

RELIE-NOUS



Bulletin d'information syndicale

DECEMBRE 1990

Volume 3 , numéro 3

MOT DU PRESIDENT

Le 21 novembre dernier, nous avons tenu une assemblée générale au petit auditorium du CEGEP Maisonneuve. Sur la convocation apparaissaient quelques points importants tels horaires de travail, horaires d'été - modifications, etc. sans parler des élections des membres du bureau de direction et de divers comités prévus à la constitution. Nous avons également à nous pencher sur les arrangements locaux qui viennent se rajouter à notre convention collective.

Malgré l'importance des points apparaissant à l'ordre du jour, seulement cinquante-huit (58) personnes se sont présentées à l'assemblée. Puisque nous avons un quorum de cinquante (50) membres seulement, nous avons pu quand même fonctionner et prendre les décisions. Mais, il nous apparaît souhaitable, et pour la démocratie et pour la qualité des décisions, qu'un plus grand nombre de personnes participent à nos assemblées.

Ces assemblées sont, somme toute, peu fréquentes et ne risquent pas de trop perturber vos horaires. Il faut donc tout tenter pour participer le plus possible à cette instance syndicale qui vous touche directement. Il faut le moins possible laisser à cinquante (50) personnes la possibilité de choisir pour trois à quatre mille membres.

Enfin, je vous rappelle que la tenue d'une assemblée générale coûte environ 3 000\$ si on tient compte du temps prévu pour l'impression des documents, les frais de poste, la location de salle, le café et les biscuits. Il est donc important qu'une telle dépense permette au plus grand nombre de membres possibles de s'exprimer.

Nous sommes maintenant à la veille de la période des fêtes. En cette occasion je désire vous offrir, en mon nom et au nom de l'A.P.P.A., tous les meilleurs vœux de la saison. Profitez de cette période de congés pour refaire le plein d'énergie. Soyez prudents et revenez-nous en 1991.

Pierre Tremblay



MODIFICATIONS A LA LOI DE L'ASSURANCE-CHOMAGE ET CONGES PARENTAUX

Le 18 novembre dernier entrait en vigueur la nouvelle loi de l'assurance-chômage. Cette loi a pour effet de restreindre l'accessibilité aux prestations de chômage et permet aussi la création d'un congé parental. Il ne faut pas confondre les prestations parentales avec les prestations de maternité.

Vous trouverez ci-dessous un résumé de ces modifications.

Les prestations de maternité appartiennent à la mère afin qu'elle puisse récupérer de l'accouchement, alors que les prestations parentales appartiennent à l'un ou l'autre des parents, ou aux deux, pour prendre soin du nouveau-né ou d'un enfant placé en adoption. La nouvelle loi n'a pas modifié les dispositions relatives au congé de maternité.

La durée des prestations de maternité demeure donc à quinze (15) semaines.

Cependant, les prestations pour adoption sont réduites de quinze (15) semaines qu'elles étaient dans l'ancienne loi à dix (10) semaines et sont considérées comme des prestations parentales.

Les prestations parentales sont d'une durée de dix (10) semaines et sont payables entre la première (1ère) semaine où le nouveau-né arrive à la maison et la cinquante-deuxième (52e) semaine suivant son arrivée. Dans le cas d'une adoption, elles sont payables entre la première (1ère) et la cinquante-deuxième (52e) semaine suivant le placement de l'enfant.

Les modifications à la loi et la convention collective

La loi étant nouvelle, il faut voir comment ses dispositions s'appliquent en regard de la convention collective.

Pour ce qui est du congé de maternité de vingt (20) semaines, puisqu'il n'y a pas de modification à la loi, il n'y a donc pas de conséquence. La mère continuera de bénéficier de son congé de maternité de vingt (20) semaines, payé à 93%, et le coût pour la commission demeurera le même.

Pour ce qui est des prestations parentales, ces dernières devront être reçues soit durant la prolongation pour congé parental, sans traitement, prévu aux clauses 5-4.27 et suivantes ou, durant un congé sans traitement prévu à l'article 5-10.00.

Regardons quelques situations particulières:

- 1- Les prestations parentales sont touchées par la mère en prolongation de son congé de maternité:

La mère devra, au terme de ses vingt (20) semaines de maternité, demander une prolongation sans traitement (5-4.27). Elle recevra durant dix (10) semaines 60% de son traitement et elle n'aura pas de nouveau délai de carence.

- 2- Les prestations parentales sont touchées par la mère et non en prolongation de son congé de maternité:

La mère devra demander un congé sans traitement selon l'article 5-10.00. Elle recevra durant dix (10) semaines 60% de son traitement et elle n'aura pas de nouveau délai de carence.

- 3- Les prestations parentales sont touchées par le père, et la mère ne bénéficie pas d'une prolongation sans traitement de son congé de maternité:

Le père devra, au terme des vingt (20) semaines de maternité, demander une prolongation sans traitement (5-4.27). Il recevra durant dix (10) semaines 60% de son traitement. Il y aura délai de carence.

Assurance-chômage et congés parentaux (suite)

- 4- La mère et le père désirent prendre en même temps un congé pour responsabilités parentales de cinq (5) semaines et ce, immédiatement après le congé de maternité:

Un des deux pourra bénéficier d'un congé parental sans traitement (5-4.27) et l'autre devra demander un congé sans traitement, en vertu de l'article 5-10.00. Dans cette situation, le père aura un délai de carence de deux (2) semaines et la mère n'aura pas de délai de carence.

- 5- Le père désire bénéficier des prestations parentales durant le congé de maternité de la mère:

Il devra prendre un congé sans traitement (5-10.00) et il aura un délai de carence de deux (2) semaines.

En conclusion, de façon à s'assurer que la commission débourse le même montant, les prestations parentales se doivent d'être reçues durant une période de congé sans traitement. Il est à noter que le congé sans traitement prévu à la clause 5-4.27 est automatique.

Mesures transitoires

Il y a des dispositions particulières dans les situations où la naissance de l'enfant est antérieure au 18 novembre 1990.

- 1- Le père a droit aux prestations parentales. Il y aura un délai de carence de deux (2) semaines.
- 2- Pour avoir droit aux prestations parentales, la mère devra avoir retravaillé vingt (20) semaines et elle aura un nouveau délai de carence de deux (2) semaines.

PROLONGATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE MISE AU POINT

Vous avez sans doute entendu parler, à travers les branches, d'une possibilité de reconduire la convention collective 1989-91 pour

une année de plus. Vous savez sans doute également que la C.E.Q. a consulté ses syndicats qui se sont prononcés en faveur d'une telle prolongation.

A la C.S.N., cependant, tout comme à la F.T.Q. et au S.F.P.Q., il a été décidé tout d'abord d'explorer cette possibilité avec les représentants du gouvernement et ensuite d'analyser une telle possibilité dans son ensemble.

Les représentants du gouvernement ont été rencontrés et ne se disent pas en désaccord "a priori" avec un tel principe. Cependant, à cause de la maladie du Premier Ministre, aucune position plus définitive n'a pu être mise de l'avant.

Selon la C.S.N., même si le principe semble acceptable, il faut regarder certaines difficultés qui sont créées par la triste loi 160. Il faut également qu'une demande de prolongation de convention collective soit accompagnée d'un pourcentage d'augmentation de salaire tout de même acceptable.

La C.S.N. considère qu'il faut prendre le temps d'analyser en profondeur une telle position et également attendre les "offres" du gouvernement. Si ces offres paraissent acceptables, nous aurons alors à nous réunir en assemblée générale, pour entériner une telle position.

REMUNERATION PENDANT LA PERIODE DES FETES

PERSONNES SALARIEES TEMPORAIRES (surnuméraires)

Lorsqu'arrive le temps des fêtes, les personnes salariées temporaires se demandent toujours si elles seront payées ou non pour les journées de vacances des fêtes.

Voici quelques principes à retenir afin de savoir si vous êtes payés(es) ou non:

- Il faut avoir travaillé dix (10) jours consécutifs avant l'occurrence du congé;
- Il faut être à l'emploi la veille du congé;
- Il n'est pas nécessaire, selon le syndicat, de revenir au travail immédiatement après les fêtes pour obtenir les congés payés du temps des fêtes (la C.E.C.M. n'a pas cette interprétation).

Donc, vous devez être en remplacement ou en surcroît depuis dix (10) jours ou plus lorsqu'arrive le 21 décembre.

Faites attention! La Commission ne peut pas vous mettre à pied avant le 21 décembre et vous réengager dans le même remplacement ou surcroît pour éviter de payer les congés des fêtes. Cela serait abusif!

Si vous croyez être lésés(es) à ce sujet, appelez Denise Longtin au syndicat (254-3503) afin de lui demander de faire enquête et de réclamer un remboursement si tel est le cas.



PERSONNES SALARIEES DES SERVICES DE GARDE ET SURVEILLANTS(ES) DE DINER

Les personnes salariées des services de garde ou de surveillance de dîner, reçoivent 11% de prime en plus

de leur salaire régulier. Ce 11% inclut les jours de congés payés.

Par conséquent, ces personnes salariées n'ont pas à réclamer de journées payées durant la période des fêtes.

Un rappel aux personnes salariées des services de garde:

En regard de l'assurance-chômage, vous pouvez choisir de vivre votre délai de carence (2 semaines de pénalité) durant la période des fêtes ou à la fin juin lorsque vous serez mis à pied pour l'été. Vous n'avez jamais, pour une année de référence, à vivre deux délais de carence.

Souvenez-vous également que votre syndicat peut vous aider lorsque vous avez des difficultés avec "Emploi et immigration Canada". Téléphonez au 254-3503, nous nous ferons un plaisir de vous aider.