

**Guide d'introduction aux nouveaux membres du Syndicat des
employées et employés professionnels-les et de bureau (SEPB)
Section locale 573**



Édition juin 2023

Table des matières

Table des matières	1
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	9
LA DÉCENNIE 2000-2009: SEPB 573	11
LA DÉCENNIE 2010-2019	12
LA DÉCENNIE 2020	13
INSTANCES SYNDICALES - SECTION LOCALE 573	14
COMITÉS DE TRAVAIL	16
RÉPERTOIRE TÉLÉPHONIQUE	20
DÉLÉGUÉS-ES ET RESPONSABLES RÉGIONAUX	22
RÉSUMÉ DE NOS PRINCIPALES CONDITIONS DE TRAVAIL	23

LE SEPB-QUÉBEC, C'EST QUOI?

Depuis plus de 77 ans, les membres du SEPB-Québec militent afin de faire valoir les libertés syndicales reliées au droit d'association, et ce, même dans des secteurs d'activités traditionnellement hostile au syndicalisme comme celui de la finance et des assurances ainsi que celui de l'éducation, le public/parapublic, le secteur privé et le secteur professionnel d'où viennent nos membres majoritairement employés.es de bureau, techniciens.nes et professionnels.les.

Nous sommes fiers de pouvoir affirmer que notre organisation se développe constamment et que nous sommes devenus une force prépondérante dans plusieurs secteurs.

Notre syndicat compte au Québec 11 sections locales représentant plus de 20 000 membres.

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 est désiré.

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 :

- une (1) personne présidente;
- une (1) personne trésorière;
- une (1) personne secrétaire;
- une (1) personne directrice exécutive;
- une (1) personne vice-présidente par section locale ayant un minimum de 200 membres

Le comité exécutif comprend aussi trois (3) postes réservés à des personnes dont le statut est celui de participante invitée. Ces trois (3) postes sont:

- Personne appartenant à l'un des groupes en quête d'équité;
- Personne jeune;
- Personne femme

Ce statut confère le droit de siéger au comité exécutif, sans toutefois pouvoir exercer de droit de vote. Cependant, elles peuvent consigner leur dissidence ou tout autre commentaire au procès-verbal.

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, environnement et comité équité. Des membres œuvrent dans ces 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 :

- Actions féministes
- Santé et de la sécurité au travail
- Alcoolisme, toxicomanie et autres dépendances
- Arbitrage de griefs
- Éducation
- Information
- Assurance-emploi
- Décrets
- Solidarité internationale
- Régimes de retraite et d'assurances
- Environnement et développement durable
- Équité et droits de la personne
- Jeunes
- Promotion du français

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 conseils régionaux de la FTQ**

La FTQ est présente dans toutes les régions du Québec via ses conseils régionaux.

Des déléguées du SEPB 573 et des autres syndicats affiliés de la FTQ participent aux conseils régionaux de la FTQ. Ces déléguées se rencontrent lors d'assemblées générales régulières qui permettent de discuter et d'échanger sur les enjeux syndicaux et sociaux. Contactez votre exécutif si vous voulez participer à une assemblée du conseil de votre région.

6. 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.

7. L'éducation

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

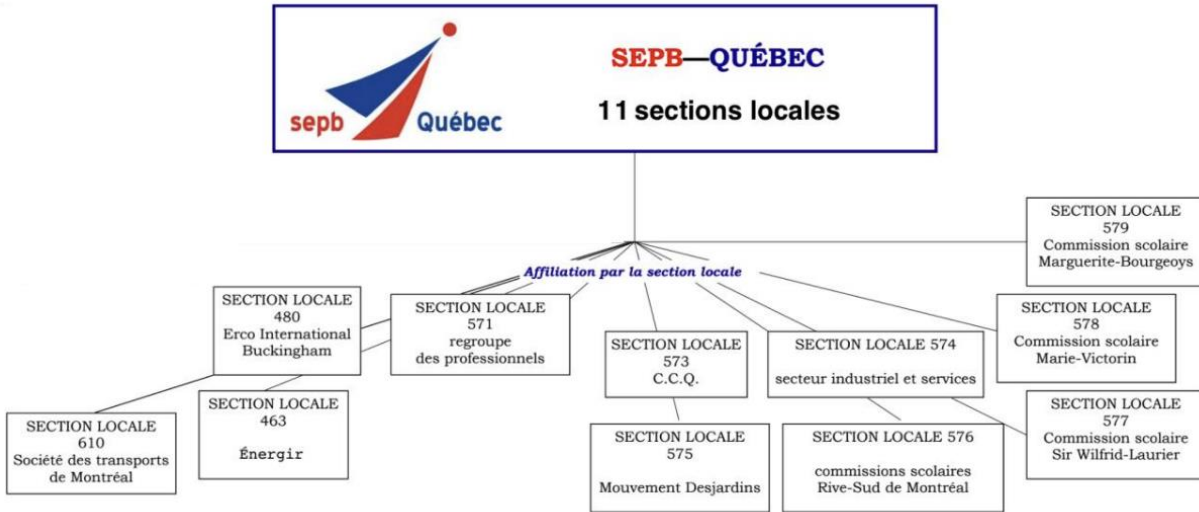
Par notre affiliation à la FTQ, nous profitons également des cours offerts par cette centrale ou par les conseils régionaux de travail de l'ensemble des régions du Québec.

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.

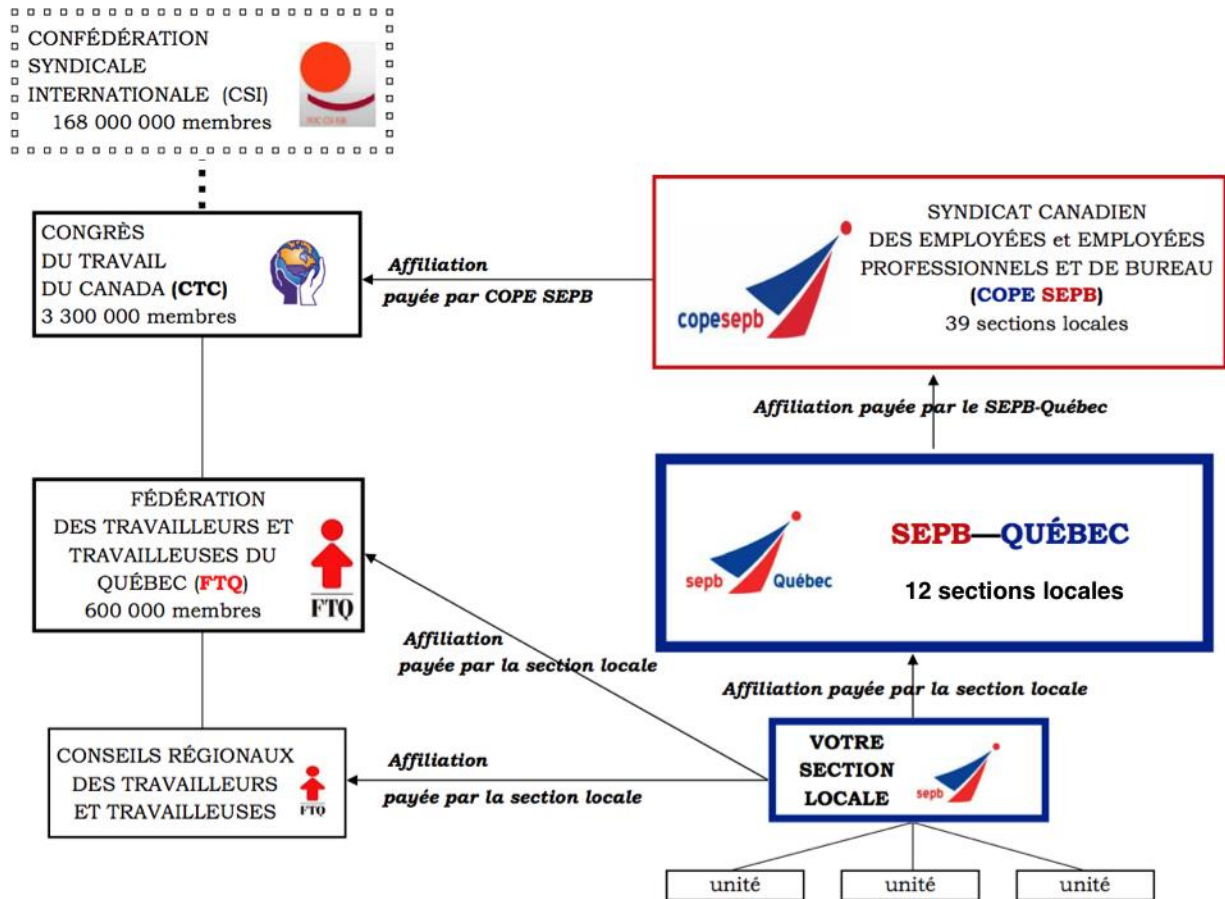
Le SEPB-Québec c'est tout cela et plus encore. Nous sommes présents dans tous les débats et grands enjeux de notre société. Soutenus par un fonds de défense international généreux, nous sommes présents aux exécutifs du :

- Congrès du travail du Canada (CTC)
- Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)
- Conseils régionaux de la FTQ

SECTIONS LOCALES DU SEPB-QUÉBEC



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 sous le nom de la "Commission de l'industrie de la construction (CIC)". À cette époque, les négociations se déroulent localement et indépendamment des négociations du secteur public.

Cette première négociation est 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 démontrent 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) et est renommée "Office de la construction du Québec" (OCQ) et les bureaux de Sorel, St-Hyacinthe et Granby sont réunis en un bureau à Brossard. Nos quatre (4) premières conventions collectives y sont 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. La signature de la première convention collective des années 80 se fait après une grève de six (6) semaines à l'été 1980 et par l'intervention du gouvernement dans le processus de négociation qui consent 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 est 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 est 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 aboutie à une entente d'appariement des emplois et des échelles de salaires avec les employés-es de l'État et garanti 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 fait ses premiers ravages. On ne verra pas une 6^e convention collective signée à l'OCQ mais plutôt l'imposition d'un premier décret par le gouvernement de l'époque qui, en plus de sabrer dans la majeure partie de nos conditions, réduit nos salaires de 20 %.

Le comité de négociation mené par monsieur Vincent Rancourt, président et Me Pierre Gingras, conseiller syndical, empêche, in extrémis, l'inclusion, à même le décret, de notre régime de retraite à celui de la Fonction publique.

Sous des conditions de travail imposées, le syndicat manœuvre alors avec une masse considérable de congédiements, suspensions, abolitions de postes, transferts et prêts multiples d'employés-es, de griefs et d'innombrables séances d'arbitrage, mais voit cependant la nomination des premières femmes à des postes d'inspectrices. Pour une première fois, en mai 1984, une déléguée, Mme Janine Alfieri, devient une dirigeante syndicale et siège au comité exécutif.

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

Le syndicat tente alors d'améliorer les conditions du régime de retraite, et ce, à même les surplus. Cependant, l'employeur bloque ce dossier et menace de recourir aux tribunaux afin de geler sa contribution au régime. Le 2 janvier 1989, une entente est conclue permettant l'amélioration du régime de retraite, d'assurance salaire et médicale. La décennie 80 se termine par la signature d'une septième convention collective marquée par la solidarité des membres : plus de 36 heures d'arrêt de travail réparties en journée, demi-journée et pause syndicale. Des arrêts de travail complets les soirs et fins de semaine permettent la signature de conditions de travail nettement améliorées telles que les droits parentaux, l'équité salariale, la création de comités en santé sécurité, le mois de vacances dès la première année et les qualifications et exigences des postes négociés.

Enfin, une médiation pré arbitrale règle 350 griefs et l'obtention de promotions pour plusieurs de nos membres.

LES ANNÉES 90: AFFRONTEMENTS

Début 90, devant cette montée de solidarité et s'appuyant sur la baisse d'activités dans l'industrie, l'employeur démontre une attitude méprisante en maintient un perpétuel climat d'affrontement. En 1992, tout comme en 1985, l'employeur abolit 106 postes syndiqués, renvoie 39 employés-es temporaires et 21 employés-es permanents en probation. Notre convention collective est prolongée par décret gouvernemental à 3 occasions entre le 1^{er} janvier 1992 et le 30 juin 1995.

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

Le 19 mai 1994, conséquemment à la déréglementation du secteur résidentiel, l'administration de la CCQ procède au licenciement de quatre-vingt-quinze (95) syndiqués-es en plus d'envoyer des avis de transfert à trente-cinq (35) autres et ce, malgré le fait que la convention collective stipule 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 ces licenciements, en rencontrant le PDG de la CCQ pour trouver une alternative à ceux-ci.

Lors de cette rencontre de mars 1994, monsieur Fournier nous mentionne 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 dépose 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 permettrait à la CCQ d'augmenter ses revenus d'environ 2 M\$ annuellement.

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

Le 1^{er} août 1995 marque 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. Ce dossier est 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 permettent la nomination d'un médiateur au dossier. Merci également à Me Serge Cadieux dans ce dossier pour son engagement et sa détermination.

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, permettent la réintégration de nos consœurs et confrères et s'engager dans un processus de relations de travail moins conflictuel et plus axé sur le partenariat.

Ce nouveau rapprochement permet de régler rapidement le non-versement du 1 % d'augmentation salariale. Dès le mois de mars 1995, l'ajustement salarial est versé à l'ensemble des classifications. Pour la première fois depuis 1989, nous récupérons notre droit à la négociation.

En septembre 1997, une 8e convention collective est signée amenant plusieurs améliorations dont l'introduction d'un plan d'évaluation et un système d'arbitrage en cas de désaccord et permet le règlement du litige concernant le dossier de l'équité salariale. Ce dossier négocié en 1989 était toujours

contesté par voie de grief.

Les derniers effets des décrets sont effacés soit : La fin de la récurrence de la réduction du 1 % sur notre masse salariale et l'arrêt de l'imposition d'une récupération de 6 % sur l'ensemble de nos conditions.

Les améliorations touchent l'horaire de travail, l'intégration d'un système d'auto-assurance et d'arbitrage en cas de désaccord, l'introduction d'un plan d'évaluation, d'un comité de formation et l'ajout d'un représentant à la prévention tout comme le renforcement de la sécurité d'emploi lors de fermeture de bureau ou lors d'amendements législatifs.

Un autre dossier majeur est la création des centrales téléphoniques tout comme les réévaluations de postes et l'intégration de 26 classifications à un niveau supérieur.

L'année 1997 est aussi l'année des subventions gouvernementales servant à contrer le travail au noir et à favoriser l'allégement administratif de l'industrie de la construction et ainsi créer des centaines d'emplois, au fil des ans, d'améliorer le sort des syndiqués et de constater les problèmes liés au nombre élevé de postes temporaires.

LA DÉCENNIE 2000-2009: SEPB 573

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

Entreprise à la fin de l'année 2000, la ronde de négociation d'une quarantaine de rencontres se termine par la signature de notre 9^e convention collective le 14 mars 2002, acceptée à plus de 98% de nos membres et ce, près 8 ententes et 4 décrets dans les années 70, 80 et 90. Nous en sommes très fiers.

Le syndicat fait alors des gains appréciables tel que 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, l'amélioration des clauses du temps supplémentaire, la révision complète du processus de sélection et la réévaluation de classifications ainsi que la bonification des certaines conditions telles que le taux de kilométrage et les frais de repas.

En mai 2003, se tient le dernier conseil général, le vingtième, car samedi le 24 mai 2003 naît le SEPB-Québec ainsi que notre section locale le 573. 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 réunissent 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, sont à la base de ce changement.

LA DÉCENNIE 2010-2019

Une décennie marquante: le gouvernement attaque notre syndicat à plusieurs reprises en 2011 et 2012 par l'imposition de lois spéciales forçant la division de nos membres en deux syndicats distincts. Une première en quarante ans. Même employeur, deux syndicats! Le SPECCQ-CSQ (Syndicat du personnel d'enquête de la CCQ) fut donc créé pour représenter 300 de nos 900 membres.

Les négociations de renouvellement de la convention collective piétinent face à la nouvelle administration, intransigeante. En 2011 les syndiqués débutent des moyens de pression, dont la grève de temps supplémentaire et de 18h00 à 6h00. Ceux-ci montent d'un cran à l'été 2012 quand les syndiqués votent pour débiter une grève perlée qui se transforme rapidement en grève générale illimitée. L'employeur y utilise aussi le lockout à deux reprises marquant ainsi une première dans les relations de travail. Cette grève dure 10 semaines, la plus longue depuis la création du syndicat en 1972, et ce, pendant un été chaud où le mouvement étudiant et social force le déclenchement de nouvelles élections provinciales et où la solidarité des membres est soutenue.

Les membres refusent en bloc l'offre patronale globale et finale exigeant de multiples concessions tel que le temps supplémentaire obligatoire et la perte du congé périodique.

Finalement, le fonds de retraite à prestations déterminée à 2% par année est sauvé malgré l'augmentation de l'admissibilité de l'âge de la retraite. Recul généralisé à la suite de la crise financière mondiale touchant tous les fonds de retraite. La rente de transition passe à 57 ½ ans.

Le 6 janvier 2015 débutent les négociations pour le renouvellement de la convention collective qui se conclue le 25 juin 2015 par une entente de principe. Les membres votent fortement pour cette entente marquée par quelques gains, notamment : l'introduction d'une lettre d'entente d'horaires flexibles, la prise de congés spéciaux de grossesses divisibles en heures; le fonds de retraite maintenu à prestation déterminée avec 2 % par année ainsi que la rente de transition malgré un nouveau recul de l'âge de retraite et la réévaluation de plusieurs classifications.

En 2018, une nouvelle négociation de convention collective se termine par une entente de principe largement adoptée par les membres, et apportant quelques gains au niveau de la conciliation travail-famille-études pour refléter leurs demandes. Voici quelques gains syndicaux : Bonification des horaires flexibles, introduction d'un nouveau congé de 10 jours par année non rémunéré relié aux obligations familiales; introduction des délégués sociaux dans la convention collective; entente informatique encadrant les consultants; mais surtout, le maintien de fonds de retraite à prestations déterminées avec 2% par année et l'injection de 50 millions de dollars par l'employeur. Cependant, la rente de transition cesse de s'accumuler.

LA DÉCENNIE 2020

Épisode de pandémie COVID-19 en mars 2020. Un comité paritaire est mis en place afin de suivre l'évolution de la situation. Pour donner suite aux recommandations gouvernementales, l'employeur ferme l'entièreté des bureaux le 23 mars 2020 tout en maintenant le lien d'emploi. Le syndicat veille ardemment à ce que ses membres ne soient pas lésés dans ce tumulte angoissant. Des courriels sont acheminés quotidiennement sur l'état de la situation. Le télétravail commence. Le travail comme on l'a connu ne sera plus jamais le même.

Le 10 mai 2022, un projet-pilote sur l'organisation du travail en télétravail est signé. Un modèle, bien ficelé, négocié et même novateur à ce moment.

Le 27 février 2023, à la suite d'une conciliation pour non-respect par l'employeur d'une entente de principe le 20 juillet précédent, après plusieurs mois de négociations, une nouvelle convention collective, approuvée à 98% en assemblée générale est signée. Voici un aperçu des gains :

Bonification substantielle des protections d'assurance (frais professionnels), ajout d'un montant forfaitaire récurrent (Compte gestion santé) et l'ajout de frais pour l'achat de lunettes et lentilles cependant les futurs retraités vont conserver l'ancien régime de protections d'assurance en quittant; Majoration à 8 jours de maladies; Élargissement de la plage horaire de travail flexible (lettre d'entente #17); Bonification de l'article 21 sur les droits parentaux et familiaux; majoration du nombre de journées de vacances au-delà de 25 années de service; majoration du nombre de journées allouées lors de certains congés sociaux et modalités d'utilisation élargie; majoration du montant forfaitaire pour frais de scolarité et, finalement, tout le volet informatique revu et bonifié (notamment les disponibilités pendant les jours fériés).

INSTANCES SYNDICALES - SECTION LOCALE 573

1. Délégués-es syndicaux

Le devoir de chaque délégué syndical est 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. Il participe également au congrès de la section locale et au congrès triennal du SEPB-Québec.

2. Responsables syndicaux régionaux

Le devoir d'un responsable syndical régional est 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.

Il siège 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	Maryeve Boyer	Montréal	3190
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	Isabelle Gauthier	Saguenay	4710
5 ^e Vice-présidente	Geneviève Desjardins	Montréal	6451

5. Président

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. Le président du comité exécutif est aussi président du comité consultatif et du congrès triennal. Il est membre d'office de tous les comités; préside les assemblées de la section locale. Il voit à ce que l'ordre y soit maintenu au cours des délibérations. Il 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 il en dispose en consultation avec le comité exécutif et conformément aux dispositions des statuts et règlements; Il a la responsabilité de tout ce qui concerne les services et l'éducation. De plus, il a la responsabilité quotidienne du bon fonctionnement de la section locale. Il met et maintient en vigueur les décisions des différentes instances; Il est délégué d'office aux congrès : du Congrès du Travail du Canada, de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec et du SEPB-Québec; Il siège à titre de vice-président au comité exécutif du SEPB-Québec.

6. Congrès

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 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 plusieurs comités de travail permanents et certains temporaires, négociés par lettres d'entente. Le président siège d'emblée sur tous les comités.

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 :	
Frédéric Collin	poste 6495
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 :	
Geneviève Desjardins	poste 6451
Isabelle Gauthier (régions)	poste 4710

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 et 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 :	
Sara Naoual	poste 6113
Jean-Philippe Moreau	poste 6786

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 :	
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
565, boul. Crémazie, bureau 2200 Montréal, Québec, H2M 2V7	(514) 522-6511

PRÉSIDENTE - UNITÉ CCQ

Nom	Téléphone
David Martin	(514) 292-5778

SANTÉ, SÉCURITÉ ET ACCIDENTS DU TRAVAIL

Nom	Téléphones
Geneviève Desjardins	poste 6451
Isabelle Gauthier	poste 4710

DÉLÉGUÉ.ES 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 FTQ

Nom	Téléphone
Frédéric Collin (Responsable)	6495
Guyline St-Cyr	6581
Isabelle April	3187
Marc Gaudreau	6604
Nancy Dionne	2304

DÉLÉGUÉS-ES ET RESPONSABLES RÉGIONAUX

Abitibi-Témiscamingue	Danielle Thomas (5421)	Responsable régionale
Bas-St-Laurent/Gaspésie	Vacant	
Côte Nord	Kathy Bernatchez (4087)	Responsable régionale
Estrie	Vacant	
Mauricie-Bois-Francs	Julie Lavallée (5602)	Responsable régionale
Montréal	Anik Racicot (6139) Isabelle April (3187) Maryève Boyer (3190) Frédéric Collin (6495) Marc Gaudreau (6604) Jean-Philippe Moreau (6786) Sara Naoual (6113) David Martin (514-292-5778) Carl Paquette (6280) Guylaine St-Cyr (6581) Geneviève Desjardins (6451) Fannie Thibeault (3096) Kristell Barbotin (6319) Line Duquette (6956) Claudia Marinelli (6347)	Responsable régionale Déléguee Secrétaire-Trésorière 2 ^e vice-président 3 ^e vice-président Délégué Déléguee Président Délégué Déléguee 5 ^e vice-présidente Déléguee Déléguee Déléguee
Outaouais	Cynthia Bouchard St-Germain (6007)	Responsable régionale
Québec	Nancy Dionne (2304) Amélie Mailhot (2216) Karine Tremblay (2305)	1 ^{ère} V.P resp. Régionale Déléguee et resp. SST Déléguee
Saguenay-Lac-St-Jean	Isabelle Gauthier (4710)	4 ^e V.P Resp. Régionale
Rive-Nord Montréal	André Laverrière (3015)	Responsable régional
Rive-sud de Montréal	Vacant	

RÉSUMÉ DE NOS PRINCIPALES CONDITIONS DE TRAVAIL

HEURES DE TRAVAIL - ARTICLE 10

Employés de bureau

Heures régulières de travail : De 8h15 à 16h45 (Durée 7h30) du lundi au vendredi. 1 heure de repas entre 11h30 et 14h30. 1 semaine de 5 jours et 1 semaine de 4 jours (CP).

ou

Horaire flexible : Lettre d'entente 17 (Voir modalités)

Employés professionnels

Heures régulières de travail : De 8h00 à 17h00 (Durée de 8h00) du lundi au vendredi. 1 heure de repas entre 11h30 et 14h30. 1 semaine de 5 jours et 1 semaine de 4 jours (CP).

ou

Horaire variable : Après entente avec gestionnaire pour horaire de 7h00 à 18h00 réparti 72 hres sur 2 semaines entre le lundi et le vendredi. 1 heure de repas.

ou

Horaire flexible : Lettre d'entente 17 (Voir modalités)

*Le CP peut être déplacé dans la semaine après entente avec le gestionnaire (bureau et professionnels)

Opérateurs en informatique

Horaire étalé sur 4 semaines / Voir annexe J mais malgré cet horaire, l'opérateur sera rémunéré pour 1 semaine normale de travail sur la base de son taux horaire multiplié par 35 heures. Toute modification doit avoir reçu l'accord des parties.

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE (ARTICLE 11)

Le temps supplémentaire n'est pas obligatoire (Voir article 11.01)

Les 8 premières hres supp. Hebdo de l'horaire rég. de l'employé : Majorées de 50 % subséquentes 100%

Les 4 premières heures pour les opérateurs en informatique majorées à 50%, subséquentes 100%

Malgré dispositions précédentes (Voir 11.04)

Tout travail débuté le samedi entre minuit et 6h45 le matin est majoré à 100%

6h45 à 21h00 (Temps et demi)

Samedi entre 21h00 et minuit est majoré à 100% tout comme le dimanche

3 heures garanties si rappel au travail ou travail les fins de semaines, fériés ou CP (Voir art.11.06)

Frais de repas en temps supplémentaire, voir Art 11.08

Banque de temps cumulative (Temps compensé) : 40 heures max. si non payées (Art.11.11)

SALAIRES ET RÉMUNÉRATION (ARTICLE 31)

Voir annexe C de la convention collective dans l'intranet (Docu /Ress. Hum. /Échelle salariale SEPB)

VACANCES (ARTICLE 12)

À l'entrée : 1 2/3 jr/mois service jusqu'à 30 jrs/année. Bonification à compter de 17 années de service.

CONGÉS FÉRIÉS (ARTICLE 13)

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

CONGÉS SOCIAUX (ARTICLE 18)

Plusieurs congés prévus pour mariage, décès et funérailles des membres de la famille.

1 journée/an pour déménagement.

Jusqu'à 3 jours ouvrables pour force majeure (désastre, feu, inondation) * Voir syndicat si événement

FONDS DE RETRAITE (ARTICLE 19 et lettre d'entente 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 ou 35% du MGA

CONGÉ MALADIE ET ASSURANCE-SALAIRE (ARTICLE 20 ET ANNEXE I)

8 Journées de maladie/année (Remboursables fin janvier de l'année suivante si non prises)

Résumé du contrat d'assurance sur Intranet et contrat complet dans compte personnel Desjardins.

Assurance court-terme : 80 % du salaire maximum 52 semaines. (Art.20.03)

Assurance long terme : 70 % du salaire mensuel brut à compter de la 53^e semaine/maximum et jusqu'à 60 ans (employé permanent seulement).

Assurance-vie : 2 X Rev. Annuel (max. 750 000\$) (Conjoint 10 000 \$/Enfant 4 000 \$ (Fin : Retraite salarié)

Assurance médicaments et Soins médicaux : Protection familiale, monoparentale, couple ou individuelle

Lunettes : 150\$/24 mois/assuré

Soins dentaires : Non couverts

Compte santé : 400\$/certificat d'assurance/Année de contrat

AUTRES CONDITIONS IMPORTANTES

Sécurité d'emploi (employé permanent)	Article 16
Congé sans solde (employé permanent)	Article 33
Droit parentaux (employés permanent) *Voir 21.42 banque 10 jrs congé parental	Article 21
Remboursement frais formation/perfectionnement	Article 23
Boni de retraite	Article 28
Congé sans traitement à traitement différé	Article 34

ENTENTE TÉLÉTRAVAIL

Lettre d'entente #37 Projet pilote (Consulter les annexes sur intranet pour une version mise à jour ponctuellement).

Cette partie de votre guide se veut un cours résumé de vos conditions de travail. Plusieurs annexes et lettres d'ententes sont incluses dans la convention collective. N'hésitez pas à la consulter ainsi que vos délégués afin de vous assurer de l'intégrité de l'application de celle-ci.

Bienvenue et au plaisir de vous rencontrer.

Votre exécutif syndical
SEPB - section locale 573