

# Vote 2009 – Services correctionnels

## Pourquoi voter oui?

Le 1<sup>er</sup> mars 2009, votre équipe de négociation des Services correctionnels a conclu un accord de principe avec l'employeur pour votre nouvelle convention collective. Votre équipe convient à l'unanimité que c'est la meilleure offre qu'on puisse obtenir sans recourir à une action collective. Nos membres ont exprimé des préoccupations au sujet de cette entente. Nous les abordons ci-dessous.

### Salaires

Un des gros problèmes relevés dans l'offre de l'employeur au début du mois de janvier dernier était le fait que l'Unité de négociation des Services correctionnels recevrait moins que les unités centrale et unifiée. L'accord de principe contient les mêmes augmentations de base que pour les unités centrale et unifiée. Certains rajustements spéciaux sont à prendre en compte : les agents de correction, les travailleurs auprès des jeunes et les agents de probation recevront **deux pour cent de plus sur la période de l'entente, et cette augmentation sera offerte dans l'Année 1 du contrat** (dans les Années 1 et 2 pour les agents de probation). **Cela correspond à un pour cent de plus que ce qui a été offert aux unités centrale et unifiée.**

### Protection de l'article 44

**L'employeur a perdu la guerre en ce qui concerne l'article 44 (congés de maladie de courte durée) et les agents de correction et les travailleurs auprès des jeunes.** C'est LA question qui avait mis un frein aux négociations et alimenté notre vote de grève. Les membres estimaient qu'il serait inacceptable de supprimer les agents de correction et les travailleurs auprès des jeunes de l'article 44, et ils ont eu gain de cause. Bien que l'employeur ait des objectifs en matière d'absentéisme, la rémunération des agents de correction et des travailleurs auprès des jeunes **reste** sous la protection de l'article 44.

### Primes pour atteinte des objectifs d'absentéisme

Tel que stipulé dans Tour de table, les agents de correction et travailleurs auprès des jeunes classifiés auront l'occasion de recevoir des primes forfaitaires si la moyenne provinciale des congés de maladie est inférieure aux objectifs établis.

Si la moyenne provinciale des congés de maladie pour ces travailleurs est de 144 heures (12 quarts de 12 heures) ou moins pour chaque année des quatre années de la convention collective, **ils recevront une indemnisation totale de près de 25 % sur toute la durée du contrat** (intérêt composé). **Dans un tel climat économique, c'est sans précédent.** Même si seuls les objectifs de base sont atteints chaque année, les agents de correction et les travailleurs auprès des jeunes bénéficieront d'une indemnisation de 17,75 % sur quatre ans.

### **Allocations et charge de travail des agents de probation**

Les agents de probation ont désormais la possibilité d'accumuler leurs allocations de congé jusqu'à un maximum de 21 jours, mais pas plus de 14 jours ne peuvent être reportés sur l'année civile suivante. Avant cela, les agents de probation **ne pouvaient PAS accumuler leurs allocations de congé.**

**Aussi, nous avons désormais un vrai libellé en ce qui concerne la charge de travail.**

### **Transfert du personnel non classifié**

Un total de 30 travailleurs auprès des jeunes non classifiés et de 220 agents de correction non classifiés passeront au statut de temps plein. Les équipes du MERC négocieront le moment et l'endroit des réunions de transfert (elles devraient en principe avoir lieu dans l'année à venir).

**La prolongation sur la durée de vie de la convention collective de l'entente de transfert du Comité de l'application et du renouvellement (MERC) du ministère de la Sécurité communautaire et des Services correctionnels (MSCSC) est une victoire sans précédent.** Cela signifie qu'une fois que les 220 agents de correction non classifiés auront passé au statut d'employés à temps plein, les postes vacants qui résulteront de ce transfert devront également être comblés par transfert plutôt qu'au moyen d'un concours. **Ceci pourrait entraîner le transfert de centaines d'autres employés non classifiés sur la durée de la convention collective.**

\*REMARQUE : Ces 220 transferts **créeront** des excédents de personnel classifié. Des vacances ne seront créées que par réduction naturelle des effectifs. À noter également que l'entente du MERC des Services correctionnels ne couvre pas les travailleurs auprès des jeunes.

### **Technologie de surveillance**

Le syndicat a réussi à obtenir un libellé qui oblige l'employeur à informer le syndicat chaque fois qu'il utilise un système de surveillance. Si cette technologie de surveillance est utilisée pour discipliner les membres, l'employeur doit fournir la preuve au syndicat. **Étant donné que l'employeur a indiqué qu'il recourrait de plus en plus souvent aux caméras de surveillance dans les installations, c'est une immense victoire.**

# Des questions?

## **1. Qu'est-il arrivé à notre régime de retraite 50-30?**

L'argent qui était sur la table pour payer ce régime (qui n'affectait qu'un très petit nombre de nos membres) était lié à la concession de l'employeur relative à l'article 44. Lorsque la proposition de l'employeur n'a pas abouti, il a retiré cette offre de la table.

## **2. Comment peut-on convenir d'une proposition qui réduirait le paiement de nos heures supplémentaires?**

L'équipe de négociation a dû prendre une décision difficile sur la façon d'aborder la prise de position de l'employeur sur les congés de maladie. L'employeur était déterminé à aborder l'absentéisme coûte que coûte. L'équipe estime que cette proposition nous permettra d'éviter une grève; soyez rassurés que le syndicat surveillera DE PRÈS la façon dont l'employeur calcule les congés de maladie utilisés pour définir les objectifs. En outre, si les membres atteignent les objectifs en matière de congés de maladie, leurs heures supplémentaires ne seront pas touchées. Si ces mêmes objectifs ne sont pas atteints, on ne constatera de réduction de la rémunération des heures supplémentaires (de 1,5 au taux ordinaire) **que SI vous faites des heures supplémentaires dans les mêmes deux périodes de paie que celles de votre congé de maladie.**

**Par exemple**, un agent est malade et s'absente pour deux quarts de 12 heures, lundi et mardi. Ce même agent fait ensuite 12 heures de travail supplémentaire le mercredi et le jeudi qui suivent. En vertu de cette entente, l'agent sera payé pour ses heures de congé de maladie (lundi et mardi). Il sera ensuite rémunéré au taux ordinaire pour les 12 heures supplémentaires travaillées chaque jour, le mercredi et le jeudi, plutôt que d'être rémunéré au taux majoré (18 heures chaque journée), comme ce serait normalement le cas s'il n'avait pas été malade le lundi et le mardi précédents. Si l'agent travaille en surtemps le vendredi (un autre quart de 12 heures), il sera rémunéré au taux majoré (soit l'équivalent de 18 heures au taux ordinaire).

## **3. Qu'arrive-t-il si vous faites des heures supplémentaires d'abord, puis tombez malade? Perdez-vous la majoration sur les heures supplémentaires déjà travaillées?**

Oui. Conformément à l'entente, les heures supplémentaires et les heures de congé de maladie sont incluses et calculées dans un bloc de deux périodes de paie.

## **4. Comment définit-on un bloc de deux périodes de paie?**

C'est le bloc réel de 28 jours qui définit deux périodes de paie aux fins du calcul de la paie.

## **5. Qu'arrive-t-il si j'ai été malade et qu'en rentrant on me demande de faire des heures supplémentaires? Est-ce que je perds la majoration?**

L'entente ne dit rien à ce sujet. Le syndicat est d'avis qu'un membre à qui l'on ordonne de faire des heures supplémentaires doit être rémunéré au taux majoré quel que soit le nombre d'heures de congé de maladie utilisé.

**6. Pourquoi la ratification doit-elle se faire cette semaine?**

On a accéléré la ratification pour tenir compte du processus budgétaire du gouvernement. Pour que le coût de l'entente soit inclus dans le budget gouvernemental du 26 mars, l'employeur doit l'approuver au plus tard le lundi 9 mars. Par conséquent, le SEFPO doit avoir terminé de voter sur l'accord de principe d'ici à la fin de cette semaine.

**7. Pour quelle raison ne transfère-t-on que 220 travailleurs non classifiés dans les Services correctionnels pour adultes?**

**On ne parle pas seulement de 220 transferts.** En vertu de l'entente, les 220 transferts se feront automatiquement, ce qui entraînera un excès d'effectif à certains endroits. Conformément au protocole d'entente qui prolonge l'entente du MERC sur toute la durée de la convention collective, une fois les effectifs dégonflés par réduction naturelle, tout poste vacant devra être comblé par transfert. Cela pourrait entraîner le transfert de centaines d'autres employés sur la durée de la convention collective.

**8. Ne risque-t-on pas, avec ce programme incitatif, de faire la chicane entre les membres qui sont souvent malades et ceux qui ne le sont presque jamais?**

Une des questions que les équipes des MERC envisagent d'aborder avec l'employeur par l'entremise du nouveau Comité mixte d'assiduité est celle des jours de congé de maladie qui seront comptés dans la moyenne annuelle dans le cadre de ce programme incitatif. L'employeur est clairement responsable de prévenir le harcèlement et la discrimination en milieu de travail, et le syndicat veillera à ce qu'il assume cette responsabilité.

**9. Qu'arrive-t-il si l'accord de principe est rejeté?**

L'équipe estime à l'unanimité que c'est la meilleure offre que nous obtiendrons de l'employeur. Un refus de cette offre entraînerait sans doute une grève, une grève qui ne pourrait garantir de produire une meilleure offre.

**10. Quel est ce nouveau programme d'assiduité que l'employeur envisage de créer? Est-ce que l'équipe de négociation l'a négocié?**

Le programme d'assiduité n'est pas négocié à la table. Les équipes des MERC sont responsables de contester la mise sur pied de tout nouveau programme créé par l'employeur.