## Pourparlers

ressource pour les négociations

ÉTÉ 2017

#### STRATÉGIES DE NÉGOCIATION : PROTÉGER LES CONGÉS DE MALADIE

#### La section locale 2073 se bat pour les congés de maladie

Les membres de la Société canadienne de l'ouïe (SCO) ont fait la grève pendant dix semaines pour empêcher leur employeur de remplacer leur régime de congés de maladie par un régime d'invalidité de courte durée (ICD) beaucoup moins avantageux.

La section locale 2073 représente 227 travailleurs en Ontario, dont 90 pour cent sont des femmes et 40 pour cent sont des personnes sourdes.

La convention collective est échue depuis 2013. L'employeur prétendait qu'il n'avait plus les moyens de maintenir en place le régime qui permet de mettre les congés inutilisés en banque, puis de les « encaisser » au moment de la retraite.

Or, moins de la moitié des membres disposaient d'assez de congés de maladie en banque pour couvrir le délai de carence de l'invalidité de longue durée. Les nouveaux membres qui n'avaient pas eu le temps d'accumuler des congés de maladie et ceux qui les avaient utilisés précédemment devenaient vulnérables.

La veille de l'expiration du préavis de grève, la SCO a déposé une proposition de régime d'ICD prévoyant seulement six congés payés à plein salaire par année, ce qui représentait une concession. De plus, l'employeur proposait un gel salarial, alors que



le personnel n'avait pas eu d'augmentation depuis quatre ans. Cela a provoqué la grève.

Lors de la quatrième semaine de grève, la SCO a expédié, au domicile de chaque employé, une lettre contenant des détails jamais dévoilés pendant les négociations. En réponse à ce geste antisyndical, les employés ont fait preuve d'une solidarité incroyable. En guise de soutien à leurs négociateurs, ils ont retourné la lettre à l'expéditeur ou ils l'ont déchirée et ont ensuite diffusé la scène sur les réseaux sociaux.

Les parties se sont finalement entendues pour reprendre les négociations en présence d'un médiateur. La section locale était alors en position de force, car ses membres n'accepteraient jamais un régime de congés de maladie dilué.

L'objectif consistait à négocier un régime offrant la meilleure protection contre les maladies ou les accidents pour le plus grand nombre de membres, tout en obtenant une augmentation salariale pour chaque année

du contrat et une amélioration modeste du régime de retraite.

Le SCFP 2073 a présenté une contreproposition visant à améliorer la couverture de tout le monde et à mieux protéger le salaire de tous les employés. Le régime négocié conjugue une assurance ICD et des congés de maladie à plein salaire qui peuvent être gardés en réserve à la fin de l'année. Cette réserve peut servir à compléter les prestations d'ICD (de 75 à 100 pour cent) et à couvrir le délai de carence de l'ICD. Les employés peuvent encaisser leurs congés actuellement en banque ou en transférer jusqu'à 30 dans cette nouvelle réserve.

Ce régime hybride constitue une solution créative à une difficile ronde de négociations. L'entente inclut aussi des augmentations de salaire et une augmentation des prestations de retraite.

■ Paul O'Donnell et Andrea Addario

#### À L'INTÉRIEUR

2 ENJEUX La lutte contre la précarité passe par la mobilisation

3 BUDGET **FÉDÉRAL 2017** La prolongation du congé parental et vos négociations

4 RÉGIMES DE **RETRAITE** Il faut empêcher l'adoption du projet de loi C-27



#### **ENJEUX: LA RÉFORME DES LOIS DU TRAVAIL**

## La lutte contre la précarité passe par la mobilisation

Les lois sur les relations de travail et les normes du travail régissent la création de nouvelles unités de négociation, la négociation collective et l'établissement des normes minimales pour protéger les travailleurs.

Mais la plupart de ces lois ont été adoptées avant la montée en flèche du travail précaire. Ainsi, en vertu de ces lois, plusieurs travailleurs vulnérables n'ont pas le droit de se syndiquer et ne bénéficient même pas de la protection qu'offrent les normes minimales de travail.

Heureusement, les travailleurs se défendent. Les syndicats et les organisations de travailleurs réclament en effet des améliorations législatives afin de mieux protéger les travailleurs vulnérables et de faciliter leur syndicalisation. Grâce à cette mobilisation, l'Alberta et l'Ontario ont révisé leurs lois sur l'emploi. Ces deux provinces ont déposé un projet de loi pour faciliter l'adhésion à un syndicat, protéger les unités de négociation nouvellement accréditées et améliorer plusieurs normes du travail. Les effets bénéfiques de ces lois sont nombreux : un meilleur accès aux congés, la parité pour les employés à temps partiel et de nouvelles règles pour les horaires de travail. L'Ontario a aussi emboîté le pas au gouvernement néo-démocrate de l'Alberta en annonçant la hausse du salaire minimum à 15 dollars l'heure.

l'heure.

Bien des progrès restent à réaliser, mais ces changements mettent la table à la négociation de gains supplémentaires qui contribueront à améliorer le sort de tous les travailleurs.

Crédit photo: OFL Communications

Les campagnes menées par les syndicats et les associations de travailleurs sont à l'origine de ces récentes victoires. Par exemple, les changements envisagés à la Loi sur les normes d'emploi de l'Ontario ont été mis de l'avant dans la foulée de la campagne « \$15 and Fairness ». Cette campagne, appuyée par une vaste coalition de groupes communautaires et syndicaux, réclamait l'instauration d'un salaire minimum de 15 dollars l'heure dans la province. Parallèlement, la Fédération du travail de l'Ontario a mené la campagne « Make it Fair » qui visait le même objectif.

Le succès de ces campagnes nous rappelle que l'amélioration des normes du travail passe par l'action politique sous toutes ses formes.

Les changements survenus en Alberta n'auraient jamais vu le jour sans l'élection d'un gouvernement néo-démocrate. Comme le NPD vient de prendre le pouvoir en Colombie-Britannique, on peut aussi s'attendre à ce que la situation des travailleurs s'améliore dans cette province.

Mais l'action politique ne se limite pas aux campagnes électorales. Elle consiste également à gagner l'appui des citoyens aux revendications des travailleurs et à utiliser ce soutien pour exercer des pressions sur les gouvernements. Ce sont d'ailleurs les pressions populaires qui ont poussé le gouvernement libéral de l'Ontario, d'habitude pro-entreprise, à apporter des changements au profit des travailleurs. Lorsque le NPD est au pouvoir dans une province et que des lois avantageuses pour les travailleurs sont adoptées, tisser des alliances au sein des communautés permet de contrer plus facilement les objections formulées par les entreprises.

Le SCFP encourage la mobilisation sous toutes ses formes, autant l'implication électorale que le travail de coalition avec les autres syndicats et les organismes communautaires. Nous avons définitivement plus de force lorsque nous travaillons ensemble.

■ Dan Crow

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 servicedereche@scfp.ca





#### **BUDGET FÉDÉRAL 2017**

### La prolongation du congé parental et vos négociations

À l'automne 2016, le gouvernement fédéral avait mené des consultations sur la prolongation du congé parental à 18 mois. À l'époque, le SCFP et ses alliés avaient critiqué ce projet qui privilégie les parents fortunés sans s'attaquer aux problématiques plus vastes de l'équité et de l'accès au congé parental.

Le SCFP avait demandé au gouvernement de favoriser l'accès aux parents à faible revenu en abaissant le seuil d'admissibilité, en prolongeant la période dont disposent les travailleurs pour accumuler un nombre d'heures suffisant et en augmentant le taux

Malheureusement, le gouvernement fédéral est allé de l'avant avec son plan. Lors du dépôt du dernier budget, le gouvernement a fait passer la durée du congé parental de 12 à 18 mois.

L'étude du projet de loi qui modifie la *Loi* sur l'assurance-emploi et le Code canadien du travail avance au Parlement et il devrait entrer en vigueur à la fin de 2017 ou au début de 2018.

En vertu des nouvelles règles, les parents auront deux options:

- 35 semaines de congé sur une période de 12 mois rémunérées à 55 pour cent de leurs gains assurables ou la somme maximale de 543 dollars par semaine.
- 61 semaines de congé sur une période de 18 mois rémunérées à 33 pour cent de leurs gains assurables ou la somme maximale de 326 dollars par semaine.

On ne pourra pas combiner ces deux options et les parents déjà en congé lors de l'entrée en vigueur de la loi ne pourront pas se prévaloir du nouveau système.

La durée du congé de maternité demeure à 15 semaines à 55 pour cent des gains assurables, peu importe l'option retenue pour le congé parental.

Le Québec ayant son propre régime d'assurance parentale, ces changements ne s'appliquent pas aux travailleurs qui y résident.

À l'entrée en vigueur de la loi, les travailleurs du reste du Canada œuvrant dans les secteurs sous juridiction fédérale, comme les transports, les communications et les services bancaires, auront accès au nouveau régime sans qu'il soit nécessaire de modifier leur convention collective. Les travailleurs de la Nouvelle-Écosse qui peuvent déjà profiter d'un congé parental de 18 mois pourront eux aussi profiter immédiatement du nouveau régime.

Pour les travailleurs des autres provinces, l'accès au régime peut toutefois varier. La Loi sur l'assurance-emploi s'applique à tous les Canadiens, ce qui veut dire que tous les travailleurs de l'extérieur du Québec peuvent toucher des prestations d'assurance-emploi plus longues à condition d'avoir accumulé le nombre d'heures assurables requis pour y avoir droit. Malheureusement, d'ici à ce que les lois provinciales sur le travail et l'emploi soient mises à jour, et dépendamment des clauses prévues à leur convention collective, certains travailleurs n'auront pas droit au congé prolongé ou aucune garantie de retrouver leur emploi une fois le congé terminé.

Rien ne force les provinces à harmoniser leurs lois avec la législation fédérale et si elles décident d'aller de l'avant cela peut prendre du temps. Par exemple, l'Alberta vient tout juste d'annoncer des modifications à son Code des normes du travail pour mettre ses congés parentaux en phase avec les changements apportés aux prestations spéciales d'assurance-emploi et au Code canadien du travail en 2012.

#### Prestations complémentaires : clauses à préciser

Près de la moitié des membres du SCFP ont une convention collective qui prévoit une prestation complémentaire, ou prestation supplémentaire de chômage (PSC), au congé parental. Avec une PSC, l'employeur verse à l'employé un paiement qui couvre la différence entre le taux des prestations de l'assurance-emploi et un pourcentage plus élevé du salaire normal de celui-ci pendant une partie ou l'intégralité de son congé. Par exemple, une convention collective pourrait accorder aux membres une PSC équivalente à 75 pour cent du salaire actuel pendant 20 semaines de congé.

En général, la convention collective ne spécifie pas le taux de prestations de l'assurance-emploi ou le montant maximum pour la PSC. En théorie, cela signifie que, si l'employé opte pour le congé parental prolongé à un taux de prestation de 33 pour cent, l'employeur devrait couvrir la différence entre 33 et 55 pour cent en plus de la différence entre 55 pour cent et le pourcentage négocié.



Certains employeurs pourraient toutefois contester cette charge financière supplémentaire.

Heureusement, la jurisprudence est favorable à l'employé. Si la convention collective est claire à ce sujet, l'employeur doit prendre ce coût additionnel à sa charge. Cela dit, même si un employeur se conforme à cette obligation pour la durée de la convention collective en vigueur, il pourrait chercher à limiter sa responsabilité lors des prochaines rondes de négociation.

Avec l'aide de leur conseiller syndical, les sections locales doivent par conséquent élaborer une stratégie de négociation. Par exemple, on pourrait négocier que la valeur en argent du complément de prestation soit le même pour tous les employés, peu importe la durée du congé.

#### Pour la suite des choses

En attendant l'entrée en vigueur de nouvelles règles provinciales, les sections locales devraient réexaminer leurs clauses sur le congé parental.

Voici quelques suggestions:

- revoir la durée du congé.
- revoir la durée et le montant des prestations supplémentaires.
- identifier les changements à apporter pour que les membres bénéficient du nouveau régime fédéral.
- veiller à ce que la convention collective permette l'accumulation de l'ancienneté et des vacances, de même que le versement d'autres prestations, durant le congé parental de 18 mois.

Le SCFP continuera à exercer des pressions sur le gouvernement fédéral afin qu'il apporte les changements nécessaires afin de rendre le congé parental et toutes les prestations d'assurance-emploi plus accessibles pour tous.

#### ■ Chandra Pasma

# Il faut empêcher l'adoption du projet de loi C-27



Le jour du premier anniversaire de leur élection, les libéraux de Justin Trudeau ont présenté un projet de loi controversé sur les régimes de retraite. Le projet de loi C-27 a été déposé discrètement, sans communiqué de presse, sans « tweet » et même sans selfie de la part du premier ministre!

Quand un gouvernement agit avec une telle discrétion, c'est qu'il y a anguille sous roche. Le projet de loi C-27 vise en effet à réécrire la loi sur les régimes de retraite dans les milieux de travail sous juridiction fédérale, soit par exemple les sociétés d'État fédérales, le transport aérien et ferroviaire, les télécommunications et les banques.

C-27 permettrait aux employeurs sous juridiction fédérale de convertir les régimes de retraite à prestations déterminées en régimes à prestations cibles, moins sécuritaires. Autrement dit, les employeurs pourront se débarrasser de régimes de retraite qui paient bien et les remplacer par des régimes qui pourraient bien payer ou pas.

Pire, le projet de loi permettrait de faire ces changements rétroactivement. Avec l'assentiment des membres du régime, l'employeur pourra convertir plusieurs années, même des décennies, d'engagements antérieurs en matière de régimes de retraite en prestations « cibles » qui pourraient — ou non — être versées au montant promis.

Traditionnellement, en vertu du droit canadien sur les régimes de retraite, l'employeur a l'obligation légale de verser les prestations de retraite promises à l'employé. Comme le dit l'adage, chose promise, chose due. Pourtant, malgré l'appui de la population à ce principe, le projet de loi C-27 transférerait la responsabilité de l'employeur sur les épaules des travailleurs et des retraités.

Ce projet de loi n'est pas dans l'intérêt des travailleurs et nous devons empêcher son adoption.

Les travailleurs visés ont reçu un salaire et une pension garantie en échange de leur travail. Ils ont respecté leur partie du contrat. Mais le gouvernement voudrait maintenant changer la donne en permettant aux employeurs de renier ce contrat et de reprendre des mains des travailleurs et des retraités une partie de la rémunération qui leur est due. C'est inacceptable.

Évidemment, les employeurs sont favorables à ce projet de loi qui leur permet de se soustraire à leurs engagements relatifs aux régimes de retraite. Ils pourront faire des gains sans avoir à les négocier.

Ce projet de loi risque aussi d'avoir des effets sur la sécurité financière à la retraite de tous les Canadiens. Si C-27 est adopté, les provinces pourraient en effet être tentées de déposer des projets de loi similaires.

Durant la campagne électorale, Justin Trudeau avait dit qu'il ne rouvrirait pas les régimes de retraite. Pourtant, c'est exactement ce que fait C-27.

C-27 n'en est qu'à la première lecture à la Chambre des communes, mais le gouvernement pourrait accélérer la cadence et le faire adopter rapidement.

Le SCFP et ses alliés s'activent déjà pour empêcher l'adoption des C-27. Nous devons maintenir la pression pour faire reculer le gouvernement. Pour savoir ce que votre section locale peut faire, communiquez avec les spécialistes en régimes de retraite du SCFP national.

Pour plus d'information, visitez le scfp.ca/regimes-de-retraite.

**■** Mark Janson