BULLETIN D'INFORMATION

SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE MERINOV – FNEEQ- CSN

Numéro du 19 octobre 2018

Afin de vous apporter quelques éléments de réflexion face aux propositions de l'employeur, nous tenions à vous informer sur certaines demandes de recul de ce dernier avant l'assemble général du 22 octobre.

Le discours de l'employeur

Tout d'abord, nous voulions vous remémorer les propos d'introduction tenus par M. David Courtemanche lors de la première séance de négociation : « *l'un des buts de ces négociations est d'obtenir une convention collective plus claire et plus attractive* ». Nous vous laissons prendre connaissance des éléments attractifs de l'employeur dans son projet de négociation qui nous a été présenté.

Précarisation des salariés temporaires

Dans la nouvelle convention collective proposée par l'employeur, la précarisation des salariés temporaires est importante. Actuellement, le statut de salariés temporaire n'existe pas, car ces personnes se voient attribuer un poste occasionnel ou un poste de remplacement. Dans notre présente convention, en ayant un poste, un employé acquière un certain nombre de droits comme le cumul de l'ancienneté, l'accès à un soutien du syndicat en cas de sanction disciplinaire, l'accès à une assurance collective, l'accès aux congés maladie, aux congés sans solde, congés pour études, congé à traitement différé, congés en cas de décès d'un proche plus généreux que la loi, et l'ensemble des jours fériés disponible au Québec.

De quel doit une personne effectuant le même travail que nous pourrait ne pas bénéficier des mêmes avantages ?

Précarisation des salariés occupant des postes occasionnels

Petite mise en situation : supposons que par chance un salarié temporaire obtienne un poste, mais malheureusement pour lui un poste occasionnel… Dans notre convention collective actuelle, ce statut occasionnel ne s'étend pas au-delà de 9 mois afin de sécuriser les personnes en leur proposant un poste régulier (c'est-à-dire sans date de fin). Sachez dans sa proposition, l'employeur souhaite que ce statut occasionnel puisse atteindre une durée de 36 mois. C'est tout de même 3 années avant d'obtenir une sécurité d'emploi à long terme.

Précarisation des saisonniers

Les saisonniers actuellement ont une garantie de contrat de 6 mois minimum, et bien cela risque de changer si rien n'est fait face à la proposition de l'employeur. Ce dernier propose que cette durée puisse être réduite sans minimum garanti, et ce pour des motifs organisationnels ou économiques. Vous comprenez que cela revient à précariser des personnes ayant déjà un statut précaire.

Précarisation des salariés venant d'obtenir un poste régulier ou saisonnier

Actuellement, le personnel ouvrier, de bureau et technique bénéficie d'une période probatoire de 90 jours ; cette même période est de 180 jours pour les professionnels.

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 NÉGOCATION

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

Dans sa proposition, l'employeur affiche une demande d'uniformisation de cette période pour tout le personnel. Cette durée serait de 1 370 heures effectivement travaillée, ce qui correspond à environ une année compète…

Abolition de la clause-remorque pour les salaires

Nos échelles salariales suivent actuellement ceux de la fonction publique et parapublique du Québec. Si nous ne réagissons pas face aux propositions de l'employeur, ce dernier abolira cette clause majeure de notre convention. N'oublions pas que cette clause est un facteur important de sécurité et d'attractivité.

Précarisation des télétravailleurs à long terme

Nos collègues télétravailleurs à long terme sont déjà dans une situation précaire face à la volonté de l'employeur. Si ce dernier estime que le télétravail n'est plus possible, il peut abolir l'entente de télétravail. Cela contraint alors l'employé à revenir au port d'attache de leur poste (Gaspé, Sept-Îles ou Îles-de-la-Madeleine). Si cela se produit pour nos collègues en télétravail, il est fort à parier que ces derniers devront démissionner de leur poste puisque la plupart d'entre eux ont fait des choix familiaux les amenant à déménager. Nous devons sécuriser ces personnes !

De l'action face à l'immobilisme de l'employeur

Autant le dire tout de suite, nous sommes présentement dans une impasse… Aucune séance de négociation n'a eu lieu en dépit de nombreuses dates proposées à l'employeur par le comité syndical. Si nous continuons ainsi, nous serons dans la même situation dans un an.

La situation doit changer ! L'employeur doit se rendre disponible pour effectuer cette négociation capitale. Ainsi, le comité de négociation a rapporté la situation auprès du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale afin que ce dernier nomme un médiateur-conciliateur. L'intervention d'un médiateur-conciliateur permettra de débloquer la situation en établissant un calendrier de négociation par une tierce partie. Grâce à cela, les parties pourront réellement négocier et dans un délai raisonnable.

De la mobilisation pour amener du poids à la table des négociations

Jusqu'à aujourd'hui, nos actions de mobilisation ont été modérées ; certains d'entre vous affichent encore leur macaron « *Touche pas à mon horaire variable* » ; et bien nous devons relever les actions de mobilisation d'un cran. Pour ce faire, nous vous invitons une nouvelle fois à ajouter un slogan ci-dessous à votre signature numérique actuelle afin de montrer votre soutien à la négociation. Nous vous demandons d'effecteur ce changement si vous ne l'avez pas encore fait.

Vous comprendrez que la mobilisation de **TOUS les membres** devient indispensable, nous vous demandons donc de rester à l'affut de l'information distribuée par vos représentants syndicaux et nous vous rappelons qu'il est primordial que nous exercions **TOUS les moyens de pression.**

Bien évidemment, le soutien de chacun dans cette action de mobilisation est nécessaire. Soyons solidaires afin de faire avancer collectivement nos conditions de travail !

Assemblée Générale du 22 octobre 2018

Nous vous le rappelons qu'il y a une assemblée générale le 22 octobre à 16h30 heure des Îles-de-la-Madeleine, 15h30 heure du continent. Au cours de cette AG, nous vous apporterons tous les renseignements nécessaires à la compréhension de la négociation actuelle et aussi par rapport à l'avortement du projet pilote concernant l'horaire variable.

Des décisions importantes devront être prises afin d'amener encore plus de poids à la table des négociations. Il sera notamment question d'un vote de grève pour augmenter la pression dans les semaines et mois à venir. Ainsi, dans un souci démocratique, nous vous recommandons fortement de vous présenter afin de vous permettre de vous exprimer par rapport au processus de négociation et de mobilisation.