Journal des employés de bureau de l'École Polytechnique de Montréal

Sebep-Presse

Avril 2015

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

40e ANNIVERSAIRE

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.

ARTICLE DE CONVENTION

Solde des vacances

La fin de l'année financière approche et il vous reste des vacances?

- Planifiez de les prendre avant le 31 mai;
- N'attendez pas que votre supérieur immédiat vous impose de prendre des journées de vacances déterminées;
- Les journées de vacances ne peuvent être transférées dans l'année financière suivante, à moins d'entente écrite avec votre supérieur immédiat;
- Les journées de vacances ne peuvent être payées, à moins d'entente avec votre supérieur immédiat.

(Art. 22.07)

Question : Vous n'avez plus de vacances et vous avez gagné un voyage? Que faire?

Réponse : Après entente avec votre supérieur immédiat, vous pouvez prendre, de façon anticipée avant le 1er juin, des vacances accumulées. (Art. 22.05)

Question : Bientôt vous partirez en vacances, mais malheur, vous êtes malade, victime d'un accident ou victime d'un accident de travail?

Réponse : Vous pouvez reporter vos vacances à un autre moment, mais vous devez aviser votre supérieur immédiat le plus tôt possible **avant** la date prévue de vos vacances. Après entente avec votre supérieur immédiat, vos vacances seront reportées à la suite de votre invalidité ou à un autre moment. (Art. 22.09)

Saviez-vous que vous avez la possibilité de demander de recevoir votre paie régulière avant votre départ pour vos vacances? Vous devez informer votre supérieur immédiat au moins vingt (20) jours ouvrables avant votre départ. (Art. 22.10)

Si vous croyez ne pas avoir été compris par votre supérieur immédiat, le syndicat pourra tenter une approche pour vous, auprès de la direction. C'est dans votre intérêt de le consulter!

29e CONGRÈS DU SCFP - QUÉBEC

C'est sous le thème « ENSEMBLE » que le 29e congrès du SCFP - Québec aura lieu.

L'événement se tiendra du 5 au 8 mai 2015 au Centre des congrès de Québec, à Québec.

CONVENTION COLLECTIVE

Plusieurs questions reviennent concernant les différents titres des postes et des personnes salariées. Nous prendrons donc le temps d'exposer quelques définitions pour nous aider à mieux comprendre les différences.

Ce mois-ci, il sera question des personnes salariées et en mai, nous allons définir les différences entre les postes. Ces définitions se retrouvent à l'article 6 de la convention collective.

Personne salariée : désigne toute personne employée régie par la convention (article 6.16).

Personne salariée à temps complet : désigne toute personne salariée qui travaille d'une façon régulière le nombre d'heures prévu à la clause 15.01 (article 6.17).

Personne salariée à temps partiel : désigne toute personne salariée qui travaille d'une façon régulière un nombre d'heures déterminé, mais inférieur à celui de la clause 15.01 (article 6.18).

Personne salariée régulière : désigne toute personne salariée qui a complété sa période de probation, sous réserve de l'annexe « F » (article 6.22).

Personne salariée en période de probation : désigne toute nouvelle personne salariée qui n'a pas encore complété sa période de probation de soixante (60) jours ouvrables travaillés au service de l'employeur (article 6.19).

Personne salariée en période d'essai : désigne une personne salariée qui n'a pas complété la période d'essai de quarante-cinq (45) jours ouvrables travaillés à un poste obtenu selon les dispositions de l'article 9 (article 6.20).

Personne salariée temporaire 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 (article 6.24).

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 (article 6.24).

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

Personne salariée subventionnée : désigne toute personne salariée qui a complété sa période de probation, qui est embauchée sous contrat et qui travaille plus de soixante-quinze pour cent (75%) de son temps sur un ou plusieurs projets ou activités financés par des fonds provenant de sources autres que les budgets de fonctionnement de l'employeur (article 6.23).

CONVENTION COLLECTIVE

LES VACANCES !!! (article 22)

Le temps de choisir vos vacances est maintenant arrivé et vous vous posez quelques questions, alors voici des informations générales :

Question 1 : « Quelle est la période pour le choix de mes vacances et à quel moment sera affichée la liste officielle par mon supérieur? »

Réponse : La période où la personne salariée indique sa préférence quant à son choix de vacances se situe du 1er au 30 avril. La liste (calendrier des vacances établi) ainsi préparée est affichée à un endroit bien en vue pour les salariés, au plus tard le 15 mai.

Une fois le calendrier des vacances est établi, des changements peuvent avoir lieu après entente avec votre supérieur immédiat tout en respectant la période de vacances des autres personnes salariées et les besoins du service (article 22.06).

Question 2 : « Je planifie prendre deux semaines de vacances cet été et j'aimerais prendre, cet automne, cinq lundis. Est-ce possible? »

Réponse : La personne salariée peut fractionner un maximum de deux (2) semaines de vacances en dix (10) jours de vacances, après entente avec votre supérieur immédiat (article 22.08).

Question 3 : « Je suis une personne salariée régulière qui a 4 semaines de vacances. Je voudrais les prendre de façon consécutive cet été et, y ajouter mes 3 congés personnels. Est-ce que je peux? »

Réponse : Il est possible de le faire, après entente avec votre supérieure immédiat. En effet, toute personne salariée régulière a droit, conformément aux dispositions des clauses 22.05 et 22.06, de prolonger ses vacances par des congés personnels ou par un congé sans traitement. De plus, la durée totale des vacances (consécutives ou non) et de leur(s) prolongation(s) ne peut excéder sept (7) semaines au cours d'une même année financière, à moins d'entente entre vous et l'employeur (article 22.13).

Question 4 : « Est-ce que je peux prendre des vacances si je suis une salariée temporaire remplaçante et/ou salariée temporaire surnuméraire? »

Réponse : Si vous occupez un poste temporaire prévu pour moins de six (6) mois, vous avez un supplément de 8% sur votre paye qui comprend le paiement de vos vacances. Toutefois, si vous désirez prendre quelques journées, sans solde, au courant de l'été, vous pouvez prendre entente avec votre supérieur immédiat.

Si vous occupez un poste temporaire prévu pour plus de 6 mois, vous cumulez des journées de vacances selon le calcul indiqué à l'article 22.02 a),b), soit une journée et deux tiers (1 2/3) pour chaque mois travaillé depuis votre date d'embauche. Vous devez prendre des vacances, après entente avec votre supérieur immédiat quant aux dates. La durée des vacances payées correspond à la paie de vacances acquise (annexe F, article 22).

1ER AVRIL - POISSON D'AVRIL

Un poisson d'avril est une plaisanterie, voir un canular, que l'on fait le 1er avril à ses connaissances ou à ses amis. Il est aussi de coutume de faire des canulars dans les médias, aussi bien presse écrite, radio, télévision que sur Internet.

Pour les enfants, il consiste à accrocher un poisson de papier dans le dos des personnes dont on veut se moquer. « Poisson d'avril! » est aussi l'exclamation que l'on crie une fois que la plaisanterie est découverte.

http://fr.wikipedia.org/wiki/Poisson_d'avril

8 AVRIL - JOURNÉE DU ROSE

Le deuxième mercredi d'avril, nous célébrons la Journée internationale contre l'intimidation, la discrimination, l'homophobie et la transphobie. Dans des collectivités de tout le Canada et de partout dans le monde, les gens s'habillent en rose pour demander qu'on mette fin à l'intimidation sous toutes ses formes, particulièrement l'intimidation ciblant les membres de la communauté LGBTTI (lesbienne, gais, personnes bisexuelles, transgenres, transsexuelles ou intersexes).

Cette journée a vu le jour en Nouvelle-Écosse en 2007 lorsque deux élèves d'une école secondaire ont vu un garçon plus jeune portant une chemise rose être ridiculisé et menacé à l'école. Les deux élèves plus âgés ont réagi, encourageant tous les autres élèves à venir à l'école vêtus de rose. Le résultat a été une manifestation de solidarité impressionnante. L'idée a fait du chemin et, maintenant, de nombreux lieux de travail et écoles célèbrent des journées annuelles des chemises roses.

L'intimidation est un grave problème dans nos lieux de travail, nos écoles et nos collectivités. Cette forme de harcèlement agressive et persistante blesse des gens de tous âges. C'est une mauvaise utilisation du pouvoir pour faire en sorte qu'une autre personne se sente diminuée. Pour les personnes qui en sont victimes, les répercussions sur la santé peuvent être dévastatrices, allant de la dépression au traumatisme, en passant par le suicide dans les pires des cas. Les répercussions s'étendent aux témoins, aux amis, aux membres des familles, aux collègues de travail et à des organisations entières.

Il y a des signes prometteurs de changement parmi nos membres et dans nos collectivités. Les gens sont de plus en plus au courant du problème, et la demande pour une formation et une action visant à l'éliminer est de plus en plus grande. Certaines sections locales, comme le Syndicat des employés d'hôpitaux de la Colombie-Britannique, ont effectué des sondages sur l'intimidation au travail parmi leurs membres et ont élaboré des campagnes de lutte contre l'intimidation. Les alliances gais-hétéros dans les écoles et des campagnes comme *It Gets Better* (les choses s'améliorent) offrent du soutien aux adolescentes et adolescents victimes d'intimidation.

Le mouvement syndical a toujours été à l'avant-plan des luttes pour les droits des personnes LGBTTI. Quelques-unes de ces luttes ont été mises en lumière et discutées lors de la Conférence nationale sur les droits de la personne du SCFP qui a eu lieu en février 2015. Ces dernières incluaient les gains historiques faits aux tables de négociation visant à faire avances les clauses de non-discrimination, les dispositions sur la lutte contre le harcèlement, des prestations pour conjointes et conjoints de même sexe et des dispositions de congés pour les travailleuses et travailleurs en transition. L'inclusion de l'identité et de l'expression sexuelles dans plusieurs codes provinciaux des droits de la personne a également été soulignée comme étant une des réalisations les plus importantes en matière de droits de la personne des dernières années.

Le 8 avril, prenez position contre l'intimidation. Portez du rose et encouragez d'autres personnes à faire de même.

[…]

Serrons-nous les coudes pour arrêter l'intimidation et le harcèlement.

CUPE • SCFP / Canadian Union of Public Employees / Syndicat canadien de la fonction publique

RÉSULTATS DU SONDAGE

Est-ce que vous trouvez que le SEBEP-Presse est pertinent?
19 personnes ont répondu **OUI** et 1 personne a répondu **NON**

Aimez-vous le format du SEBEP-Presse?
20 ont répondu **OUI**

Est-ce que les textes sont clairs et complets?
20 ont répondu **OUI**

Est-ce que les sujets sont pertinents?
19 personnes ont répondu **OUI** et 1 personne a répondu **NON**

Quelle est votre section favorite?
Vous avez répondu:
- **Conseil pratique**
- **Cas vécus**
- **Toutes les sections**
- **Article de convention**

Quels sujets aimeriez-vous retrouver dans le SEBEP-Presse?
Vous avez répondu:
- **Le futur congé-pont du 24 juin et 1er juillet**
- **Rien**
- **Le passé afin que les nouvelles réalisent le travail que ça a pris pour obtenir les avantages que nous avons maintenant**
- **Ergonomie au travail**
- **Chronique sur les retraités récents de l'année**
- **Tout**
- **Les vacances**

LE SEBEP-PRESSE C'EST VOUS!

Vous avez des commentaires, des suggestions ou même un article à nous soumettre? N'hésitez pas à nous envoyer un courriel à sebep@polymtl.ca

ONT PARTICIPÉ À CE SEBEP-PRESSE

Louise **Caron** Karine **Hurtubise**
Brigitte **Langevin** Marie-Paule **Morin**

ÉDITORIAL

Le Sebep-Presse est un journal d'information et d'expression des membres du Syndicat des Employés de Bureau de l'École Polytechnique, section local 1604 du SCFP; il est transmis mensuellement par courriel.

Syndicat des Employés de bureau de l'École Polytechnique
C.P. 6079, Succ. Centre-ville
Montréal (Québec) H3C 3A7
Bureau B-310
Téléphone: 514-340-4711, poste 4661
Télécopieur: 514-340-5926
Courriel: sebep@polymtl.ca
Internet:
http://www.employes.polymtl.ca/sebep/

Politique d'information
Les textes publiés par le Comité d'information :
-doivent présenter un intérêt syndical minimal;
-ne doivent pas être sexistes, racistes, homophobe ou méprisants;
-ne doivent pas porter atteinte à la vie privée;
-ne doivent pas être nettement antisyndicaux.

La responsabilité de l'éditorial relève du Comité d'information. Tout autre texte n'engage que la responsabilité des auteurs (personnes signataires du texte).

Le Comité d'information se réserve le droit de corriger les fautes de français et de trouver un titre, s'il est nécessaire.

Pour être publiés, les textes doivent être signés, reçus dans les délais et se conformer à la politique d'information en vigueur. Il est suggéré de fournir une copie du texte par courriel.

22 AVRIL - JOUR DE LA TERRE

ENVIR ACTION

FÉVRIER 2015

Le *Bulletin* environnemental du SCFP

JOUR DE LA TERRE 2015

Votre section locale est-elle une des plus écolo du SCFP?

Le Comité national de l'environnement du SCFP souhaite attirer l'attention sur les mesures écologiques qu'adoptent les sections locales dans leurs milieux de travail. Voici l'occasion de promouvoir toutes les initiatives au travail qui contribuent à verdir nos collectivités, réduire les émissions de gaz à effet de serre, économiser l'énergie et l'eau, réduire la production de déchets, etc.

Voici quelques initiatives qui constituent de bons gestes écologiques :

- Promouvoir et utiliser les transports en commun, le covoiturage, le vélo ou la marche pour se rendre au travail.
- Avoir un programme de recyclage ou de compostage au travail.
- Avoir un comité de l'environnement au travail ou un défenseur de l'environnement.
- Mettre en place un programme pour économiser l'énergie ou l'eau.
- Mettre en place des mesures ou des programmes pour empêcher le déversement de produits toxiques dans l'environnement.
- Négocier des clauses écologiques dans les conventions collectives.
- Collaborer avec des partenaires dans des activités comme le Jour de la Terre ou d'autres projets.

Le SCFP demande à toutes les sections locales qui adoptent des mesures écologiques grandes ou petites de se manifester.

Pour soumettre la candidature de votre section locale, il suffit de remplir le formulaire ci-joint ou d'envoyer votre histoire à enviro@scfp.ca. Les gagnants recevront un prix et feront l'objet d'un article qui sera publié sur le site Internet du SCFP national ainsi que dans nos publications environnementales.

Vous trouverez d'autres idées au :

scfp.ca/environnement

Trois sections locales gagneront des prix et paraîtront sur le site du SCFP National

Le Jour de la Terre a lieu le 22 avril 2015. La date limite pour participer au concours est le 31 mai 2015.

CUPE·SCFP

Canadian Union of Public Employees
cupe.ca

Syndicat canadien de la fonction publique
scfp.ca

Concours du Jour de la Terre 2015

Nom et coordonnées de la personne qui soumet la candidature :

Nom : _____

Section locale SCFP : _____

Province : _____

Courriel : _____

Téléphone : _____

Par courriel ou courrier, décrivez en détail votre initiative écologique au travail.

Faites-nous parvenir **des photos** (haute résolution si possible) de votre initiative. Elles **augmenteront considérablement vos chances de gagner**.

Envoyez le tout à : enviro@scfp.ca

Ou par courrier à:
Matthew Firth
Agent principal
Syndicat canadien de la fonction publique
1375, boul. St-Laurent
Ottawa, Ontario
K1G 0Z7

LE 28 AVRIL
JOUR DE DEUIL

Déclaration des travailleuses et travailleurs

LE 28 AVRIL
Jour de deuil

Le **Jour de deuil** nous permet de nous tenir côte à côte avec les travailleuses et travailleurs du monde entier afin de nous souvenir des personnes qui sont mortes au travail et pour réfléchir sur ce qui doit être fait pour prévenir d'autres morts et accidents. Le 28 avril :

- Nous nous souvenons de toutes les personnes victimes de maladies professionnelles, d'accidents du travail ou qui sont mortes au travail.
- Nous nous souvenons des enfants devenus orphelins et des familles confrontées à des difficultés et à des privations.
- Nous nous souvenons des jeunes travailleuses et travailleurs dont le taux d'accidents mortels et non mortels est beaucoup plus élevé que celui des travailleuses et travailleurs d'âge mûr.
- Nous nous souvenons des travailleuses dont les dangers ne sont pas souvent reconnus voire même ignorés par les études sur la santé.
- Nous nous souvenons des victimes d'accidents du travail qui sont obligées de continuer à travailler faute d'être indemnisées de manière juste.
- Nous nous souvenons des familles et des amis qui doivent prendre soin des travailleuses et travailleurs malades ou blessés.

Le **Jour de deuil** est issu des valeurs du mouvement syndical. Ce sont les travailleuses et les travailleurs qui l'ont créé à la suite de leur lutte constante pour des conditions de travail décentes et sécuritaires. En nous rappelant que les luttes syndicales nous aident à obtenir des lois et des mesures de protection qui rendent nos lieux de travail sécuritaires :

- Nous déclarons qu' « un tort fait à l'une ou à l'un d'entre nous est un tort fait à toutes et à tous ».
- Nous exigeons l'application des lois sur la santé et la sécurité au travail.
- Nous dénonçons ceux pour qui le profit vient avant la santé des travailleuses et des travailleurs.
- Nous revendiquons notre droit à des lieux de travail sans danger et au respect au travail.

Le 28 avril, nous affirmons à nouveau notre solidarité et notre engagement en faveur de la santé et de la sécurité au travail et nous déclarons à toutes et à tous que nous pleurons les morts et que nous luttons pour les vivants.

SCFP