



**Guide pratique
du nouvel employé**

Syndicat des employé(e)s de la grics

Mot du comité exécutif

Cher membre, bienvenue à la GRICS, dans ton nouvel environnement syndiqué.

L'équipe syndicale a été élue par les membres pour défendre tes droits. Pour ce faire, nous disposons, avec le SFCP, de services qui nous permettent de répondre à la plupart des problèmes reliés au monde du travail.

Si tu éprouves des problèmes en lien avec ton travail, que ce soit dans tes tâches, dans tes relations avec tes supérieurs ou tout autre problème, n'hésite pas à nous contacter. Nous sommes là pour toi !

Solidairement,

L'exécutif du syndicat des employés de la GRICS

Section locale 3005 du SFCP

Rôle du syndicat

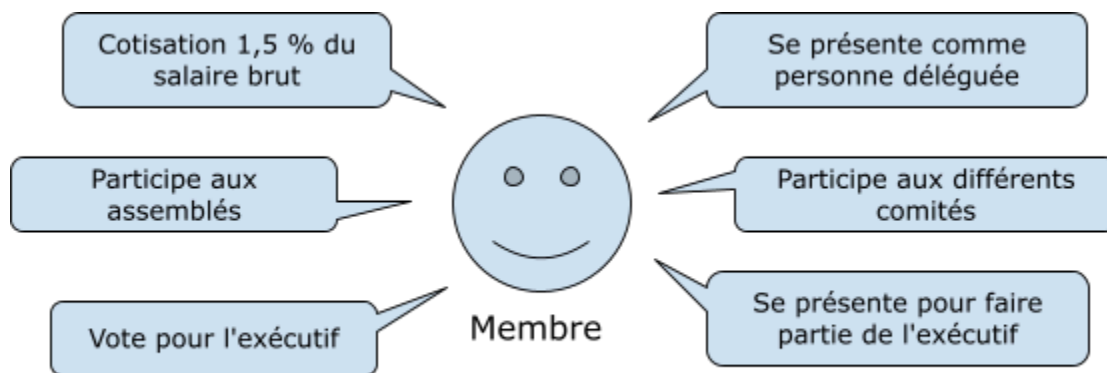
Le rôle du syndicat est de s'assurer que les conditions de travail sont respectées, à la fois par les employés et par l'employeur.

Le syndicat doit donc demeurer à l'affût des problèmes qui pourraient survenir dans le milieu de travail et faire les représentations nécessaires pour s'assurer que ceux-ci soient résolus.

Le syndicat a aussi le mandat de négocier la convention collective. Lors de la négociation, il doit s'assurer de maintenir les avantages qui ont été acquis au fil des négociations précédentes et tenter d'obtenir de meilleures conditions de travail.

Dans tous les cas, les officiers de la section locale peuvent compter sur les conseillers et les services spécialisés du SFCP-Québec pour les aider à accomplir ces tâches.

Structure syndicale



- | | | |
|--|---|--|
| <div data-bbox="191 783 371 961" style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content;"> <p>Notre
Section
locale
3005</p> </div> | } | <ul style="list-style-type: none"> • 0,65 % du salaire brut (environ 43 % de ta cotisation syndicale) • Négocie la convention collective • Représente les membres au comité de relation de travail (CRT) • Accompagne les membres • Paie les libérations syndicales diverses (représentation, congrès, formation syndicale) • Paie la moitié de la formation retraite • Cadeau 25 ans de service • Matériel pour le bon fonctionnement de la section locale • Consolide le fonds de grève local |
| <div data-bbox="191 1131 371 1310" style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content;"> <p>SCFP</p> </div> | } | <ul style="list-style-type: none"> • 0,85 % du salaire brut (environ 57 % de ta cotisation syndicale) • Soutient la section locale • Fournit des conseillers • Fournit du matériel • Fournit des services spécialisés • Offre des formations |
| <div data-bbox="191 1383 371 1562" style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content;"> <p>FTQ</p> </div> | } | <ul style="list-style-type: none"> • 44 % de la cotisation de 0,85 % • Intervention politique • Représentation et appui aux syndicats • Services conseils régionaux • Offre de formation • Partage d'expérience |

Équipe syndicale

Comité exécutif

Le local syndical est au 313 (à l'est dans le couloir central), tout près de l'infirmierie. Pour des questions générales, vous pouvez joindre l'équipe à l'adresse info@scfp3005.org. Vous pouvez également communiquer directement avec un membre du comité exécutif en vous référant à [la page web](#) de l'équipe syndicale.

Délégués syndicaux

Les délégués syndicaux sont des employés qui représentent le syndicat dans chacun des secteurs de l'entreprise. Ce sont les yeux et les oreilles du syndicat ! Leur rôle est d'assurer une bonne communication entre les membres et le comité exécutif et d'être à l'affût de ce qui se passe dans les équipes de travail. Ce sont des personnes ressources si vous avez des questions sur la convention collective ou si vous avez des problèmes reliés à votre travail.

Quelques articles intéressants de la convention

Journées de maladie (article 10-1.16)

Le 1^{er} mars de chaque année, l'employeur crédite à tout employé régulier sept (7) jours ouvrables de congé de maladie. Les journées qui n'ont pas été utilisées avant le dernier jour de février peuvent être transférées en vacances à l'année suivante jusqu'à un maximum de 10 jours, monnayées ou transférées dans un REER.

Lorsqu'un employé est embauché sur un poste régulier, le nombre de journées de maladie créditées à son dossier est au prorata du nombre de mois complets entre son embauche et le dernier jour de février.

L'employé a aussi droit, pour toute la durée de son emploi, à une banque de six (6) jours ouvrables. Ces journées ne sont en aucun cas renouvelables, monnayables ou remboursables.

Calcul des vacances (article 9-3.00)

Les vacances sont calculées sur la période travaillée entre le 1^{er} mars et le dernier jour de février de l'année suivante, selon le nombre de jours travaillés et la durée normale de vacances. Les congés fériés, les congés de maladie provenant de la banque de maladie et les vacances sont considérés comme des journées travaillées et n'ont donc pas d'influence sur ce calcul. Cependant, les congés sans solde, les congés à temps partiel ou les congés de maladie en assurance-salaire font diminuer le nombre de journées considérées dans le calcul pour l'année suivante.

Pour la première année, le nombre de journées de vacances est accordé selon le tableau suivant :

Nombre de jours de vacances pour la première année													
Journées travaillées	5	11	33	55	76	98	120	141	163	185	206	228	242
Vacances	0,5	2,0	3,5	5,0	7,0	8,5	10,0	12,5	13,5	15,0	17,0	18,5	20,0

Gestion du temps

Période de référence (articles 5-2.04 et 5-2.07)

La période de référence est de 70 heures, étalées sur deux semaines.

Contraintes d'horaire	
Plage d'arrivée	Entre 6 h et 9 h 30
Plage de dîner (arrêt de 45 à 90 minutes)	11 h 45 à 13 h 15
Départ	À partir de 15 h

- La présence est donc obligatoire pour tous les employés entre 9 h 30 et 15 h, excluant l'heure du dîner (minimum 45 minutes).

Pauses : 30 minutes de pause payées par jour. 15 minutes sont obligatoirement collées à l'heure du dîner et 15 minutes peuvent être prises de façon continue ou non durant le reste de la journée.

Temps compensé interne (TCI) (article 5-1.03)

La banque de temps compensé interne (TCI) existe pour donner la latitude à l'employé de rendre son horaire variable. Le nombre d'heures dans cette banque peut varier de -7 heures à +17,5 heures. Cette banque permet à l'employé de compenser des heures manquantes ou de cumuler des heures excédentaires à celles prévues à la période de référence.

Le maximum d'heures qu'un employé peut accumuler dans une période de référence est de 10 heures. Ces heures doivent avoir été travaillées en effectuant des tâches qui auraient normalement été faites dans les heures normales de travail dans les semaines à venir.

Temps supplémentaire (article 5-3.00)

L'employé qui, à la demande de l'employeur, travaille au-delà de 70 heures durant la période de référence, effectue du temps supplémentaire.

Pour les emplois de la catégorie professionnelle, les heures comprises entre 70 et 80 heures sont rémunérées à taux simple et à taux et demi après 80 heures.

Pour les emplois de la catégorie technique, les heures sont rémunérées à taux et demi dès qu'elles excèdent 70 heures.

Le temps supplémentaire est versé sur la paie sauf si l'employé demande de le verser dans sa banque de temps compensé (TC) et que l'employeur l'autorise. La banque de TC est une banque de temps distincte de celle de TCI.

Reprise de temps d'une banque de temps compensé (TC, TCI)

L'employé qui souhaite s'absenter à l'aide des heures accumulées dans l'une de ces banques peut le faire à sa guise lorsque ces heures se situent hors de la plage horaire obligatoire (9 h 30 à 15 h). S'il souhaite le faire dans la plage horaire obligatoire, il doit en faire la demande au préalable à son supérieur immédiat.

Période Probatoire

- La période probatoire est de 12 mois
 - excluant les absences autres que vacances, libérations syndicales et maladie de 7 jours et moins.
- En cas de circonstances particulières, elle pourrait être prolongée pour une durée de 3 mois avec l'accord du syndicat.
- Durant cette période, le gestionnaire fait minimalement trois suivis avec l'employé pour suivre sa progression.
- Durant cette période, l'employé n'a pas accès à certains articles de la convention (p. ex. : temps compressé).
- Durant cette période, l'employeur peut mettre fin à l'emploi.

Suite à la période probatoire, l'employé devient un employé régulier.

Carte de membre

Signature de la carte de membre

En étant membre du syndicat, tu pourras participer aux diverses activités organisées par ton syndicat. Elle te permettra de voter aux assemblées et de participer aux élections.

Afin de signer la carte, tu n'as qu'à cliquer sur le lien suivant. La procédure y est détaillée.

<https://3005.scfp.ca/signature-carte-de-membre-scfp-3005/>

FAQ

Dans quelles situations devrais-tu interpeller un représentant syndical ?

- Si tu as un problème dans le cadre de ton travail qui n'est pas résolu même après en avoir parlé avec ton gestionnaire.
- Si tu te blesses ou que tu es malade en lien avec ton travail, idéalement avant même de consulter ton médecin de famille. Il est très important qu'un dossier qui pourrait faire l'objet d'une réclamation à la CNESST soit démarré correctement, et ce, dès la première visite chez le médecin.
- Si l'assureur refuse un arrêt de travail, malgré la recommandation d'un médecin.
- Si tu te poses des questions de l'ordre de :
 - Est-ce normal que ... ?
 - Est-ce que mon gestionnaire a le droit de me demander ça ?
 - J'ai de la difficulté à travailler avec ce collègue, il me semble que le ton de nos échanges n'est pas cordial.
 - L'ambiance de travail de mon équipe n'est pas bonne, que devrais-je faire ?
 - Je me sens surchargé(e) dans mon travail et je manque d'outils.
 - Je vis une situation familiale difficile et ça affecte mon travail.
 - Je ne comprends pas une clause de la convention collective.
 - À quel moment est-ce que je peux utiliser mon TCI, mes vacances ou mes journées de maladie ?
 - En tant que chef d'équipe, est-ce vraiment mon rôle d'évaluer mes collègues ?
 - J'ai vu "ça" dans une autre entreprise et j'aimerais qu'on ait la même chose ici.

Références

- Site web du syndicat : <http://scfp3005.org>
- On Jase : <https://3005.scfp.ca/OnJase/>
- Convention collective :
<https://3005.scfp.ca/ressources/convention-collective/>
- Les statuts : <https://3005.scfp.ca/ressources/reglements/>