

FC VOX POPULI



Votre journal syndical - Vol.6



Mot du président - FRÉDÉRIC GERVAIS



Chers camarades,

Dans
CE
NUMÉRO



Délégué - communications

Tournée secteur entrepôt

Vp-santé sécurité

Fédération du commerce

La notion d'harcèlement

Environnement

Congés sans solde

L'abandon du local syndical

Une autre année tire à sa fin et avec celle-ci, nous avons de nouveaux défis à relever. Nous voyons ceux-ci d'un bon œil. C'est une opportunité pour nous de resserrer nos liens et de préparer notre mobilisation en prévision de la période de maraudage et de la renégociation de la convention collective. Pour atteindre nos objectifs, l'exécutif a mis en place un comité de mobilisation et un comité contre-maraudage. Leurs responsabilités, bien que différentes, s'avèrent à informer les membres du syndicat des activités organisées par le syndicat. De s'occuper de la distribution de tracts, de journaux, et de contrer la désinformation qui envenime le travail effectué tous les jours par l'ensemble des membres.

L'année 2020 amène avec elle la renégociation de notre convention collective. Vieille de dix ans, elle est prête pour être actualisée. Le travail de préparation a déjà commencé. Nous allons vous donner toutes les opportunités pour nous communiquer vos demandes afin de préparer le projet de négo.

Nous sommes extrêmement fiers du travail accompli cette année. On est loin d'être parfait, nous en sommes conscients, cependant les avancés parlent d'elles-mêmes. La baisse des cotisations, les investissements en formation et en éducation, le quorum régulièrement atteint lors d'assemblées générales, la refonte des statuts et règlements, voici quelques exemples des changements positifs majeurs.

L'exécutif de votre syndicat tient à vous souhaiter un merveilleux temps des fêtes avec vos familles et amis. Amusez-vous bien et soyez prudents. Nous vous remercions de votre confiance et de votre travail acharné tout au long de l'année !



Une année au communication

PAR FABIEN BASQUE - DÉLÉGUÉS AUX COMMUNICATIONS



**2 éditions du journal, plus de 40 communiqués,
3 assemblées « live Facebook », couleurs, logos...**

Ça, c'est la partie visible, en parallèle, nous avons migré tous nos services d'hébergement web et la gestion de nos boîtes de courriel syndicale dans l'infrastructure numérique de la CSN. Après quelques petits problèmes lors de la mise en place, tout est maintenant fonctionnel et à très peu de frais pour le STTEUMR. Nous avons aussi fait les démarches afin que tous les secteurs soient pourvus de babillards verrouillés à l'usage du syndicat tel que le prévoit la convention. Ils sont installés et fonctionnels. Une procédure d'affichage a aussi été mise en place pour s'assurer que les communiqués se rendent à tous les babillards et soient publiés simultanément sur Facebook. Le secteur bureau reçoit aussi les communiqués par courriel, initiative de leur vice-présidente, Nathalie Malo. Le prochain défi sera la distribution main à main. La création récente du comité de mobilisation sera sans nul doute d'une aide précieuse.



Nous allons continuer d'exploiter les nouvelles possibilités qu'offre Facebook pour communiquer et qui s'avèrent être un média exceptionnel pour vous relayer un peu plus d'information au sujet de la CSN, de la Fédération du Commerce (FC) et du Conseil Central du Montréal Métropolitain (CCMM) dont nous sommes membres participants. Notre trésorier Matthieu Lafontaine y joue d'ailleurs un rôle important, voir son excellent article page 4 et 5.

Je pense que nous avons beaucoup amélioré nos communications avec un affichage plus rigoureux et une meilleure utilisation de Facebook. Le comité exécutif fait beaucoup d'effort pour vous informer à l'avance, pour que vous puissiez réagir à l'avance ! Et ça, Facebook vous le permet facilement avec la section commentaire. Je vous invite à rejoindre notre groupe privé Facebook.



Mention spéciale à Michel Cody du comité de mob qui a mis en ligne un bon nombre de vidéos et de la documentation en lien avec le mouvement syndical et nous. Je vous invite à les consulter sur notre groupe Facebook. Il a fait beaucoup de recherche pour nous dénicher tout ça. Allez jeter un œil en déroulant vers le bas, les sujets sont très variés.

Sur internet

WWW.STTEUMR.CA

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



Club Social



MOITIÉ-MOITIÉ

Prochain tirage
Mi-décembre



Club Social

STTEUMR



Tournée secteur entrepôt

PAR MATHIEU GAGNON - VP-ENTREPÔT



Au cours des derniers mois, plusieurs changements ont eu lieu et auront lieu à l'entrepôt de Laval. Premièrement, fin octobre, le directeur du centre Pascal Carrière a obtenu une promotion et a été remplacé par Pascal Dumais (ancien surintendant de jardin Laval et directeur de Bœuf Mérite Mtl et Québec). Nous avons aussi eu l'annonce que Ralph Jean-Baptiste avait aussi eu une promotion et son successeur, Simon Delorme, nous sera présenté très bientôt. À moins d'un an de l'échéance de la négociation, votre exécutif trouve la situation inquiétante, mais va s'assurer que les relations de travail établi depuis bientôt 2 ans soient maintenues et que l'on continue nos discussions sur certains griefs qui traînent et qui nécessitent une modification de certaines clauses de la convention.

Certaines problématiques nous ont été exposées par les travailleurs par rapport à des changements au niveau du lay-out de l'entrepôt suite à la nomination du nouveau contremaître logistique Maxime Melançon. Suite à certaines discussions, la réponse de l'employeur par rapport à ces changements est pour améliorer l'empilabilité des caisses. Suite à des discussions avec nos membres, nous avons pu comprendre que le but logistique est de réduire les temps de déplacement et d'économiser en heure de temps standards sans écouter les travailleurs qui ont à vivre avec cette situation dans le quotidien. Des comités ont été faits avec l'employeur dans le but de corriger la situation et d'améliorer la situation de nos membres. Si la situation ne se corrige pas, nous nous ferons un plaisir d'exposer les problématiques à l'employeur. N'oubliez pas que ce qui fait la force d'un syndicat est la collectivité et que nous avons un pouvoir de faire changer les choses.



Bilan et perspectives (Trois-Rivières)

PAR MICHEL PERRIER VP-SANTÉ SÉCURITÉ



Le 6 et 7 novembre, j'ai eu l'opportunité d'aller dans un colloque sur la santé et la sécurité au travail dont le sujet était l'ère des changements technologiques. J'ai pu assister à quelques témoignages comme celui de Laurent Vogel de l'institut syndical européen, intitulé, la santé et la sécurité du travail à l'ère des changements technologiques et de Jacques Forest, psychologue et professeur titulaire à l'école des sciences de la gestion de l'UQAM, intitulé, être motivé(e) au travail... mais par quoi au juste ?

J'ai pu mieux comprendre certaines choses sur les innovations technologiques et leurs liens avec la santé et la sécurité.

Au cours des dernières années, plusieurs entreprises ont introduit des innovations technologiques. Celles-ci transforment le travail et nécessitent le développement de nouvelles compétences, par exemple, elles ont un impact sur la charge de travail mais, même si elles améliorent la performance et facilitent le fonctionnement des entreprises, ces innovations ont aussi des impacts négatifs. Tel que, la perte de nombreux emplois. De plus, à cause des différents changements technologiques, les risques traditionnels pour lesquels les moyens de prévention qui ont été mis en place sont maintenant insuffisants. Donc nous faisons face à de nouveaux défis en SST. La stratégie à adopter pour soutenir la santé et la sécurité au travail doit évidemment tenir compte de ces évolutions. La santé et la sécurité ne peuvent être séparées de l'évolution du monde du travail et elles sont aussi liées aux rapports sociaux.

Pour conclure, ce que j'ai appris dans ce colloque c'est que les changements technologiques ont apporté autant d'aspects positifs que négatifs dans le domaine du travail. Et surtout, peu importe l'environnement de travail, que ce soit le service 911, le transport, ou encore l'entrepôt pour la manipulation de caisse, c'est un devoir de tous les jours, de sensibiliser les gens et de respecter certaines règles afin d'avoir un environnement sécuritaire.

Être membre du comité de surveillance des finances de la fédération du commerce

PAR MATTHIEU LAFONTAINE - TRÉSORIER



Afin de bien vous faire comprendre ce qu'est d'être membre du comité de surveillance des finances de la fédération du commerce, je vous fais un court résumé de la structure de la fédération du commerce jusqu'à ma participation à ces différentes instances.

Notre syndicat fait partie des trois instances suivantes selon notre milieu de travail et de son emplacement.



La structure de la fédération du commerce ressemble à la nôtre. Une pyramide inversée où se sont les membres qui prennent les décisions et qui donnent des mandats à l'exécutif et au conseil syndical.

Structure de la fédération du commerce



Structure de notre syndicat



Le congrès est l'autorité souveraine de la fédération comme pour nos assemblées générales. Ils ont les pouvoirs les plus étendus et peut prendre toutes décisions et donner toute directive à l'exécutif.

Les syndicats participent directement au processus décisionnel de la fédération en déléguant des membres officiels au congrès. Lors du dernier congrès, c'est Frédéric Gervais, Nadine Sauvé, Alexandre Sicotte et moi-même qui y avons participé.

Ce sont les délégué-es au congrès fédéral qui élisent, au scrutin secret, les membres du comité exécutif ainsi que les membres du comité de surveillance des finances. C'est aussi durant ce congrès, en courte assemblée sectorielle que sont élus les représentants du bureau fédéral.

Le bureau fédéral c'est l'instance suprême de la fédération entre les congrès comme notre conseil syndical entre les assemblées. Il est composé des 4 membres du comité exécutif et des 15 représentantes et représentants de chacun des 4 secteurs de la fédération.

Les 4 secteurs sont le commerce de détail, de gros et services divers; l'agroalimentaire; les finances et le tourisme.

Je ne vous donnerai pas l'étendue de tous les sous-secteurs, mais notre secteur, le commerce de détail, de gros et services divers, contient :

Le sous-secteur 1A – Magasins d'alimentation regroupe tous les syndicats groupant des salarié-es qui occupent un poste quelconque au service d'établissements dont les activités principales consistent à la vente au détail de produits en vente dans les épiceries, marchés, supermarchés et autres établissements du même genre.

Le sous-secteur 1B – Magasins non alimentaires regroupe tous les syndicats de salarié-es qui occupent un poste quelconque au service d'établissements dont les activités principales consistent à la vente, la revente et la distribution de produits non alimentaires.

Le sous-secteur 1C – Entrepôts regroupe tous les syndicats de salarié-es qui occupent un poste quelconque au service d'établissements dont les activités principales consistent à la distribution en gros de produits alimentaires et non alimentaires.

Le sous-secteur 1D – Services divers regroupe tous les syndicats qui occupent un poste quelconque au service d'établissements de services autres que ceux énumérés dans le présent chapitre ainsi que ceux dont les principales activités consistent à la fabrication et la transformation des produits du textile, du vêtement et de la chaussure.

Comme vous l'aurez sûrement deviné, nous sommes du sous-secteur 1C ainsi que le syndicat des travailleuses et travailleurs de PJC entrepôt que vous aurez sans doute entendu parler depuis l'acquisition de Jean-Coutu par metro.

Maintenant, en tant que membre du comité de surveillance des finances, en plus de faire la vérification complète des livres de la fédération au 6 mois, je suis invité à participer à certaines instances au frais de la fédération du commerce dans le but de vérifier la conformité et le respect du budget, des différentes décisions à impact monétaire ainsi que des statuts et règlements. Depuis mon élection de mai 2018, j'ai participé à trois comités de surveillance des finances, trois rencontres du bureau fédéral ainsi qu'au conseil fédéral du 19 au 22 novembre 2019.

Lors de ces différentes rencontres, plusieurs sujets ont été abordés en plus des différents états financiers de la fédération du commerce. Notamment, chacun des comités, secteurs et instances de la FC ont présenté leurs différents plans de travail et leurs rapports faisant résultat des travaux effectués à travers leurs mandats.

Voici un court résumé de l'une de mes présences à une rencontre du bureau fédéral

Suivi du groupe de travail sur les pratiques et politiques d'élection

Un comité est mis sur place afin de discuter et de trouver des solutions au mécontentement soulevé lors des élections du congrès de mai 2018. Les salariés de la CSN ainsi que l'exécutif de la fédération appuyaient fortement certains candidats donnant suite à une apparence de vote non démocratique. Un rapport sera déposé lors du conseil fédéral de novembre 2019.

Bilan du 51e congrès

Après chaque congrès, le bureau fédéral se rencontre afin de faire un compte rendu de l'organisation et du déroulement du congrès. Ils voient à ce que l'activité se passe bien. (Lieu, salles, chambres, soirée de solidarité, qualité de l'animation, thématiques abordées, etc.)

Rapport de la coordination

Les coordonnateurs sont en quelque sorte les chefs d'équipe de la fédération composée des conseillers tel que Jean-Nicolas Blais qui nous assiste constamment en relation de travail. Ils nous ont présenté un résumé du développement de l'équipe, de l'amélioration de leur organisation malgré un continuel changement de main d'œuvre ainsi que de leurs différentes réunions de 2018-2019.

Plan d'opérationnalisation des résolutions du 51e congrès FC (mandat 2018-2021)

Ici, des suivis constants sur l'ensemble des mandats nous sont présentés. Les 4 grands sujets que la fédération vise à améliorer d'ici 2021 sont la vie syndicale, la syndicalisation, le rapport de force et la négociation.

Pour plus de renseignements, vous pouvez m'écrire à tresorier@stteumr.ca

La notion d'harcèlement

PAR JEAN-NICOLAS BLAIS - CONSEILLER SYNDICAL FC-CSN



La récente réforme de la Loi sur les normes du travail a amené son lot de changement dans les droits des salariés au Québec. La notion d'harcèlement psychologique n'en fait pas exception. Depuis le 12 juin 2018, la loi inclut maintenant la notion d'harcèlement sexuel. Dorénavant, une personne se disant victime d'harcèlement sexuel peut déposer un grief à son employeur.



Le délai pour déposer une plainte a également changé. Il est passé de 90 jours de la connaissance des faits à 2 ans. C'est-à-dire que depuis le 12 juin 2018, un salarié peut déposer un grief pour un événement d'harcèlement datant de deux ans. Cependant, la modification de la loi n'a pas d'effet rétroactif. Donc, tout événement prescrit avant le 12 juin ne peut être réactivé par la modification, tel que le Juge administratif François Demers l'a mentionné dans l'affaire, Dinu et 9227-3754 Québec Inc. 2018 QCTA 4502. Celui a mentionné :

Bien que la Loi Modificatrice soit d'application immédiate, elle n'a pas d'effet rétroactif. Selon un principe bien connu : « [...] une loi qui étend un délai ou qui supprime un délai ne devrait pas s'appliquer de façon à faire revivre un droit éteint par l'écoulement du temps avant son entrée en vigueur.

Au 1er janvier 2019, l'employeur devra dorénavant se doter d'une politique de prévention et de traitement des plaintes de harcèlement. Le syndicat fera le suivi auprès de votre employeur. Nous tenons également à vous rappeler qu'il faut obligatoirement rencontrer tous les critères de la loi sur les normes du travail pour que la conduite soit considérée comme du « harcèlement psychologique ».

Pour qu'il y ait harcèlement psychologique, la conduite dont se plaint l'employé doit :

- être vexatoire et répétée ou vexatoire et grave;
- être hostile ou non désirée par l'employé;
- porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de l'employé;
- engendrer un milieu de travail néfaste.

Le syndicat tient à vous rappeler que malgré la définition légale, les salariés doivent faire preuve de civisme entre eux. Un manque de civisme peut constituer la première étape d'un lieu de travail néfaste et mener à la longue à du harcèlement psychologique.

Environnement

PAR ERIC DUFOUR

Depuis maintenant 5 ans, il y a un vent de changement dans le monde.

Certains de nous avons décidé de nier pendant que d'autres participent activement pour un monde meilleur.

L'environnement est rendu un enjeu de masse. Est-ce la fin de notre espèce? Moi je crois que non.

Oui! Oui! Je sais, je vous entends.....Ça sert à quoi? Pendant que je fais un effort, 10 autres le démolissent. Vous savez quoi? Vous avez raison.

Ne sommes-nous pas l'espèce humaine créatrice de notre futur maintenant? Même si on est rendu dans l'anthropocène nous restons maîtres de notre destin et cela reste à chacun de nous de faire un effort dans le but de garantir un meilleur futur pour nos jeunes.



Lors d'une rencontre disciplinaire

PAR JEAN-NICOLAS BLAIS - CONSEILLER SYNDICAL FC-CSN



Voici 10 conseil lors de vos rencontres avec l'employeur

- 1- Écoute bien la question qui est posée.
- 2- Si ce n'est pas clair, demande à clarifier (je n'ai pas compris la question...)
- 3- Prends un instant avant de répondre, surtout c'est une question bizarre ou provocante, peut-être que le représentant syndical va s'objecter.
- 4- Réponds seulement à la question posée (ne donne pas d'information), sauf si tu penses que cela va donner en élément de contexte important.
- 5- Réponds sur des faits que tu connais, des choses que tu as vues directement pas de oui-dire.
- 6- Ne donne pas d'opinion (Question: qu'est-ce que tu pense de ce qu'a fait ton collègue? Réponse: Allez lui poser la question directement?)
- 7- Reste calme, même si des attitudes ou des questions sont provocantes.
- 8- Dis la vérité.
- 9- Ne marmonne pas, ne hausse pas le ton non plus. La voix clair et le ton posé.
- 10- Regarde la personne qui te parle.

La clause des congés sans solde

PAR MATHIEU GAGNON - VP-ENTREPÔT



Bonjour, suite à une problématique arrivée dernièrement dans le secteur entrepôt, j'ai décidé de parler d'une clause de convention collective qui nous demande une réflexion pour la négociation de la prochaine convention. Je parle ici de la clause des congés sans solde 16.03 et des ratios prévus à cette clause depuis 2011 lors de la signature de la convention actuelle.

Les récentes situations nous ont permis de tester la clause 16.03 f) qui traite d'une demande de congé en surplus des ratios prévus à la convention. Ces demandes doivent être présentées en comité de relation de travail et l'employeur se réserve le droit d'accepter ou non la demande. La problématique est survenue par rapport aux délais de réponse de l'employeur qui accordait, selon nous, trop rapidement les congés sans respecter les dates prévues à la convention pour la demande d'un congé sans solde.

De ce fait, pour la première fois depuis la signature de la convention, nous avons fait face à 3 demandes de plus que prévu au ratio et l'une des demandes a été refusée par l'employeur. Nous étudions la situation en vue de la prochaine négociation et nous sommes ouverts aux suggestions des membres pour améliorer cette clause et mieux la délimiter face au nombre de travailleurs grandissant dans le secteur entrepôt entre autres. Nous étudierons aussi les autres secteurs afin que tous les travailleurs soient bien représentés par cette clause et que les délais de demandes et de réponses soient mieux encadrés par notre convention collective.

L'abandon du local syndical

PAR MATTHIEU LAFONTAINE - TRÉSORIER



À la suite de la consolidation qui s'est déroulée entre la fin 2017 et le début 2018, le conseil syndical avec l'aide de la CSN a adopté un plan d'action qui incluait notamment la baisse de la cotisation syndicale et la décision de quitter notre local syndical afin d'être plus présent sur le terrain. Nos différentes rencontres se feront dorénavant à la CSN puisqu'elle possède de nombreuses salles que nous pouvons réserver pour l'ensemble de nos instances déjà payées par nos Per Capita.

L'ensemble des coûts reliés au local syndical s'élève à 17 957.34\$ pour 2018 distribué dans les postes suivants :

-loyer	-téléphone-internet	-électricité
-entretien (local & informatique)	-assurances (local)	



Évidemment, cela ne nous amène pas à une économie absolue. Nous avons dû louer un local d'entreposage au coût de 249.20\$ par mois pour les documents officiels originaux devant être conservés et un casier postal pour recevoir toutes correspondances. De plus, bien que nous n'ayons pas à déboursier davantage pour une location de salle à la CSN, ceci nous amène à des réclamations kilométriques plus élevées pour les élu(e)s de notre syndicat qui ne sont pas significatives par rapport à notre économie reliée au local syndical. Nous aurons en conséquence une économie net annuelle autour 13 684 \$ selon le réel des 24 derniers mois ce qui représente 20% de la baisse de la cotisation syndicale ou 0.05% de vos cotisations.

