

FC VOX POPULI

Votre journal syndical



Mot du président

PAR FRÉDÉRIC GERVAIS

Dans
CE
NUMÉRO



Délégué - communications

Santé sécurité

Projet de loi 178

Gestion de griefs

51iem Congres FC

Assurance - Le calcul de votre prime

Nous espérons que vous avez tous passé un bel été. L'automne amène toujours une charge de travail imposante. Cette année ne sera pas différente avec la tenue de l'assemblée générale qui approche à grands pas. Nous tentons quelque chose de différent cette année alors que l'assemblée va se dérouler à la CSN, sur la rue de Lorimier à Montréal. La CSN est située tout près du métro Papineau. Pour les gens qui désirent prendre leur auto, il y a un stationnement intérieur et extérieur gratuit de disponible, avec quelques bornes de recharge gratuite pour les véhicules électriques.

Des sujets à ne pas manquer sont à l'ordre du jour. Une proposition de baisse des cotisations syndicales, la création d'un fonds de grève volontaire, d'importantes modifications aux statuts et règlements qui nous permettront d'aller à nos membres au lieu d'attendre qu'ils viennent à nous pour la tenue d'assemblées générales. Un autre fait important est que depuis le 22 avril; le total des présences aux deux assemblées compte pour le quorum, ce qui va nous aider énormément à éviter que nos membres se déplacent sans raison. La première assemblée débute à 9h30am, la deuxième est à 14h45.

Nous avons hâte de vous voir en grand nombre!

Délégué aux communications

PAR FABIEN BASQUE



Bonjour, mon nom est Fabien Basque et je suis votre nouveau délégué aux communications par nomination de l'exécutif syndical. Je suis la personne qui va vous faciliter la vie pour vous tenir informé de ce que fait votre exécutif, son conseil et les différents comités syndicaux. Je vais m'assurer de vous rendre l'information disponible. Mais aussi, que vous puissiez facilement communiquer avec votre syndicat.

Pour ce faire, le bon vieux babillard sur les lieux de travail reste l'endroit privilégié pour qu'un maximum de travailleurs syndiqués puisse être rejoint. C'est l'endroit où vous trouverez toute la communication officielle et autre information. Prenez l'habitude de le consulter régulièrement pour ne rien manquer. Le groupe Facebook (STTEUMR-CSN-FC-Bureau-Entrepot-Transport), actif et modéré, regroupe environ 30% des membres de notre syndicat. Ce qui est vraiment bien et en plus, il est en pleine expansion, bravo! Continuez de vous inviter mutuellement ou faites une demande par la page @STTEUMR et soyez le plus nombreux possible à le rejoindre. Il y a aussi le site web (stteumr.monsyndicat.org) que nous vous invitons à visiter. Ajoutez à ça la possibilité de tout recevoir par courriel. Et bien sûr, en tout temps vous pouvez communiquer avec nous à info@stteumr.ca. Et pour terminer, il y a le journal publié environ tous les deux mois. Aussi offert sur Facebook, par courriel et sur vos lieux de travail pour la version papier.

En plus de tout cela, n'hésitez pas à aller voir vos délégués qui peuvent vous informer, vous guider vers la bonne ressource, vous assister dans vos démarches et même porter votre voix jusqu'au conseil syndical et bien plus. Ils sont là pour vous!

Votre syndicat fait des efforts pour améliorer la communication, être plus accessible et réactif, vous tenir informé et stimuler la vie syndicale !

Vous avez des suggestions, des commentaires? Vous voulez écrire dans le journal? Avoir votre chronique? Soumettez-nous vos idées...



CALENDRIER

- *Élections délégué SST Entrepôt soir*
- *Assemblée générale d'automne*

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

DIMANCHE 4 NOVEMBRE

2018

CSN

1601, avenue De Lorimier
Montréal, QC H2K 4M5

9h30 - 14h45



Sur internet

<https://stteumr.monsyndicat.org>
Vous trouverez tous les liens pour la convention collective, les statuts et règlements et le livret descriptif des assurances collectives.



@STTEUMR
www.facebook.com/stteumr



STTEUMR

Santé sécurité

PAR CHRISTIAN HUCHETTE - VP SANTÉ ET SÉCURITÉ



La santé-sécurité au travail nous touche de près ou de loin à chaque jour de travail que nous effectuons. Il n'est pas obligé d'être un délégué ou un vice-président pour participer, c'est un devoir de tous et chacun. Le but n'est pas de jouer au patron avec nos collègues, mais plutôt de SE responsabiliser et de rendre notre environnement sain et sécuritaire. Un accident est un accident de trop déjà, nous devons comprendre que les complications liées à un accident nous touchent à notre travail, mais à notre vie de tous les jours, ce qui me vient à dire que tout vaut la peine d'être pris en considération, une double manœuvre, un arrêt non effectué, hygiène posturale, un dégât non traités substances illicites, etc. soyez vigilant !!!

Dans un deuxième ordre, à la fin du mois d'octobre à eu lieu des élections dans le secteur entrepôt pour combler le poste de délégué santé sécurité de soir. Nous voyons un grand intérêt de tous les membres qui veulent s'impliquer dans l'amélioration de nos droits de toutes les manières, je trouve cela très prometteur. Bravo à vous tous et surtout bonne chance.

Le 15 octobre 2018, nous avons eu un comité paritaire santé-sécurité secteur bureau. Lors de cette rencontre, plusieurs sujets ont donné lieu à de bonnes discussions pour le bien-être des membres de ce secteur. Une mini formation en ergonomie prendra place sous peu pour pouvoir adapter les postes de travail de tous et chacun. Quelques changements prendront place également pour les procédures en cas de situations d'urgence. Presque tous les points relatés lors de notre visite dans ce secteur au mois de mai dernier ont été rectifiés ou sur le point d'être complétés.

Je vous ferai part d'autres points à venir



Laissez-nous vous aider

**MORNEAU
SHEPELL** 

Accédez à votre programmes d'aide aux employés et à la famille (PAEF) en tout temps, par téléphone, sur le web ou à l'aide de votre appareil mobile.

1.884.880.9143 ATS-ATME1.877.338.0275 travailsantevie.com

projet de loi 178

PAR JEAN-NICOLAS BLAIS - CONSEILLER SYNDICAL - CSN



L'Assemblée nationale du Québec, le 12 juin 2018, a adopté et sanctionné le projet de loi 178, Loi modifiant la loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail. Ce projet de loi s'inscrit dans une logique de moderniser les normes du travail. Je vous résume partiellement les modifications qui furent apportées. Il est à noter que certaines dispositions ne rentreront en vigueur qu'à compter du 1er janvier 2019.

Conciliation famille-travail:

Temps supplémentaire

Les salariés peuvent présentement refuser d'effectuer plus de 4 heures au-delà de leurs heures habituelles quotidiennes de travail. À compter du 1er janvier 2019, ce chiffre sera réduit à 2 heures.

10 jours pour absences familiales

Les 2 premières journées des 10 jours auxquels le salarié a droit annuellement pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de certains membres de sa famille, seront rémunérées à compter du 1er janvier 2019 et ce, dès que le salarié justifiera 3 mois de service continu, même s'il se sera absenté auparavant.

De plus, la portée des absences familiales est élargie aux personnes aidantes, mais celles-ci doivent être attestées par un professionnel de la santé.

L'employeur pourra cependant exiger une attestation médicale lorsque l'absence sera de longue durée et que les circonstances y seront appropriées, ce à compter du 1er janvier 2019.

La définition des salariés pouvant obtenir des congés pour absences familiales a également changé. La notion de « parent » a été modifiée pour inclure : « l'enfant, le père, la mère, le frère, la sœur et les grands-parents du salarié ou de son conjoint, ainsi que les conjoints de ces personnes, leurs enfants et les conjoints de leurs enfants. » Sont également considérés comme un parent (1) une personne ayant agi comme famille d'accueil pour le salarié ou son conjoint, un enfant pour lequel le salarié ou son conjoint a agi ou agit comme famille d'accueil, le tuteur, curateur ou la personne sous tutelle ou sous curatelle du salarié ou de son conjoint, la personne inapte ayant désigné le salarié ou son conjoint comme mandataire, toute autre personne à l'égard de laquelle le salarié a droit à des prestations en vertu d'une loi pour l'aide et les soins qu'il lui procure en raison de son état de santé.

Congés rémunérés :

Paiement ou journée compensatoire lors d'un jour férié

Si l'un des jours fériés ne coïncide pas avec l'horaire habituel de travail du salarié, l'employeur doit lui verser l'indemnité prévue par l'article 62 de la Loi sur les normes du travail ou lui accorder un congé compensatoire d'une journée à une date convenue entre l'employeur et le salarié. Ce choix revient à l'employeur. La norme existait déjà pour le salarié qui était en congé annuel.

Vacance annuelle

À partir du 1er janvier 2019, un salarié aura le droit à trois semaines de vacance annuelle après 3 ans au lieu de 5 ans.

Congé maladie

À compter du 1er janvier 2019, les deux premières journées prises annuellement par un salarié dans le cadre d'une absence pour cause de de maladie, de don d'organes ou de tissus, d'accident, ou de violence conjugale de violence à caractère sexuel ou d'acte criminel dont le salarié a été victime sont rémunérées si le salarié justifie de trois mois de service continu

Absences pour décès

Actuellement, le salarié a droit à 1 journée payée et 4 journées supplémentaires non rémunérées à l'occasion du décès ou des funérailles de certains membres de sa famille immédiate. À compter du 1er janvier 2019, il aura droit à 2 journées payées et 3 journées non rémunérées.

Je vous rappelle que la loi sur les normes du travail a préséance sur votre convention collective, à moins d'avis contraire. Si vous avez un problème d'application de ces nouvelles normes, veuillez en faire part à votre comité exécutif.

Politique de gestion de griefs

PAR FABIEN BASQUE



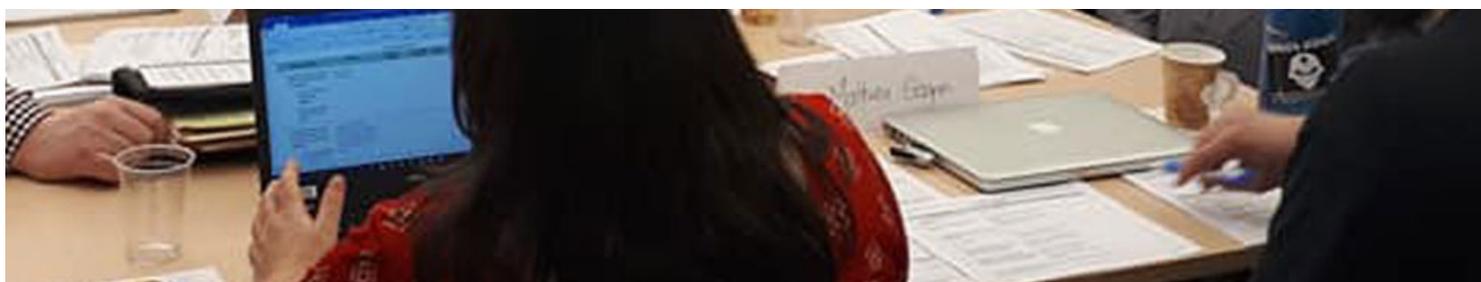
Permettez-moi de revenir sur un événement important du mois de juin 2018. Vos valeureux délégués étaient conviés à une formation grief. Le but était de normaliser les méthodes pour plus d'efficacité et favoriser un meilleur suivi des dossiers. C'était la suite logique de la dernière consolidation qui appelait à une révision complète de notre politique en matière de gestion de griefs.

Je voudrais vous parler ici d'un gros changement de mentalité à ce qui a trait au dépôt de grief qui était auparavant considéré comme systématique. C'est un sujet qui revenait souvent en assemblée générale puisque plusieurs membres reprochaient au syndicat de « défendre l'indéfendable ». Lors de la consolidation, conformément au meilleur pratique syndicale et en lien avec la taille de notre syndicat, la recommandation majeure qui en est sortie est de faire un meilleur travail d'enquêtes et d'analyse avant le dépôt du grief. Chaque cas est unique, mais en gros il s'agit juste de ne pas laisser actifs des dossiers qui n'ont pratiquement aucune chance d'être gagnés. Ou des dossiers qui, pour une raison ou un autre, les membres en commun accord avec l'exécutif ne désirent pas pousser plus loin. Le tout dans l'optique d'arriver en comité de griefs avec des dossiers solides, bien préparés et prêts à procéder.

Pour être bien franc avec vous, cette nouvelle procédure ne fit pas unanimité au conseil syndical. Des doutes ont été soulevés comme « lui on y'aime pas face, on ne le défend pas... ». Ou le risque bien réel de contestation pour manquement au devoir de représentation du syndicat, le célèbre article 47.2 du Code du travail. La discussion a aussi abordé les règlements de masses et si le nombre de griefs peut s'avérer un élément stratégique lors de négociation. Tout ça pour vous dire qu'il y a eu du travail de fait pour en arriver là.

Au final, le membre est gagnant et mieux servi. Lorsque son dossier aboutit à l'étape du grief, il est mieux préparé et va bénéficier d'un meilleur suivi. Il faut que ce soit bien clair que les dossiers qui ne seront plus automatiquement portés en grief n'auraient jamais été plus loin de toute façon! Le syndicat veut simplement éviter les coûts et maximiser le temps très limité qu'il dispose avec l'employeur pour discuter de nombreux enjeux.

Évidemment, un membre peut être en désaccord avec la position de l'exécutif et va toujours pouvoir contester la décision et a le droit de se faire entendre. Aller jusqu'à demander que ce soit l'assemblée qui tranche. Les délégués seront là pour vous aider tout au long du processus.



Le harcèlement psychologique

PAR DAVID GAUDET ZWIBEL - VP TRANSPORT



Bonjour à tous

Petite présentation, David Gaudet Zwibel, vice président par intérim au secteur transport mérite 1. Chauffeur depuis 30 mars 2006. Je gravite autour du syndicat depuis environ 2011. Passant de délégué substitut, à délégué, au comité de vérification, au comité d'assurance, je prends mes nouvelles responsabilités avec grand plaisir. Je profite de cette première occasion au journal, pour vous parler de ce qu'on appelle harcèlement psychologique en milieu de travail. Tout travailleur a droit à un milieu de travail sain et exempté de harcèlement sous toutes ces formes.

La définition du harcèlement psychologique comprise dans la Loi sur les normes du travail inclut le harcèlement sexuel au travail et le harcèlement fondé sur l'un ou l'autre des motifs énumérés dans l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne : la race, 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. Pour établir qu'il y a harcèlement psychologique ou sexuel, il faut démontrer la présence de tous ces éléments;

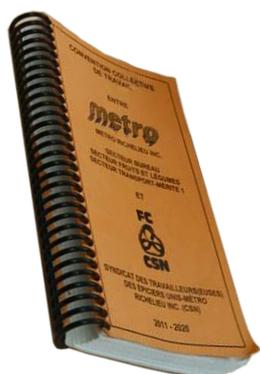
- conduite vexatoire
- le caractère répétitif
- paroles, geste ou comportement hostiles ou non désirés
- atteinte à la dignité ou l'intégrité
- milieu de travail rendu néfaste

L'employeur doit fournir un environnement de travail sans harcèlement psychologique et gérer de façon à prévenir le harcèlement psychologique. Pour toute autre question, je vous invite à consulter votre délégué et votre VP de secteur. Si vous avez besoin de plus ample information il y a aussi le site internet www.cnesst.gouv.qc.ca

Art. 2.02

RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

PAR NATHALIE MALO - VP BUREAU



2.02 A) *Lors de discussion entre l'Employeur et un salarié concernant ses conditions de travail, celui-ci peut exiger la présence d'un représentant syndical. L'Employeur doit aviser le salarié de son droit d'avoir la présence de son représentant syndical.*

B) *Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention ou aucune entente particulière relative à des conditions de travail non prévues dans la présente convention entre un salarié et l'Employeur n'est valable, à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du Syndicat.*

Resumé du 51^{em} Congrès de la Fédération du Commerce de 2018

EN COLLABORATION



Le congrès de la Fédération du Commerce a eu lieu à Sherbrooke du 28 mai au 1er juin 2018. Étaient présents pour représenter le syndicat six membres, dont deux était payé par la FC (Yves Gaudreau et René Ouellet). Matthieu Lafontaine, Nadine Sauvé, Alexandre Sicotte, et Frédéric Gervais ont été mandatés par l'exécutif en mars 2018.



Frédéric Gervais

Plusieurs présentations ont eu lieu pendant la semaine telle que le rapport sur la vie syndicale de David Bergeron Cyr, VP de la Fédération du Commerce qui nous a fait un bilan des trois dernières années à la FC. Les luttes, nouvelles conventions, lock-out, grève, bons coups et échecs y sont tous couverts.

Alexandre Sicotte

David Bergeron-Cyr fait aussi un discours sur l'importance de la syndicalisation au Québec. La phrase qui revient souvent "La syndicalisation est l'affaire de toutes et tous à. Nous devons nous déployer partout et faire la propagande de la syndicalisation...

Matthieu Lafontaine

Mercredi, nous avons eu une présentation sur la vie syndicale donnée par Jean-Noël Grenier, professeur agrégé, département des relations industrielles de l'Université Laval. Il nous a donné plusieurs exemples et idées afin d'améliorer notre vie syndicale...

Nadine Sauvé

J'ai vu un exécutif CSN soucieux, humain et professionnel. Avoir l'opportunité d'assister à cet exécutif complet m'a permis de constater bien des choses. Ce que peut faire la force de la communication. Pouvoir parler et se sentir écoute pas simplement entendu, a été un sentiment agréable ressenti par beaucoup de délégué-es sur place.

Alexandre Sicotte

La pause dîner a été très mouvementée et très intéressante à mon avis. Nous, le congrès avons été invités à participer à une manifestation. Nous sommes allés faire du bruit à la résidence Le Manoir de Sherbrooke. Les employés étaient en grève depuis plus d'un mois à ce moment.

Frédéric Gervais

Une présentation de Christian Cyr du CISP-CCGN sur la délocalisation des entreprises. Pour contrer ce phénomène, il faut tenter d'inclure dans nos conventions collectives des clauses qui rendent beaucoup plus difficiles et couteux une délocalisation.

Nadine Sauvé

Mon second plus beau moment de solidarité s'est passé le 1er juin, alors que le Président de l'exécutif Serge Fournier s'était rendu à la fin de son mandat, avec la décision de ne pas se représenter pour un suivant. La CSN ce n'est pas seulement un sentiment d'appartenance, c'est une famille où tous et chacun somme humain, où la vulnérabilité à sa place. J'ai vu le Président pleurer, ses membres de l'exécutif émus, des démonstrations d'amour pour ce Président de partout, rendant une équipe à l'exécutif, simple, facile d'approche et à l'image de tous et chacun.

Frédéric Gervais

...et David Bergeron Cyr a été élu président de la Fédération du Commerce.

Matthieu Lafontaine

En après-midi, nous avons eu les résultats à tous les postes et j'ai le plaisir de vous annoncer que j'ai été élu comme membre du comité de surveillances des finances de la fédération du commerce.

Assurance – Le calcul de votre prime

PAR DENIS PAQUETTE COMITÉ ASSURANCE



Le comité paritaire d'assurance est composé de 6 personnes soit 1 représentant syndical par secteur, 3 représentants de l'employeur puis il y a le président syndical qui est d'office à tous les comités. Le comité ne peut prendre aucune décision sans l'accord de l'autre partie. Donc toute bonification à notre contrat d'assurance ne peut se faire avant la prochaine convention collective prévue en septembre 2020.

Selon notre convention collective, la prime totale avec taxes est partagée à 75% pour l'employeur et 25% pour l'employé. La loi de l'impôt spécifie que lorsqu'un régime d'assurance salaire est non imposable, la prime doit être payée entièrement par l'employé. Si l'employeur contribue même d'une seule cenne, le régime devient imposable. Dans notre contrat d'assurance, nous avons l'assurance invalidité de courte durée qui est non imposable.

Depuis 3 ans, nous avons des augmentations pour la prime d'assurance salaire de courte durée. Ce qui a pour effet que pour les employés ayant la protection individuelle, ils doivent payer un peu plus que le 25% de la prime prévue à la convention collective. C'est pourquoi lors de l'assemblée générale du printemps 2016, le comité d'assurance a demandé la permission aux membres d'autoriser l'employeur à prélever sur la paye le coût total de la prime reliée à la protection de l'invalidité de courte durée et cela pour maintenir les prestations non imposables.

Le contrat d'assurance chez Desjardins se renouvelle chaque année le 1er octobre. La firme Normandin & Beaudry qui est engagée à contrat par le comité négocie les taux applicables à nos protections selon notre expérience du groupe et les tendances du marché. Au 31 décembre 2017, nous avions dans nos 3 secteurs ; 437 membres à temps plein, 103 temps partiels et 153 retraités (seulement couverture de 3000\$ en assurance vie).

Sur votre relevé de paye, vous ne voyez que le montant imposable payé par l'employeur et le montant que vous payez pour la prime totale. Votre prime totale inclut l'addition de plusieurs primes de protections ; soit l'assurance vie, l'assurance invalidité courte durée et longue durée, les soins médicaux et les soins dentaires. Votre prime d'assurance totale varie selon 2 grands facteurs, le choix d'une couverture individuelle ou familiale et selon votre salaire hebdomadaire qui va influencer vos primes d'assurance salaire.

Voici le résultat des négociations effectuées par la firme Normandin & Beaudry avec Desjardins Sécurité financière. Le taux pour l'assurance vie de base est en baisse de 4,3%, les montants pour les soins médicaux connaissent une baisse de 0,7% et ceux pour les soins dentaires chutent de 22,4 %. Les taux pour l'assurance invalidité sont augmentés de 8,2 % pour la courte durée et de 12,5 % pour la longue durée. Cela représente une diminution globale de 1.0% de toutes les primes payées pour l'ensemble des employées. Les gagnants sont les employés à temps partiels (baisse des soins dentaires) et les perdants sont les réguliers ayant la protection individuelle (augmentation du court terme).



Exemple pour vérifier le calcul de votre prime

Temps plein ayant la protection familiale

ass.vie de base 60000\$	60 x 0,384 =	23,04 \$
ass.vie pers. à charge	par certificat =	3,02 \$
ass.décès accidentels	60 x 0,019 =	1,14 \$
inv. longue durée	25 x 4,164 =	104,10 \$
inv. courte durée	54,7 x 1,929 =	105,52 \$
soins médicaux	par certificat =	294,95 \$
soins dentaires	par certificat =	75,55 \$
total de la prime mensuelle		= 607,32 \$
+taxe de 9 % (54,66 \$)		= 661,98 \$
part de l'employé (25 %)		= 165,50 \$ par mois
part de l'employeur (75 %)		= 496,48 \$ par mois
165,50\$ par mois	x 12 divisé par 52	
prélevé sur la paye		= 38,19 \$

Temps partiel ayant la protection familiale

ass.vie de base 20000\$	20 x 0,384 =	7,68 \$
ass.vie pers.à charge	par certificat =	3,02 \$
ass.décès accidentiels	20 x 0,019 =	0,38 \$
soins médicaux	par certificat =	294,95 \$
soins dentaires	par certificat =	75,55 \$
total de la prime mensuelle		= 381,58 \$
+taxe de 9 %		= 415,92 \$
part de l'employé (25 %)		= 103,98 \$ par mois
part de l'employeur (75 %)		= 311,94 \$ par mois
103,98\$ par mois	x 12 divisé par 52	
prélevé sur la paye		= 24,00 \$