

**Guide d'introduction
aux nouveaux membres du
Syndicat des employées et employés
professionnels-les et de bureau (S.E.P.B.),
section locale 573**



Édition de juin 2020

Table des matières

LE SEPB-QUÉBEC, C'EST QUOI ?.....	2
STRUCTURES DU SEPB-QUÉBEC.....	3
SECTIONS LOCALES DU SEPB-QUÉBEC.....	6
LES AFFILIATIONS DU SEPB-QUÉBEC ET DE NOTRE SECTION LOCALE.....	7
NOTRE SYNDICAT ET LES ANNÉES 70: FONDATION	8
LES ANNÉES 80: PÉRIODE CHARNIÈRE.....	8
LES ANNÉES 90: AFFRONTLEMENTS.....	10
LES ANNÉES 2000: SEPB 573.....	12
LA DÉCENNIE 2010-2019	13
INSTANCES SYNDICALES - SECTION LOCALE 573	15
COMITÉS DE TRAVAIL	18
RÉPERTOIRE TÉLÉPHONIQUE.....	21
DÉLÉGUÉS-ES ET RESPONSABLES RÉGIONNAUX	22
RÉSUMÉ DE NOS PRINCIPALES CONDITIONS DE TRAVAIL	23

LE SEPB-QUÉBEC, C'EST QUOI ?

Depuis plus de 70 ans, les membres du SEPB-Québec (anciennement SEPB 57) militent afin de faire valoir les libertés syndicales reliées au droit d'association, et ce, même dans un secteur d'activités traditionnellement hostile au syndicalisme comme celui de la finance et des assurances. Nous sommes fiers de pouvoir affirmer que notre organisation s'est consolidée et continue de se développer. Grâce à un recrutement incessant, nous sommes devenus une force prépondérante dans plusieurs secteurs.

Notre syndicat compte au Québec 12 sections locales représentant plus de 20 000 membres. Notre membership est composé, pour la grande majorité, d'employés-es de bureau, de techniciens-nes, de professionnels-les oeuvrant dans tous les domaines. Les principaux champs d'activités de nos membres sont :

- la finance et les assurances (caisses populaires et banque)
- l'éducation
- le public et parapublic
- le secteur privé
- le secteur professionnel

Le SEPB-Québec fait partie du Syndicat canadien des employés professionnels et de bureau (COPE/SEPB) une organisation syndicale présente au Canada depuis 1933. C'est en 1945 que la première section locale du Québec, la section locale 57, fut fondée à Montréal comme syndicat affilié à la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ) et au Congrès du travail du Canada.

Par ailleurs, il nous apparaît important de vous souligner que plus de 75 % de nos membres sont des femmes. De ce fait, nous avons été parmi les premiers à négocier le congé de maternité payé, l'équité salariale et l'accès à l'égalité.

En devenant membre du SEPB-Québec, vous obtenez l'autonomie entière et le contrôle démocratique de votre syndicat. Que ce soit pour l'élection de vos dirigeants-es, la conduite des négociations ou le vote de grève, ce sont toujours les membres qui décident en assemblée.

De plus, le SEPB-Québec participe toujours activement à toutes les instances des structures syndicales. Nous sommes actifs dans les conseils de travail de la FTQ et dans plusieurs comités du Congrès du travail du Canada (CTC). Plusieurs de nos membres militants ont même été choisis comme dirigeants-es de ces instances.

Nous sommes très satisfaits de la qualité professionnelle des services dispensés à nos membres par le SEPB-Québec. Une équipe aguerrie et dévouée au mouvement syndical, composée de (17) conseillers-es, assure une disponibilité constante afin de répondre à vos besoins. C'est d'ailleurs sur cette équipe que nous comptons lors de la négociation et de l'interprétation de la convention collective, de l'arbitrage de griefs, de l'administration des régimes de retraite, etc. Le soutien administratif est assuré par une équipe de (7) employés-es qui voient à la réalisation des documents nécessaires et à leur présentation professionnelle.

Il est à noter que les conseillers-ères ont, par expérience et par formation, un très haut niveau d'engagement et de professionnalisme. En plus d'un avocat responsable des affaires juridiques, nous comptons des avocats-es prêts à vous représenter à tous les niveaux de toutes les instances juridiques.

STRUCTURES DU SEPB-QUÉBEC

Les principales structures du SEPB-Québec sont :

1. Congrès triennal

Tous les trois ans, le SEPB-Québec tient son congrès. C'est l'occasion pour les membres délégués de décider quel type de syndicalisme nous désirons.

Les membres réunis en congrès décident des grandes orientations politiques à mettre de l'avant à tous les paliers de la structure du mouvement syndical. Les délégués-es proviennent de toutes les sections locales. C'est aussi pendant le congrès que le comité exécutif du SEPB-Québec est élu.

2. Comité exécutif

Le comité exécutif est ainsi composé :

- 1 poste de présidence
- 1 poste de trésorerie
- 1 poste de secrétariat
- 1 poste à la direction québécoise
- et 1 poste à la vice-présidence par section locale ayant un minimum de 200 membres.

Cette instance se tient environ (4) fois par année. Elle maintient un fonctionnement administratif sain et démocratique entre les congrès et décide des orientations politiques permises par les décisions du congrès.

3. Les comités permanents

Par décision des membres de l'exécutif syndical, des comités sont créés afin de faire avancer certains dossiers ou pour mettre de l'avant des projets spéciaux. C'est donc par décision du congrès que les comités suivants ont été formés : éducation, santé-sécurité, condition de vie et de travail des femmes, comités des jeunes, action sociale et politique. Des membres œuvrent dans divers comités et, ce faisant, assurent le dynamisme du SEPB-Québec.

4. Les comités permanents à la FTQ (Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec)

Plusieurs membres siègent aux comités permanents de notre centrale syndicale (FTQ)

Ces comités sont :

- comité des affiliés sous juridiction fédérale
- comité santé et sécurité au travail
- comité sur l'alcoolisme et toxicomanie
- comité de la condition féminine
- comité d'éducation
- comité d'information
- comité sur l'emploi
- comité des loisirs et vacances
- comité sur la solidarité internationale
- comité sur les régimes de retraite
- comité sur l'organisation du travail
- comité sur l'intégration des personnes handicapées
- comité sur l'environnement
- comité sur les droits des gais et lesbiennes
- comité des jeunes de la FTQ
- comité sur la francisation
- comité sur l'action politique

Notre présence est assurée aux plus hautes instances syndicales soit :

- Bureau exécutif de la FTQ
- Conseil général de la FTQ et le conseil consultatif FTQ
- Exécutif national SEPB/COPE
- Congrès du travail du Canada (CTC)

5. Les services

Le SEPB-Québec compte 28 personnes à son emploi au Québec seulement.

Les conseillers-ères assistent et aident les membres lors des réunions à préparer le cahier de revendications à soumettre à l'employeur. Ils participent aux négociations à titre de porte-parole ou de personne-ressource suivant la volonté des membres de la section locale concernée. Ils fournissent également les conseils lors de la tenue de l'assemblée générale et des procédures à suivre lors des votes.

6. L'éducation

Avec la participation des membres, le SEPB-Québec organise plusieurs sessions de formation annuellement. Ces sessions sont des cours de base à l'intention des membres pour parfaire leurs connaissances et les rendre plus autonomes dans leurs fonctions syndicales.

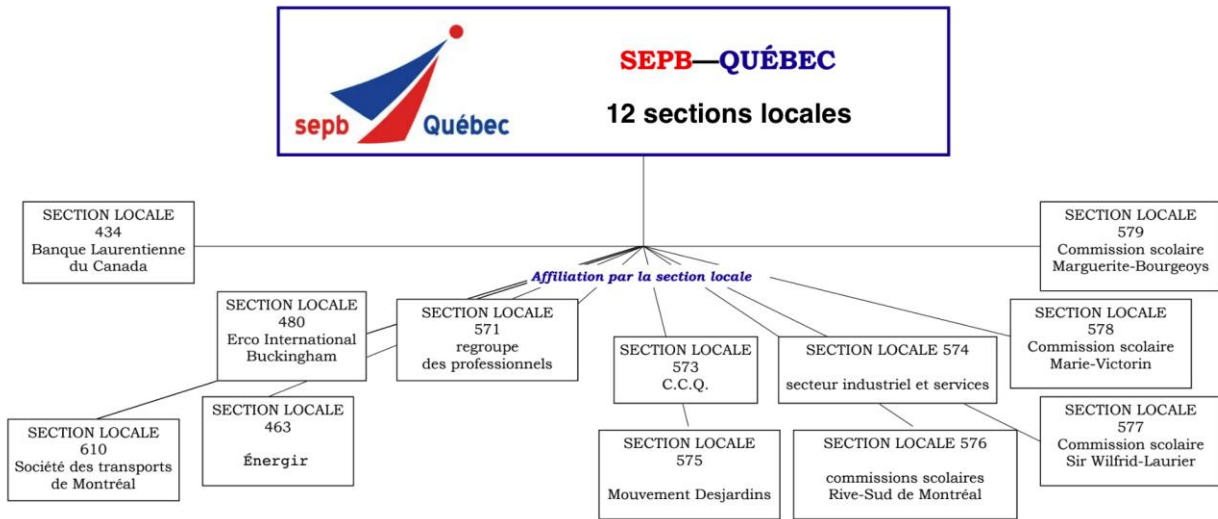
Par notre affiliation à la FTQ, nous profitons également des cours offerts par cette centrale ou par les conseils régionaux de travail de l'ensemble des régions du Québec.

Le SEPB-Québec publie régulièrement des nouvelles syndicales sur un site web, la présence syndicale est aussi assurée sur Facebook. L'objectif est d'informer les membres sur les activités qui ont lieu à l'intérieur de la structure ainsi que sur les différents sujets de nature syndicale.

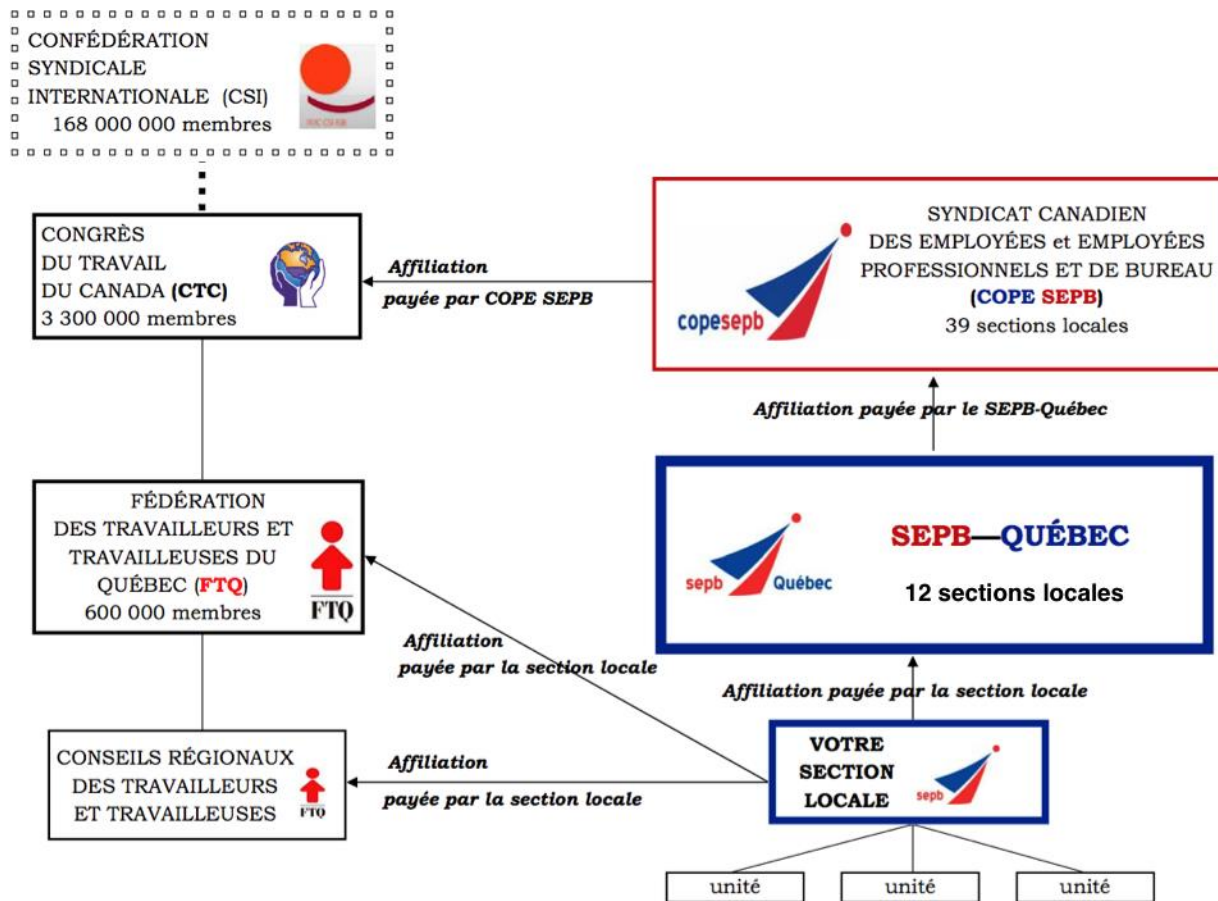
Le SEPB-Québec c'est tout cela et plus encore. Nous sommes présents dans tous les débats et grands enjeux de notre société. Soutenus par un fonds de défense international généreux, nous sommes présents aux exécutifs du :

- ✓ Congrès du travail du Canada (CTC)
- ✓ Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)

SECTIONS LOCALES DU SEPBB-QUÉBEC (SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS PROFESSIONNELS-LES ET DE BUREAU)



LES AFFILIATIONS DU SEPB-QUÉBEC ET DE NOTRE SECTION LOCALE



NOTRE SYNDICAT ET LES ANNÉES 70: FONDATION

Notre passé est souvent source d'inspiration, et il est nécessaire de faire le point sur nos actions syndicales afin de mieux comprendre les enjeux de demain.

La syndicalisation des employés-es remonte à 1972. L'organisme était jadis connu sous la dénomination "Commission de l'industrie de la construction (CIC)". À cette époque, les négociations se déroulaient localement et indépendamment des négociations du secteur public. Les conditions de travail des employés-es de la CIC et de l'État étaient totalement différentes.

Cette première négociation fut aussi marquée par la création de notre régime de retraite. Dès le début, monsieur Dusseault, président de l'unité, monsieur Jacques Leboeuf, conseiller syndical, et les membres créateurs de ce régime ont démontré un souci pour l'avenir du régime en lui fixant des règles solides.

Dès 1975, la famille s'agrandit par une fusion des conditions de travail avec celles des employés-es de la Commission des avantages sociaux de l'industrie de la construction (CASIC). Dès lors, la nouvelle famille aura pour nom "Office de la construction du Québec" (OCQ).

Vers la fin des années 70, les bureaux de Sorel, St-Hyacinthe et Granby sont réunis en un bureau à Brossard.

Nos quatre (4) premières conventions collectives y furent conclues, sans complications majeures.

LES ANNÉES 80: PÉRIODE CHARNIÈRE

Début des années 80, les bureaux de St-Jérôme et Joliette fusionnent et sont réunis sous un seul toit à Laval. Ces fusions ont apporté leurs lots de querelles et de frustrations à nos membres.

La signature de la première convention collective des années 80 se fit après une grève de six (6) semaines à l'été 1980 et par l'intervention du gouvernement dans le processus de négociation.

À ce moment, le gouvernement du Québec avait consenti à garantir un emploi à tous les salariés-es de l'Office de la construction du Québec advenant le cas où le mandat en matière de sécurité sur les chantiers de la construction serait transféré à la CSST. Cette loi fut adoptée le 12 juin 1981.

C'est lors de la négociation du renouvellement de la convention collective expirant le 31 décembre 1980 que l'OCQ fut intégrée dans le processus de négociation du secteur public. Nous sommes dorénavant couverts par la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

Cette négociation aboutira à une entente d'appariement des emplois et des échelles de salaires avec les employés-es de l'État et garantira pour la première fois à tous les salariés-es permanents-tes une sécurité d'emploi totale. Depuis, les conditions de travail contenues dans notre convention collective doivent être approuvées par le Conseil du Trésor (art. 5 de la loi R-20) et, par conséquent, nous sommes couverts par la même politique

monétaire s'appliquant aux employés-es de l'État.

Cette modification aura un effet majeur sur nos négociations futures et surtout sur les augmentations salariales.

Dès décembre 1982, cette intégration dans la Loi sur le régime de négociation dans les secteurs public et parapublic fera ses premiers ravages. On ne verra pas une 6^e convention collective signée à l'OCQ mais plutôt l'imposition d'un premier décret. Le gouvernement de l'époque imposera un décret qui en plus de sabrer dans la majeure partie de nos conditions réduira nos salaires de 20 %.

Le comité de négociation mené par monsieur Vincent Rancourt, président et Me Pierre Gingras, conseiller syndical, avait, in extremis, empêché l'inclusion, à même le décret, de nos régimes de retraite à celui de la Fonction publique.

Cette période, sous des conditions de travail imposées, fut très mouvementée. Le syndicat a dû manœuvrer avec une masse considérable de congédiements, suspensions, abolitions de postes, transferts et prêts multiples d'employés-es. Cette période, aux relations de travail tendues marquées de griefs et d'innombrables séances d'arbitrage, a cependant vu la nomination des premières femmes à des postes d'inspectrices.

Pour une première fois aussi, en mai 1984, une déléguée devenait une dirigeante syndicale et siégeait au comité exécutif. Cette dirigeante a pour nom Janine Alfieri.

Une 6^e convention collective fut enfin signée en mars 87 et mettait fin aux conditions qui avaient été légiférées par l'imposition du décret de décembre 1982 et à une négociation de plus de 23 mois. Dorénavant, la famille aura pour nom "Commission de la construction du Québec" (CCQ).

Il faut aussi se rappeler que le syndicat tentait, à la même époque, d'améliorer les conditions du régime de retraite, et ce, à même nos surplus. Cependant, l'employeur bloquait ce dossier et menaçait de recourir aux tribunaux afin de geler sa contribution au régime. Le 2 janvier 1989, une entente était conclue permettant l'amélioration du régime de retraite ainsi que l'amélioration des régimes d'assurance salaire et d'assurance médicale. La décennie 80 se termina par la signature d'une septième convention collective. Cette négociation fut marquée par la solidarité des membres : plus de 36 heures d'arrêt de travail réparties en journée, demi-journée, pause syndicale. De plus, les arrêts de travail complets les soirs et fins de semaine ont permis la signature de conditions de travail nettement améliorées telles :

- l'horaire de travail (19/20);
- droits parentaux;
- l'équité salariale;
- le mois de vacances dès la première année;
- les qualifications et exigences des postes négociés;
- la création des comités en santé et sécurité

De plus, une médiation pré arbitrale a permis le règlement de 350 griefs et, par le fait, l'obtention de promotions pour plusieurs de nos membres.

LES ANNÉES 90: AFFRONTEMENTS

Devant cette montée de solidarité et s'appuyant sur la baisse d'activités dans l'industrie, l'employeur a entrepris le début des années 90 avec une attitude méprisante et en maintenant un perpétuel climat d'affrontement.

En 1992, tout comme en 1985, l'employeur abolissait 106 postes syndiqués, renvoyait 39 employés-es temporaires et 21 employés-es permanents en probation.

Notre convention collective fut prolongée par décret gouvernemental à 3 occasions entre le 1^{er} janvier 1992 et le 30 juin 1995.

L'employeur ne versa pas l'augmentation de 1 % prévue en avril 1993. Le même mois, il fermait le bureau de Gaspé et licenciat les employés-es de bureau.

Le 19 mai 1994, conséquemment à la déréglementation du secteur résidentiel, l'administration de la CCQ procéda au licenciement de quatre-vingt-quinze (95) syndiqués-es en plus d'envoyer des avis de transfert à trente-cinq (35) autres.

L'administration de l'époque motivait sa décision de procéder aux licenciements de 95 employés-es syndiqués-es, en ces termes : « Suite à la promulgation de la Loi 142 amendant la loi sur les relations de travail, la formation professionnelle (L.R.Q., chap. R-20) et de ses impacts sur notre organisme et, plus particulièrement, en ce que cette loi a pour effet d'occasionner directement la cessation permanente d'emploi, nous n'avons d'autres choix que de procéder à des licenciements; d'autres alternatives envisagées s'étant avérées infructueuses ».

La CCQ s'est bornée à procéder aux licenciements malgré le fait que la convention collective stipulait clairement à l'article 16.01 : «L'employeur s'engage à ne pas effectuer de mises à pied» et malgré les propositions du syndicat faites à l'employeur avant les licenciements.

Avant l'annonce des licenciements, le syndicat avait rencontré le président-directeur général de la CCQ pour tenter de trouver une alternative aux licenciements.

Lors de cette rencontre de mars 1994, monsieur Fournier nous avait mentionné qu'advenant une proposition concrète et officielle du syndicat garantissant à la CCQ de réduire ses dépenses de 6M \$ annuellement, la CCQ choisirait cette option plutôt que les licenciements projetés.

Le 29 mars 1994, le syndicat déposait auprès de la CCQ une proposition officielle de règlement remplissant les conditions exigées par monsieur Fournier et ainsi éviter les licenciements.

Cette proposition, en plus de réduire les dépenses de 6.9 M\$, modifiait l'horaire régulier de travail des inspecteurs-trices, qui était du lundi au vendredi, pour y inclure le samedi, et permettre ainsi à la CCQ de combattre le travail au noir. Cette seule mesure permettait à la CCQ d'augmenter ses revenus d'environ 2 M\$ annuellement.

Cette proposition syndicale fut dans un premier temps acceptée par la CCQ. Cependant, 48 heures avant sa ratification par le Conseil d'administration, l'employeur a exigé une concession supplémentaire au syndicat au chapitre des vacances, ce qui fit avorter l'entente.

Le 1^{er} août 1995 marquait le retour de 85 membres syndiqués-es licenciés-es ainsi que l'abolition des avis de transfert après 14 mois de bataille juridique et d'efforts déployés par une multitude d'intervenants-tes. Ce dossier fut conclu à la fin d'une médiation de 5 mois par la réintégration de tous les syndiqués-es qui avaient maintenu leur grief.

Des interventions de messieurs Michel Lajeunesse, notre secrétaire général, et Henri Massé, à l'époque secrétaire général de la FTQ, auprès de la ministre Louise Harel avaient permis la nomination d'un médiateur au dossier.

Seuls l'acharnement et la détermination des membres de l'exécutif, des responsables régionaux et des délégués-es partout en région, à maintenir la confiance et la solidarité si nécessaires, ont permis d'obtenir la réintégration de nos consœurs et confrères.

Dans ce dossier, merci à Me Serge Cadieux pour son engagement, sa détermination et pour n'avoir jamais abandonné.

Ce dossier permettait aussi de maintenir la structure des bureaux régionaux intacte. La fusion des bureaux de Laval, Rive-Sud et Montréal s'est aussi faite sans déplacement d'employés-es dans d'autres bureaux régionaux. Ce règlement permet aux parties de s'engager dans un processus de relations de travail moins conflictuel et plus axé sur le partenariat.

Ce nouveau rapprochement a permis de régler rapidement le non-versement du 1 % d'augmentation salariale. Dès le mois de mars 1995, l'ajustement salarial était versé à l'ensemble des classifications.

Pour la première fois depuis 1989, nous récupérons notre droit à la négociation. En septembre 1997, une 8^e convention collective fut signée.

Les derniers effets des décrets furent effacés soient :

- la fin de la récurrence de la réduction du 1 % sur notre masse salariale;
- l'arrêt de l'imposition d'une récupération de 6 % sur l'ensemble de nos conditions.

Cette négociation a permis les améliorations suivantes :

- l'horaire de travail 14/15 jours pour les employés-es de bureau et de professionnels-les;
- l'horaire de travail de 4 jours pour les inspecteurs-trices
- l'intégration du système d'auto-assurance et d'arbitrage en cas de désaccord;
- l'introduction du plan d'évaluation;
- le renforcement de notre sécurité d'emploi lors de fermeture de bureau ou lors d'amendements législatifs;
- la création d'un comité de formation ainsi que d'un représentant-te à la prévention

La signature d'une convention collective en septembre 1997 a permis le règlement du litige concernant le dossier de l'équité salariale. Ce dossier négocié en 1989 était toujours contesté par voie de grief. Cette convention collective contenait un règlement basé sur les principes d'application convenus dans l'ensemble du secteur public et parapublic.

Le bilan fut très positif. L'équité salariale a permis à plusieurs syndiqués-es de voir leur salaire ajusté de façon importante.

Un autre dossier majeur fut la création des centrales téléphoniques. Nous avons su assurer la mobilité des préposés-es concernés-es entre le comptoir d'informations et la centrale téléphonique.

L'ère des réévaluations fit son apparition. Depuis la négociation du plan d'évaluation, il y a eu plus d'une cinquantaine de reclassifications de classes d'emploi, la réévaluation de plusieurs dizaines de postes individuels et l'intégration de 26 classifications à un niveau supérieur.

L'année 1997 est aussi l'année des subventions gouvernementales communément appelées CT (Conseil du trésor) servant à contrer le travail au noir et à favoriser l'allègement administratif de l'industrie de la construction.

Cela a permis la création de centaines d'emplois, au fil des ans. Ces ententes ont permis à plusieurs syndiqués-es d'améliorer leur sort. Elles nous ont permis aussi de connaître les problèmes reliés à une structure basée sur un grand nombre de postes temporaires.

LES ANNÉES 2000: SEPB 573

L'embauche de centaines d'employés-es temporaires marqua aussi le début des années 2000.

Après 8 ententes et 4 décrets pour les années 70, 80 et 90, l'année 2002 a vu une 9^e convention collective acceptée à plus de 98 % des membres. Nous en sommes très fiers. Le contenu de cette entente est à la mesure des attentes de ses membres.

Entreprise à la fin de l'année 2000, la ronde de négociation s'est terminée par la signature de notre convention collective le 14 mars 2002. Après plus d'une quarantaine de rencontres, le syndicat obtenait des gains appréciables, entre autres sur les points suivants :

- l'amélioration des conditions des employés-es temporaires;
- l'horaire de travail (9/10 jrs) pour employées-es de bureau et variable pour les professionnels-les;
- la réévaluation de plusieurs classifications;
- l'amélioration des clauses du temps supplémentaire;
- l'amélioration des bonis de retraite;
- le programme d'achat d'ordinateur;
- les cours préparatoires à la retraite;
- l'amélioration de conditions spéciales telles que paiements des repas, taux du kilométrage, etc.;
- l'ajustement de l'équité salariale conformément à la fonction publique;
- la révision complète du processus de sélection.

En mai 2003, notre syndicat tenait son dernier conseil général, le vingtième.

Samedi le 24 mai 2003, naissait le SEPB-Québec. Lors de cette journée, plus de 300 membres délégués-es provenant de toutes les unités du SEPB-57 ainsi que des autres sections locales québécoises du SEPB (Conseil de l'Est du Canada), se sont réunies afin de se donner une nouvelle structure syndicale.

Une volonté d'obtenir une plus grande autonomie politique et de développement des grandes unités, tout en préservant la qualité des services dispensés par le SEPB-57, était à la base de ce changement.

Ce même jour naissait votre section locale 573, une section locale à part entière.

LA DÉCENNIE 2010-2019

Cette décennie a été marquante sur plusieurs points : le gouvernement a attaqué notre syndicat à plusieurs reprises en 2011 et 2012 par l'imposition de lois spéciales qui ont forcé la division de nos membres syndiqués en deux syndicats distincts. C'était une première après quarante années passées ensemble. Nous allions continuer de travailler pour le même employeur, mais devions marcher côte à côte plutôt que dans un seul groupe uni. Le SPECCQ-CSQ (Syndicat du personnel d'enquête de la CCQ) fut donc créé pour représenter 300 de nos membres.

Les négociations de renouvellement de la convention collective piétinaient face à la nouvelle administration intransigeante. En 2011 les syndiqué-es débutaient des moyens de pression, dont la grève de temps supplémentaire et grève de 18 h à 6 h chaque soir.

Les moyens de pression allaient monter d'un cran à l'été 2012 quand les syndiqué-es ont voté pour débiter une grève perlée qui se transforma rapidement en grève générale illimitée. L'employeur y utilisa aussi le lockout à deux reprises marquant ainsi une première dans les relations de travail. Cette grève qui dura 10 semaines pendant un été chaud ou le mouvement étudiant et social forçait le déclenchement de nouvelles élections provinciales.

La grève de 2012 a été significative sur plusieurs points :

- la grève de 10 semaines a été la plus longue depuis la création du syndicat en 1972;
- les employé-es sont resté-es uni-es tout au long de la grève et ont refusé en bloc l'offre patronale globale et finale qui exigeait de multiples concessions sur beaucoup d'enjeux durement gagnés;
- le congé périodique a été conservé tel quel;
- le temps supplémentaire obligatoire a été refusé en bloc;
- les mesures pour sauver le fonds de pension ont continué, entraînant une augmentation de l'âge de la retraite, mais ce fut un recul généralisé suite à la crise financière mondiale qui toucha tous les fonds de pension;
- la convention collective fut finalement sauvé et tous les reculs demandés par la partie patronale rejetés en bloc;
- la plus grande concession pour sauver notre fonds de pension a été reculer la rente de transition à 57 ans et demi ainsi que l'âge de la retraite. Nous avons pu ainsi conserver notre fonds de pension à prestation déterminée avec 2 % par année pour tous les syndiqué-es;

Le 6 janvier 2015 débutait les négociations pour le renouvellement de la convention collective, les négociations se sont conclues le 25 juin 2015 par une entente de principe. Les membres ont fortement voté pour cette entente qui était marquée par quelques gains, notamment :

- l'introduction d'une lettre d'entente d'horaires flexibles qui permettait de prendre entre 30 et 90 minutes pour dîner, ce qui permettait d'ajuster l'heure d'arrivée et de départ avec certaines conditions;
- la prise de congés spéciaux de grossesses divisibles en heures;
- le fonds de pension était maintenu à prestation déterminée avec 2 % par année ainsi que la rente de transition malgré un nouveau recul de l'âge de retraite;
- la réévaluation de plusieurs classifications;
- l'amélioration des clauses du temps supplémentaire le samedi matin pour du temps majoré à 100 %;

En 2018, une nouvelle négociation de convention collective se terminait par une entente de principe. Cette dernière convention a aussi été largement adoptée par les membres, elle apportait quelques gains au niveau de la conciliation travail-famille-études pour refléter les demandes des membres. Voici quelques gains syndicaux :

- la bonification des horaires flexibles qui permet non seulement de prendre entre 30 et 90 minutes pour dîner, mais permet aussi de débiter sa journée de travail entre 7 h et 9 h le matin avec certaines conditions;
- l'introduction d'un nouveau congé de 10 jours par année non rémunéré relié aux obligations familiales, il peut aussi être fractionné en heures sous certaines conditions;
- le fonds de pension était maintenu à prestation déterminée avec 2 % par année, l'employeur injectait 50 millions de dollars par contre la rente de transition cessait de s'accumuler;
- une nouvelle entente en informatique pour encadrer les consultants prévoyait aussi une augmentation significative des investissements en formation du personnel syndiqué pour la durée de la convention;
- la révision à la hausse des taux de remboursement de repas pour refléter les frais réels;
- le fractionnement d'un maximum de 3 journées de vacances en demi-journée;
- l'introduction des délégué-es sociaux dans la convention collective;
- l'amélioration des clauses du temps supplémentaire le samedi soir pour du temps majoré à 100 %;
- possibilité de faire verser des sommes dues par l'employeur comme contribution au Fonds de solidarité FTQ;
- calcul du congé social pour décès (18.01 d) qui passe de 7 jours calendriers à 5 jour ouvrables

INSTANCES SYNDICALES - SECTION LOCALE 573

1. Délégués-es syndicaux

Les devoirs de chaque délégué syndical sont de représenter les employés et de faire rapport de ses activités au responsable syndical. En aucun temps il ne peut faire ou signer d'entente avec l'employeur à moins d'avoir reçu des directives à cet effet de la part de la présidence ou du comité exécutif.

Ils participent également au congrès de la section locale et au congrès triennal du SEPB-Québec.

2. Responsables syndicaux régionaux

Les devoirs d'un responsable syndical régional sont de coordonner les activités des délégués-es syndicaux de sa région et d'en faire rapport à la présidence et il est le représentant officiel du syndicat dans cette région. Il agit comme agents-tes de grief. Toutefois, ils ne peuvent signer aucune entente avec l'employeur sans l'accord préalable de la présidence ou du comité exécutif.

Ils siègent aux rencontres du comité consultatif et au congrès de la section locale en plus de participer au Congrès triennal du SEPB-Québec.

3. Comité consultatif

Le comité consultatif est composé du responsable de chaque bureau régional, des membres de l'exécutif et du représentant de la prévention. Le comité consultatif représente les régions entre les congrès triennaux. Il a le devoir de soumettre au comité exécutif les problèmes inhérents aux régions, la responsabilité d'étudier toute demande et décision que le comité exécutif doit lui soumettre et doit faire à ce dernier, les recommandations qui s'imposent. Les décisions du comité consultatif sont acceptées par la majorité de ses membres en assemblée régulière. Durant les années où il n'y a pas d'assemblée régulière du congrès triennal, il doit adopter le rapport financier.

4. Comité exécutif

Son rôle consiste à :

- exécuter les mandats qui lui sont confiés par le congrès et en faire rapport au comité consultatif;
- traiter toutes affaires de la section locale entre les assemblées du congrès;
- négocier la convention collective de tous ses membres et s'adjoindre les personnes-ressources qu'il juge à propos;
- nommer les membres de tous les comités ainsi que le poste de secrétaire et établir la procédure du fonctionnement de chaque comité;
- veiller au bon fonctionnement de chacune des instances syndicales.

Le comité exécutif est composé de :			
Titre	Nom	Région	Poste
Président	David Martin	Montréal	(514) 292-5778
Trésorière	Anik Racicot	Montréal	6139
1 ^{ere} Vice-présidente	Nancy Dionne	Québec	2304
2 ^e Vice-président	Frédéric Collin	Montréal	6495
3 ^e Vice-président	Marc Gaudreau	Montréal	6604
4 ^e Vice-présidente	Maryève Boyer	Montréal	3190
5 ^e Vice-présidente	Isabelle Gauthier	Saguenay	4710

5. Présidence

Son rôle consiste à présider les congrès, comités et assemblées générales et voir à ce que l'ordre y soit maintenu au cours des délibérations.

- La présidence du comité exécutif est aussi la présidence du comité consultatif et du congrès triennal. Elle est membre d'office de tous les comités;
- Elle préside les assemblées de la section locale. Elle voit à ce que l'ordre y soit maintenu au cours des délibérations. Elle signe tous les documents concernant la trésorerie lorsque requis par les membres et traite les affaires concernant son poste et nécessaires au bon fonctionnement de la section locale;
- Les appels d'irrégularités provenant des membres lui sont soumis et elle en dispose en consultation avec le comité exécutif et conformément aux dispositions des statuts et règlements;
- Elle a la responsabilité de tout ce qui concerne les services et l'éducation. De plus, elle a la responsabilité quotidienne du bon fonctionnement de la section locale. Elle met et maintient en vigueur les décisions des différentes instances;
- Elle est déléguée d'office aux congrès : du Congrès du Travail du Canada, de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec et du SEPB-Québec;
- Elle siège à titre de vice-présidente au comité exécutif du SEPB-Québec.

6. Congrès

Il est composé des délégués-es élus-es de chacun des bureaux régionaux et des membres de l'exécutif syndical. Son rôle est de transiger sur les intérêts vitaux des membres et a la responsabilité :

- d'élire les dirigeants au comité exécutif parmi les délégués syndicaux à son assemblée. Il devra élire également les vérificateurs ainsi que tous les substituts;
- adopter les prévisions budgétaires, le rapport financier et fixer la cotisation syndicale.

7. L'assemblée générale

Elle est composée de l'ensemble des membres en règle de la section locale. Son rôle consiste à :

- accepter les conditions de travail constituant notre convention collective;
- mandater le comité de négociation lors du renouvellement de la convention collective (demandes, moyens de pression, etc.);
- élire les délégués-es de sa région.

COMITÉS DE TRAVAIL

Afin de mieux servir vos intérêts, la section locale 573 compte 6 comités de travail permanents.

1. Comité de relations de travail

Ce comité est formé de représentants-tes désignés-es par le Syndicat et par l'Employeur.

Les membres syndicaux du comité de relations de travail sont :	
Nancy Dionne	poste 2304
Marc Gaudreau	poste 6604

2. Comité de griefs

Ce comité est formé de représentants-tes désignés-es par le Syndicat et par l'Employeur. Les membres syndicaux doivent tenter de régler les griefs ou à défaut d'entente, les soumettre à un tribunal d'arbitrage.

Les membres syndicaux du comité de griefs sont :	
Marc Gaudreau	poste 6604
Maryève Boyer	poste 3190

3. Comité santé et sécurité

Le comité est formé de représentants-tes désignés-es par le Syndicat et par l'Employeur et du représentant-te à la prévention. Ce comité :

- voit au respect et à l'application des lois en santé et sécurité au travail;
- coordonne la mise sur pied et le maintien à jour des programmes de prévention;
- coordonne le travail des comités régionaux en santé et sécurité.

Les membres syndicaux du comité de santé et sécurité :	
Marie-Claude Laurent	poste 3082
Maryève Boyer	poste 3190

4. Comité de retraite

Le Comité est composé de 3 représentants-tes désignés-es par le Syndicat, de 3.représentants-tes désignés-es par l'Employeur, d'un tiers, et si les participants-tes le désirent lors de l'assemblée annuelle, d'un représentant-te élu-e par les participants-tes actifs et provenant de ce groupe, et d'un représentant-te élu-e par les participants-tes non actifs et provenant de ce groupe. Il a pour mandat :

- l'administration du régime de retraite;
- l'étude des améliorations pouvant être apportées au régime.

Les membres syndicaux du comité de retraite sont :	
Frédéric Collin	poste 6495
Nancy Dionne	poste 2304

5. Comité d'évaluation

Il est formé de représentants-tes désignés-es par le Syndicat et par l'Employeur. Son rôle consiste à :

- maintenir à jour les descriptions de tâches;
- procéder à l'évaluation de tout poste à la demande d'une des parties;
- fixer les exigences et qualifications normales requises pour toute nouvelle classification.

Les membres syndicaux du comité d'évaluation sont :	
Éric Simoneau	poste 3244
Guyllaine St-Cyr	poste 6581

6. Comité de formation

Il est composé de représentants-tes désignés-es par le Syndicat et par l'Employeur. Son rôle consiste à :

- administrer le programme de formation;
- évaluer les besoins de formation du personnel
- mesurer les résultats de la formation;
- approuver le contenu des différents cours;
- approuver les demandes individuelles de formation

Les membres syndicaux du comité de formation sont :	
Julie Lavallée	poste 5602
Carl Paquette	poste 6280

RÉPERTOIRE TÉLÉPHONIQUE

BUREAU DU SYNDICAT À LA CCQ

Adresse	Téléphone
1201 boul. Crémazie Est, 2e étage	poste 3323

BUREAU DU SEPB-QUÉBEC ET DE LA SECTION LOCALE 573

Adresse	Téléphone	Télécopieur
565, boul. Crémazie, bureau 2200 Montréal, Québec, H2M 2V7	(514) 522-6511	(438) 380-2319

PRÉSIDENTE - UNITÉ CCQ

Nom	Téléphone	Télécopieur
David Martin	(514) 292-5778	(438) 380-2319

SANTÉ, SÉCURITÉ ET ACCIDENTS DE TRAVAIL

Nom	Téléphones
Marie-Claude Laurent	poste 3082
Maryève Boyer	poste 3190

DÉLÉGUÉS SOCIAUX

POUR JOINDRE EN TOUTE CONFIDENTIALITÉ	
DelegueSocial573@outlook.com	
Guylaine St-Cyr (siège social)	poste 6581
Anik Racicot (siège social)	poste 6139
Carl Paquette (siège social)	poste 6280
Maryève Boyer (Montréal)	poste 3190
Nancy Dionne (Québec)	poste 2304

FONDS DE SOLIDARITÉ - RESPONSABLE

Nom	Téléphone
Frédéric Collin	6495

DÉLÉGUÉS-ES ET RESPONSABLES RÉGIONNAUX

Abitibi-Témiscamingue	Danielle Thomas (5421)	Responsable régional
Côte-Nord Sept-Îles	Kathy Bernatchez	Responsable régional
Estrie	Poste vacant	Responsable régional
Mauricie	Julie Lavallée (5602)	Responsable régional
Montréal	Anik Racicot (6139) Isabelle April Maryève Boyer (3190) Frédéric Collin (6495) Marc Gaudreau (6604) Nancy Henry (6941) Marie-Claude Laurent (3082) David Martin (514-292-5778) Carl Paquette (6280) Guylaine St-Cyr (6581) Éric Simoneau (3244) Josée Armstrong (6399) Geneviève Desjardins (6451) Kevin Harvey (6719) Poste vacant	Responsable régional et Trésorière, secrétaire correspondante Déléguée 4 ^e vice-présidente 2 ^e vice-président 3 ^e vice-président Déléguée Déléguée Président Délégué Déléguée Déléguée Déléguée Déléguée Délégué Délégué
Outaouais	Poste vacant	Responsable régional
Québec	Nancy Dionne (2304) Nathalie Hamel (2295) Marie-Pier Belleau (2232)	Responsable régional et 1 ^{ère} Vice-Présidente Déléguée Déléguée
Rimouski	Annie St-Amand (5117)	Responsable régional
Saguenay	Isabelle Gauthier (4710)	Responsable régional et 5 ^e Vice-Présidente

RÉSUMÉ DE NOS PRINCIPALES CONDITIONS DE TRAVAIL

1. HORAIRES - ARTICLE 10

Bureau	Professionnel
8h15 à 16h45 Entre 30 et 90 minutes de dîner obligatoire entre 11h30 et 14h30 ou Régime d'horaire flexible Lettre d'entente #17	Régime d'horaire variable possible au professionnel soit; 72 hres/2 semaines entre le lundi et le vendredi et entre 7h00 et 18h00. Entre 30 et 90 minutes de dîner obligatoire Ce régime est applicable après entente avec le supérieur et peut être interrompu à la fin d'une période de 2 semaines. ou Régime d'horaire flexible
1 semaine de 5 jours et 1 semaine de 4 jours Après entente avec l'employeur le congé périodique peut être déplacé dans la semaine * L'employeur peut fixer le congé du lundi et du vendredi réparti également pour 1 an	

2. TEMPS SUPPLÉMENTAIRE (ARTICLE 11)

Bureau	Professionnel
Huit (8) premières/hebdo. maj. 50 % les suivantes maj. 100 % samedi : maj. 50% entre 6h45 et 21h00, maj 100% avant 6h45 et après 21h00 dimanche : maj. 100 %	
4 heures après la fin de l'horaire régulier et le début des heures normales de travail maj. de 100 %	

Rappel
Banque de temps

Toujours trois (3) heures garanties (Article 11.06)
Temps supplémentaire peut être remboursé en temps, équivalent au nombre d'heures travaillées, maximum de 35 heures en banque (Article 11.12).

3. SALAIRES ET RÉMUNÉRATION (ARTICLE 31)

Voir annexe C de la convention collective.

4. VACANCES (ARTICLE 12)

À l'entrée - 1 2/3 jrs/mois de service jusqu'à 20 jrs/année.

Bonification des journées à compter de 17 années de service, +1 jours supp. par 2 années (max. 5)

5. CONGÉS FÉRIÉS (ARTICLE 13)

- 16 jours incluant les 2 semaines complètes du temps des Fêtes.
- Si l'un des fériés correspond avec un congé périodique, le congé périodique est rémunéré à taux simple en surplus de la rémunération du congé férié.

6. CONGÉS SOCIAUX (ARTICLE 18)

- Plusieurs congés prévus pour mariage-décès des membres de la famille.
- 1 jr/an pour déménagement
- Remboursement salaire si appelé comme juré ou témoin, etc ...
- Jusqu'à 3 jours ouvrables pour force majeure (désastre, feu, inondation)
- Dix jours sans solde pour obligations familiales (sous article 21 – Droits parentaux – art. 21.36)

7. FONDS DE PENSION (ARTICLE 19)

- Cotisation 9 % employé - 9 % employeur.
- Salaire final : moyenne des 7 dernières années
- Rente normale : 2 % par année.
- Employé temporaire adhère après 700 heures de travail dans l'année de référence.

8. CONGÉ MALADIE ET ASSURANCE-SALAIRE (ARTICLE 20)

6 journées de maladie/année (6 remboursables) à la fin de l'année si non prises.

10 journées pour obligations familiales sans solde, mais peuvent aussi être rémunérées par les 6 journées de maladie.

Assurance court-terme : 80 % du salaire maximum 52 semaines.

Assurance long terme : 70 % du salaire à compter de la 53e semaine - maximum jusqu'à 65 ans (employé permanent seulement).

Assurance-vie : 2 X salaire

Assurance-vie : conjoint 10 000 \$
enfant 4 000 \$

Assurance médicaments : familiale oui

Soins médicaux : familiale oui

Lunettes et soins dentaires non

9. CONDITIONS SPÉCIALES (ARTICLE 29)

Utilisation automobile - remboursement : 0,53 \$/km effectué

Frais dîner payés à chaque jour : 19,00 \$ sans reçu

Déjeuner et souper
(seulement en temps supplémentaire) 11,40 \$ avec reçu
21,55 \$ avec reçu

Assurance-affaires payée par l'employeur

10. AUTRES CONDITIONS IMPORTANTES

Sécurité d'emploi	(employé permanent)	Article 16
Congé sans solde	(employé permanent)	Article 33
Droit parentaux	(employé permanent)	Article 21
Remboursement des frais de formation et perfectionnement		Article 23
Boni de retraite		Article 28
Congé sans traitement à traitement différé		Article 34

11. LIEU DE TRAVAIL

Le bureau régional ou le siège social est le seul lieu de travail légal et reconnu par la convention collective à l'exception de certaines classes d'emploi qui peuvent être appelées à travailler à l'extérieur du bureau tels :

- certaines classifications professionnelles
- les préposées principales aux renseignements
- les techniciens aux opérations (section faillite) pour les visites au syndic.

Cette partie de votre guide se veut un cours résumé de vos conditions de travail. N'hésitez pas à consulter votre convention collective ainsi que vos délégués afin d'assurer l'intégrité de l'application de vos conditions.

Bienvenue et au plaisir de vous rencontrer.

Votre exécutif syndical
SEPB - section locale 573