



Depuis quelques mois, la CSQ et ses syndicats affiliés ont mis la main à la pâte pour améliorer les conditions de vies des travailleuses et travailleurs les plus précaires, syndiqués ou non syndiqués. La campagne 5-10-15 est menée aux côtés de groupes de défense des travailleuses et travailleurs non syndiqués et d'organismes de lutte à la pauvreté de partout au Québec.

Avec le salaire minimum actuel de 10,75 \$ de l'heure, il est impossible de se sortir de la pauvreté, même en travaillant à temps plein. Selon l'IRIS, le salaire viable est de 15 \$ en 2016. Au Québec, c'est plus d'un million de travailleurs et travailleuses qui gagnent moins que ça. Ces personnes sont loin de toutes être des ados qui habitent dans le sous-sol de leur parent : 60 % ont plus de 25 ans, plus de 60 % sont des femmes et 23 % ont des enfants à charge.

Cette précarité économique est aggravée lorsque ces personnes doivent manquer des journées de travail à cause de la maladie ou d'une urgence familiale. Imaginez se voir couper 75 \$ de sa paye de 350 \$ par semaine pour une visite à l'urgence ! Et les employeurs n'ont aucune obligation de remettre les horaires de travail à l'avance. Organiser sa vie personnelle et familiale devient donc un casse-tête. Voilà pourquoi nous demandons 5-10-15 !

5 : Connaître son horaire 5 jours à l'avance.

10 : Bénéficier de 10 jours de congés payés en cas de maladie ou de responsabilités familiales.

15 : Travailler pour un salaire minimum de 15 \$ l'heure.

Foire aux questions !



Bien que tout le monde soit pour la vertu, des préoccupations émergent et nécessitent qu'on y réponde :

Oui, mais un salaire trop élevé va tuer l'emploi !

Or autant l'étude menée par l'IRIS que celle du Conseil du patronat estime que ces pertes toucheraient seulement 2 % des emplois. Cela pour permettre au salaire minimum d'augmenter de 40 % !

Ok, mais les prix vont exploser et pénaliser la classe moyenne !

Exploser, non. S'ajuster légèrement d'environ 1 à 2 %, probablement. Même dans un secteur à forte concentration de petits salariés comme la restauration rapide, on prévoit une augmentation maximale de 5 %. Le trio passerait de 10 à 10,50 \$.

Bon, moi avec mes qualifications, je gagne 16 \$ de l'heure. Ça veut dire que je vais me retrouver avec une job à 1\$ d'être au salaire minimum, ce n'est pas valorisant.

D'abord, même si vous vous rapprochez du salaire minimum, le fait est que votre salaire réel ne baisse pas. Ensuite, les expériences passées démontrent qu'une augmentation du salaire minimum produit une pression à la hausse pour des salaires allant jusqu'à 20 % du nouveau seuil (18\$). L'employeur acceptera probablement des ajustements afin de valoriser ces emplois et attirer des candidatures.

IL NOUS FAUT PLUS QUE ÇA.



Bien que les membres de notre syndicat gagnent tous plus de 15 \$ de l'heure, nous avons avantage à défendre cette cause. Tous les jours, nous constatons les impacts négatifs de la pauvreté sur la vie des enfants avec lesquels on travaille.

Important ! Signez la déclaration au cinq-dix-quinze.org

Collaboration spéciale de Pierre-Antoine Harvey, économiste à la CSQ



Voici l'**ÉDITION SPÉCIALE**, ce journal qui paraîtra de façon occasionnelle cherche à prendre un peu de recul sur l'actualité et à traiter de certains dossiers de façon plus approfondie. Lors de l'assemblée générale du mois de novembre, nous avons collectivement choisi de mettre l'emphase sur la communication aux membres et nous avons entre autre choisi de le faire via cette publication. Il s'agit d'une première et bien sûr, nous serons en quête d'amélioration dans les prochains numéros. Bonne lecture!

Avant que le couvercle saute !

Mot de la présidence

L'employeur a l'obligation d'agir... Pas le syndicat!
En un mot, lorsqu'il y a de la chicane, c'est à l'employeur d'y voir !

Des membres qui appellent au bureau du Syndicat pour connaître leurs droits, s'informer sur une panoplie de sujets ou dénoncer des pratiques qu'ils croient incorrectes de la part de l'employeur, c'est le lot quotidien de l'exécutif du S2EP-CSQ. Toutefois, il y a des appels qui sont d'un autre ordre. Des appels pour dénoncer le climat de travail dans leur école, centre ou service !

Et une chicane, ça ne se règle pas en mettant le couvercle dessus ou par des mesures disciplinaires. Ça demande d'écouter les personnes qui vivent des problématiques, d'enquêter en faisant preuve de transparence et d'équité, de proposer des solutions et d'assurer un suivi à toutes les étapes du processus. Un bon patron, ça fait ça ! Ça ne cherche pas à diviser pour imposer ses solutions et sa loi. Le leadership d'une bonne direction se mesure à sa capacité et à sa volonté d'amener son personnel à travailler ensemble, efficacement et activement.

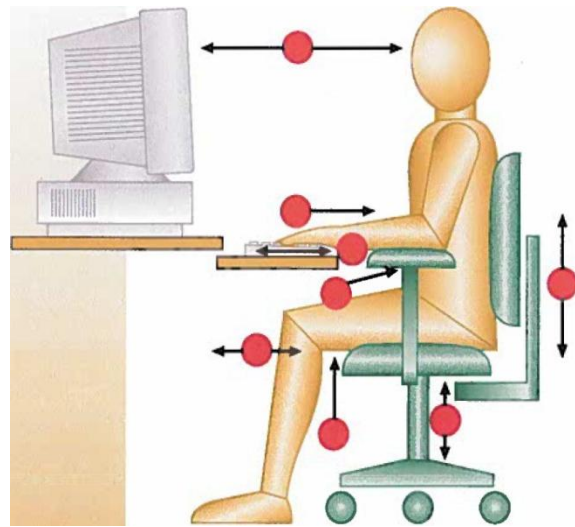
Il s'agit souvent, au départ, d'un collègue à bout de souffle, qui n'en peut plus du climat tendu découlant de la lourdeur de sa tâche, de la gestion de sa direction ou des tensions entre différents clans. Souvent, la direction a été mise au courant, mais elle a minimisé la situation. Malheureusement, lorsqu'on nous interpelle, trop souvent le dommage est fait. Des positions se sont cristallisées et semblent parfois devenues irréconciliables! La seule chose que peut faire le syndicat, c'est de recueillir les informations et les transmettre à la commission scolaire pour qu'elle intervienne auprès des directions d'école, centre ou des services concernés.

En résumé, un syndicat ça met souvent le doigt sur le bobo, ça rapporte des faits, ça propose des solutions, mais ça demande surtout à l'employeur de régler le problème ! Après tout, c'est à lui de s'assurer que les milieux soient sains et agréables.

Si cela ne fonctionne pas, le Syndicat ne peut pas régler le problème seul, mais il peut alors recourir au volet juridique par le dépôt de plaintes. C'est à l'employeur que revient la tâche d'assurer à son personnel un milieu qui protège son intégrité physique et psychologique, comme le stipule un paquet de lois et de règlements.



Pour bien régler et bien aménager un poste de travail informatisé



Quelques trucs bien pratiques ...

ARRIÈRE DES GENOUX DÉGAGÉ

Régler la profondeur de l'assise pour que la main passe facilement derrière le genou ou spécifier la profondeur appropriée à l'achat.

DOS, PARTICULIÈREMENT LE BAS DU DOS, DROIT ET BIEN APPUYÉ

Régler la hauteur, la tension et l'inclinaison du dossier.

AVANT-BRAS SOUTENUS ET ÉPAULES DÉTENDUES

Régler la hauteur et l'espacement entre les accoudoirs pour que les avant-bras soient appuyés.

COUDES AU MÊME NIVEAU QUE LE CLAVIER

Régler la hauteur du plan de travail pour que le support-clavier soit à la hauteur appropriée.

POIGNETS DROITS ET MAINS EN LIGNE DROITE AVEC LES AVANT-BRAS

Régler l'inclinaison du clavier à l'aide de ses pattes.

MONITEUR À UNE DISTANCE DE LECTURE CONFORTABLE

Environ la longueur d'un bras, ou 70 cm.

SE PLACER DE FAÇON QUE LE HAUT DE L'ÉCRAN SOIT AU NIVEAU DES YEUX

Cuisse parallèles au sol.

RÉGLER L'INCLINAISON DE L'ASSISE DE LA CHAISE

Pieds en appui sur le sol ou sur le repose-pieds.

Votre surface de travail



Tout comme votre fauteuil, votre surface de travail devrait être adaptée à votre taille. Une fois votre fauteuil réglé, vous pouvez déterminer à quelle hauteur devrait se situer votre surface de travail. Le dessus de votre surface de travail devrait être à la hauteur de vos coudes. Celle-ci se mesure comme suit : les avant-bras et les bras doivent former un angle de 90 degrés lorsque les bras sont détendus le long de votre corps. Faites toute mise au point qui s'impose en soulevant ou en abaissant votre surface de travail ou votre fauteuil. S'il n'est pas possible de l'abaisser suffisamment, vous pouvez hausser votre fauteuil et utiliser un repose-pieds. Ce dernier doit cependant être assez large pour que vous puissiez y poser les deux pieds.

Les objets que vous utilisez souvent devront se trouver à votre portée (une bonne façon de procéder est de disposer ces objets en demi-cercle autour de vous). En gardant les objets que vous utilisez rarement hors de votre portée, vous serez forcé de vous lever pour aller les chercher. Cela stimulera la circulation sanguine et soulagera l'inconfort général.

Comment travailler auprès des plus petits en pensant à sa propre sécurité ?



Avant l'euphorie de la neige, l'équipe d'intervenants doit planifier les activités de l'hiver. Celles avec les traîneaux, toujours bien populaires, s'accompagnent toutefois d'une multitude de postures contraignantes pour le personnel. Pensez-y, les postures contraignantes lors des activités à l'extérieur s'ajoutent à celles réalisées à l'intérieur. Avant que l'hiver s'installe, prenez le temps de réfléchir aux exigences physiques liées à l'utilisation des traîneaux afin d'améliorer la sécurité pour les intervenants.



Ces textes portant sur l'ergonomie ainsi que sur la sécurité au travail sont inspirés de documents disponibles sur notre site web (<http://www.ssepi.lacsq.org/>)

L'équité salariale, un droit fondamental pour toutes les travailleuses du Québec LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE A 20 ANS EN 2016



ÉQUITÉ SALARIALE 20 ANS

LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE : Reconnaître le travail féminin à sa juste valeur.

Le principe de l'égalité salariale exige « un salaire égal pour un travail égal », c'est-à-dire que lorsque deux personnes font le même travail, elles doivent recevoir le même salaire. Par exemple, un infirmier et une infirmière reçoivent le même salaire. Le principe de l'équité salariale va plus loin que celui de l'égalité salariale. En effet, il s'agit du droit pour des personnes qui occupent un emploi à prédominance féminine de recevoir une rémunération égale à celle obtenue par les personnes qui occupent, dans une même entreprise, un emploi à prédominance masculine différent, mais de même valeur. Par exemple, dans une entreprise, si l'emploi féminin de secrétaire et l'emploi masculin de mécanicien sont de même valeur, les personnes occupant ces deux emplois devraient recevoir la même rémunération, bien que leurs tâches diffèrent.

L'objet de la Loi

L'Assemblée nationale du Québec a adopté à l'unanimité la Loi sur l'équité salariale le 21 novembre 1996 et a mis en place la Commission de l'équité salariale.

La loi a pour objet de corriger, à l'intérieur d'une même entreprise, les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance féminine. Il s'agit d'un acquis important qui fait figure de modèle en la matière au niveau mondial et qui contribue à faire du Québec l'une des sociétés les plus équitables pour l'ensemble de ses travailleuses et travailleurs.

Les entreprises visées par la Loi

La Loi s'applique aux entreprises du Québec comptant en moyenne 10 personnes salariées ou plus et qui relèvent de la compétence québécoise, qu'elles soient privées, publiques, parapubliques ou à but non lucratif. La Commission de l'équité salariale assure l'application de la Loi sur l'équité salariale par l'atteinte et le maintien de l'équité salariale dans les entreprises du Québec assujetties à cette loi.