

Pourparlers

ressource pour
les négociations
du SCFP

PRINTEMPS 2018

LA VIOLENCE CONJUGALE A DES IMPLICATIONS AU TRAVAIL

Des travailleurs obtiennent des congés pour les victimes

« Il fallait que je trouve un refuge pour femmes à cause de ses accès de colère la nuit. Le lendemain, je n'avais pas d'uniforme pour aller travailler, pas d'uniformes scolaires pour les enfants. De toute façon, mes enfants et moi étions trop secoués pour aller au travail ou à l'école. »

« J'ai fini par prendre beaucoup de congés personnels, sans que personne ou presque comprenne la raison de mon absence prolongée. »

Témoignages de participantes au sondage sur la violence conjugale et le milieu de travail mené en 2014 par le Congrès du travail du Canada et l'Université Western.

Pendant plusieurs années, le mouvement syndical canadien a fait de la sensibilisation pour que tous comprennent que la violence à la maison a des implications au travail. Aujourd'hui, grâce à l'évolution des lois et des conventions collectives, les victimes de violence conjugale peuvent s'absenter du travail plus facilement.

Dans un récent sondage pancanadien sur la violence conjugale, le tiers des

8429 personnes interrogées (33,6 pour cent) ont indiqué avoir été violentées par leur partenaire. Parmi les personnes violentées, 38 pour cent ont affirmé que cela avait eu des répercussions sur leur capacité à aller travailler. Plus de la moitié (53,5 pour cent) ont dit avoir vécu au moins un incident violent au travail ou à proximité. À cause de la violence conjugale, les victimes peuvent perdre leur emploi. C'est d'ailleurs ce qui est arrivé à 8,5 pour cent des répondants. Ce sondage a été mené en 2014 par le Congrès du travail du Canada et l'Université Western.

Les gouvernements et les employeurs reconnaissent que la violence conjugale a un coût. Au cours des deux dernières années, quatre provinces ont modifié leurs normes du travail pour y ajouter un congé pour les victimes. Le gouvernement fédéral a aussi adopté des modifications législatives afin d'instaurer un congé de 10 jours sans solde. Elles ont reçu la sanction royale en décembre 2017, mais elles ne sont pas encore en vigueur. D'autres provinces envisagent des mesures similaires.



Les lois en place

En juin 2016, le Manitoba est devenu la première province à offrir un congé payé aux victimes de violence conjugale et sexuelle. Les normes du travail de la province prévoient cinq jours de congé payé, cinq jours de congé sans solde et jusqu'à 17 semaines consécutives de congé sans solde dans une période de 52 semaines pour les besoins juridiques, médicaux et psychologiques de la victime.

D'autres provinces ont emboîté le pas. En 2017, l'Alberta, la Saskatchewan et l'Ontario ont modifié leurs normes du travail pour y ajouter un congé en cas de violence conjugale. L'Ontario offre cinq jours payés et cinq jours sans solde, plus 15 semaines sans solde non consécutives pour les situations nécessitant plus de temps.

Suite à la page 2

À L'INTÉRIEUR

3 STRATÉGIE DE NÉGOCIATION
Faire campagne en parallèle

3 ACCIDENTS DE TRAVAIL
Faire profiter les travailleurs des économies de l'employeur

4 PRIVATISATION
REM : un train nommé délire

L'Alberta et la Saskatchewan sont moins généreuses : leurs normes prévoient seulement 10 jours sans solde.

Procurez-vous le guide de négociation du SCFP sur la violence conjugale

À la lumière des avancées réalisées par ces gouvernements, il est temps de mettre à jour nos conventions collectives, quitte à surpasser ce que les lois actuelles prévoient.

Le Service des droits de la personne du SCFP national a conçu un guide de négociation qui contient des renseignements sur la violence conjugale et des exemples d'articles de convention collective. Ce guide est disponible au scfp.ca

Depuis la publication de ce guide, davantage de sections locales du SCFP

ont négocié l'enchâssement de ces nouveaux congés dans leur convention collective et parfois de congés plus généreux. Votre conseiller syndical pourra vous fournir des exemples.

Quelques points dont il faut tenir compte lors des négociations

- Inclure dans la convention collective une déclaration qui reconnaît la violence conjugale comme une problématique du milieu de travail affectant les travailleurs et leurs proches.
- Négocier un congé payé qui s'ajoute aux congés existants et qui peut être pris en blocs d'heures ou en jours.
- Assurer la confidentialité des raisons du congé, à moins que le bénéficiaire signe une permission écrite.

- Protéger les employées contre les mesures disciplinaires ou les représailles si la violence conjugale affecte leur assiduité ou leur rendement au travail.
- Si l'employeur exige une pièce justificative pour accorder le congé, faire inscrire à la convention que les refuges pour femmes et les services d'intervention en cas de crise peuvent fournir de telles pièces.
- Exiger de l'employeur qu'il se dote d'une politique en milieu de travail, de mesures de soutien individuel (hébergement, soutien psychologique) et d'une formation pour assurer la sécurité au travail.

■ Cheryl Stadnichuk

LES LOIS SUR LES CONGÉS POUR LES VICTIMES DE VIOLENCE CONJUGALE

	Entrée en vigueur	Jours de congé par année	Renseignements supplémentaires
Manitoba	1 ^{er} juin 2016	5 jours payés 5 jours sans solde Jusqu'à 17 semaines consécutives	10 jours peuvent être pris de façon consécutive ou intermittente.
Saskatchewan	6 décembre 2017	10 jours sans solde	Le congé peut être pris par blocs d'heures ou de jours. L'employeur doit respecter la confidentialité.
Alberta	1 ^{er} janvier 2018	10 jours sans solde	—
Ontario	1 ^{er} janvier 2018	5 jours payés 5 jours sans solde Jusqu'à 17 semaines	Le congé peut être pris de façon consécutive ou intermittente.
Fédéral	Pas encore en vigueur	10 jours sans solde	Le budget 2018 prévoit que 5 des 10 jours de congé seront avec solde.

Pourparlers est publié 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.

Les numéros précédents du bulletin sont disponibles en ligne à scfp.ca/pourparlers

Pour recevoir les bulletins par courriel : scfp.ca/abonnement

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



SCFP / Syndicat canadien de la fonction publique

L'importance de faire campagne

À la table de négociations, les propositions bien formulées et l'expérience des négociateurs ne permettent pas de tout régler.

La négociation passe aussi par la mobilisation des membres du SCFP. En effet, des membres qui s'expriment et qui agissent sur la place publique font comprendre à l'employeur que dire non aux revendications syndicales lui coûtera plus cher que dire oui.

Pour mobiliser les membres, il faut d'abord bien communiquer avec eux, soit leur expliquer ce que fait le syndicat et écouter leurs préoccupations. Il faut aussi les inviter à s'impliquer et il existe plusieurs manières de le faire : porter des articles à l'effigie du syndicat, partager des publications sur les réseaux sociaux, assister aux assemblées et participer aux manifestations.

Autrement dit, il faut monter une campagne pour convaincre nos membres d'agir pour changer le monde et leur milieu de travail. D'ailleurs, au SCFP, les campagnes doivent faire partie intégrante de notre travail.

Maureen O'Reilly en sait quelque chose. En 2010, peu après son élection à la présidence de la nouvelle section locale 4948, elle a lancé une campagne pour faire connaître du grand public les employés

de la Bibliothèque publique de Toronto qui se démenaient pour offrir un service public de qualité, malgré le sous-financement cruel du secteur des bibliothèques et la précarité de la moitié de leurs emplois.

Dans le cadre de cette campagne qui est toujours en cour, plusieurs tactiques et outils ont été utilisés : assurer une présence aux réunions du conseil municipal et à celles du conseil de la bibliothèque, animer des kiosques et offrir de la crème glacée dans les festivals, distribuer des articles promotionnels et réaliser des vidéos.

« Faire campagne, c'est une affaire de persévérance. On ne peut pas se contenter de faire une seule action. On doit utiliser plusieurs tactiques tout en répétant toujours le même message afin que les politiciens et la population l'assimilent lentement mais sûrement », a expliqué Maureen O'Reilly.

Cette campagne a porté ses fruits au cours des deux dernières rondes de négociation de la section locale 4948. En 2012, par exemple, la grève s'est soldée par une victoire totale du syndicat : la Ville de Toronto a retiré ses 32 demandes de concession et bonifié les assurances pour soins de la vue des employés.

Le SCFP souhaite que l'expérience de la section locale 4948 se répète partout



Maureen O'Reilly

au pays. Au congrès national de 2017, les délégués ont appuyé la création d'un programme pour expliquer comment faire une campagne ainsi que l'élaboration d'outils pour accroître la capacité de nos membres à défendre les services publics et à résister aux demandes de concession des employeurs.

Tout le monde y gagne lorsqu'on fait campagne. Les compétences que nous acquérons en mobilisant les membres pour soutenir une campagne politique donnée sont cruciales pour résister et faire des gains à la table de négociations.

■ **Marc Xuereb**

Accidents de travail : les employeurs réalisent des économies qui devraient servir à bonifier les avantages sociaux des travailleurs

Est-ce que votre employeur réalise des économies en payant des primes réduites pour son assurance en cas d'accidents de travail ?

Si c'est le cas, tenez-en compte lorsque vous préparerez votre prochaine ronde de négociation.

En Ontario, la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT) a diminué les primes d'à peu près tous les employeurs de la province de neuf pour cent pour 2017 et 2018. Autrement dit, les employeurs économisent sur leurs coûts de main-d'œuvre. On parle d'environ

300 dollars par année pour un employé gagnant le salaire minimum et d'un peu plus pour chaque travailleur qui gagne davantage.

Si la CSPAAT est en mesure d'accorder ces diminutions de primes aux employeurs, c'est qu'elle rejette un plus grand nombre de réclamations d'accidentés du travail.

Le gouvernement libéral ontarien vise en effet à avoir le plus bas taux d'absences acceptées résultant de blessures au pays et l'un des plus petits montants globaux d'indemnités versés au Canada.

Les absences acceptées résultant de blessures sont les accidents que la

CSPAAT reconnaît comme donnant droit à une indemnisation. En Ontario, ce nombre baisse depuis plusieurs années dans tous les secteurs d'activités, y compris dans les hôpitaux, les établissements de soins de longue durée et dans le secteur de la santé en général. Dans l'ensemble des secteurs, le taux d'absences acceptées a diminué de moitié depuis 2002.

Comme la CSPAAT refuse d'indemniser de plus en plus d'accidentés du travail, les travailleurs compensent en utilisant leurs congés de maladie et leurs autres avantages sociaux.

Suite à la page 4

En raison de cette tendance, le SCFP encourage ses sections locales à négocier avec leur employeur l'investissement des sommes économisées grâce à la CSPAAT dans des améliorations aux congés de maladie et aux assurances-santé collectives.

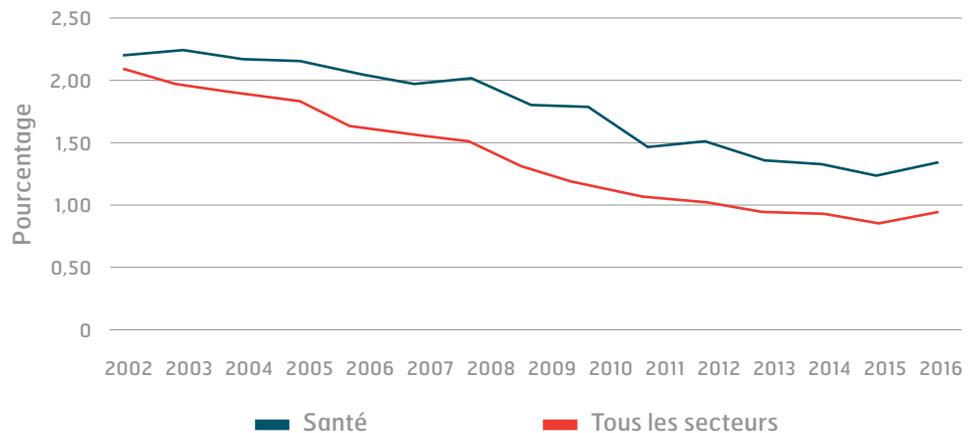
Nous encourageons aussi les travailleurs à maintenir la pression sur le gouvernement et les employeurs afin que des indemnités soient versées pour les absences résultant d'une blessure. Par exemple, il est aberrant de reconnaître l'état de stress post-traumatique (ÉSPT) comme une condition donnant droit à des indemnités pour les intervenants d'urgence, puis de rejeter les réclamations présentées. De plus, le nombre de cas d'agression, de harcèlement et de violence avec blessures dans les hôpitaux, des cas pour lesquels la CSPAAT versait des indemnités auparavant, a augmenté de 25 pour

cent au cours des dernières années. Malheureusement, les patrons poussent les travailleurs blessés à reprendre le travail le plus tôt possible.

Les pressions en ce sens risquent d'ailleurs de se multiplier ailleurs pays.

En effet, si le gouvernement ontarien et la CSPAAT réussissent à faire baisser le nombre de réclamations acceptées et à diminuer les primes, d'autres provinces pourraient être tentées de faire de même.

Taux d'absences acceptées résultant de blessures



PRIVATISATION

REM : un train nommé délire

Le gouvernement du Québec vient de mettre la table pour le plus gros projet de privatisation dans l'histoire de la province et c'est une société d'État qui en profitera !

La Caisse de dépôt et placement du Québec, la société d'État qui gère la majorité des fonds des régimes de retraite québécois, a créé CDPQ Infra. Cette filiale est le maître d'œuvre du projet de Réseau électrique métropolitain (REM), un train électrique et automatisé similaire au SkyTrain de Vancouver.

Alors qu'un système de transport en commun traditionnel est planifié, financé, opéré, entretenu et détenu par le secteur public, c'est plutôt CDPQ Infra, un acteur motivé par le profit, qui sera responsable de tout. Le SCFP croit qu'il faut investir davantage dans le transport en commun, mais, dans ce cas-ci, l'obligation de rendement fera en sorte que la recherche de profit aura priorité sur les besoins réels de la communauté métropolitaine de Montréal (CMM) en matière de transport.

Cette privatisation monstre aura de nombreuses conséquences négatives.

Comme dans le cas des partenariats public-privé, le financement privé va coûter beaucoup plus cher aux contribuables. Le projet sera en effet financé à un taux d'intérêt de huit pour cent, soit le rendement minimum assuré à CDPQ Infra, alors que le gouvernement provincial pourrait obtenir un taux de trois ou quatre pour cent.

De plus, les profits recherchés seront financés par des subventions gouvernementales et municipales, car le transport en commun est un service public déficitaire en Amérique du Nord, les tarifs ne couvrant qu'une fraction des coûts d'opération.

D'ailleurs, selon une étude récente de l'Institut de recherche en économie contemporaine (IREQ)¹, la facture annuelle qui sera refilée aux municipalités et à la province pour le REM sera de 500 millions de dollars. D'après l'IREQ, cet effort financier supplémentaire pourrait éliminer la capacité des municipalités autour de Montréal de payer pour

les améliorations aux services de transport en commun actuels sur leur territoire.

Et les problèmes ne se limitent pas au financement : incompatibilité de la technologie avec le réseau actuel, vente au privé du tunnel du Mont-Royal bloquant l'accès aux trains de banlieue et au projet de train à grande vitesse de Via Rail, accélération de l'étalement urbain et démantèlement éventuel de plusieurs lignes de train de banlieue du réseau public, notamment.

Le SCFP est membre de la Coalition Transparence

Bien que le projet ait reçu le feu vert du gouvernement du Québec, le SCFP va poursuivre la lutte. Des gains ont déjà été réalisés. Grâce à la campagne de porte-à-porte des chauffeurs d'autobus de Montréal, Laval et Longueuil, nous avons réussi à faire élire une mairesse anti-REM à Lachine.

Pour plus d'informations, consultez le site de la coalition Transparence au transparence.ca.

■ **Mathieu Vick**

¹ http://www.irec.net/upload/File/note_intervention_59_octobre_2017_vf.pdf