre des visages sur les noms des recrues au SEBEP. Le campus étant grand et les employés pouvant œuvrer dans divers services ou départements, cela crée l'occasion de rencontre que nous n'aurions pas forcément.

Un mandat spécial est désormais demandé aux déléguées : accompagner les recrues qui leur sont assignés (selon les secteurs) lors de leur première assemblée suivant leur accueil. C'est une mesure qui se veut rassurante pour encourager l'employé accueilli à assister de façon récurrente aux assemblées, histoire de prendre les bonnes habitudes tôt. Karine se remémore avec sourire comment elle a vécu sa première assemblée il y a 10 ans : aucun accueil, aucune indication. Elle était prise sur le fait accomplie; elle savait à peine où se diriger pour trouver la salle dans laquelle se tenait ladite réunion. Heureusement, les temps ont changé; l'information est mieux véhiculée et l'encadrement est plus structuré.

En somme, les objectifs du comité accueil visent à :

- Accueillir les nouveaux membres;
- Présenter le comité exécutif et les déléguées;
- Informer les droits des nouveaux membres (en particulier les employés temporaires, majoritairement embauchés);
- Affirmer la présence et l'implication du SEBEP pour soutenir ses membres en tout temps;
- Sensibiliser les jeunes à la vie syndicale.

Pour intégrer ces objectifs de façon moins drastique, le comité a pensé à revisiter la formule actuelle vers un moment plus convivial et amical. Plutôt que de dicter certains points de convention collective lorsque les autres mangent, un guide d'accueil sera remis afin de repérer rapidement les extraits les plus pertinents pour les recrues. Ensuite, place à une discussion plus sympathique, se voulant plus informelle et légère, pour apprendre à se connaître plutôt que d'arborer un caractère "bagarreur" qui pourrait être présumé de toute unité syndicale.

Source image : Pixabay.com/fr/

FAITES CONNAISSANCE AVEC LE COMITÉ ACCUEIL DES NOUVEAUX MEMBRES (SUITE)

Même si le format de la rencontre se voudra maintenant plus léger pour faciliter cette intégration à la vie syndicale, des éléments essentiels demeurent d'une version à l'autre :

- la remise en mains propres de la convention collective format papier;
- l'adhésion au syndicat avec carte de membre (2 $);
- la remise d'un sac-souvenir à l'effigie du SEBEP contenant divers articles utiles arborant les mêmes couleurs (tasse thermos, stylo, bloc de "post-it", clé USB, entre autres).

D'ailleurs, pour rendre plus efficace le repérage et la lecture des articles-clé pour les recrues, le comité accueil souhaite ajouter des "post-it" colorés aux endroits à propos dans la convention donnée. Plus ou moins 5 pages concernent les nouveaux employés (statut temporaire) dans tout le document.

Le dîner d'accueil permet également de divulguer aux membres les liens vers notre site Web, notre page Facebook, parfois même l'édition la plus récente du SEBEP-Presse, ainsi que toute information nécessaire (local, téléphone) pour contacter le SEBEP. Retenons que le syndicat est disponible pour nous en cas de besoin ou pour toute question ou tout commentaire. Le SEBEP a comme mot d'ordre d'offrir un service professionnel, sans discrimination et veillant aux intérêts de ses membres.

Même lors de la formule plus dense en information (connue à ce jour), Karine relate comment les invités de ces dîners montrent leur surprise au fil des discussions par l'ampleur de l'aide que le SEBEP peut leur apporter ou de situations vécues pour les recours qu'ils peuvent obtenir.

Au final, le comité accueil des nouveaux membres souhaite faire en sorte que les gens apprennent rapidement leurs droits et leurs recours afin d'éviter des pièges ou des conditions de travail non respectées qui pourraient dégénérer en litige avec collègues ou supérieurs.

Deux mythes syndicaux à défaire d'emblée :

- ne pas se sentir concerné par la vie syndicale si nous commençons comme temporaire plutôt que permanent;
- confondre les concepts de conflit avec son employeur et implication dans sa vie syndicale.

Sans le comité accueil des nouveaux membres, il peut être facile pour un nouveau employé d'avoir peur ou d'anticiper des conflits. Au contraire, cette activité permet de mieux connaître le SEBEP, de rester informé et encadré pour la présence en assemblée - ce qui prime comme implication, sans plus d'obligation.

N'hésitez pas à parler à vos collègues afin qu'ils partagent leur expérience de votre syndicat. Entraidez-vous, encouragez-vous et entraînez-vous!

Pour les personnes nouvellement embauchées, bienvenue! J'espère que cette présentation du comité accueil vous rendra enthousiaste à votre dîner!

Pour les personnes embauchées il y a plus longtemps, j'espère que ce portrait du comité accueil a pu vous inspirer dans votre présence syndicale et vous montrer l'importance de ce premier encadrement initiatique pour les recrues. À l'image du comité accueil, continuons nos efforts pour maintenir les bons acquis et pour améliorer ce qui est possible!

Mathieu Nadeau

Source image : Publicdomainpictures.net/fr/

VRAI OU FAUX?

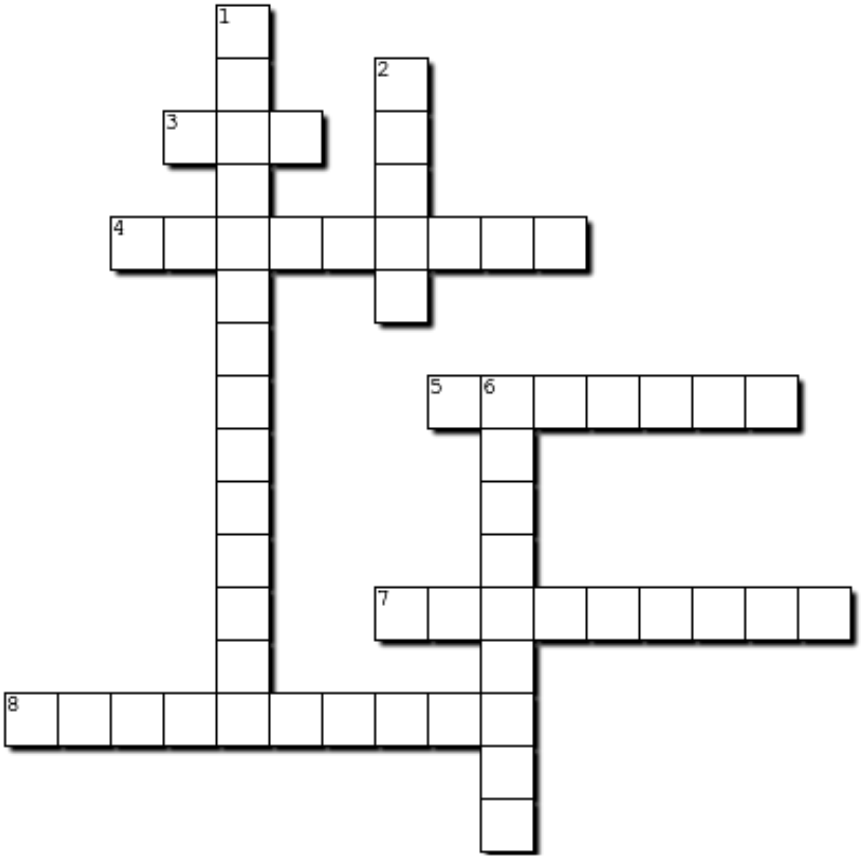
1. Je peux prolonger mes vacances par une journée de maladie?

2. Je peux informer mon supérieur immédiat que je prends une journée de maladie si je m'absente pour une autre raison (voyage, fils malade, etc.)?

3. Je m'absente seulement deux jours et mon supérieur immédiat peut exiger un certificat médical?

MOTS CROISÉS DU SEBEP

Source image : Pixabay.com/fr/



HORIZONTAL	VERTICAL
3. Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec	1. Passage d'une personne salariée d'un poste à un autre poste dont le taux maximal de salaire est inférieur
4. Désigne la procédure qui offre aux salariés un poste vacant ou nouveau	2. Ensemble de tâches assignées à une personne salariée
5. Désigne le département ou le service	6. Corporation de l'École Polytechnique
7. Passage d'une personne salariée d'un poste à un autre dont le taux maximal de salaire est supérieur	
8. Tout désaccord autre qu'un grief	

VRAI OU FAUX? — RÉPONSES

1. **Faux!** Toutefois, il est possible de prolonger ses vacances par un congé sans traitement ou par un ou des congés personnels. (*Article 22.13*)

2. **Faux!** Advenant que la personne salariée ait fait une fausse déclaration ou que le motif de l'absence soit autre que la maladie de la personne salariée l'employeur peut prendre les mesures disciplinaires appropriées. (*Article 32.15*)

3. **Vrai!** En règle générale, la personne salariée n'est pas tenue de soumettre un certificat médical lorsque la durée de l'absence est inférieure à quatre (4 jours) ouvrables. Toutefois, l'employeur se réserve le droit d'exiger un certificat médical, et ce, en tout temps, lors d'absences fréquentes. (*Article 32.14*)

MOTS CROISÉS DU SEBEP — RÉPONSES

HORIZONTAL

3. FTQ = Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec

4. Promotion = Désigne la procédure qui offre aux salariés un poste vacant ou nouveau

5. Secteur = Désigne le département ou le service

7. Promotion = Passage d'une personne salariée d'un poste à un autre poste dont le taux maximal de salaire est supérieur

8. Mésentente = Tout désaccord autre qu'un grief

VERTICAL

1. Rétrogradation = Passage d'une personne salariée d'un poste à un autre poste dont le taux maximal de salaire est inférieur

2. Poste = Ensemble de tâches assignées à une personne salariée

6. Employeur = Corporation de l'École Polytechnique

Source image : Pixabay.com/fr/

PRÉPARATION DES ACTIVITÉS (VRAI OU FAUX ET MOTS CROISÉS) :
Nathalie Tourangeau

MISE EN PAGE DU SEBEP-PRESSE :
Mathieu Nadeau

Le SEBEP, section locale 1604 du Syndicat canadien de la fonction publique, SCFP a obtenu son accréditation le 17 octobre 1973.

Le SEBEP, représente le personnel de bureau et technique (administration, architecture, documentation et mécanique du bâtiment) de Polytechnique Montréal.

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

Suivez-nous sur le Web!

https://www.facebook.com/SEBEP1604/
https://employes.polymtl.ca/sebep/

Votre comité information

- *Mathieu Nadeau*
- *Nathalie Tourangeau*

Des idées d'articles?

Des sujets vous tiennent à coeur?

Faites-nous parvenir vos suggestions à m.nadeau@polymtl.ca.

Le comité information se garde un droit de révision et de publication.

Source photo : Unsplash.com