

OPSEU



SEFPO

Tour de Table

Bulletin d'information à l'intention des membres du SEFPO
(Fonction publique de l'Ontario)

Beaucoup de gains, et beaucoup de remerciements

Nous ne l'aurions pas fait sans vous !

C'est la manchette du dernier numéro de *La Source* provenant de nos équipes de négociation et des paroles des plus sincères n'ont jamais été prononcées !

La convention collective, c'est une question de l'appui accordé par nos membres. C'est une question de faire pression, de montrer solidarité et c'est une question de rester ensemble pendant des mois et des mois quand les temps sont difficiles. Mais, surtout et avant tout, c'est une question de transmettre notre message directement à ceux qui prennent les décisions ... dans notre cas, ce sont les députés libéraux.

Au moment où nous avons commencé à négocier, nous sommes convaincus que notre travail le plus important, c'est de faire pression auprès du gouvernement – et ce, de façon continue, pendant un certain temps. Et que la tâche soit accomplie jusqu'à la perfection !

Les députés d'un bout à l'autre de la province se sentaient mal à l'aise de l'attention qu'on leur avait accordé au cours de nos négociations. Au moment donné, il semblait bien qu'ils voulaient désespérément conclure une entente. C'est ce que ça signifie, la pression.

Vous pouvez tous être fiers de cette convention collective. Il y a des gains importants dans l'entente conclue dont les membres bénéficieront dans les années à venir. Bien qu'il y ait des concessions, nous devons nous rappeler que nous avons beaucoup accompli **sans** avoir à faire la grève.

De nombreux membres, dont certains souffrent toujours des coupures des Conservateurs au cours des dernières rondes de négociation, ont demandé aux équipes de négociation de faire les choses de façon différente cette fois-ci. Les équipes l'ont fait. Les choses sont différentes dans plusieurs façons. À partir du moment des négociations, au moment des votes, vos équipes voulaient s'assurer de faire tout leur possible pour conclure une entente convenable. Elles voulaient avant tout que vous leur fassiez confiance. Nous sommes convaincus qu'elles l'ont bien gagné.

Je voudrais personnellement remercier les équipes de négociation, les mobilisateurs, les activistes, les dirigeants de sections locales, les membres du conseil exécutif et le personnel du syndicat pour l'incroyable travail qu'ils ont fait. Et tout particulièrement, aux membres du syndicat, je voudrais vous remercier pour votre appui et votre encouragement depuis l'automne dernier. C'est votre contrat de travail. Vous le méritez.

En toute solidarité,

Leah Casselman, présidente

**FINIES
LES
COUPURES !**

**Revitaliser
les services publics !**

Résumé des changements apportés à la convention collective 2005-2008 de la FPO

La présente n'est qu'un sommaire partiel et général. Pour des détails précis vous concernant, reportez-vous au texte intégral de votre convention collective. Vous le trouverez en anglais seulement au site Web du SEFPO, à <http://www.opseu.org/ops/barg2004/index.htm>.

Toutes les conventions collectives sont assujetties à la ratification de l'employeur et du Syndicat.

Convention collective centrale : Points principaux

Convention rétroactive au 1^{er} janvier 2005; expire le 31 décembre 2008.

Gains importants en matière de sécurité d'emploi

La sécurité d'emploi représentait le point central de négociation dans le cadre de cette ronde, et cette convention le reflète. Les employés excédentaires qualifiés peuvent désormais être redéployés dans d'autres ministères. De même, les employés peuvent désormais être redéployés « vers le haut », jusqu'à un maximum de cinq pour cent de leur échelle salariale. La rééducation professionnelle est désormais obligatoire pour les membres que l'on ne peut redéployer ou déplacer.

Un comité « d'efforts raisonnables » a été mis sur pied pour les membres des installations des services développementaux que l'on prévoit fermer. Ce comité veillera à ce que les membres concernés jouissent de toutes les possibilités aux termes de la nouvelle convention collective, et aidera ceux et celles qui quittent la FPO.

Et, grâce à vos efforts, la proposition de l'employeur de geler les indemnités de départ, dans l'Article 53, est désormais **chose du passé**.

La carte de paiement des médicaments EST sur la table

Les membres de la FPO essaient depuis des années d'améliorer leur ensemble d'avantages sociaux. Dans le cadre de cette ronde, votre équipe est finalement parvenue à résoudre le problème jusqu'à maintenant insaisissable de la carte de paiement des médicaments. À partir du 1^{er} novembre 2006, les membres auront droit à une carte de paiement des médicaments avec franchise de 3 \$ par ordonnance.

Ce n'est pas tout. Le régime d'assurance ophtalmologie fait passer ses prestations à 340 \$ tous les deux ans, et on peut maintenant y avoir recours pour les traitements laser et un examen de la vue régulier tous les deux ans. Les opérateurs de terminal à écran auront également droit désormais à un examen de la vue tous les deux ans, avec un maximum de

50 \$ (légèrement supérieur aux tarifs du RAMO), incluant le test initial pour les nouveaux opérateurs. On prévoit également de l'aide pour l'achat de pompes à insuline et autres accessoires de diabétique.

Enfin des améliorations pour l'effectif non classifié !

L'annexe 25, qui traite de la conversion principalement des emplois de sténographe judiciaire, greffier de tribunal, préposé à l'enregistrement magnétique et agent des services judiciaires oeuvrant dans le système des cours provinciales, est désormais réalité. Environ 1 400 postes non classifiés seront convertis en postes classifiés à temps partiel flexibles.

Les employés à ces postes auront désormais droit aux avantages sociaux, à un congé annuel et à un horaire de travail plus structuré. Une fois ratifié, ce programme devrait être mis en oeuvre dans tous les palais de justice de la province d'ici à octobre 2006. Les travailleurs auprès des tribunaux bénéficieront d'un horaire de travail qui reflète la réalité courante de leurs emplois et, le cas échéant, le Syndicat pourra intervenir pour y apporter des changements.

Les employés non classifiés auront désormais accès à des dispositions modifiées en matière de congé de décès et auront droit à des congés spéciaux et pour raisons familiales.

La nouvelle lettre d'accord créée stipule une réduction du pourcentage des postes non classifiés au sein de la fonction publique chaque année de la convention collective par conversion de ces postes en postes classifiés. Cette lettre vise à prévenir le « remaniement » des postes et à éviter la règle de 18 mois pour la conversion au temps plein. En prévenant ce « remaniement des postes », un plus grand nombre d'employés non classifiés pourront passer à des postes à temps plein.

Parmi les autres améliorations apportées aux postes non classifiés, notons les augmentations salariales des étudiants, lesquelles incluent des augmentations jusqu'au salaire minimum sur la durée de la convention collective.

Les plaintes relatives à la classification enfin prises en compte

L'employeur a accepté de s'attaquer aux vieux problèmes de classification. Le médiateur Gerry Lee a été nommé pour donner suite aux quelque 4 000 plaintes déposées. On commencera à travailler sur ce projet 60 jours après sa ratification.

Plan d'équité salariale en place

Le Syndicat a réalisé des gains considérables en matière d'équité salariale. Un système d'évaluation des emplois conforme aux lois sur l'équité salariale sera mis en oeuvre. Le travail sera désormais évalué en fonction d'une norme commune non discriminatoire. De même, sept classes d'emplois bénéficieront d'un rajustement au titre de l'équité salariale allant de 0,10 \$ à 1,40 \$ de l'heure. Celles-ci sont : technicien cartographe; assistant dentaire; coiffeur; préposé de laboratoire 1 et 2; opérateur 1, 2, 3, 4 microfilm; technicien en pharmacie 1, 2; et psychométricien 1.

On reconnaît enfin les problèmes concernant la charge de travail

Une lettre d'accord est maintenant incluse à la convention collective. Cette lettre stipule que les problèmes concernant la charge de travail peuvent désormais être adressés au comité de l'application et du renouvellement du ministère (MERC) approprié pour résolution. Par cette lettre, l'employeur reconnaît que la charge de travail représente un problème toujours plus grave au sein de la FPO et qu'il doit être résolu d'un commun accord.

Les équipes MERC inscrites dans la convention

Le mandat du Comité de l'application et du renouvellement du ministère (MERC) est enfin entériné dans la convention collective. Ceci permettra de faire en sorte que tous les MERC fonctionnent d'une manière uniforme au sein de la FPO, et d'améliorer l'application de la convention collective et les relations de travail.

Augmentation des prestations du Programme de protection du revenu à long terme

Les bénéficiaires de prestations du Programme de protection du revenu à long terme bénéficieront d'une augmentation de leurs prestations égale à l'augmentation salariale générale négociée.

Intégrité de l'unité de négociation – Protection accrue

Lorsqu'un nouveau niveau de travail est créé, l'employeur doit fournir une copie de la définition d'emploi pertinente au Syndicat.

De même, l'employeur n'a plus le droit de reclassifier les emplois à l'extérieur de l'unité de négociation du SEFPO.

Questions de catégorie – Unité de négociation unifiée

Augmentations salariales générales :

- 1^{er} janvier 2005 (rétroactive) : 2 pour cent;
- 1^{er} janvier 2006 : 2,25 pour cent;
- 1^{er} janvier 2007 : 2,5 pour cent;
- 1^{er} janvier 2008 : 3 pour cent.

Les cas spéciaux bénéficieront de rajustements.

Plus d'une douzaine de classes d'emplois bénéficieront de rajustements salariaux spéciaux pour promouvoir l'embauche et le maintien en poste. Ces classes sont les suivantes : mécanicien d'aéronef, personnel de pharmacie, répartiteur d'ambulances, travailleur social, forestier et biologiste, psychologue, psychométricien, ergothérapeute, travailleur scientifique, chercheur, préposé aux pesticides et effets sur l'environnement terrestre, préposé des effets sur l'environnement dans les maisons de soins infirmiers, opérateurs de l'Agence ontarienne des eaux et conseillers en matière d'accidents du travail. Pour plus de détails sur les classifications exactes concernées, reportez-vous au texte intégral de la convention collective.

Employés de la grille 6 et heures supplémentaires

Les employés de la grille 6 seront désormais payés pour toutes les heures qu'ils travaillent, et ils obtiendront le taux des heures supplémentaires après 44 heures.

Questions de catégorie – Unité de négociation des Services correctionnels

Augmentations salariales générales :

- 1^{er} janvier 2005 (rétroactive) : 2 pour cent;
- 1^{er} janvier 2006 : 2,25 pour cent;
- 1^{er} janvier 2007 : 2,5 pour cent;
- 1^{er} janvier 2008 : 3 pour cent.

Un échelon supplémentaire correspondant à trois pour cent de plus que le maximum pour les classes suivantes sera ajouté sur la grille : travailleur auprès des jeunes, préposé 2-3 (Oak Ridge) et agent de correction 2.

Nouvelles protections juridiques massives

Le nouveau marché conclu avec les Services correctionnels contient l'indemnisation pour frais judiciaires des employés des Services correctionnels reconnus non coupables d'accusations au criminel ou qui font face à des poursuites au civil. C'est un progrès énorme pour les personnes qui travaillent dans le système correctionnel et qui ont été victimes de fausses accusations ou de poursuites engagées par des détenus. Le nouvel article stipule que les membres des Services correctionnels seront indemnisés pour les accusations au criminel fédérales, les infractions provinciales, les actions au civil, les enquêtes publiques et les enquêtes de coroner.

Augmentation de la prime de fin de semaine

La prime de fin de semaine était de 8 \$ par quart; elle passe désormais à 3 \$ de l'heure pour chaque heure travaillée.

Augmentation de l'allocation des agents de probation

Pour les agents de probation et les agents de probation et de libération conditionnelle, l'allocation des agents de probation passe de cinq à sept jours.

Augmentation des droits d'ancienneté des employés non classifiés des Services correctionnels

Les améliorations apportées aux droits d'ancienneté courants des employés non classifiés s'appliquent désormais dans tous les établissements, tels que la division Oak Ridge, les bureaux de probation et les bureaux de probation et de libération conditionnelle.

L'employeur remporte malgré tout certaines victoires

La proposition de l'employeur d'avoir recours à des pratiques de dotation telles que les « embauches de groupes » pour combler des postes vacants multiples est désormais retirée. Toutefois, en dépit des meilleurs efforts des équipes, la nouvelle convention comporte certaines défaites. Les membres avaient dit aux équipes qu'une grève aurait lieu en dernier recours. L'employeur avait clairement indiqué aux membres qu'ils devraient faire grève pour éliminer les choses suivantes :

Facteur 80 – Pour les employés excédentaires seulement

Les membres qui sont aux prises avec une mise à pied ont désormais accès au facteur 80 pour toute la durée de la convention. C'est une amélioration minime par rapport à la position précédente de l'employeur, conformément à laquelle les employés excédentaires n'auraient bénéficié du facteur 80 que jusqu'au 31 mars 2006. Le coût de cette disposition est entièrement pris en charge par l'employeur.

Indemnité de départ éliminée

L'indemnité de départ accordée aux employés excédentaires (deux semaines de paie pour chaque année de service, jusqu'à un maximum de 12 semaines)

a été éliminée. Ces nouveaux fonds seront utilisés pour la rééducation professionnelle obligatoire des employés excédentaires. Les indemnités de départ améliorées en vertu de l'annexe 9 ne sont pas affectées.

Qualifiés - et non pas « minimalement »

Les employés excédentaires doivent désormais être « qualifiés » pour être redéployés à un autre emploi, plutôt que « minimalement qualifiés ».

Échec en ce qui concerne les droits du successeur

L'employeur n'a pas accepté d'aborder la question des droits du successeur dans ces négociations. Le SEFPO approfondira la question sur la scène politique avec le gouvernement libéral.

« Rémunération au rendement » : un terme conservé

Les équipes de négociation n'ont pas été en mesure d'éliminer de la convention collective la référence à l'étude de la « rémunération au rendement » négociée par l'ancien gouvernement conservateur.