



Négociations 2015 : Ce gouvernement fait tout pour nous rendre malades

Negotiations 2015: Government's Wellness Plan Continues to make us Sick

À la suite de la rencontre de négociation la semaine dernière entre le syndicat et le Conseil du Trésor, nous devons malheureusement vous informer qu'aucun progrès n'a été fait. L'employeur persiste à proposer une régression de notre programme de congés de maladie.

La négociatrice du Conseil du Trésor a entrepris les discussions de la semaine dernière en faisant le point sur sa tournée des établissements du Québec. « C'est incroyable de voir ce que vous devez vivre au quotidien à l'intérieur des murs. Je vous lève mon chapeau. L'atmosphère est lourde à l'intérieur d'un pénitencier, c'est très différent à l'extérieur. Le bruit des portes de cellule qui claquent derrière vous est frappant. Je tiens à remercier les agents correctionnels qui m'ont accueilli et je souligne leur professionnalisme. Je comprends beaucoup mieux maintenant votre environnement de travail. »

Peut-être que l'employeur connaît mieux la réalité de notre environnement de travail, mais cette meilleure connaissance n'a pas contribué à faire avancer les négociations.

Lors de cette séance, l'employeur a fait la lecture de son plan de gestion de l'invalidité. Il a vanté les mérites de ce plan. Nous avons expliqué que tout au long de nos consultations avec les membres, et en dépit de la volonté de l'employeur de vendre son plan, le syndicat et ses membres ne croient pas que la proposition de l'employeur est une amélioration des dispositions du programme actuel de congés de maladie prévus à notre convention collective.

Nous avons également fait valoir que comme le rôle du syndicat à la table de négociation est de représenter les intérêts de ses membres, et que celui de l'employeur est de représenter les intérêts de l'employeur, la position du syndicat sur le bien-être des employé-es doit l'emporter sur l'attitude « papa a raison » de l'employeur. Ce dernier a répondu à cette affirmation en soulignant que le gouvernement a déjà statué, lors du discours du budget, qu'il prendrait les mesures nécessaires pour mettre en œuvre son plan d'invalidité s'il ne pouvait pas parvenir à un accord avec les syndicats dans un délai « raisonnable », qui n'a pas été défini. Devant cette menace voilée, le syndicat a répondu que cette seule déclaration du gouvernement va à l'encontre des décisions récentes de la Cour suprême sur son obligation à négocier les dispositions de la convention collective.

As the Union met with Treasury Board to resume negotiations for our collective agreement, we regret to inform you that almost no progress has been made. The employer's proposal regresses from our current sick leave benefits.

The Treasury Board negotiator began last week's discussions by speaking of her institutional tours in the Quebec Region. Said the employer: "It is unbelievable what you live with day to day, I raise my hat to you. The atmosphere is heavier inside an institution, and extremely different. The sound of doors banging behind you is striking. Thanks to all the staff we met and their professionalism. I have a fuller understanding of your work environment."

The employer representative may now better understand our workplace realities, however this did not translate into progress during last week's negotiations.

The Employer read a presentation on its proposed disability management plan. It argued the merits of its plan for our members. We explained that throughout our consultations with the membership, and despite the Employer's promotion of its plan, the Union and its members do not agree that the Employer proposal is an improvement to the current sick leave provisions of our Collective Agreement.

As it is the Union's role at the table to represent our members' interests, while the Employer's role is to represent the Employer's interests, the Union's position on employee well-being must prevail over the Employer's "momma knows best" argument. The Employer responded to this fact by pointing out that the government used the budget speech to announce that it would take the steps required to implement its disability plan if it could not reach agreement with the unions within an unspecified "reasonable" timeframe. To this veiled threat, the Union responded that the government statement itself is unreasonable and runs counter to recent Supreme Court rulings on its obligation to negotiate collective agreement provisions.



NÉGOCIATION À DEUX NIVEAUX

Nous avons demandé une réponse à notre lettre de novembre 2014 concernant la négociation à deux niveaux. L'employeur n'en a toujours pas. Cependant, il a affirmé que les articles 17 (discipline) et 20 (procédure de griefs) ne seraient pas inclus dans la négociation à deux niveaux. Nous avons donc présenté notre argumentaire à propos de ces deux articles de la convention collective. L'employeur n'était pas outillé pour répondre à notre argumentation.

Le syndicat a fait des contre-propositions à l'article 43.03 (indemnité d'habillement pour les employées enceintes) et sur les heures supplémentaires pour les agents qui doivent continuer à travailler pour des périodes dépassant 16 heures.

L'employeur, qui a déclaré qu'il pouvait ajouter des propositions à certains articles à tout moment pendant le processus de négociation, a retiré ses « signets » aux annexes E, F, G, I et J. Il en maintient un à l'article 30.16, congé pour accident du travail.

D'autres séances de négociation ont été fixées jusqu'à la fin de novembre. Nous allons reprendre les discussions sur l'entente globale avec le SCC les 11 et 12 mai.

En marge des négociations, l'employeur a concédé que sa récente interprétation de l'article 26.02 était erronée. Nous nous assurerons que les agents qui ont été pénalisés soient dédommagés.

TWO-TIER BARGAINING

We asked for a response to our November 2014 letter regarding articles for two-tier bargaining. The Employer still did not have an answer. However, it went on saying that Article 17 (Discipline) and Article 20 (Grievance Procedure) would not be negotiated in two-tier bargaining. We pressed on by making our arguments on these two Collective Agreement articles. The Employer was not ready to respond to our arguments.

The Union made counter-proposals at 43.03 (Clothing allowance for pregnant employees) and on overtime entitlements for officers who must remain working for periods beyond 16 hours.

The Employer, who has maintained that it may add proposals at certain articles at any point during the negotiation process, removed its "placeholders" on appendices E, F, G, I and J. It maintains a placeholder at 30.16, Injury-on-Duty Leave.

Negotiation sessions are scheduled through to the end of November. We will resume Global Agreement discussions with CSC on May 11 and 12.

On the margins of the negotiation table, the Employer conceded that its recent interpretation of 26.02 was in error. We will ensure that officers who were penalized will be made whole.