

***INFORMATIONS CONCERNANT LA RÉVISION DE LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL***

***Chers membres,***

***Comme plusieurs d’entre vous le savez déjà, la Loi sur les normes du travail a récemment fait l’objet d’une importante révision. Plusieurs modifications sont entrées en vigueur dès l’adoption de la Loi, le 12 juin 2018. Par ailleurs, une autre séquence de modifications est entrée en vigueur le 1er janvier 2019.***

***Si vous désirez plus d’informations quant à ces changements, nous vous invitons à visiter le lien suivant ou à interpeller vos représentants syndicaux :***

***http://www.cnesst.gouv.qc.ca/salle-de-presse/campagnes/normes/Pages/campagnenormes.aspx***

***Par ailleurs, nous avons eu des rencontres et discussions avec l’employeur concernant l’impact de ces nouvelles dispositions sur nos conditions de travail et conventions collectives. Il ressort de nos discussions que nous avons des interprétations différentes sur deux éléments principaux.***

***Premièrement, l’employeur prétend que l’ajout de deux congés rémunérés pour obligations familiales ou maladie aux normes du travail (auparavant, il n’y avait que 10 congés sans solde pour obligations familiales et aucun congé de maladie) n’a aucune incidence sur nos conditions de travail, puisque nous sommes déjà au-delà de la Loi en ce qui a trait à ces bénéfices.***

***Sur ce sujet, nous avons demandé un avis juridique complet au Service juridique de la CSN afin de bien s’orienter avec les nouvelles dispositions. Nous vous tiendrons évidemment informés lorsque nous aurons plus de renseignements sur le sujet.***

***Toutefois, si entretemps vous avez des litiges ou questionnements avec l’employeur concernant l’utilisation de vos congés de maladie ou pour obligations familiales, nous vous demandons de nous en faire part, afin que nous puissions recenser les situations et agir, si nécessaire.***

***Deuxièmement, la Loi prévoit désormais qu’un salarié peut refuser de travailler lorsqu’il n’a pas été informé au moins cinq jours à l’avance qu’il serait requis de travailler, sauf lorsque la nature de ses fonctions exige qu’il demeure en disponibilité, (…).***

***Selon notre interprétation, la SCQ est soumise à cette norme et ainsi, si un salarié n’a pas eu son horaire cinq jours à l’avance, donc ne savait pas qu’il était requis au travail telle journée, il peut refuser et ce, sans aucune conséquence/sanction de la part de l’employeur. L’interprétation de l’employeur va plutôt dans le sens que cette norme ne s’applique pas à eux, vu la nature des fonctions des travailleuses et travailleurs des casinos.***

***Des discussions entre les parties se poursuivront afin de dénouer cette impasse. D’ici là, nous vous demandons de nous aviser, si vous subissez une sanction parce que vous avez refusé un quart de travail, sans avoir été requis au travail au moins cinq jours à l’avance.***

***Vos représentants syndicaux CSN***