



# *Le Pamphlétaire*



*Syndicat des employés et employées de la Société des Casinos du Québec – CSN - (Unité Générale - Resto - Sécurité)*



# 24 Juin



Bonjour chers collègues et nos futurs retraités.

Plusieurs d'entre vous nous avaient demandé si vous pouviez continuer de maintenir les assurances avec l'employeur Loto-Québec lors de votre retraite...

Malheureusement, leur réponse a été négative. Par contre, lors de notre congrès de la CSN à Québec j'ai discuté longuement avec une directrice des ventes et conseillère en assurances et rentes collectives, Mme Johanne Chabot de la SSQ groupe financier. Je lui ai demandé si on pouvait assurer nos retraités et de quelle façon nous pouvions le faire. Nous savons qu'une fois retraités nous avons encore besoin d'une assurance vie, d'une assurance maladie, d'une assurance dentaire ou encore d'une assurance de longue durée. Elle a pris le temps de tout m'expliquer et répondre à mes questions et je la remercie encore. D'ici peu nous aurons au local des documents que j'ai commandés en français et en anglais et qui pourront vous aider, je l'espère, à répondre à vos questions et attentes. Vous pouvez tous prendre une assurance individuelle avec eux et il y en a pour tous les budgets.

J'ai appris aussi lors de cette discussion que vous avez 90 jours après la fin de vos assurances pour vous assurer sans passer de nouveau des examens médicaux. Donc, pour tous ceux qui planifient leur retraite prochainement, je vous invite à vous informer dès que les documents seront disponibles au local et à passer pour vous en procurer un. Peu importe si vous êtes syndiqués FTQ ou CSN ou personnel de bureau, le but est simplement de vous aider à partir du bon pied à votre retraite si bien méritée. Par contre, si vous êtes plusieurs à vouloir de l'information sur les assurances pendant votre retraite, nous pouvons sûrement faire venir une conseillère sur Mill qui pourra répondre à vos questions. J'espère ainsi avoir répondu à vos demandes et bonne retraite.

Jose Oliveira

À qui de droit!

Cette missive a pour but de vous faire part de mon désappointement en ce qui a trait au fait que nous ne recevrons pas de bonus pour l'année fiscale 2013-2014. Je trouve aberrant ce manque de reconnaissance, malgré le fait nous avons tous fourni des efforts surhumains, comme on nous l'avait demandé, au niveau du service à la clientèle afin de pallier aux répercussions causées par les rénovations.

Je crois sincèrement que nous avons plus que livré la marchandise (par exemple : la mesure de satisfaction de la clientèle - MSC), contrairement à ceux qui ont pris les décisions de la dernière année, comme viser une clientèle jeune entre autres, ou sans oublier de mauvaises stratégies de marketing, sans vouloir offusquer ou viser qui que ce soit. Tout ceci va à l'encontre des efforts que nous fournissons depuis plus de 20 ans. En résumé cela détruit ce que nous avons bâti puisque vous nous qualifiez de bâtisseurs.

Sans vouloir me répéter, après toutes les prouesses herculéennes déployées pour faire oublier les désagréments que la construction nous a fait vivre, les dernières coupures draconiennes que l'on a subies, c'est presque

insultant. Sans oublier la façon méprisante dont vous nous l'avez annoncé, i.e. pour certains, par le biais des journaux, alors que depuis le mois dernier, ce fait s'avérait établi (parfois on se faisait même narguer par certains clients) ou par un courriel impersonnel.

J'ose espérer que cette situation concerne les employés de tous les niveaux, hauts dirigeants inclus. Sachant que les 9 plus hauts salariés à Loto-Québec ont des salaires qui se situent entre 217 000\$ et 329 000\$ annuellement et que vous ne puissiez trouver quelques sous pour remercier vos employés qui se démènent au front.

Je tiens aussi à vous signaler que le dernier sentiment d'appartenance qu'il me restait est disparu avec ce qui s'est passé ces derniers mois.

Alain Cyr  
Agent de Sécurité

## Un printemps dont on se souviendra... et sûrement pas à cause de la température, mais des pertes d'emplois

Je prends quelques minutes pour faire un bilan des derniers mois depuis l'annonce faite par l'employeur. En février, l'employeur nous annonçait des coupures de postes en majorité à temps complet dans plusieurs départements, principalement aux MAS et aux caisses... ce qui fut un choc pour tout le monde. Depuis, nous avons travaillé avec les paramètres de l'employeur pour sauver le plus de postes à temps complet. Nous avons réussi à sauver aux MAS plusieurs postes, mais aux caisses ce fut une autre paire de manches. Oui, il y a eu de la création d'emplois de PAJE, à l'entretien ménager ainsi qu'aux Hautes mises, ce qui fut un petit baume sur nos plaies... mais il n'en reste pas moins que le printemps 2014 sera espérons-le la pire période que les employés auront à vivre au cours de leur carrière au sein de notre entreprise - que plusieurs d'entre nous avons bâtie depuis 1993.

Les mise à pied sont terminées et ça n'a pas été de tout repos mais ceux qui ont été touchés pourront dorénavant trouver un peu de quiétude et voir la lumière au bout du tunnel - si lumière il y a. Nous avons réussi à nous entendre avec l'employeur et plusieurs personnes ont pu bénéficier d'une prime de départ à la retraite et c'est très bien ainsi et je leur souhaite bonne chance dans leurs nouveaux projets. Les remaniements d'horaire sont en train de se faire et malgré que plusieurs employés conservent leur emploi, eh bien plusieurs d'entre eux verront leur vie changer à partir de juillet et cela sera très difficile pour les prochains mois. Les choix de fériés et de vacances pour la deuxième partie de l'année suivront bientôt.

En terminant, je réitère mon désaccord sur plusieurs décisions que la direction a prises au cours des derniers mois et qui, selon moi, vont faire périliter l'entreprise : comme l'augmentation des «lock up» au MAS, les coupures des préposés des bars à jus, celle du service de portiers, l'entrée principale sans vie et vide de sens destinée à couper des emplois à la sécurité et des postes aux vestiaires. Bien sûr, nous ne sommes que de simples employés, comme plusieurs pourraient dire, mais il reste une chose à ne pas oublier : les employés sont l'âme d'une entreprise et les bâtisseurs de celle-ci et quand le respect n'y est plus eh bien la motivation disparaît et cela est extrêmement difficile à faire réapparaître. Trop souvent, les beaux discours et les mauvaises décisions prises par la haute direction rendent les employés désillusionnés et incrédules pour la suite des choses. Mais j'essaie de rester positif et je pense que les événements des derniers mois seront une leçon d'humilité pour la direction et j'espère que celle-ci regagnera le respect de ses bâtisseurs, pour que tous puissent avoir un avenir prospère dans cette belle entreprise.

Alors je vous souhaite au nom de tous les membres de l'exécutif et de vos délégués de belles vacances à tous et chacun en famille et profitez de l'été pour reprendre des forces et vous amuser. N'oubliez pas notre barbecue qui aura lieu le 15 juillet.

BON ÉTÉ ET SOLIDARITÉ!

Stéphane Larouche, Président de l'Unité générale



## **Condition féminine – 64<sup>e</sup> Congrès CSN – du 26 au 30 mai 2014 à Québec**

### *Les grandes lignes du Rapport du comité national de la condition féminine*

## **DES CLÉS CSN POUR LES FEMMES ET LES TRAVAILLEUSES AU QUÉBEC**

Ce titre évocateur veut, en quelques mots, souligner la célébration 2014 de la Journée internationale des femmes. Dans les années à venir, nous souhaitons utiliser les clefs CSN afin que les femmes et les travailleuses puissent vivre dans une société plus égalitaire avec les hommes, mais aussi entre elles.

### **LE BILAN DU TRAVAIL**

couvrant la période 2011-2014

Au cours du dernier mandat, le comité national et les membres de la coordination de la condition féminine CSN ont travaillé à mettre en œuvre les orientations votées par le 63<sup>e</sup> Congrès et qui s'articulent autour de cinq axes principaux.

#### ***1. LA LUTTE POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.***

Nous avons surtout concentré nos efforts sur les éléments suivants : la mise en application des mesures adoptées avec le Programme pour l'accès à une représentation équitable des femmes (PAREF) et l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) à la CSN.

#### ***2. LA CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL.***

C'est au moyen de nombreuses réalisations que les orientations portées par la CSN en matière de conciliation famille-travail ont été diffusées.

#### ***3. LA MARCHÉ MONDIALE DES FEMMES ET LA SOLIDARITÉ INTERNATIONALE.***

La dernière Marche mondiale des femmes s'est tenue en 2010. La prochaine marche mondiale se tiendra en 2015. Sur le plan international, nous avons resserré nos liens de solidarité par les activités auxquelles la CSN a participé comme : l'UNSAS au Sénégal, la CUT au Brésil et la CFDT en France.

#### ***4. LES FEMMES EN MILIEUX MAJORITAIREMENT MASCULINS.***

La CSN encourage les femmes à opter pour un métier non traditionnel et, en ce sens, elle remet entre autres des bourses d'études nationales aux femmes des communautés culturelles et autochtones et des bourses régionales à des étudiantes que choisissent de poursuivre des études dans des métiers encore majoritairement masculins.

#### ***5. LA DÉFENSE DU FÉMINISME ET DES DROITS DES FEMMES.***

À ce chapitre, des travaux ont été réalisés sur quatre sujets précis : (A)- la participation et la réalisation des États généraux sur l'analyse et l'action féministe au Québec. (B) – l'élaboration d'une position CSN sur la marchandisation du corps des femmes et la prostitution. (C) le soutien à l'adoption d'une loi sur les publicités sexistes. (D) la défense du droit à l'avortement si fortement attaqué par le gouvernement Harper.

## **Condition féminine – 64<sup>e</sup> Congrès CSN – du 26 au 30 mai 2014 à Québec...suite**

### **LES PERSPECTIVES DE TRAVAIL -**

Pour la période de 2014-2018

Nous poursuivrons le travail amorcé sur plusieurs thématiques tout en ouvrant de nouveaux chantiers de réflexion.

#### ***LA LUTTE POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.***

Des efforts seront déployés pour faire connaître les orientations adoptées dans le Programme pour l'accès à une représentation équitable des femmes (PAREF).

#### ***LA QUALITÉ DE L'EMPLOI ET LA CONCILIATION FAMILLE – TRAVAIL – ÉTUDES.***

La transformation du monde du travail et ses effets sur la qualité de l'emploi posent de nouveaux défis pour les travailleurs, et particulièrement pour les travailleuses.

#### ***LA MARCHÉ MONDIALE DES FEMMES ET LA SOLIDARITÉ INTERNATIONALE.***

En 2015, en collaboration avec le mouvement des femmes, nous organiserons la quatrième action internationale de la Marche mondiale des femmes.

#### ***LES FEMMES EN MILIEUX MAJORITAIREMENT MASCULINS.***

Nous intensifierons notre travail de collaboration et d'appui auprès des travailleuses œuvrant dans les milieux majoritairement masculins.

#### ***LES FEMMES ET L'ENVIRONNEMENT.***

Au cours du prochain mandat, nous voulons intégrer de façon plus concrète les enjeux environnementaux dans notre travail.

#### ***LA DÉFENSE DU FÉMINISME ET DES DROITS DES FEMMES.***

Les États généraux sur l'analyse et l'action féministes se sont clos en novembre 2013. Une attention particulière devra être portée quant au suivi des nombreuses propositions qui ont été adoptées.

### **CONCLUSION**

Les militantes du comité national et de la coordination de la condition féminine sont au cœur du travail de réflexion et de mobilisation pour la défense de la place des femmes dans le monde du travail, dans nos syndicats et dans la société.

Parce que nous croyons que rien n'est vraiment acquis, nous entendons bien répliquer aux personnes prônant la disparition des comités de condition féminine. Par une réponse ferme et solidaire : vive les comités de la condition féminine pour faire reculer l'injustice et les discriminations vécues par les femmes et les travailleuses! Nous reprenons d'ailleurs cette citation d'une féministe palestinienne, une invitation au maintien de notre engagement :

*«Nous pouvons parler pendant des heures de cette belle chose qui s'appelle liberté et décrire l'horreur de l'esclavage et la discrimination dont souffrent les femmes. Mais cela ne reviendrait qu'à poser le problème, non à le résoudre. Je crois que ce n'est que par le travail, la ténacité et l'honnêteté que nous pourrions atteindre notre but. Cela ne veut pas dire que nous luttons seulement pour notre liberté mais aussi que nous prenons en charge les causes comme la lutte contre la pauvreté, la faim, la maladie, pour la protection de l'environnement, la résolution des conflits et la paix. Nous représentons la moitié du monde et nous avons un pouvoir immense, si nous savons en user, pour protéger de la tyrannie les êtres humains, hommes et femmes, enfants et adultes, intellectuels ou illettrés. Ces causes relèvent de notre responsabilité et nous devons être en mesure de prendre des décisions pour construire un monde meilleur pour les générations à venir et pour nous-mêmes.»*

### **MERCI, MERCI, ET ENCORE MERCI!!!**

J'aimerais souligner l'engagement, les efforts remarquables et la passion avec lesquelles toutes les femmes militantes CSN se donnent pour que toutes nos sœurs à travers le monde puissent vivre dans la dignité, la sécurité et le respect.

## **LE COMITÉ NATIONAL DE LA CONDITION FÉMININE DE LA CSN**

Nathalie Arguin - Fédération des employées et employés de services publics

Pauline Bélanger - Conseil central du Bas - Saint - Laurent

Marie-France Benoit - conseillère syndicale à la condition féminine du SRT

Denise Boucher - 3e V.P. de la CSN, responsable politique de la condition féminine

Véronique De Sève - conseil central du Montréal métropolitain

Josée Lamoureux - conseillère syndicale à la recherche du SRT (représentant les salariées de la CSN)

Renée Levasseur - conseil central du Cœur-du-Québec

Phyllis O'Dwyer - Fédération de la santé et des services sociaux

Anne Pineau - adjointe au comité exécutif de la CSN

Caroline Senneville - Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec

## **Maintien du taux de cotisation au *Régime de retraite des employés de la SCQ***

Le *Régime de retraite des employés de la SCQ* prévoit que les cotisations annuelles soient versées à parts égales entre les employés et l'employeur. Afin de déterminer ces cotisations, une évaluation actuarielle doit donc être produite chaque année afin d'assurer le financement des régimes de retraite de la SCQ.

À la lumière des résultats de l'évaluation actuarielle en date du 31 décembre 2013, qui ont été présentés au comité de retraite le 28 mai dernier, le comité de retraite confirme le maintien du taux actuel de cotisation de 7,25% des gains admissibles pour l'année 2014.





La Caisse d'économie Le Chaînon-Honoré-Mercier,  
votre **distinction** financière

Définir ses objectifs financiers en respect de ses convictions profondes n'est pas toujours une mince affaire. La Caisse d'économie Le Chaînon-Honoré-Mercier en fait sa devise : « coopérer pour créer l'avenir ».

Bien plus qu'une simple institution financière, nous érigeons les ponts menant à la croissance de votre groupe de travail CSN. Dédiaée à la promotion de pratiques financièrement responsables, notre ambition est de contribuer à l'établissement de partenariats durables, témoins de nos valeurs coopératives communes.

#### **Les valeurs coopératives qui nous unissent**

Coopérative financière impliquée au sein de votre environnement de travail. Lien d'équité, la connaissance de votre milieu professionnel est à la base de notre approche. Conscients de vos besoins, nous constituons des solutions financières à votre image. L'intégrité de notre démarche insiste sur la création de rapports professionnels de qualité. Construire l'avenir est notre motivation.

#### **Des services adaptés à votre réalité**

Exclusivement dévouée à l'accroissement de ses partenaires CSN, la Caisse offre l'ensemble des produits et services financiers Desjardins. Avantage notable, nous sommes présents pour vous sur votre lieu de travail. Union profitable socialement, notre équipe répond à vos attentes à titre de travailleur membre CSN. Notre mandat est simple, veiller à votre intérêt de groupe en particulier !

Passez une agréable saison estivale ! Votre conseillère financière émérite, Mme Lyne Fortin, sera de retour au casino dès le 8 septembre prochain. D'ici-là, n'hésitez pas à nous contacter, notre équipe se fera un devoir de répondre à vos questions en matière de finances personnelles.

**GRAND MONTRÉAL : (514) 598-1931**

**PARTOUT AILLEURS AU QUÉBEC : **LIGNE INFO-D** : 1 866 348-9214**

**[WWW.DESJARDINS.COM/81592182](http://WWW.DESJARDINS.COM/81592182)**

## Chronique Santé Mentale – PRENDRE SOINS DE NOTRE SANTÉ MENTALE ET PHYSIQUE

### NOTRE RÉSEAU D'ENTRAIDE, 514-302-2036 C'EST QUOI?

C'est un collectif regroupant des personnes préoccupées par la qualité de vie au travail et le développement de l'entraide et de la solidarité dans notre milieu de travail.

### DIX BONNES RAISONS POURQUOI NOUS AVONS MIS EN PLACE UN RÉSEAU D'ENTRAIDE DANS NOTRE MILIEU DE TRAVAIL :

- Poser des gestes de solidarité envers celles et ceux qui vivent des difficultés;
- Établir des liens avec d'autres personnes préoccupées par l'entraide;
- Faire la promotion de la santé mentale;
- Discuter des problèmes psychosociaux présents dans le milieu de travail;
- Contribuer à la vie syndicale;
- Alimenter la réflexion du comité de santé-sécurité;
- Faire appel aux ressources externes en cas de besoin;
- Rendre le milieu de travail plus humain;
- Favoriser les relations harmonieuses;
- Apporter un complément au Programme d'aide aux employées et employés (PAE).

### LES CARACTÉRISTIQUES DE L'ENTRAIDE

- volontaire, ponctuelle et sans contrainte
- Relation d'égal à égal
- Respect et confidentialité

### LES RESSOURCES

- Violence conjugale : 1 800 363-9010
- Ligne parents : 1 800 361-5085
- Prévention suicide : 1 866 APPELLE
- Centre de crise : 1 800 277-3553
- Drogue - aide et référence : 1 800 265-2626
- Jeu aide et référence : 1 800 461-0141, 1 866 767-5389
- Gai écoute Montréal : 514 866-0103
- Info-santé : 811

L'été est arrivé. Pour la majorité d'entre nous cette période est remplie de détente et de plaisirs avec ceux qu'on aime. Malheureusement ce n'est pas le cas pour tous. L'équipe d'entraide aimerait vous souhaiter un BON ÉTÉ à tous et que ça se passe dans la joie, paix, respect et amour. On espère vous voir en grand nombre au BBQ SYNDICAL annuel le 15 juillet. N'oubliez pas que le réseau d'entraide sera disponible si vous avez besoin de nous.

Carmelina Santoro v.p. Condition féminine, unité générale, CSN



## Bilan de la restauration

Bonjour à vous tous.

Lors des 4 dernières années la restauration est l'unité du casino qui a été le plus lourdement touchée par la construction et autres changements. Nous avons été assez patients et pas mal généreux d'attendre jusqu'à la fin des travaux sans trop critiquer en espérant que nous allions améliorer notre sort. Malgré cette attente et toutes les promesses qu'ils nous ont faites, ils n'ont pas atteint les objectifs et c'est encore nous qui en payons le prix. D'autres coupures et la fermeture complète du département des bars à jus, voilà la solution facile pour l'entreprise pour essayer d'économiser. Est-ce une saine gestion ou devons-nous payer encore le prix de l'incompétence de ces décideurs de Loto-Québec ? L'avenir nous le dira, sauf que jusqu'à présent j'ai été trop souvent déçu et j'ai de la misère comme plusieurs de mes confrères et consœurs à être encore positif. Malgré vents et marées nous devons nous tenir debout et nous serrer les coudes. D'ailleurs, j'en profite pour vous remercier de votre support, en n'étant pas allé en très grande majorité aux rencontres du DG. Bravo à vous tous, c'est dans ces petits gestes de solidarité que nous allons faire passer notre message.

### Les mises à pied

Depuis environ février nous avons commencé et nous sommes toujours en processus de mises à pied et de déplacements. On nous avait annoncé environ 35 mises à pied et la fermeture des bars à jus. Comme conséquence, ça touche plus d'une centaine de personnes et plusieurs sont inquiets et vivent une angoisse infernale. Malheureusement ce processus est long et pénible. On pense qu'il se terminera vers la mi ou fin juillet et de plus ça va modifier les vacances pour plusieurs. De quoi nous faire rager davantage et nous enlever le peu de positif qu'il nous reste.

### Plusieurs rencontres

Nous rencontrons souvent l'employeur afin d'améliorer le sort des gens. Heureusement, il y a une grande ouverture au dialogue entre le 6e étage et nous, ce qui me rassure quand même un peu. Nous ne pouvons pas tout régler les inconvénients mais disons que nous essayons de trouver des solutions qui plaisent aux deux parties. Nous avons réussi à obtenir une prime de départ pour les 55 ans et plus, ce qui touche jusqu'à maintenant environ 14 personnes. Nous essayons de trouver des solutions pour pallier au manque d'employés dans certains départements pour la période d'été et plusieurs discussions sont toujours sur la table.

## Bilan de la restauration...suite

### L'avenir

Que dire de l'avenir ! Seul l'avenir nous le dira. Entre temps nous n'aurons pas vraiment d'autre alternative que de travailler tous ensemble pour la réussite du casino. Je sais que ça va être très pénible pour plusieurs d'entre nous de regagner leur confiance et de nous remotiver au travail. Par contre, j'ai confiance en vous et que vous allez réussir, car vous n'êtes pas seulement la crème de la crème, mais de vrais professionnels... et qui d'autre que vous peut corriger certaines erreurs que **commet** le 500 Sherbrooke Est? Qui d'autre que vous est vraiment à l'écoute de nos clients? Ils peuvent prendre toutes les décisions qu'ils veulent, mais personne ne connaît aussi bien que vous la clientèle. Un jour, j'espère qu'ils le remarqueront et admettront que les meilleurs et les plus importants au casino, c'est vous.

Par contre, ça me désole de voir le nombre et la qualité de leur main d'œuvre partir pour ailleurs. Certains étaient avec nous depuis l'ouverture, d'autres depuis plus de 15 ans et sans compter le nombre de nos TPHV et occasionnels qui nous quittent. Nous ne perdons pas seulement des confrères et consœurs de travail mais aussi des amis et amies. À vous qui prenez un nouveau départ nous espérons garder toujours un contact avec vous et merci pour tous.

### Un été chaud

Nous allons sûrement avoir un agenda très chargé cet été, mais nous sommes prêts à travailler et à trouver de meilleures conditions possibles. Je sais que plusieurs vont partir bientôt pour les vacances alors j'en profite pour vous souhaiter bonnes vacances à vous tous et Bonne St-Jean et Bonne fête du Canada.

Je tiens aussi à **remercier** l'exécutif du **syndicat des croupiers –ères** ainsi que leurs membres de leurs actions eux-aussi, alors qu'ils ont boycotté les rencontres du DG. Je vous dis courage et ne lâchez pas votre négociation. Je sais que c'est un travail colossal qui vous attend, mais tenez bon, je suis entièrement solidaire avec vous. **SO-SO-SO-SOLIDARITÉ MES AMIS-ES** et encore une fois merci.

Une pensée pour Diane St-Pierre. On t'envoie plein d'ondes positives pour que ta guérison se fasse rapidement. On t'aime! Plein de bécots.

Une pensée spéciale aussi pour notre ami Stéphan... J'offre en mon nom personnel ainsi que celui des employées du Casino de Montréal mes sympathies à la famille de notre ancien collègue de la cuisine Stéphan Narbot, qui est décédé le ou vers le 12 juin après une bataille contre le cancer. Salut Stéphan...

JOSE OLIVEIRA

PRÉSIDENT SESCQ-RESTO-CSN



## Le syndicalisme à la manière CSN, j'y crois.

C'est sous ce thème que s'est déroulé le 64<sup>e</sup> congrès de la CSN (Confédération des Syndicats nationaux), où nous étions 2848 militantes et militants à discuter et à débattre de différents enjeux liés au monde au travail et au syndicalisme. Pour ce faire, les propositions (c'est-à-dire les mandats pour les trois prochaines années) sur lesquelles nous étions invités à voter étaient divisées en deux grands blocs, soit celui du travail et de l'emploi et celui du syndicalisme et du rapport de force. Je reproduis ici une partie du Rapport du comité exécutif, précisément le texte de la première proposition. Les autres propositions (moins longues, je vous rassure!) suivront dans les futurs Pamphlétaire.

Jimmy Ducharme - secrétaire général de l'U.G.

### THÈME 1 TRAVAIL ET EMPLOI

#### PROPOSITION 1

#### SÉCURISER LE REVENU TOUT AU LONG DE LA VIE

L'accès à un emploi de qualité demeure la meilleure garantie d'une sécurité du revenu tout au long de la vie. Or, cet accès est loin d'être assuré. Des milliers de personnes sont toujours à la recherche d'un emploi et dans plusieurs régions du Québec les taux de chômage sont élevés.

Pour celles et ceux qui ont un travail, la qualité n'est pas toujours au rendez-vous. Salaire qui stagne, peu ou pas d'avantages sociaux, difficulté à concilier la famille et le travail, horaire instable, accès limité à la formation et insécurité sont autant de manifestations d'une qualité qui laisse à désirer.

À l'heure actuelle, près de quatre emplois sur dix sont atypiques (38 %), c'est-à-dire à temps partiel, temporaire, autonome ou obtenu par l'entremise d'une agence de placement. Rien ne laisse présager un renversement de tendance, au contraire. Au cours de la dernière décennie, l'emploi temporaire et l'emploi à temps partiel ont progressé plus rapidement que les emplois permanents ou à temps plein. Si la part du travail autonome est relativement stable, autour de 13 %, les agences de placement de personnel sont en pleine expansion.

La précarisation de l'emploi n'est pas le fruit du hasard. Elle résulte des stratégies des entreprises et des gouvernements pour réduire les coûts salariaux et flexibiliser le marché du travail. Au nom du soutien de la compétitivité réclamée par le patronat, le gouvernement se fait complice de l'exclusion de milliers de travailleuses et de travailleurs du champ d'application du droit du travail et de la protection sociale. De plus, il favorise la prolifération d'emplois de faible qualité et la montée des inégalités sur le marché du travail.

**La réalité de l'emploi atypique est variée. L'emploi temporaire touche autant les hommes que les femmes, le travail autonome est surtout le fait des hommes (62 %), alors que l'emploi à temps partiel est celui des femmes (65 %) et des jeunes de 15 à 24 ans (38 %). Les femmes sont plus nombreuses dans les emplois précaires. Elles occupent 57 % des emplois payés au salaire minimum.**

## Le syndicalisme à la manière CSN, j'y crois....suite 2

### ÉLARGIR L'ACCÈS AUX LOIS DU TRAVAIL ET À LA PROTECTION SOCIALE

Depuis plusieurs années maintenant, la progression des emplois atypiques représente un réel défi pour le mouvement syndical. En plus d'exercer une pression à la baisse sur les conditions de travail, elle permet aux partisans de la droite de construire de fausses oppositions en associant les meilleures conditions de travail des salarié-es syndiqués à des « privilèges » inaccessibles à ceux qui ne le sont pas. Comme si les conditions de travail négociées des syndiqué-es étaient déraisonnables et obtenues au détriment de celles des non-syndiqué-es.

Cela dit, les personnes qui vivent des situations de précarité et de vulnérabilité en emploi ont souvent le sentiment d'être délaissées par les organisations syndicales. Il faut s'en préoccuper, élargir nos actions pour les rejoindre et améliorer leurs conditions de vie et de travail.

Notre réponse doit évidemment passer par la syndicalisation et la négociation (nous en traiterons d'ailleurs dans une série de propositions). Mais elle doit aussi résider dans une offensive sur le front législatif. Sans un renforcement des lois du travail, les fractures et les iniquités dans le monde du travail s'amplifieront.

Les changements à revendiquer sont bien connus : élargissement de la définition de salarié dans l'ensemble des lois du travail afin de mieux couvrir les travailleuses et les travailleurs autonomes dépendants économiquement<sup>1</sup> ; interdiction des disparités de traitement ; renforcement de la réglementation des agences de placement de personnel pour assurer une plus grande protection aux travailleuses et aux travailleurs ; meilleur encadrement des conditions de travail des travailleuses domestiques ; amélioration du droit à la représentation collective et à la négociation ; accès à la protection sociale, peu importe le statut d'emploi, etc.

Depuis trop longtemps maintenant, les personnes occupant les emplois atypiques supportent indûment les coûts de la flexibilité recherchée par les entreprises. Au cours du prochain mandat, nous devons accentuer nos efforts pour obtenir un élargissement de la couverture du droit du travail et de la protection sociale à l'ensemble des travailleuses et des travailleurs, peu importe leur statut.

**En 2003, un comité d'experts présidé par M. Jean Bernier a remis un rapport sur les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle. Onze ans après sa parution, la grande majorité des recommandations de ce rapport demeurent d'actualité, comme :**

- l'harmonisation de la définition de salarié dans toutes les lois du travail pour inclure et protéger les faux autonomes (dépendants économiquement), incluant la reconnaissance du statut de salarié au sens du Code du travail ;**
- l'accès à une meilleure protection sociale, notamment en matière de santé et de sécurité au travail pour les travailleuses et les travailleurs atypiques ;**
- l'interdiction légale de la discrimination sur la base des statuts d'emploi ;**
- le contrôle des agences de placement de personnel et l'accès à la syndicalisation pour ces travailleurs ;**
- le renforcement du pouvoir de négociation pour les travailleurs autonomes qui souhaitent s'organiser.**

## Le syndicalisme à la manière CSN, j'y crois....suite 3

### MODERNISER LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL : UN INCONTOURNABLE

Pour combattre la précarité en emploi et réduire les inégalités sur le marché du travail, une modernisation de la Loi sur les normes du travail (LNT) s'impose. La dernière révision, bien incomplète, date de 2002.

Plusieurs aspects de cette loi méritent d'être renforcés. Le premier vise l'interdiction des disparités de traitement. Ces dernières années, la CSN a fait de cette question une priorité. Les syndicats ont été interpellés pour faire de la lutte aux discriminations en fonction du statut d'emploi un enjeu de négociation. Ce travail doit se poursuivre. Dans les conventions collectives, la présence de dispositions différentes selon le type de statut mine la solidarité et accentue la méfiance à l'égard des syndicats, notamment de la part des jeunes. À long terme, elle ne fait que des perdants.

Nous sommes toutefois convaincus que la négociation ne peut faire tout le travail. La LNT doit être plus contraignante à cet égard. Elle doit aussi inclure une interdiction des clauses « orphelin » dans le cas des régimes de retraite et des assurances collectives.

Un autre aspect de la LNT qui gagnerait à être révisé touche les mesures ayant des incidences sur la conciliation famille-travail ; pensons à la durée des vacances, aux congés pour obligations familiales ou aux horaires de travail. Malgré les discours, les milieux de travail sont encore très mal adaptés aux besoins des familles. Les femmes en font quotidiennement l'expérience. Les jeunes aussi ont des attentes à cet égard. Il est temps que le gouvernement cesse de miser sur la seule flexibilité qui convient aux employeurs, en oubliant les besoins des salarié-es.

### DANS L'INTÉRÊT DE TOUS

La modernisation de la LNT permettrait d'améliorer la qualité de vie d'une forte proportion de salarié-es non syndiqués, mais aussi celle de nombreux syndiqué-es dont les conventions collectives contiennent des dispositions qui s'éloignent peu ou pas du tout des obligations légales. Pensons aux impacts qu'auraient la bonification des vacances, le paiement des congés pour obligations familiales ou le droit de refuser des heures supplémentaires de travail. Sans compter les effets d'une interdiction des disparités de traitement sur la base des statuts d'emploi.

Cette réforme, nous ne l'obtiendrons pas seuls. Nous proposons de mettre en place une coalition large, regroupant l'ensemble des organisations syndicales québécoises et nos allié-es du mouvement des femmes et des groupes de défense des non-syndiqués, et d'adopter un plan d'action et une stratégie bien définie.

Ensemble, nous pourrions convenir de revendications communes et, surtout, faire les pressions et les actions nécessaires pour obtenir une réforme de cette loi qui influence les conditions de travail de l'ensemble de la main-d'œuvre québécoise.

## Le syndicalisme à la manière CSN, j'y crois....suite 4

### REPENSER LA PROTECTION POUR AMÉLIORER LA SÉCURITÉ DU REVENU DE TOUS

Les transformations de l'emploi n'ont pas que des incidences sur les conditions de travail, elles ont aussi des répercussions sur la sécurité économique des personnes. Celles et ceux dont le lien d'emploi est fragilisé et qui, par choix ou par obligation, vivront plusieurs changements d'employeurs au cours de leur vie active sont particulièrement vulnérables. Or, loin d'assurer une réelle protection, nos programmes de sécurité du revenu sont mal adaptés à ces nouvelles réalités. Pire encore, sous prétexte de favoriser la croissance de l'emploi, ils ont subi, au cours des années, des modifications qui ont amplifié l'insécurité.

À l'heure actuelle, 60 % des chômeurs n'ont pas droit au programme d'assurance-emploi. Les femmes occupant des emplois à temps partiel sont particulièrement pénalisées, alors que les travailleuses et les travailleurs autonomes en sont carrément exclus. Loin d'atténuer ces exclusions, la dernière réforme du gouvernement Harper va les amplifier.

La protection du revenu à la retraite est tout aussi inadéquate ; 60 % des travailleuses et travailleurs n'ont pas de régimes complémentaires et cette proportion grimpe à 75 % dans le secteur privé.

La formation en cours d'emploi est peu accessible pour les salarié-es précaires, alors qu'ils devraient être les premiers à en bénéficier pour améliorer leur situation sur le marché du travail.

Par ailleurs, avec l'érosion des programmes de protection sociale, la sécurité financière au cours de la vie active repose de plus en plus sur les épaules des travailleuses et des travailleurs. On le sait, en cette ère néolibérale, la tendance est de dégager les employeurs et les gouvernements de leurs responsabilités et d'accroître celle des individus. La CSN a toujours dénoncé cette idéologie qui nourrit les inégalités. La sécurité du revenu tout au long de la vie doit être une responsabilité collective et partagée.

Au cours des années, nous avons abordé plusieurs enjeux qui ont des effets sur la sécurisation des revenus, mais souvent un dossier à la fois. Nous proposons une réflexion sur l'ensemble des mesures et des programmes de protection sociale afin de dégager une vision intégrée et adaptée aux nouvelles réalités du monde du travail en portant une attention particulière aux besoins des personnes en état de vulnérabilité.

1. La notion de dépendance économique pour les travailleuses et les travailleurs autonomes fait référence à une dépendance économique envers un donneur d'ouvrage. Souvent les travailleurs ne peuvent même pas offrir leur service à quelqu'un d'autre.



## Info cc 2012-17

En décembre dernier, je commençais une chronique basée, entre autres, sur les nouveautés de notre convention collective actuelle et ayant pour but de vous la faire découvrir de plus près. Avec les premier mois de 2014 où les dossiers se sont bousculés, j'ai pris une pause afin de concentrer mes énergies avec l'exécutif sur les multiples dossiers chauds et la bonne marche de notre syndicat. Chose promise, chose due! Alors voici donc le 2e article de cette chronique «info cc 2012-17»! Comme toujours, avoir une convention à portée de main en lisant cet article est un atout!

L'été frappe à nos portes et qui dit été, dit vacances pour plusieurs... Je vais donc vous parler des nouvelles spécificités de notre convention concernant les quotas de vacances et de fériés. Ces quotas sont déterminés à chaque début d'année, en se basant sur la liste d'ancienneté du 1er décembre. Pour savoir quel sont les quotas, il faut d'abord identifier dans quelle portion de l'année nous regardons. D'un côté, il y a la période estivale, les deux semaines de relâche scolaire et les deux semaines des fêtes. De l'autre, il y a tout le reste de l'année. Du côté de la première, incluant l'été, les quotas sont les mêmes que par le passé, soit 16% des réguliers et 7% des occasionnels/TPHV pour les vacances et 2% de tous les employés pour les fériés. Fait important dans cette période, c'est que les fériés peuvent être jumelés aux vacances, c'est-à-dire que s'il y reste de la place dans les quotas de vacances, les fériés seront accordés à même ces quotas aussitôt que la date limite pour prendre des vacances sera passée.

Pour le reste de l'année, les quotas ne sont pas jumelés (pour la majorité des emplois) et c'est l'une des raisons principales des nouveaux quotas couvrant cette période. Les vacances sont maintenant de 13% des salariés réguliers et 7% des occasionnels/TPHV, alors que les fériés sont à 5% de tous les salariés. Évidemment, je vous épargne les spécificités de chaque secteur et je vous invite à consulter vos délégués si vous avez des questions sur le sujet (quelques exemples spécifiques : quotas calculés par quart de travail dans certains secteurs, possibilité d'obtenir un férié confirmé à même le quota de vacances dès le choix de fériés annuel pour d'autres, quotas jumelés à l'année dans les petits secteurs, etc.).

Pour vous permettre de tester votre propre compréhension, je vous laisse sur un mini quiz concernant des particularités auxquelles je n'ai pas complètement répondu dans ce texte... Bonne chance! (réponses à la fin du texte)

- 1- Combien de semaines compte la période estivale 2014?
- 2- Pendant combien de semaines les quotas ne sont pas jumelés?
- 3- Dans un secteur, le calcul des quotas dans la période estivale donne 4,16 personnes en vacance et 0,52 en fériés. Combien peuvent partir en fériés en même temps dans la même semaine?

En espérant que ces informations vous soient utiles!

Avant de vous laisser, je tiens à vous inviter, si vous avez des questionnements sur certains articles de la convention, à nous les soumettre. En plus de répondre à vos questions, je tenterai de vulgariser notre interprétation dans un prochain volet de cette chronique pour le bénéfice de tous.

Bon été!

Steve Gauthier, VP général, U.G.



1-14 2- 52-14-2-2=34 3- 5+1=6

Le 12 juin dernier paraissait dans le Devoir un article fort intéressant sur le harcèlement psychologique en milieu de travail. Nous le reproduisons ci-dessous. Bonne lecture! - Jimmy Ducharme

## **Tout ce qui est méchant n'est pas harcèlement psychologique**

Il y a maintenant dix ans que les dispositions concernant le harcèlement psychologique ont été intégrées à la Loi sur les normes du travail du Québec. Le législateur cherchait alors à réglementer les milieux de travail afin de les rendre plus sains, moins susceptibles de nuire à la santé psychologique et conformes au droit à la dignité de chaque travailleur. Une décennie plus tard, l'heure est aux bilans, aux évaluations. Cependant, force est de reconnaître, quelques milliers de plaintes plus tard, qu'il semble y avoir bien moins de loups que de cris.

Dans les faits, seulement une infime partie de ces plaintes s'est avérée, en fin de parcours, comme pouvant être juridiquement associée à une situation de harcèlement psychologique. Plusieurs désigneront comme coupables les dédales administratifs qui amènent un nombre significatif de plaignants à abandonner leur recours en cours de route ; et cela est probablement vrai. D'autres analyseront la situation comme étant la résultante d'une incompréhension profonde du phénomène de harcèlement, amenant certains à s'en dire victimes alors qu'il n'en est rien ; ceux-là ont possiblement autant raison. Du reste, plusieurs de ces présumés cas de harcèlement auront permis de nous rappeler que la relation d'emploi en est une d'aliénation et de subordination partielle de notre liberté de choisir et d'agir. Et qu'à cet égard, l'exercice légitime des droits de gestion peut en certaines occasions agacer, importuner ou frustrer certains sans toutefois pouvoir conclure à une quelconque forme de harcèlement.

### **Long processus pernicieux**

Force est d'admettre que le phénomène de harcèlement psychologique au travail est pluriel puisqu'il s'actualise à partir d'une diversité de comportements, de paroles ou de gestes vexatoires qui portent atteinte à l'intégrité de la personne qui en est victime. La situation de harcèlement émerge donc, sauf exception, d'un long processus pernicieux où divers moyens, plus ou moins subtils, sont utilisés afin de miner la crédibilité, de ridiculiser ou tout simplement de nuire au travailleur ciblé. Le harcèlement psychologique est ainsi une réalité composite où il importe de distinguer une situation de harcèlement de strictes actions harcelantes ; la première étant la résultante d'une systématisation des secondes.

La loi est claire, lorsqu'il survient, le harcèlement doit cesser. Mais qu'advient-il lorsque la situation n'est pas du harcèlement ? Qu'advient-il alors dans la majorité des cas ? Dans les faits, lorsqu'une enquête ne permet pas de conclure à la présence d'une situation de harcèlement, c'est le néant.

Il serait aisé de blâmer les employeurs pour leur inaction dans certaines situations. Effectivement, davantage pourrait être fait afin de gérer les épisodes conflictuels qui apparaissent ponctuellement au travail. Puisque le harcèlement n'apparaît jamais dans un désert relationnel, des interventions ciblées lors de divergences, différends ou autres imbroglios relationnels demeurent un mode de prévention primaire. Encore faut-il être en mesure de distinguer un réel contexte de harcèlement des simples et normales doléances de l'un et de l'autre. Cependant, par-delà la simple gestion des conflits et des tensions, il appert que les leviers préventifs du harcèlement demeurent obscurs et peu conviviaux lorsqu'on cherche à immuniser l'organisation contre cette tare relationnelle.



En effet, les connaissances actuelles nous donnent que peu d'informations sur les causes du harcèlement. Les harceleurs potentiels sont énigmatiques, les futures victimes anonymes. Les recherches des 20 dernières années nous amènent à considérer que les uns et les autres sont a priori largement fantomatiques. Nous sommes bien loin de l'archétype — le « pervers narcissique » — et de l'essor de la « victimologie » qui ont balisé les premières tentatives de la compréhension du phénomène. De fait, bien que cela puisse choquer nos principes, nous pourrions tous devenir harceleurs, nous pourrions tous en être victimes.

D'ailleurs, on peut croire que le législateur avait bien compris cette réalité en contextualisant la dynamique du harcèlement, en prévoyant les devoirs et les responsabilités de l'employeur eu égard à l'assurance d'un milieu de travail sain plutôt qu'en mettant l'accent sur la simple responsabilité des individus. Dans cette perspective, les espoirs des chercheurs se tournent maintenant sur l'identification des terreaux prédisposant au harcèlement. Quelles sont les caractéristiques organisationnelles favorisant l'apparition de cette entorse relationnelle ? Certains facteurs de risque émergent, mais il est encore tôt pour brosser un portrait des paramètres de l'organisation envenimant presque à coup sûr les dynamiques relationnelles. La recherche demeure encore silencieuse à ce chapitre.

### Prévention

Afin de prévenir le harcèlement, il serait souhaitable d'apporter une diligente attention à l'un de ses germes : l'incivilité. Les propos désobligeants, les sarcasmes, les impolites, les mesquineries ou encore les remarques blessantes sont aux nombres des manifestations pouvant être regroupées sous le vocable d'incivilités ; manifestations communes aux organisations, car selon les études, entre 50 % et 70 % des employées disent en avoir été la cible.

Bien qu'elle puisse en bout de course dégénérer en harcèlement, l'incivilité au travail sera la plupart du temps bénigne, tout en pouvant néanmoins se révéler vexatoire. Cependant, même si elle demeure occasionnelle, l'incivilité réussira tout de même à miner sérieusement le climat de travail. De plus, sans encadrement, elle possède la propriété de nourrir momentanément l'hostilité chez les plus placides, créant à brève échéance une spirale de conflictualité dans le milieu de travail.

Il importe donc de recentrer la lutte contre le harcèlement psychologique au travail sur ses déterminants élémentaires, particulièrement par le renforcement des normes sociales professionnelles et la promotion du civisme au travail. Les employeurs ne peuvent plus considérer l'incivilité interpersonnelle comme étant associée à la sphère privée lorsque cette dernière est mise en scène au travail.

Qu'on se le dise, il n'y aura jamais d'organisation sans conflit. Cependant, l'organisation sans harcèlement, au sens de la loi, n'est pas une utopie. Les dispositions législatives concernant le harcèlement psychologique ont permis sans conteste de faire un grand pas vers l'éradication de ces comportements au travail. Espérons maintenant que les acteurs organisationnels feront le nécessaire pour contrer à sa source toutes manifestations de harcèlement. Puisqu'après tout, il n'est pas faux de considérer que l'efficacité d'une loi est souvent inversement proportionnelle à son utilisation...

12 juin 2014 | Éric Gosselin Jean-François Tremblay - *Professeurs, GRH et relations du travail, Département de relations industrielles, Université du Québec en Outaouais*



Tu fais partie de l'Unité générale, tu as trente ans et moins, avec peu ou pas d'expérience syndicale? Tu as envie de t'initier aux pratiques syndicales, à l'histoire et aux structures de la CSN, aux enjeux du syndicalisme? L'actualité politique, les mouvements de solidarité, les luttes pour une société plus juste et plus égalitaire t'interpellent? L'école de la relève syndicale est faite pour toi! En effet, la CSN offre une session de trois jours au mois d'août, à la Petite Auberge (Centre de Villégiature Jouvence), où se mêlent formation (élaborée par le comité national des jeunes), échanges passionnants, activités en plein air et belles rencontres! Les places sont limitées, alors si tu es intéressé à en savoir plus, n'hésite pas à passer au local, à téléphoner au 514-395-2299 ou à nous rencontrer directement au BBQ! - Jimmy Ducharme

## QUESTIONS FRÉQUEMMENT POSÉES...

### **Je n'ai pas terminé ma probation. Suis-je syndiqué? Suis-je membre?**

La réponse est oui! Chaque personne occupant un emploi syndiqué l'est automatiquement. Lors de ta première journée, l'employeur t'a d'ailleurs remis ton contrat de travail : la convention collective. Tes conditions de travail y sont décrites. Si certains articles ne semblent pas clairs, ne te gênes pas pour poser des questions.

Il y a toutefois une différence entre être syndiqué et être membre d'un syndicat. L'employé syndiqué bénéficie des conditions de travail négociées avec l'employeur, qui sont présentes dans la convention collective. Le membre, quant à lui, peut en plus prendre part aux discussions, débats et décisions démocratiques prises en assemblée générale. Pour devenir membre, rien de plus simple, il suffit de remplir une carte de membre et de la remettre à ton délégué. Il n'y a aucun frais d'adhésion, puisque des cotisations syndicales sont déjà déduites sur ta paie. Tu n'as pas besoin d'avoir terminé ta probation pour être membre.

Nous te suggérons fortement de devenir membre pour te permettre de faire entendre ta voix et avoir un syndicat qui te ressemble. Tu as le droit de parole et le droit de vote, même si tu es arrivé récemment. La meilleure fa-

çon de faire connaître tes besoins et tes préoccupations est de participer aux assemblées générales. Il y a aussi les activités organisées par le syndicat qui sont d'excellents moments pour discuter de tes préoccupations et de moyens d'action.

En passant, tant que ta probation ne sera pas terminée, tu ne pourras déposer de grief qu'en cas de discrimination (sur la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap).

[Suite à la page 19](#)



**Peut-on modifier mon quart de travail en tout temps?**

Si tu es occasionnel ou tphy, l'employeur peut modifier ton quart de travail en tout temps AVANT son début. Pour le salarié régulier à temps partiel ou complet, l'employeur doit le modifier au moins 12 heures avant sa mise en vigueur pour la semaine, i.e. avant midi le dimanche précédant la dite semaine (voir article 12.4 de la convention collective). Toutefois, l'employeur peut changer ton assignation selon ses besoins opérationnels du moment.

Il est important de mentionner que l'employeur ne peut pas, en cours de quart de travail, te forcer à rester plus longtemps si tu n'es pas en temps supplémentaire (pour ta journée ou pour ta semaine). Il peut te le demander, mais tu as le droit de dire non. Il pourra par la suite combler ses besoins en offrant du temps supplémentaire selon les procédures établies. MAIS PRUDENCE : si jamais le gestionnaire ne semble pas bien au courant du fonctionnement, mieux vaut consulter un délégué et obéir à la loi non écrite du « obey now, grieve later » pour ne pas se retrouver avec les problématiques d'un refus de travail. C'est cependant très IMPORTANT de discuter de la situation avec un délégué pour que des mesures adéquates soient prises pour éviter que cela se reproduise.

**À combien de pauses ai-je droit pendant mon quart de travail? Sont-elles rémunérées?**

Il existe 2 types de pauses, soient la période de repos (pause de 15 minutes) qui est rémunérée et le repas (30 ou 45 minutes selon le département) qui ne l'est pas. Le nombre de pauses dépend du nombre d'heures que tu travailleras.

Pour un quart de 6h00 ou moins, tu auras droit à une période de repos. Pour un quart de plus de 6h00 jusqu'à 10h00, tu auras droit à 2 périodes de repos. Si tu travailles 10h00 ou plus, tu en auras 3.

D'autre part, si tu travailles plus de 5h00, tu auras droit à une pause repas de 30 minutes.

(art. 12.5 et art. 12.6, convention collective; art. 79, LNT)

**Une cagnotte, c'est quoi et ça fonctionne comment? À combien de vacances ai-je droit?**

C'est un montant correspondant à 8% de ton salaire régulier de l'année passée (1er avril au 31 mars) qui est gardé en réserve et où le ¼ te sera versé à chacune de tes 4 semaines de vacances. Pour avoir droit à 4 semaines de vacances, tu devras avoir travaillé au moins 1 an continu au 31 mars. De plus, si jamais tu as une semaine où tu travailles peu d'heures, tu as l'opportunité de demander un 2% pour la semaine en question. Un formulaire est disponible dans ton secteur. Il faut toutefois se rappeler que si tu te prévaux de ça, tu auras une semaine de vacances sans salaire, car l'employeur te l'aura déjà payée.

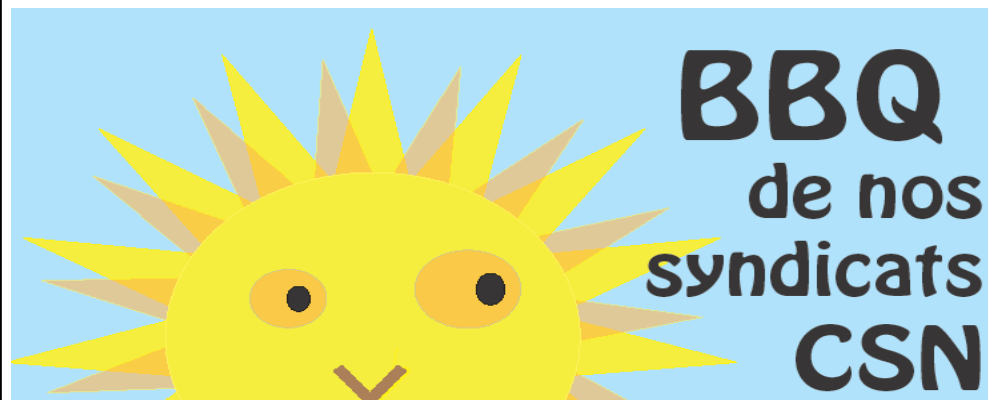
Si tu as moins d'un an de service continu, tu auras droit à 1 journée de vacances par mois de service continu et tu n'auras pas de cagnotte. Tu recevras plutôt ta paie de vacances en une seule fois et ce sera de ta responsabilité de la gérer, car lorsque tu prendras tes journées de vacances tu ne seras pas payé individuellement pour ces journées.

Si jamais tu as un solde de vacances non prises, il te sera versé au plus tard sur la première paie du mois de juin.

(article 16.3 de la convention collective)

Annie Deschênes  
VP Vie syndicale et mobilisation, U.G.

# BBQ 2014



**Mardi 15 juillet 2014  
de 13h00 à 20h00 +  
à la zone d'événements de la Plage  
du Parc Jean Drapeau  
(face aux garages du Grand Prix)**

**Hot Dog - Hamburgers - Croustilles  
Rafratchissements (servis sur place)**

**Animation - DJ - Volleyball  
Jeux pour enfants**

**Accès gratuit à la plage**  
Rendez-vous familial et amical  
Billet 5\$ pour les 12 ans et plus  
**Beau temps - mauvais temps  
(sous le chapiteau en cas de pluie)**

**Questions : Annie Deschênes 514-395-2299**

Rappel amical:

dû à la réglementation en vigueur, il ne se pas possible d'apporter votre propre alcool sur place

## **SEESCQ – CSN**

**1 avenue du Casino  
bureau QRCA3  
Montréal, Québec  
H3C 4W7**

Téléphone Resto:  
(514) 395-0214  
sescq.resto@videotron.ca

Téléphone Unité Générale:  
(514) 395-2299  
sescq.unitegenerale@  
videotron.ca

Téléphone Sécurité  
(514) 602-6485 (nouveau)

Télécopie : (514) 395-2248

Réseau d'Entraide  
(514) 302-2036

**Notre site  
Internet  
[www.sescq.qc.ca](http://www.sescq.qc.ca)**

**Bonne St-Jean!**

