



Services correctionnels : Refusez cette offre !

Le 5 janvier 2009, votre équipe de négociation des Services correctionnels s'est rencontrée à Toronto pour passer en revue la dernière offre mise de l'avant par l'employeur. Après avoir examiné toutes les options qui s'offraient à nous, il est clair que l'employeur ne va **PAS BOUGER** de leur position punitive sur le temps pour maladie ou pour faire des améliorations substantielles. La situation étant ce qu'elle est, l'Équipe va présenter cette offre aux membres, **et demande que tous les membres votent NON** le 27, 28 et 29 janvier afin de refuser cette offre offensante.

La fuite d'un document par l'employeur « c'est honteux! »

Tout d'abord un avertissement, à tous les membres de l'Unité de négociation collective des Services correctionnels. L'équipe a été mise au courant que l'employeur a occasionné la fuite d'un document qui est soi-disant leur toute dernière offre. **Ce document n'est pas le document approprié!** Cette tactique honteuse de la part de l'employeur (qui entre nous, était constamment soucieux que notre côté allait occasionner des fuites d'information) montre à quel point l'employeur peut agir sournoisement. Vous pouvez télécharger l'offre correcte de l'employeur à partir du site Web du SEFPO http://www.opseu.org/ops/barq2008/employerproposal/Corrections_dec242008.pdf

Cette offre n'a PAS été négociée

Depuis le 4 novembre 2008, votre équipe s'est efforcée de négocier avec l'employeur les revendications que les sections locales des Services correctionnels avaient mis de l'avant. Au nombre de ces revendications ont trouvé les salaires, les cas spéciaux, les pensions,

la paie des primes, la gestion des vacances de postes et les questions de charge de travail.

Toutefois, pendant un mois et demi qui vient de s'écouler, l'employeur a refusé de négocier **UNE QUELCONQUE** de ces revendications à moins que

l'équipe ne convienne d'abord d'un accord sur le plan inacceptable de l'employeur relatif au temps pour maladie.

Soyons clairs : l'offre qui est maintenant devant nous est une offre qui **N'A PAS** été négocié par votre Équipe des Services correctionnels. C'est une offre qui a été faite par l'employeur pour saper la position de votre équipe de négociation, en espérant que les membres vont avaler « la pilule empoisonnée » – en l'occurrence la suppression du temps pour maladie.

Ci-dessous vous trouverez une explication de l'offre de l'employeur et les raisons pour lesquelles vous devriez **REFUSER** cette offre à la fin du mois de janvier.

Le plan du temps pour maladie est enraciné fermement en place

Comme mentionné plus haut, l'employeur a refusé de négocier une quelconque des revendications du syndicat jusqu'à ce que l'équipe convienne d'accepter la suppression du plan du temps pour maladie pour les agents des Services correctionnels et les jeunes travailleurs **SEULEMENT**.

Au mois de décembre, le syndicat a signé une entente avec l'employeur pour déplacer cette question du temps pour maladie pour les agents des Services correctionnels et pour jeunes travailleurs de la table de négociation centrale à la table des négociations de

(Voir suite en page 2)

Seule l'Unité de négociation collective des Services correctionnels est affectée

Seulement l'Équipe de négociation collective des Services correctionnels a recommandé que leurs membres refusent l'offre de l'employeur. Les classifications de postes affectées figurent aux pages de 467 à 472 de la convention collective actuelle de la FPO.

l'unité des Services correctionnels.

Nous voulions ainsi nous assurer que l'équipe qui allait négocier cette question représentait directement les deux classifications de membres visées.

Le 22 décembre, l'équipe avait publié une fiche de revendication au sujet de la proposition de l'employeur – **Avantages sociaux visés? CE PLAN REND MALADE** (http://www.opseu.org/ops/barg2008/issue-sheet/sickleave_v2.pdf). Pas une de ces dispositions n'a changé. L'employeur veut toujours éliminer les agents des Services correctionnels et les jeunes travailleurs du régime d'assurance maladie à court terme de la FPO (Article 44) et mettre en vigueur un nouveau régime pour le remplacer. Ce dernier comprendrait ce qui suit :

- Le temps de maladie sera géré par un assureur externe.
- Le temps de maladie ne peut être cumulé qu'au taux de cinq heures par mois, **seulement si votre présence au travail à été intégrale ce mois là.**
- Après quatre jours consécutifs d'absence sans paye, les agents des Services correctionnels et les jeunes travailleurs passent à 66 et 2/3 pour cent de leur paye le cinquième jour **si** leur demande est approuvée par l'assureur.
- Si vous n'avez pas de journées maladie créditées en banque, **toute absence de moins de cinq jours consécutifs n'est pas payée.**
- Si la compagnie d'assurance refuse la demande, l'employé n'obtient rien.
- Ce refus ne peut faire l'objet d'un grief. Un appel doit être fait auprès du Comité mixte d'examen des avantages sociaux assurés (un comité conjoint syndicat-patronat qui ne dispose d'aucun mécanisme de décision).

Depuis le 22 décembre, l'employeur a **effectué un changement** qu'ils ont pensé à tort qu'il serait accepté par l'équipe. L'employeur a proposé qu'un comité mixte de mise en vigueur de la stratégie de présence (syndicat-patronat) soit mis en place pour améliorer la situation relative au temps pour maladie. Bien entendu il y a des conditions.

Aux termes de la proposition de l'employeur, le régime maladie actuel de la FPO resterait en place. La première année de l'accord, la moyenne provinciale du temps de maladie pour les agents des Services correctionnels et des jeunes travailleurs doit tomber à 13,33 jours. La deuxième année de l'accord, cette moyenne provinciale du temps de maladie doit

tomber à 10,66 jours. Si **l'un ou l'autre** de ces objectifs n'est pas atteint, **le NOUVEAU plan de l'employeur entre en vigueur.** Même si les deux objectifs sont atteints pour les deux premières années, le nouveau plan de l'employeur reste une menace et peut être mis en vigueur à tout instant si la moyenne annuelle du temps de maladie dépasse les 10,66 jours. En plus, le deuxième objectif est inférieur à l'objectif actuel fixé par le ministère au niveau provincial de 11 jours d'absence pour maladie.

Ce n'est pas difficile de lire entre les lignes. Puisque ce comité est un comité mixte syndicat-patronat, il ne reste à l'employeur qu'à s'assurer que le **comité échoue** pour obtenir la mise en vigueur de son nouveau plan. À Las Vegas, cela s'appelle un pari assuré de gagner, l'employeur ayant en main le dé pipé.

Votre équipe de négociation collective des Services correctionnels, dès le premier jour est restée ferme sur ses positions et s'est totalement opposée à ce plan. Nous pensons qu'il peut y avoir des méthodes constructives de régler des questions de revendication de longue date qui sont à l'origine des problèmes des absences pour maladie. Cependant, nous n'allons pas accepter pour autant un plan qui va à l'encontre des intérêts de nos membres.

Le reste de l'offre de l'employeur contient des soi-disant « améliorations » qui n'ont qu'un mérite, elles semblent excellentes jusqu'à ce qu'on les examine de plus près. **En outre, il ne faut pas oublier : elles ne seront applicables que si le plan sur les absences pour maladie est accepté!** Voici ces soi-disant améliorations :

Un régime de retraite 50-30

Veillez ne pas confondre ce plan avec le Facteur 80. Pour répondre à la proposition du syndicat relative à la réduction du facteur pour la retraite au sujet des postes traitant avec la sécurité publique (comme le permet la loi fédérale) ainsi qu'un Facteur 80 permanent, l'employeur a mis sur la table son régime de retraite «50-30» pour les agents des Services correctionnels et les jeunes travailleurs seulement. Contrairement au Facteur 80 (âge + nombre d'années de service = 80), aux termes du régime 50-30 vous devriez avoir **au moins 50 ans ET 30 années de services.** L'employeur a offert aux agents des Services correctionnels et aux jeunes travailleurs six pour cent de plus en salaire ce qui ne ferait que payer *tout juste* les coûts de cette

(Voir suite en page 3)

« amélioration ». Cependant, au cours des quatre ans de la durée de cette convention collective, **moins de 350 membres pourraient être en mesure d'accéder à cette disposition.** Une proposition totalement inadéquate.

Transformation des postes non classifiés

L'employeur a proposé de transformer plus de 250 postes non classifiés en postes permanents classifiés au cours de la durée de quatre ans du contrat. À priori, cela semble excellent n'est-ce pas? Mais considérez ce qui suit : au cours de la durée de l'ancienne convention collective, l'équipe du CRTM des Services correctionnels avait négocié **la transformation de près de 500 postes.** Si l'on reconsidère la proposition dans cette perspective, la proposition patronale ne constitue en fait qu'*une concession au lieu d'un gain.*

Voici aussi quelque chose d'autre à prendre en considération : si les 350 membres avaient adopté le régime de retraite de l'employeur 50-30, les 250 postes non classifiés transformés ne constitueraient toujours qu'une perte de 100 postes classifiés en plus des vacances de postes normales qui surviennent. Un marché de dupes!. En outre si la proposition d'élimination du temps pour maladie passe, forçant les travailleurs classifiés à venir au travail malades, les horaires de travail des travailleurs non classifiés seront réduits considérablement et peuvent entraîner le non renouvellement de contrats pour les non classifiés.

L'équipe croit fermement que la semaine de travail de 40 heures des travailleurs non classifiés va disparaître, ce qui va interdire aux travailleurs non classifiés d'acquiescer les crédits de présence au travail requis, l'ancienneté prévue à l'Annexe 24 et cela va affecter la date de service continu de cette catégorie.

Augmentation de l'indemnité repas

L'employeur propose d'augmenter l'indemnité de repas en cas d'heures supplémentaires de 10 \$ à 11,25 \$. Une énorme augmentation !!! Si on vous pose la question, qu'allez-vous répondre : « Non merci! C'est même pas assez pour me payer les frites! »

Augmentation de la paye pour disponibilité

La paye de disponibilité va être augmentée de 1 \$ par heure jusqu'à 1,25 \$ de l'heure la première année de la convention collective. Lors de la *quatrième* année, elle sera augmentée de 1,40 \$. Oui techniquement c'est une amélioration, mais la question est de savoir pour qui?

Heures supplémentaires pour les employés de l'Horaire 6

Les agents de probation et les agents de probation et de libération sur parole de l'Horaire 6 recevraient une paye à temps et demi pour les heures supplémentaires les fins de semaine et les jours de congé obligatoires aux termes de l'offre, mais seulement si cela était autorisé au préalable par l'employeur. « Autorisé au préalable » remplace également l'expression « requis » qui figure actuellement dans la convention collective. Traduction? Le temps supplémentaire **ne sera jamais** « Autorisé au préalable » .

Embauche de personnel aux postes de PO3

L'employeur veut créer **seulement** 10 (dix) postes d'agents de probation de niveau 3 (PO3), pour toute la province – six pour les Services correctionnels (pour 118 bureaux) et quatre dans les Services à l'enfance et aux jeunes (pour 64 bureaux). Ces postes seraient pourvus par voie de concours.

Depuis la création du poste de PO3, AUCUN agent n'a été engagé. Cette proposition totalement insuffisante de l'employeur était la réponse à la revendication syndicale que les salaires des PO3 soient convertis en échelons supplémentaires sur la grille des postes de PO2.

Revendication bien entendu ignorée par l'employeur.

N'oubliez pas tout le reste qui a été ignoré

Ce qui est le plus important au sujet de cette soi-disant « offre » par l'employeur c'est ce qu'elle *ne contient pas.* N'oubliez pas les revendications **que vous** avez dit être importantes pour votre future convention collective, et qui ont aidé à établir la

(Voir suite en page 4)

position de départ de votre équipe de négociation à la table le 12 novembre 2008 (http://www.opseu.org/ops/barg2008/pdf/CORRECTIONSopeningproposal_081112.pdf).

- Identification claire du travail pour l'unité des Services correctionnels – **IGNORÉE**
- Améliorations aux changements requis par l'employeur au sujet des quarts de travail – **IGNORÉE**
- Augmentation des primes de quart de travail – **IGNORÉE**
- Augmentation des primes de travail en fin de semaine – **IGNORÉE**
- Améliorations aux dispositions relatives aux rappels au travail – **IGNORÉE**
- Améliorations aux dispositions relatives au temps de disponibilités au travail – **IGNORÉE**
- Améliorations aux dispositions relatives à la paye pour travail lors de congés statutaires – **IGNORÉE**
- Améliorations aux dispositions d'indemnité juridiques – **IGNORÉE**
- Protection contre les abus des employés par l'employeur à l'aide de technologie de surveillance – **IGNORÉE**
- Augmentation de l'allocation de PO/PPO de sept jours par an à 20 jours par an- **IGNORÉE** (*actuellement cette allocation ne reconnaît que le temps supplémentaire non payé de moins de une heure par semaine*)
- Les questions de charge de travail pour toute l'unité de négociation collective- **IGNORÉES**
- Élimination de la grille salariale des postes d'agent des SC1, de PO1 et d'AL1. Le niveau d'entrée pour ces postes devrait être SC 2, PO2, et AL1 respectivement- **IGNORÉE**
- Ajouter des échelons de rétention à la grille pour toutes les catégories au niveau de 8, 15 et 25 ans d'ancienneté (semblables à OPPA)- **IGNORÉE**
- Certaines soumissions de cas spéciaux provenant du processus d'établissement des revendications à l'échelon des sections locales ont été complètement ignorées. D'autres ajustements pour cas spéciaux ont été minimisés et assujettis aux concessions relatives au temps pour maladie.

Pratiquement toutes ces améliorations visent à compenser les membres de l'unité de négociation des Services correctionnels pour les conditions pénibles et dangereuses de leur environnement de travail, le

stress élevé et l'interaction avec souvent des délinquants dangereux et violents, ainsi que pour la perte de temps de qualité avec leurs famille et leurs amis, parfois la perte de vacances et le fait d'avoir à assumer l'extraordinaire responsabilité de protection du public.

Scandaleusement, l'employeur (ce même employeur qui avait dit seulement il y a quelques mois à peine que vous étiez la « raison essentielle de notre réussite »,) **a ignoré chacune de vos revendications** qui auraient pour effet de vous redonner le moral et améliorer vos vies au travail.

Refusez cette offre !

Au cours des semaines qui vont suivre, les membres de l'équipe de négociation de l'unité des Services correctionnels va vous rendre visite dans vos sections locales et va vous rencontrer lors de réunions régionales afin de répondre à vos questions au sujet de cette offre. Surveillez l'information qui va être diffusée au sujet des réunions dans votre région.


Chaque membre, qu'il travaille dans la communauté ou dans un établissement des Services correctionnels, devrait se sentir insulté par cette. Lors du vote du **27 au 29 janvier, votre Équipe de négociation des Services correctionnels vous demande de voter à 100 pour cent pour le refus de cette offre et l'autorisation de déclencher une grève**. Votre travail vaut beaucoup plus que cette offre. Vous le savez. Nous le savons tous. L'employeur aussi le sait très bien. Il est temps que nous rappelions cela à l'employeur de la seule façon que les Services correctionnels savent le faire.

Pour nous résumer, les gains antérieurs des Services correctionnels **n'avaient été obtenus qu'après que la première offre ait été rejetée par vous, les membres**. Refusez cette offre et donnez à votre équipe de négociation le mandat d'obtenir **l'entente réelle** que nous méritons tous et toutes.

Merci infiniment de votre soutien.

Distribution autorisée par :


David Kerr, président de
l'équipe de négociation
des Services
correctionnels


Warren (Smoke) Thomas,
président
Syndicat des employés de
la fonction publique de
l'Ontario