

NÉGOCIATIONS

Changements à l'assurance-emploi : les congés de maternité, les congés parentaux et l'assurance invalidité devront être renégociés

En raison des changements qui seront bientôt apportés à l'assurance-emploi, les sections locales du SCFP doivent se préparer à négocier des modifications à leurs congés de maternité, à leurs congés parentaux et à leur régime d'assurance invalidité de courte durée (ICD).

La période d'attente pour les demandeurs de prestations d'assurance-emploi passera de deux semaines à une seule. Ce changement s'applique à toutes les prestations, qu'elles soient ordinaires ou spéciales (congés de maternité, parentaux ou de maladie), ainsi qu'aux travailleurs des pêcheries.

Ces changements peuvent affecter les membres du SCFP dont la convention collective prévoit des prestations supplémentaires de chômage (PSC) et des prestations complémentaires de maladie, parentales, de maternité et d'invalidité de courte durée. Contrairement aux autres cotisations patronales qui sont déduites de l'assurance-emploi, les demandeurs qui reçoivent des PSC et d'autres prestations complémentaires peuvent toucher jusqu'à 95 pour cent de leur salaire hebdomadaire normal. Le seuil est de 100 pour cent pour les prestations complémentaires de maternité et les autres prestations complémentaires. Les prestations de maternité et parentales du Québec ne sont toutefois pas affectées, car elles sont administrées par le gouvernement provincial.

Pour éviter aux syndiqués de perdre les PSC et les autres prestations complémentaires

qu'ils ont obtenues par la négociation, le fédéral a prévu une période de transition de quatre ans qui prendra fin le 3 janvier 2021. Ce délai permettra aux syndicats et aux employeurs de modifier leurs programmes afin d'éviter la récupération des revenus qui excèdent la limite permise.

Par exemple, l'employée dont la convention collective couvre la deuxième semaine d'attente risque de dépasser la limite de 100 pour cent, puisqu'elle touchera à la fois son salaire normal et sa première semaine d'assurance-emploi. Dans un tel cas, l'employeur et le syndicat pourraient s'entendre pour reporter le versement à la fin des prestations d'assurance-emploi ou l'étendre sur toute la période de prestations pour éviter que le gouvernement récupère l'excédent.

La période de transition permettra aussi au syndicat et à l'employeur de modifier leurs régimes d'assurances de concert avec leurs fournisseurs. Par exemple, les régimes d'assurance invalidité de courte durée et les autres régimes de maladie approuvés par l'assurance-emploi permettent à l'employeur de diminuer ses cotisations d'assurance-emploi pendant la période d'attente. En 2021, la durée de ce taux de cotisation réduit passera de 14 à 7 jours. Certains employeurs pourraient réclamer des changements à leurs régimes en raison de ce coût supplémentaire.

Pendant la période de transition, on pourra dépasser le maximum de 95 à 100 pour cent

du salaire hebdomadaire normal sans pénalité. Après le 3 janvier 2021, tous les régimes devront respecter les nouvelles règles pour être admissibles au traitement spécial prévu dans la *Loi sur l'assurance-emploi*.

Les sections locales qui ont négocié des PSC, des régimes d'assurance ICD ou de congés de maladie et des prestations complémentaires doivent évaluer immédiatement l'impact des nouvelles règles sur leurs membres et identifier les changements à discuter avec l'employeur.

La diminution de la période d'attente est une des nombreuses modifications apportées à l'assurance-emploi. Malheureusement, il reste beaucoup à faire pour répondre aux besoins des chômeurs. Les membres du SCFP, surtout ceux occupant un emploi précaire ou saisonnier, ont besoin de l'assurance-emploi pour stabiliser leur revenu. Le SCFP appuie le Congrès du travail du Canada qui réclame un élargissement de l'accès aux prestations et la réduction du seuil d'admissibilité à 360 heures travaillées, surtout dans les régions à taux de chômage élevé. Le nombre d'heures de travail requis pour être admissible à l'assurance-emploi varie, selon le taux de chômage de la région, de 420 à 700 sur 52 semaines. Il faut aussi améliorer les congés de maternité, les congés parentaux et les prestations parentales. Le Régime québécois d'assurance parentale offre beaucoup plus de flexibilité aux parents, ainsi que de meilleures prestations à une plus grosse proportion de la population. On attend depuis longtemps des améliorations similaires au régime fédéral.

Enfin, nous encourageons le fédéral à embaucher plus de personnel en première ligne pour aider les demandeurs à obtenir leurs prestations plus rapidement.

■ Janet Dassinger

À L'INTÉRIEUR

2 STRATÉGIES
Les réseaux sociaux ne suffisent pas

3 NÉGOCIATIONS
La section locale 387 enregistre des gains pour ses travailleurs précaires en préparant le terrain en amont de la négociation

4 CAMPAGNE
Emplois de qualité, éducation de qualité, avenir de qualité

Les réseaux sociaux ne suffisent pas



Peu importe le défi, il faut travailler ensemble pour le relever. C'est pourquoi, même en cette ère du numérique et des réseaux sociaux, les syndicats et les autres organismes redécouvrent les bonnes vieilles techniques, comme les conversations en personne, qui favorisent l'esprit de corps.

La plupart d'entre nous nous souvenons de l'époque où nous prenions connaissance de notre monde par le filtre à sens unique des grands médias. L'interaction se limitait au courrier des lecteurs et aux lignes ouvertes des radios AM.

Tout cela a bien changé en une dizaine d'années, qu'on pense à l'essor des réseaux sociaux comme Facebook ou à la multiplication des sites et des blogues Internet. Nous sommes aujourd'hui davantage en mesure d'influencer les autres et de partager de l'information.

Mais trop dépendre des réseaux sociaux comporte aussi des aspects négatifs.

En voici trois :

1. De plus en plus, on choisit soi-même le type d'information qu'on reçoit et les sources que l'on suit sur les réseaux sociaux nous relaient surtout

les idées de gens qui pensent comme nous. Il est donc de plus en plus difficile de lire ou d'entendre des gens ayant des points de vue différents.

2. Règle générale, les médias de masse ont toujours reflété les valeurs et les intérêts des éléments dominants de la société. Aujourd'hui, nous sommes enlisés dans un univers de fausses nouvelles et de faits alternatifs, les gens partageant de l'information sans en vérifier la véracité. La vérité nous file entre les doigts. L'opinion se fait passer pour la réalité. Les gens pratiquent de moins en moins la pensée critique.
3. Les deux premiers points font en sorte qu'on se sent plus éloigné des autres. On adopte les réseaux sociaux pour garder le contact avec les amis et la parenté, peut-être aussi pour faire du militantisme. Sauf que, dernièrement, les gens prennent leurs distances de ces réseaux, car ils ne permettent pas de remplacer les véritables contacts humains.

COMMENT PEUT-ON COMBATTRE LA DÉPENDANCE AUX MÉDIAS SOCIAUX ?

En favorisant les communications directes en personne et en achetant moins de publicité dans les grands médias. Il faut passer plus de temps avec nos membres et ainsi tisser des liens plus solides. Il ne faut plus se contenter d'une simple publication Facebook, d'un gazouillis ou d'un appel automatisé.

Tisser des liens directs est un processus constant. On ne peut pas attendre quelques semaines avant une ronde de négociation ou un vote de grève pour s'y mettre. Pour que cette approche fonctionne dans nos milieux de travail ou dans l'arène politique, il faut constamment renforcer les relations avec nos membres. Il faut comprendre nos membres pour bien les défendre. En retour, nous pourrions compter sur leur appui pour atteindre nos objectifs de négociation.

■ **Stephen Elliott-Buckley**

Pourparlers est offert quatre fois l'an. Son but premier est de fournir aux comités de négociation des sections locales du SCFP, aux dirigeants élus et aux conseillers syndicaux l'information nécessaire pour préparer – et négocier – les demandes syndicales.

Trouvez les numéros précédents du bulletin en ligne à scfp.ca/pourparlers

Recevez les bulletins par courriel à scfp.ca/abonnement

Veuillez envoyer toutes corrections, questions ou contributions par courriel à servicederecherche@scfp.ca



SCFP / Syndicat canadien de la fonction publique

La section locale 387 enregistre des gains pour ses travailleurs précaires en préparant le terrain en amont de la négociation

À titre de chercheuse, je lis les conventions collectives du SFCP que nous recevons au bureau. Certaines sont très encourageantes, comme la convention négociée récemment entre la section locale 387 et la municipalité de New Westminster en Colombie-Britannique.

Cette convention contient plusieurs améliorations :

- la conversion sur deux ans des postes de travailleurs saisonniers en postes de travailleurs réguliers à temps plein, ce qui réduit le recours aux travailleurs saisonniers.
- l'octroi d'avantages sociaux à tous les employés temporaires à temps plein et à temps partiel.
- deux nouvelles lettres d'entente sur les problématiques de la main-d'œuvre auxiliaire et la poursuite des efforts visant à convertir ces postes en postes réguliers à temps plein et à temps partiel.
- des hausses salariales et des améliorations aux avantages sociaux.

Des résultats de ce genre sont toujours impressionnants. Il faut toutefois noter que la section locale 387 les a obtenus à une période où bon nombre d'employeurs cherchent à généraliser le recours aux travailleurs temporaires et saisonniers tout en limitant leur accès aux avantages sociaux.

COMMENT EST-CE POSSIBLE ?

J'ai rencontré le conseiller syndical George Habib et le président de la section locale 387, Hardeep Maghera, pour qu'ils m'expliquent comment ils ont réussi pareil exploit. Ils m'ont raconté que le succès à la table de négociations se prépare bien avant le début des pourparlers. Parmi ces préparatifs, il y a trois éléments clés.

1^{ER} ÉLÉMENT CLÉ : RENFORCER LA CAPACITÉ D'ACTION

La section locale a d'abord travaillé à renforcer sa capacité d'action. L'exécutif est solide et ses membres travaillent en équipe avec le conseiller syndical. La section locale a investi dans la formation de toute l'équipe dans des domaines comme la littératie financière et les relations de travail. Chaque membre de l'exécutif a un rôle précis pour assurer un fonctionnement et une représentation des membres optimaux. Dans le système mis en place par cette section locale chaque personne a un objectif à atteindre et tous les rôles sont essentiels.

Tout en respectant la démocratie syndicale, la section locale a également consacré du temps et des ressources à la planification de la relève. Les membres qui possédaient la motivation et la passion nécessaires pour œuvrer à la consolidation de la section locale ont été identifiés et on leur a donné des occasions de développer leur potentiel (formations, conférences, expérience pratique).

2^E ÉLÉMENT CLÉ : TISSER DES LIENS AVANT LA NÉGOCIATION

L'équipe a tissé des liens avec les personnes avec qui elle devait travailler, en commençant par le conseiller national du SFCP affecté à la section locale.

Développer une bonne relation avec l'employeur (la Ville de New Westminster) a toutefois été la facette la plus importante. Au fil des dix dernières années, la section locale s'est efforcée de conserver le respect et la confiance de la direction municipale et du personnel des ressources humaines. Malgré les nombreux désaccords, les parties se respectent, ce qui a permis de s'entendre dans plusieurs dossiers.

La bonne relation avec l'employeur a aussi eu pour effet de changer le ton des réunions



syndicales-patronales. Bon nombre des points soulevés à la table de négociations avaient déjà fait l'objet de discussions. En fait, plusieurs dossiers étaient passablement avancés au moment d'entreprendre la négociation formelle. « On ne doit pas tout négocier de A à Z à la table. On y boucle le travail amorcé au cours des derniers mois, voire des dernières années », a déclaré Hardeep Maghera.

Grâce aux messages sur l'équité en matière d'avantages sociaux véhiculés par le syndicat lors des réunions syndicales-patronales, la section locale 387 a réussi à convaincre l'employeur que les employés temporaires à temps plein et à temps partiel devaient bénéficier des assurances collectives.

3^E ÉLÉMENT CLÉ : L'ACTION POLITIQUE

La section locale 387 a profité des campagnes électorales municipales pour exposer les revendications des travailleurs. Actuellement, le conseil du travail de la région a donné son appui à tous les membres du conseil municipal de New Westminster, y compris le maire. La section locale est aussi en communication constante avec les conseillers municipaux.

Oui, bâtir et entretenir ces relations politiques représente un travail de longue haleine, mais ce sont des efforts de ce type qui ont permis à cette section locale de protéger les droits de ses membres et d'obtenir une convention collective plus équitable pour tout le monde.

Renforcer la capacité d'action de la section locale, tisser des liens et agir dans l'arène politique, voilà la recette de la section locale 387 pour améliorer les conditions de travail de ses membres.

■ **Jordana Feist**

Emplois de qualité, éducation de qualité, avenir de qualité



Depuis plusieurs années, la précarité d'emploi est en hausse dans les institutions collégiales et universitaires du pays. De plus en plus d'enseignants et d'employés de soutien occupent un poste à temps partiel, occasionnel, temporaire ou à contrat. Généralement, ces postes sans sécurité d'emploi sont mal rémunérés et offrent peu ou pas d'avantages sociaux.

La précarité est difficile à vivre au plan personnel et professionnel. Les enseignants et les employés de soutien se dévouent à offrir un enseignement et des services de qualité aux étudiants, mais, pour ce faire, ils ont besoin de conditions de travail décentes et équitables. Malheureusement, la précarité affecte les travailleurs et, par ricochet, les étudiants,

C'est pourquoi le SCFP combat la précarité. Notre campagne *Emplois de qualité, éducation de qualité, avenir de qualité* sensibilise les personnes sur les campus aux effets de la précarité d'emploi sur les études postsecondaires, en plus de mettre de l'avant les efforts entrepris par les travailleurs pour renverser la vapeur.

Dans le cadre de cette campagne, des assemblées populaires sont organisées à travers le pays pour tisser, avec des groupes étudiants et d'autres organisations, des alliances qui permettront de repousser l'actuelle vague pro-précarité. Des assemblées ont déjà eu lieu à Guelph en Ontario, à Vancouver en Colombie-Britannique et à Sackville au Nouveau-Brunswick. Les participants ont entendu des récits poignants sur l'impact de la précarité sur les travailleurs, les étudiants et leurs proches. Des exemples de riposte par des travailleurs et des sections locales du SCFP y ont aussi été présentés.

Ces histoires inspireront nos efforts futurs. Le SCFP fait de la lutte à la précarité une priorité dans tous ses secteurs.

VOUS SOUHAITEZ VOUS IMPLIQUER?

- distribuez les affiches, cartes postales, macarons et brochures de la campagne lors des activités qui se déroulent sur votre campus ou dans votre communauté.

- discutez des effets de la précarité d'emploi sur les travailleurs et l'enseignement postsecondaire avec vos collègues, vos étudiants, vos amis et vos proches. Téléchargez notre brochure, imprimez-la et faites-la circuler.
- écrivez au directeur ou au recteur de votre établissement d'enseignement et collègue ou demandez-lui de cesser de compromettre la qualité de l'enseignement en favorisant la précarité d'emploi. Téléchargez notre carte postale pour ce faire.

Pour en savoir plus ou télécharger et commander des documents, visitez <https://scfp.ca/des-emplois-de-qualite-pour-une-education-de-qualite>.

■ **Chandra Pasma**