

Première partie : Renseignements sur la grève ou lock-out

Généralités

Q1. Sommes-nous en grève?

Votre équipe de négociation du SEVL-SCFP-2815 négocie une convention collective, et non un arrêt de travail. Nous ne sommes pas en grève. C'est un lock-out; un recours exercé par l'employeur.

Q2. La négociation peut-elle se poursuivre après un lock-out?

Oui. Dans la plupart des cas, les deux parties négocient avec davantage de pression pour conclure un accord.

Q3. S'il y a un lock-out, comment serai-je averti(e) qu'il a été déclenché?

Votre équipe de négociation communiquera avec tous les membres tout au long du processus de négociation par courriel et sur le site web sevl-scfp-2815.com. Abonnez-vous à l'infolettre à l'adresse <https://sevl-scfp-2815.com/infolettre/>

Q4. Qui participe à une grève ou un lock-out?

En cas de grève ou lock-out, tous les employés de l'unité d'accréditation sont touchés (ex. : secteur Laurentien).

Q5. En tant que gestionnaire par intérim, devrai-je participer à une grève ou un lock-out?

En cas de grève ou de lock-out, on demandera aux gestionnaires par intérim de retourner à l'unité d'accréditation et de participer de la même façon que tous les membres.

Indemnité et tâches de conflit de travail

Q6. À quelle indemnité ai-je droit en cas de grève ou de lock-out?

Conformément à la politique du SFCP National et celle du SEVL-SCFP-2815, l'indemnité de grève est versée aux membres qui effectuent les tâches de conflit de travail que leur confie le comité de conflit de travail de leur section locale. Seuls les membres inscrits ont droit à l'indemnité de grève. Les indemnités de grève ne sont pas imposables.

Au cours des semaines 1 à 7 d'une grève ou d'un lock-out, chaque membre a droit à une indemnité de grève de 60 \$ par jour (ou 300 \$ par semaine). L'indemnité offerte par le SEVL-SCFP-2815 est de 20 \$ par jour (ou 100 \$ par semaine).

À partir de la 8e semaine, l'indemnité de grève augmente et chaque membre reçoit 70 \$ par jour (ou 350 \$ par semaine). L'indemnité offerte par le SEVL-SCFP-2815 est de 20 \$ par jour (ou 100 \$ par semaine).

À partir de la 12e semaine, l'indemnité de grève augmente et chaque membre reçoit 75 \$ par jour (ou 375 \$ par semaine). L'indemnité offerte par le SEVL-SCFP-2815 est de 20 \$ par jour (ou 100 \$ par semaine).

À partir de la 16e semaine, l'indemnité de grève augmente et chaque membre reçoit 80 \$ par jour (ou 400 \$ par semaine). L'indemnité offerte par le SEVL-SCFP-2815 est de 20 \$ par jour (ou 100 \$ par semaine).

Q7. Quelles sont les tâches de conflit de travail?

Ces tâches sont attribuées par le comité de conflit de travail de votre section locale; elles aident à exercer le maximum de pression sur l'employeur pour éviter que le lock-out ne s'éternise et pour obtenir un nouveau contrat dès que possible. Les tâches de conflit de travail peuvent inclure le piquetage, l'administration du quartier général de conflit de travail, la prise en charge de la logistique de conflit de travail, les pressions auprès des politiciens, la communication avec les journalistes avec l'autorisation de l'exécutif Syndical et toute autre tâche confiée par le comité de conflit de travail de la section locale.

N'oubliez pas que vous devez utiliser votre adresse électronique **personnelle** pour parler des préparatifs de lock-out, et non l'adresse électronique de l'employeur.

Q8. Combien de temps dois-je consacrer à mes tâches de conflit de travail pour recevoir mon indemnité de grève?

Vous devez effectuer des tâches de conflit de travail pendant un minimum de quatre heures par jour ou de 20 heures par semaine pour recevoir l'indemnité de grève. Il est évident que les sections locales voudront que chacun de leurs membres leur accorde autant de temps que possible pour appuyer le lock-out.

Q9. Et qu'en est-il des frais de garderie?

Aucune disposition n'est prévue en ce qui concerne les frais de garderie pendant un conflit de travail. Vous devez travailler avec les comités de conflit de travail de votre section locale pour prendre les dispositions qui s'imposent ou réclamer un accommodement afin que vous puissiez vous acquitter de vos responsabilités pendant le conflit de travail. Des aménagements de vos horaires et votre entraide permettent un aide.

Q10. Qu'arrive-t-il si j'ai besoin d'un accommodement?

Tous les membres d'une unité d'accréditation en conflit de travail ont le droit de participer pleinement aux tâches de conflit de travail. Toutefois, il est possible que certains membres ne soient pas capables d'accomplir toutes ces tâches. Le cas échéant, le comité de conflit de travail a l'obligation légale et morale de modifier les tâches de conflit de travail du membre pour lui permettre de gagner son indemnité de grève. On parle alors « d'accommodement » justifié.

Les membres qui ont besoin d'un accommodement doivent en informer leur comité de conflit de travail et collaborer à la recherche d'une solution.

Les membres qui ont besoin d'un accommodement pour effectuer leurs tâches de conflit de travail doivent envoyer un courriel à bureaumd@sevl2815.com. Les renseignements concernant l'accommodement d'un membre demeureront strictement confidentiels dans la mesure du possible.

Un membre du sous-comité des tâches de conflit de travail est nommé responsable des demandes d'accommodements, qui doivent être accordés d'une manière qui respecte la dignité de la personne et l'équité du groupe.

Q11. Comment puis-je aider ma section locale pendant le lock-out?

Il existe de nombreuses tâches à accomplir pour assurer le succès de publiciser le lock-out. Parlez-en avec vos délégués. Envisagez de faire du bénévolat au sein des comités de conflit de travail dans les domaines des communications, des finances, ou de la logistique. Vous pouvez aider à fabriquer des pancartes et contribuer à faire passer le mot à propos du conflit à vos amis, aux membres de votre famille, à vos voisins, aux membres de votre groupe confessionnel.

Deuxième partie : Renseignements sur la retraite et les avantages sociaux

Les avantages sociaux

Q12. Ai-je encore droit aux avantages garantis en cas de grève ou de lock-out?

Conformément à la politique du SCFP, le syndicat tente de négocier avec l'employeur (avant tout arrêt de travail) le maintien de la couverture des avantages garantis en cas de grève ou de lock-out.

Q13. Dois-je retourner l'équipement fourni par l'employeur en cas de grève ou de lock-out?

Oui, s'il le demande, vous devez retourner tout l'équipement fourni par l'employeur mais il ne peut vous imposer de le rapporter par vos propres moyens.

Congés de maladie

Q14. Ai-je droit aux congés de maladie de courte durée payés pendant une grève ou un lock-out?

Non, parce que la convention collective n'est pas effective.

Q15. Qu'arrive-t-il si je suis en congé de maladie de courte durée lorsqu'une grève ou un lock-out commence?

L'employeur cessera de vous verser vos prestations de maladie de courte durée, mais vous pourrez faire une demande de prestations de maladie selon le régime d'assurance-emploi (a.-e.). Les demandes peuvent être présentées directement à un bureau de [Service Canada](#). Vous pouvez également visiter le site Web de [Service Canada](#). Veillez à garder chez vous une copie de tous les formulaires et certificats médicaux liés à votre congé de maladie que vous auriez remis à l'employeur et à Service Canada. Vous devez défrayer le coût de tous les frais relatifs à la documentation médicale que pourrait vous facturer votre médecin.

Q16. Ai-je droit aux prestations de maladie de l'assurance-emploi pendant une grève ou un lock-out?

Peut-être, si vous pouvez démontrer que votre absence était prévue et que vous aviez fait les arrangements pour qu'elle commence avant le début de la grève ou du lock-out. Être en congé de maladie de courte durée avant une grève ou un lock-out peut montrer que votre absence était prévue. Informez l'employeur par écrit de la date d'une chirurgie prévue et des périodes de récupération prévues. Veillez à garder chez vous des copies de tous les documents.

Toutefois, vérifiez auprès de [Service Canada](#) si votre situation peut vous donner droit aux prestations de maladie.

Q17. Pour faire une demande de prestations de maladie aux termes du régime d'assurance-emploi, j'ai besoin de mon relevé d'emploi (RE) de mon employeur. Puis-je obtenir mon RE pendant une grève ou un lock-out?

Oui, votre employeur devrait vous le donner. S'il refuse, ou s'il vous fait attendre, faites votre demande de prestations sans votre relevé d'emploi dès que possible. Une demande temporaire peut être établie pour vous. Apportez une preuve que vous travailliez, comme des bordereaux de paie, au bureau de l'assurance-emploi où vous faites votre demande de prestations. Si vous avez informé votre employeur d'une opération que vous devez subir ou si vous lui avez fourni des certificats médicaux pour votre congé de maladie, apportez des copies avec vous au bureau de l'assurance emploi.

Q18. Avant de pouvoir recevoir des prestations d'assurance emploi, il y a une période d'attente d'une semaine sans rémunération. Dois-je attendre cette semaine si je suis déjà en congé de maladie de courte durée avant la grève ou le lock-out?

Si vous receviez une rémunération de congé de maladie avant la grève ou le lock-out, sur demande, l'a.-e. peut supprimer la période d'attente d'une semaine. Toutefois, si votre congé de maladie n'a pas commencé avant la grève ou le lock-out, et si vous êtes admissible aux prestations de l'a.-e. (parce que le congé était prévu), il est peu probable que la période d'attente d'une semaine soit supprimée. Adressez-vous à [Service Canada](#) pour obtenir des éclaircissements.

Q19. Puis-je participer à la grève ou au lock-out pendant que je reçois des prestations de maladie d'a.-e. ou pendant la période d'attente d'une semaine?

Vous pourriez perdre vos prestations de maladie de l'a.-e. si celle-ci estime que votre participation au conflit de travail prouve que vous êtes assez bien pour retourner au travail.

Q20. Le montant de mes prestations de maladie sera-t-il affecté par une grève ou un lock-out?

Possible. Le montant que vous recevez est basé sur vos 14 à 22 meilleures semaines de rémunération dans les 52 semaines précédentes. Le nombre de semaines utilisées (14 à 22) est basé sur le taux de chômage dans votre région. C'est l'assurance-emploi qui établit ce chiffre. Si vous avez travaillé entre 14 et 22 semaines au cours de l'année écoulée, alors la grève pourrait affecter le montant des prestations que vous recevez de l'assurance-emploi, mais si vous avez travaillé plus de 22 semaines au cours de l'année écoulée, il est peu probable qu'elle ait un impact sur le montant de vos prestations.

L'indemnité de grève n'est pas considérée comme un revenu selon le régime d'assurance-emploi; ainsi, le montant de l'indemnité ne sera pas déduit de vos prestations d'a.-e.

Régime de retraite

Q21. Qu'est-ce qui se passe avec mon régime de retraite pendant une grève ou un lock-out?

Ni vous ni l'employeur ne cotisez au régime de retraite pendant une grève ou un lock-out. Cependant, votre participation au régime se poursuit et vous ne perdez aucun des droits gagnés avant la grève ou le lock-out.

Q22. Pourrais-je prendre ma retraite pendant une grève ou un lock-out?

Oui, toutefois, le traitement de votre retraite est soumis à l'information fournie au régime par votre employeur. Si vous désirez prendre votre retraite pendant le Lock-out, communiquez avec Guy Gagné à guy.gagne@sevl2815.com ou au 514-501-6164.

Veillez noter que l'employeur doit confirmer la date de votre retraite et remettre au régime l'information financière à jour pour permettre au régime de faire le calcul des prestations de retraite. Le paiement de votre pension de

retraite risque ainsi d'être retardé si l'employeur ne fournit pas cette information.

Q23. Si je décède pendant une grève ou un lock-out, mes survivants obtiendront-ils leurs prestations en vertu du régime de retraite?

À titre de membre du régime, votre conjoint ou conjointe ou vos bénéficiaires ont droit à la prestation au survivant établie dans les dispositions du régime.

Assurance-emploi (A.-E.)

Q24. Puis-je obtenir des prestations d'assurance-emploi normales si je ne travaille pas en raison d'une grève ou d'un lock-out?

Non. En général, si vous n'êtes pas capable de travailler en raison d'une grève ou d'un lock-out, vous n'avez pas droit aux prestations d'a.-e. Cependant, vous pourriez être admissible à des prestations de maternité, parentales (incluant l'adoption), de maladie ou de formation autorisée.

Congés de maternité, parental ou d'adoption

Q25. Qu'arrive-t-il si je suis en congé de maternité, parental ou d'adoption lorsque la grève ou le lock-out commence? Continuerai-je de recevoir mes prestations d'a.-e.?

Oui, vos prestations d'assurance-emploi continuent pendant la durée de votre congé.

Q26. Recevrai-je mes prestations de maternité, parentales ou d'adoption si mon congé commence pendant la grève ou le lock-out?

Oui, mais seulement si vous pouvez prouver que vous aviez prévu ce congé avant la grève ou le lock-out. Avant une grève ou un lock-out, écrivez à votre employeur pour lui faire part de votre intention de prendre congé. N'oubliez pas de garder une copie de votre lettre chez vous.

Q27. Si je participe à une grève ou à un lock-out avant le début de mon congé de maternité, parental ou d'adoption, recevrai-je encore mes prestations d'a.-e.?

Oui, mais seulement si vous pouvez prouver que vous aviez prévu ce congé avant la grève ou le lock-out. Avant une grève ou un lock-out, écrivez à votre

employeur pour lui faire part de votre intention de prendre congé. N'oubliez pas de garder une copie de votre lettre chez vous.

Q28. Puis-je participer à une grève ou à un lock-out pendant que je reçois mes prestations de maternité, parentales ou d'adoption aux termes du régime d'a.-e.?

Oui. Toutefois, n'oubliez pas que vous recevez les prestations d'a.-e. parce qu'on pense que vous avez besoin de ce congé pour prendre soin de votre enfant. L'indemnité de grève n'est pas considérée comme un revenu aux termes du régime d'assurance-emploi; ainsi, le montant de l'indemnité ne sera pas déduit de vos prestations d'a.-e.

Q29. Une grève ou un lock-out peut-il avoir une incidence sur le montant de mes prestations de l'a.-e.?

C'est possible. Le montant que vous recevez est basé sur vos 14 à 22 meilleures semaines de rémunération dans les 52 semaines précédentes. Le nombre de semaines utilisées (14 à 22) est basé sur le taux de chômage dans votre région. C'est l'assurance-emploi qui établit ce chiffre. Si vous avez travaillé entre 14 et 22 semaines au cours de l'année écoulée, alors la grève pourrait affecter le montant des prestations que vous recevez de l'assurance-emploi, mais si vous avez travaillé plus de 22 semaines au cours de l'année écoulée, il est peu probable qu'elle ait un impact sur le montant de vos prestations.

Q30. Pour faire une demande de prestations de congé de maternité, parental ou d'adoption, je dois obtenir mon relevé d'emploi (RE) auprès de mon employeur. Si mon congé commence pendant la grève ou le lock-out, puis-je obtenir mon RE?

Oui, votre employeur devrait vous le donner. Si l'employeur refuse de vous donner votre RE ou s'il vous fait attendre, apportez une preuve que vous travaillez, comme des bordereaux de paie, au bureau de l'a.-e. où vous faites votre demande de prestations. Présentez votre demande dès que possible. N'attendez pas de recevoir votre RE. Une demande temporaire peut être établie pour vous.

Q31. En vertu de la convention collective, l'employeur supplémente mon salaire jusqu'à 90 % pendant les deux premières semaines de mon congé de maternité, parental ou d'adoption. Recevrai-je ce supplément pendant une grève ou un lock-out?

Non. L'employeur n'a pas à payer un tel supplément pendant la période de deux semaines ou une partie de celle-ci qui tombe pendant une grève ou un lock-out. *Veillez noter que Service Canada a changé la période d'attente à une semaine à compter du 1^{er} janvier 2017.*

Q32. En vertu de la convention collective, l'employeur supplémente mes prestations d'assurance-emploi pendant un congé de maternité, parental ou d'adoption jusqu'à l'équivalent de 93 pour cent de mon salaire pendant un certain nombre de semaines (15 semaines pour le congé de maternité et 35 semaines pour le congé parental/d'adoption). Si je suis en congé et reçois des prestations d'assurance-emploi avant une grève ou un lock-out, recevrai-je le supplément de l'employeur?

Pendant une grève ou un lock-out, vous ne recevrez pas le supplément de l'employeur.

Q33. Est-ce que l'employeur recommencera à me verser ma prestation complémentaire après une grève ou un lock-out?

Oui, en autant que vous receviez encore vos prestations de maternité ou parentales (y compris d'adoption) et que la clause de prestation complémentaire soit encore dans la nouvelle convention collective.

Q34. Qu'arrive-t-il si mon congé de maternité, parental ou d'adoption prend fin pendant la grève ou le lock-out?

On vous considère alors en grève ou en lock-out et vous devez vous inscrire aux tâches de conflit de travail.

Invalidité de longue durée (ILD)

Q35. Si je recevais des prestations d'invalidité de longue durée avant une grève ou un lock-out, les recevrai-je encore pendant le conflit de travail?

Oui, parce que les prestations d'ILD sont garanties et ne sont pas versées directement par l'employeur.

Q36. Si je reçois des prestations d'invalidité de longue durée lorsqu'une grève ou un lock-out commence, aurais-je droit aux autres prestations?

Conformément à la politique du SCFP, le syndicat tente de négocier avec l'employeur (avant tout arrêt de travail) le maintien de la couverture des avantages garantis en cas de grève ou de lock-out. Notre équipe de négociation discute de cette question avec l'employeur.

Q37. Si je tombe malade ou si j'ai un accident pendant la grève ou le lock-out, recevrai-je des prestations d'ILD?

Conformément à la politique du SCFP, le syndicat tente de négocier avec l'employeur (avant tout arrêt de travail) le maintien de la couverture des avantages garantis en cas de grève ou de lock-out. Notre équipe de négociation discute de cette question avec l'employeur.

Prestations de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail

Q38. Si je me blesse pendant que j'effectue des tâches de conflit de travail, puis-je faire une demande de prestations auprès de la CNESST?

Non, vous ne pouvez pas.

Q39. Si je reçois déjà des prestations de la CNESST, les recevrai-je encore pendant la grève ou le lock-out?

Dans de nombreux cas, oui, en autant que, pour des raisons médicales, vous soyez toujours admissible à les recevoir, et que vous coopérez avec les programmes approuvés par la CNESST.

Toutefois, si la CNESST arrête de vous verser des prestations ou menace de le faire, communiquez avec le Bureau Médical : bureaumd@sevl2815.com

Q40. Si je reçois déjà des prestations de la CNESST, qui me paie pendant une grève ou un lock-out?

La CNESST vous paie directement.

Q41. Qu'arrive-t-il si je reçois des prestations de la CSPAAT et suis prêt à réintégrer le marché du travail pendant une grève ou un lock-out?

L'employeur dira vraisemblablement à la CNESST qu'il n'a aucun poste approprié pour vous en raison du conflit de travail. Dans un tel cas, informez la CNESST de votre situation et de votre intention de vous en tenir aux règles de la CNESST. Vous devriez continuer de recevoir des prestations de la CNESST tant que vous respectez leurs exigences.

Si la CNESST arrête de vous verser des prestations, communiquez le bureau médical à bureaumd@sevl2815.com ou au 514-527-4637 x 244

Cas particuliers pour le versement des indemnités de grève ou de lock-out

Q42. Ai-je droit à l'indemnité de grève si je suis en congé de maladie?

La personne absente pour maladie long terme, ayant reçu son certificat médical avant l'avis de grève ou de lock-out, recevra normalement son traitement ou son assurance traitement de son employeur. Sinon, elle recevra une indemnité de grève du service de la trésorerie. Elle devra cependant la remettre au syndicat et contacter bureaumd@sevl2815.com, puis fournir une reconnaissance de dette pour rembourser le montant reçu, si elle gagne son droit d'être indemnisée.

En cas d'inaptitude à se présenter au lieu de piquetage, la personne doit contacter le syndicat à bureaumd@sevl2815.com. La personne représentante au bureau médical syndical doit valider l'information reçue et le motif de l'absence de la personne et aviser le service de la trésorerie.

Q43. Ai-je droit à l'indemnité de grève si j'ai un rendez-vous médical ou une condition physique particulière (handicap, grossesse, etc.) lors d'une journée de grève ou de lock-out?

Pour obtenir son indemnité de grève, la personne qui a un rendez-vous médical devra remettre ses pièces justificatives comme preuve au bureau médical du syndicat à bureaumd@sevl2815.com.

Q44. Ai-je droit à l'indemnité de grève si je suis prestataire de la CNESST, de l'IVAC ou de la SAAQ?

La personne absente en raison d'une maladie ou d'un accident de travail qui est prestataire de la CNESST, l'IVAC ou de la SAAQ, ayant reçu des prestations avant l'avis de grève ou de lock-out, recevra normalement ses prestations. Elle devra cependant aviser le syndicat à bureaumd@sevl2815.com.

Si son indemnité de la CNESST, l'IVAC ou la SAAQ se termine avant la fin de la grève ou du lock-out, la personne sera éligible à l'indemnité de grève.

Q45. Ai-je droit à l'indemnité de grève si je suis en aménagement réduit du temps de travail (pré-retraite 55ans et pré-retraite 50 ans dans les CC)?

Les ententes de temps réduit ne sont plus effectives en temps de grève ou de lock-out. Pour le piquetage, une personne qui est absente le jeudi en vertu de sa lettre d'entente travail réduit n'est pas obligée de venir piqueter le jeudi, mais ne sera pas indemnisée. Toutefois, si elle désire venir piqueter et elle sera indemnisée.

Q46. Ai-je droit à l'indemnité de grève si je suis en retour progressif?

La personne a droit à l'indemnité de grève si, n'eût été de la grève ou du lock-out, celle-ci avait effectivement travaillé ou eu droit à son traitement lors de cette journée. La personne aura droit à l'indemnité de grève si elle effectue le temps de piquetage demandé pendant le retour. Elle devra envoyer les documents justificatifs à bureaumd@sevl2815.com