

9. Que se passe-t-il avec les vacances des employés en cas de conflit de travail ?

Une jurisprudence a confirmé que les vacances appartiennent aux employés et que l'employeur est tenu de leur payer les semaines de vacances déjà mises à l'horaire (« cédulées »). La même situation s'applique pour le temps accumulé qui doit être payé par l'employeur, même en situation de conflit de travail.

10. Est-ce que les membres peuvent retirer de l'assurance chômage en cas de conflit de travail ?

Non. Toutefois, ceux qui reçoivent déjà des prestations du régime gouvernemental lors du déclenchement du conflit continuent de les recevoir.

11. Qu'arrive-t-il en cas de maladies s'il y a un conflit de travail?

Les employés déjà en congé maladie certifié par un billet médical au moment du déclenchement d'un conflit de travail ont droit aux prestations soit de l'assurance collective ou de la CSST, selon le cas. Par ailleurs, la couverture d'assurance-maladie Desjardins de TVA est maintenue aux frais du SCFP pendant la durée du conflit.

12. Qu'arrive-t-il avec le régime de retraite en cas de conflit ?

Les cotisations cessent et les employés ne reçoivent pas de droits dans le régime pour la période du conflit.

NÉGOCIATION 2013

RESPECT!

- *Des employés*
- *Du droit de négocier*
- *De ceux qui ont fait de TVA le Numéro 1*
- *De nos axes de négociation*
 - *Assurer la pérennité de notre régime de retraite et conserver nos avantages sociaux.*
 - *Améliorer notre sécurité d'emploi en permettant le remplacement des postes vacants et les ouvertures de postes.*

Ce document a bénéficié du soutien financier du Fonds de défense du SCFP

SCFP
Syndicat canadien de
la fonction publique

Qu'arrive-t-il en cas de **LOCK-OUT** ou de **GRÈVE** ?

BROCHURE
D'INFORMATION À
L'INTENTION DES MEMBRES



Téléphone : (514) 527-8895
scfp687@bellnet.ca
www.scfp687.ca

1. Qu'est-ce qu'un lock-out ou une grève ?

Un lock-out est un conflit de travail déclenché par l'employeur. Celui-ci refuse alors l'accès à son entreprise aux syndiqués, qu'ils soient réguliers ou temporaires, dans le but de les contraindre à accepter des conditions de travail.

Une grève, c'est un arrêt de travail collectif, décidé démocratiquement par des travailleurs syndiqués, pour faire pression sur l'employeur afin d'améliorer leurs conditions de travail ou d'empêcher leur détérioration.

2. Pourquoi faire la grève ou menacer de faire la grève ?

L'objectif de toute grève est d'établir un rapport de force pour obtenir la meilleure convention possible et ainsi, protéger les emplois des membres et leur assurer les meilleures conditions de travail. Dans le cadre de la négociation actuelle, les principales raisons qui peuvent nous motiver à menacer l'employeur de faire la grève sont de :

- Réduire la précarité dans nos rangs puisqu'elle dépasse les 45%.
- Conserver les avantages sociaux.

3. Pourquoi ne pas employer des moyens de pression plutôt que la grève ?

Il est loin d'être exclu d'utiliser des moyens de pression autres que la grève afin de faire valoir nos positions. D'ailleurs, si un mandat de grève est proposé à l'assemblée générale, il contiendra l'autorisation d'utiliser tous moyens de pressions jugés nécessaires. Il est cependant clair que le seul fait de prendre un vote sur une grève éventuelle peut être un moyen de pression suffisant sur l'employeur.

4. Peut-on voter par procuration ou par anticipation sur le mandat de grève ?

Non, les décisions sont prises en assemblée générale, lors d'un scrutin secret, après avoir pris connaissance de l'information pertinente et participé aux discussions.

5. Comment se déclenche un lock-out ou une grève ?

À l'échéance du délai de 81 jours* suivant la nomination du conciliateur, les parties auront obtenu les droits de grève et de lock-out. Ils doivent cependant aviser la partie adverse 3 jours avant le déclenchement d'un conflit de travail.

* ce délai peut être plus court dans certains situations.



6. Y a-t-il un montant alloué par le syndicat s'il y a lock-out ou grève ?

Le SCFP fournit un montant maximal de 300\$ par semaine aux syndiqués lors d'un conflit de travail (60 \$/jour). À cette somme s'ajoute, pour les employés permanents, un montant hebdomadaire additionnel de 200\$ (40\$/jour) fourni par le fonds de défense local. Donc, un revenu mensuel net (non imposable) d'environ 2000\$ est prévisible en cas de grève ou de lock-out (les modalités détaillées pour les cas spéciaux – CSST, chômage, etc.) seront disponibles au syndicat en temps et lieux).

Cependant, pour avoir droit aux prestations, les membres doivent se présenter au syndicat et accomplir certaines tâches (piquetage, manifestation, etc.). Un membre reçoit pleine prestation lorsqu'il a accepté d'accomplir 20 heures d'activités syndicales dans une semaine. Tout membre est libre de travailler pour un autre employeur, à l'extérieur de ces 20 heures, pour obtenir une rémunération supplémentaire.

Par ailleurs, la couverture d'**assurance-maladie** Desjardins de TVA est maintenue aux frais du SCFP pendant toute la durée du conflit.

7. Est ce que les employés temporaires ont aussi droit à une prestation de grève ?

Oui, les employés temporaires sont des membres à part entière du syndicat et ont droit aux prestations de grève.

Les employés temporaires qui ont travaillé à temps plein pendant les 3 derniers mois ont droit aux mêmes prestations de grève que les employés permanents.

Les employés temporaires qui n'ont pas travaillé à temps plein pendant cette période recevront le 60\$/jour du SCFP. Cependant, le montant additionnel du fonds de défense sera limité afin que la prestation totale ne dépasse pas 75% de leur salaire net moyen des trois derniers mois, soit environ l'équivalent de ce que recevront les plus bas salariés permanents.

8. Qui travaille à TVA en temps de grève ?

Aucun membre de l'unité, permanent ou temporaire, ne peut et ne doit travailler pour Groupe TVA inc. (directement ou indirectement) en cas de grève ou de lock-out. Un membre qui accepterait de travailler pour l'employeur en cas de conflit serait considéré comme un briseur de grève ou un « scab » dans le jargon syndical. Un syndiqué qui travaillerait à une production indépendante destinée à être diffusée à TVA ou à l'antenne d'une de ses divisions comme LCN, serait aussi considéré comme un briseur de grève. Il va sans dire qu'un membre qui se placerait dans cette situation perdrait immédiatement ses prestations « de grève ».