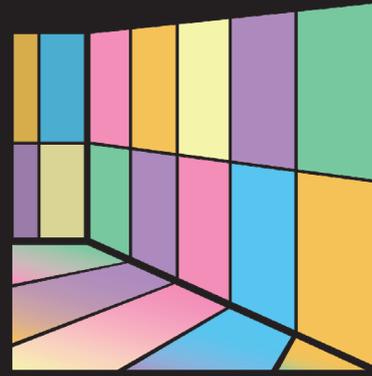


# NÉGOCIATION SECTORIELLE 2015



Syndicat  
des employé(e)s  
et des préposé(e)s  
de la Société du  
Palais des congrès  
de Montréal



MAI 2015 / SPEPCM

## Est-ce qu'on nous prend pour des numéros ?

C'est le 12 février dernier que s'est tenue la première rencontre de négociation dans le cadre du renouvellement de notre convention collective, échue depuis le 31 mars 2015. Après avoir lu et analysé les demandes patronales formulées dans le cahier déposé en février, nous pouvons aujourd'hui affirmer qu'un fossé important sépare nos revendications des préoccupations de l'employeur.

Alors que, du côté syndical, nous formulons des demandes pour encourager une plus grande autonomie professionnelle, améliorer nos conditions de travail et protéger nos emplois, les revendications de la Société du Palais des congrès de Montréal vont dans un tout autre sens. Les demandes de l'employeur, entre autres sur le plan de positionnement, précariseront le travail et augmenteront inévitablement la présence de bénévoles en nos murs.

De plus, l'employeur nous demande d'accepter une convention de cinq ans, à partir de la signature, alors que l'ensemble des organisations du Front commun demande une convention de trois ans et que le gouvernement propose une convention de cinq ans, à partir du 31 mars 2015.

L'employeur souhaite ainsi nous extirper de la négociation du secteur public, ce qui nous isolerait et nous priverait de la force de mobilisation des 400 000 personnes qui composent le Front commun.

Avec un taux d'occupation toujours croissant au Palais des congrès, plusieurs des demandes que l'on retrouve dans le cahier patronal nous semblent complètement injustifiées. Au cours des prochaines années, la Société aura plus que jamais besoin de nous, de notre expertise.

L'heure est donc à la mobilisation. Des actions seront organisées au cours des prochaines semaines et des prochains mois; nous vous invitons à y participer en grand nombre!

### Votre comité de négociation

Daniel Potvin, *président*

Michel Lahaie, *vice-président*

Sophie Bronner, *membre élue du comité de négo*

Francis Brossoit, *conseiller syndical et porte-parole*

# DEMANDES PATRONALES

# ON ATTAQUE NOS DROITS ET N

## Nos acquis: le résultat de notre force collective

Système flexible et efficace pour les disponibilités des employés sur la liste de rappel, comprenant, entre autres, les modalités suivantes:

- L'employé transmet ses disponibilités chaque lundi, pour la semaine suivante;
- L'employé doit donner une disponibilité minimale de 24 heures sur deux jours;
- Le nombre d'heures de travail peut totaliser 10 heures continues et est attribué en début d'horaire quotidien;
- Changement de disponibilité possible jusqu'au vendredi précédant la semaine de travail.

Engagement de la Société, par une lettre d'entente, à exiger que le fournisseur officiel utilise les préposés à l'audio-visuel du Palais des congrès de Montréal pour installer les consoles numériques dans les salles d'atelier, lorsque le système de son maison est utilisé.

Les employés ont droit, s'ils le souhaitent, à un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 48 heures consécutives, sauf lorsque tous les effectifs salariés sont requis pour un événement.

Les préposés aux événements bénéficient de 15 minutes rémunérées avant et après leur quart de travail pour revêtir et enlever leur uniforme.

Depuis plusieurs années, les préposés et chefs d'équipe aux services d'accueil disposent d'un régime de pauses bonifié, et ce, avec l'assentiment de l'employeur.

Mise en place d'un plan de positionnement qui constitue un plancher d'emploi selon le type d'événement, par le biais d'une lettre d'entente visant à protéger les emplois du Palais des congrès de Montréal.

Transmission des listes d'ancienneté à chaque semaine.

La Société peut convoquer un employé afin qu'il participe à une rencontre de formation, à l'extérieur des heures de travail. Lorsque cela se produit, l'employé est payé un minimum de quatre heures.

Pour la transmission d'information, les employés ont accès à l'intranet et à un système de boîte vocale.

# LES CONDITIONS DE TRAVAIL!

## Ce que souhaite l'employeur: sabrer dans nos acquis

Revoir l'ensemble des mesures concernant les disponibilités des employés sur la liste de rappel en appliquant, entre autres, les modifications suivantes :

- Les employés inscrits sur la liste de rappel n'ont plus à transmettre leurs disponibilités puisqu'ils sont considérés disponibles en tout temps. Dorénavant, ils doivent seulement indiquer les jours pour lesquels ils souhaitent être en congé;
- Obliger un minimum de trois jours de disponibilité complète (0 @ 24);
- Traiter le quart de 10 heures comme une plage mobile, sans obligation de le faire commencer au début de la journée de travail;
- Faire disparaître de la convention toute notion de changement d'horaire;
- Pénaliser une absence qualifiée non-justifiée en faisant perdre à l'employé «fautif» toute son ancienneté de fonction.

Retirer la lettre d'entente de la convention et ainsi ouvrir la porte aux sous-traitants, ce qui pourrait représenter une perte de 50% des heures pour certains employés.

Obliger certains employés à prendre une période de repos d'un nombre d'heures défini entre la fin et le début d'un quart de travail.

Mettre fin à la rémunération des périodes requises pour revêtir et enlever l'uniforme de travail.

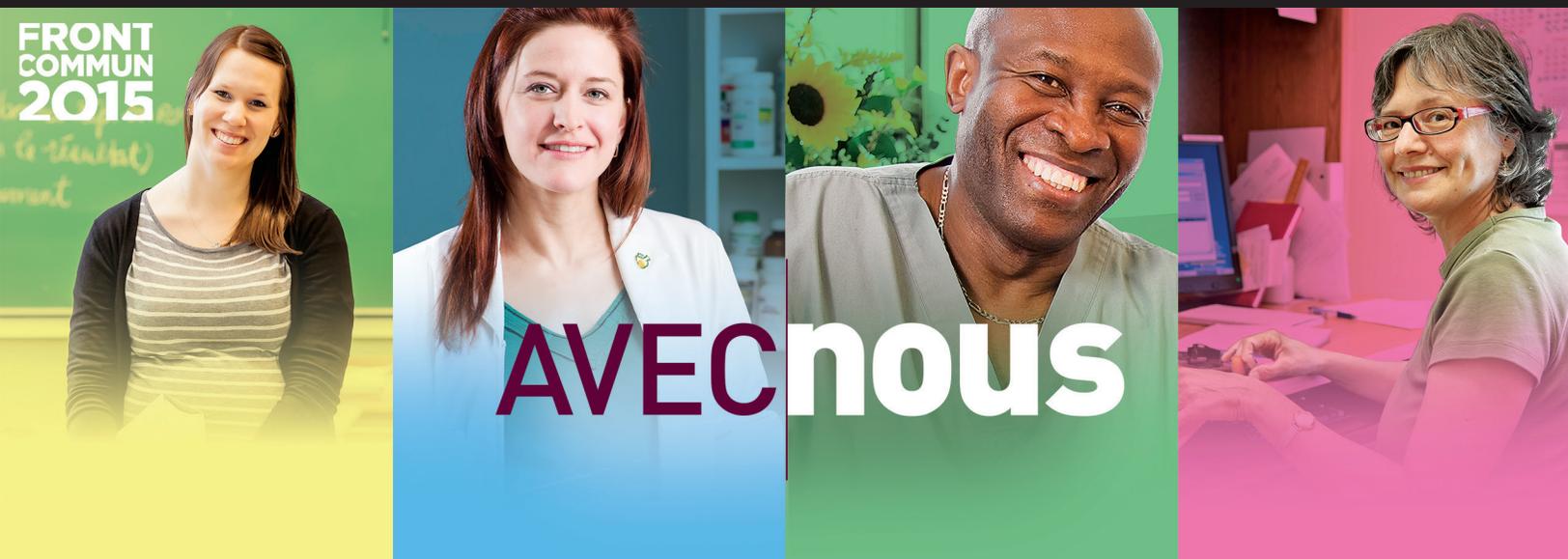
Clarifier l'application de la clause sur les périodes de repas et de pauses et cesser de reconnaître la pratique actuelle pour le personnel aux services d'accueil.

Retirer de la lettre d'entente no 13 toute référence au plan de positionnement, ce qui aura inévitablement pour effet d'augmenter le recours aux bénévoles et à la sous-traitance.

Restreindre la circulation de l'information en cessant de remettre les listes d'ancienneté à chaque semaine.

Diminuer à deux heures le paiement minimal lors des rencontres de formation. Pour les rencontres convoquées par le gestionnaire, l'employé sera rémunéré seulement pour la durée de la rencontre.

Mettre fin à la pratique de transmission de l'information par le système de boîte vocale. Avec les ratés de l'intranet, cela obligera, à l'occasion, le déplacement des employés au Palais des congrès pour faire la remise de disponibilités.



Pendant ce temps, à la table centrale...

## LE CONSEIL DU TRÉSOR NOUS OFFRE L'APPAUVRISSMENT, MAINTENANT ET À LA RETRAITE!

Les négociations ont également débuté à la table centrale, où se discutent les matières à implication monétaire. C'est le 15 décembre dernier que les représentants du Front commun (CSN, FTQ et SISF) ont reçu les propositions du Conseil du trésor : des offres méprisantes qui provoqueront, à coup sûr, un appauvrissement des travailleuses et des travailleurs des services publics.

### Nos demandes

#### Sur les salaires

Une convention collective de 3 ans, avec des augmentations salariales de 4,5 % par année pour :

- Comblent notre retard de rémunération par rapport à l'ensemble des salarié-es québécois ;
- Maintenir la parité et se protéger contre la hausse du coût de la vie ;
- Améliorer nos conditions de vie, particulièrement pour les bas salarié-es et ceux en situation de précarité.

#### Sur le régime de retraite

Aucune demande sur le RREGOP. Nous contribuons déjà à hauteur de 50 % dans notre régime. De plus, à la dernière ronde de négociation, nous avons fait les ajustements nécessaires à la santé financière du RREGOP. Celui-ci est aujourd'hui capitalisé à 96 % et donc pleinement en mesure de respecter ses engagements envers les futurs retraité-es.

### Les « offres » du gouvernement

#### Sur les salaires

2015 = 0 %  
 2016 = 0 %  
 2017 = 1 %  
 2018 = 1 %  
 2019 = 1 %

Une convention collective de 5 ans, avec des augmentations faméliques qui feraient doubler le retard de rémunération entre les employé-es du secteur public et les autres salarié-es québécois.

#### Sur le régime de retraite

Des mesures qui risquent de provoquer un exode des travailleuses et des travailleurs du secteur public vers la retraite :

- Faire passer de 60 à 62 ans l'âge de la retraite sans pénalité ;
- Calculer la rente sur les 8 meilleures années, plutôt que sur les 5 meilleures ;
- Augmenter la pénalité pour un départ à la retraite anticipé de 4 % à 7,2 % par année à combler.