

Numéro du 5 septembre 2018

LE BULLETIN

C'est à l'aide de ce petit bulletin d'information que les membres du comité exécutif comptent informer régulièrement les travailleuses et travailleurs de Merinov des plus récentes nouvelles et étapes à venir entourant les négociations entourant le renouvellement de notre convention collective

LE COMITÉ EXÉCUTIF

Estelle Pedneault, Présidente, Grande-Rivière

*Lise Chevarie, V-P générale, Iles-de-la-Madeleine
Jérémie Persant, V-P griefs, Gaspé*

*Tony Savino, secrétaire, Gaspé
Pascale Chevarie, trésorière, Iles-de-la-Madeleine*

LE COMITÉ DE NÉGOCIATION

*Marie-Pierre Turcotte, Grande-Rivière
Sandra Vigneau, Iles-de-la-Madeleine
Claude Poirier, Iles-de-la-Madeleine
Jérémie Persant, Gaspé
Yanick Charbonneau, porte-parole, conseiller syndical FNEEQ*

N'hésitez pas à contacter les membres de l'exécutif syndical si vous avez des questions autour de la négociation ou vos conditions de travail. Il nous fera un plaisir de vous répondre et, s'il y a lieu, d'entreprendre les démarches utiles

L'été s'achève tranquillement, beaucoup d'entre vous sont revenus de vacances. Nous vous souhaitons donc une bonne rentrée au travail et puissiez-vous vous épanouir au sein de notre organisation.

De nouveaux visages

Vous l'avez remarqué, de nombreuses personnes se sont ajoutées à notre organisation. Ainsi, les membres du syndicat des travailleuses et travailleurs de Merinov vous souhaitent la bienvenue.

Parmi ces nouvelles personnes, certaines ont déjà eu l'occasion de signer leur carte d'adhésion grâce à leur représentant syndical local. Si cela n'est pas encore fait, cela ne devrait pas tarder. Afin d'accélérer le processus, n'hésitez pas à communiquer avec un représentant syndical de votre port d'attache.

Explication du processus de négociation en cours

Nouveaux membres du syndicat, nous tenions à vous expliquer quelque peu les démarches syndicales qui sont en cours, notamment par rapport à la négociation de notre convention collective.

Tout d'abord, pour ceux qui sont moins familiers avec les organisations syndiquées, sachez qu'une convention collective est une *entente écrite concernant les conditions applicables aux salariés d'un employeur, que ce soit le salaire, les vacances, les jours fériés, le régime de retraite, les congés parentaux, les horaires ou les assurances collectives. Elle contient aussi diverses autres clauses, comme les droits syndicaux, le mode de règlement des litiges, les mouvements de main-d'œuvre ou l'ancienneté* (source : Service Québec).

La présente convention collective est tombée à échéance le 31 octobre 2017. Malgré cela, cette convention reste en vigueur jusqu'à la signature de la prochaine convention collective, ce qui aura lieu à l'issue des négociations qui sont en cours depuis plusieurs mois. Ainsi, l'intégralité de nos conditions de travail, qu'elle garantit, demeure valide. N'hésitez pas à lire votre convention collective (qui est disponible sur le serveur) ou à contacter un représentant syndical, afin de connaître vos droits.

La négociation en cours

À des fins de représentation, l'employeur a désigné à la table des négociations Marie-Claire Michaud, Léa Richard et Maître Geneviève Lapointe, avocate et porte-parole de l'employeur.

La plus récente séance de négociation a eu lieu les 28 et 29 juin et nous en avons discuté ensemble à l'assemblée générale du 28 juin 2018. Nous vous

avons alors informés que nous avons réussi à mettre au point une entente portant sur l'horaire de travail, l'horaire variable et le crédit-horaire. Sachez qu'une rencontre est prévue avec l'employeur prochainement, afin de finaliser cette entente et de mettre au point une communication employeur-syndicat pour vous informer des détails de cette entente. Ainsi, nous pourrions mettre en place la nouvelle formule d'horaire variable avant la signature de la nouvelle convention. Cela nous permettra donc de tester cette nouvelle formule, tout en nous donnant la possibilité de l'entériner ou non lors de la signature de la nouvelle convention collective. Ainsi, comme vous l'avez compris, la journée de négociation du 28 juin s'est bien passée.

Cette même séance de négociation incluait aussi la journée du lendemain de l'AG, le 29 juin 2018. Ce jour-là, nous avons observé une détérioration substantielle de la situation avec l'employeur et nous tenions à vous en informer avant la prochaine séance de négociation.

Des conditions défavorables pour les nouveaux employés

Dans sa proposition de nouvelle convention collective, l'employeur ne semble plus enclin à faire de concession, notamment par rapport aux nouveaux employés.

Pour les postes réguliers, l'employeur propose une **période de probation d'environ un an** (1 370 heures précisément), **au lieu de 180 jours maximum** présentement. D'autre part, les **employés occasionnels** risquent de **ne plus bénéficier de poste** et la **durée maximale d'un contrat occasionnel sera de 36 mois**, au lieu d'actuellement neuf mois.

On peut raisonnablement supposer que les situations se cumulent. Par exemple, un employé pourrait commencer sur un poste occasionnel de 36 mois, puis avoir un poste régulier avec une nouvelle période de probation d'un an. Si l'on cumule ces durées, la **période de précarité totale d'une personne pourrait atteindre quatre années** avant d'être sécurisée.

Il s'agit là de mécanismes visant à retarder l'octroi d'un poste à un employé et donc à précariser les nouveaux employés. Cela peut avoir des conséquences sur la vie personnelle des employés.

Des conditions défavorables pour les saisonniers

Les saisonniers ne sont pas en reste. Dans la proposition de l'employeur, **les saisonniers ne pourront plus cumuler un an d'ancienneté par saison**, mais uniquement cumuler leur ancienneté en fonction du nombre d'heures travaillées. Le fonctionnement actuel visait à compenser quelque peu la précarité liée à un emploi saisonnier. Mais, avec cette nouvelle formule, l'employeur envisage ne plus fournir aucune forme de compensation.

D'autre part, l'employeur souhaite revoir les dispositions des périodes de travail pour les saisonniers. Dans sa proposition, il souhaite que la **période de travail annuelle ne soit pas nécessairement une période continue**. L'entente actuelle prévoit une période de travail de 7 mois consécutifs, ce qui permet aux saisonniers de connaître avec plus de précisions la date de début et de fin de l'engagement. La mesure actuelle permet aux saisonniers de postuler plus facilement sur un emploi complémentaire. Vous comprendrez que cela risque d'avoir des conséquences sur leur capacité à combiner les emplois.

Des actions de mobilisations

Globalement, le projet de convention collective de l'employeur comporte de nombreux points visant à **précariser les personnes** qui le sont déjà trop. **NOUS DEVONS AGIR !** D'ailleurs, nous avons déjà voté en assemblée générale la mise en place d'action de mobilisation. Par exemple, le macaron **« Touche pas à mon horaire variable »** a eu l'effet escompté puisqu'une entente à l'égard de la flexibilité d'horaire a été faite. Encore une fois, nous devons nous réunir en assemblée générale pour discuter de **nouvelles actions de mobilisation**, afin de faire avancer un **processus de négociation qui patine depuis trop longtemps**. Nous devons **AGIR ENSEMBLE** afin de montrer notre détermination à l'employeur. Nous sommes tous concernés, saisonniers, occasionnels, employés réguliers, nouveaux employés, télétravailleurs, etc.

Nous vous enverrons prochainement une invitation pour une rencontre afin de vous informer davantage sur les actions de mobilisation.