



Relations de travail à l'échelle nationale

Mise à jour – printemps/été 2018

Les 12 avril, 3 mai et 7 juin derniers, nous avons rencontré les représentants de l'Administration centrale du SCC, incluant la commissaire, pour aborder divers sujets. Voici un résumé de ces discussions :

Des relations de travail tendues

En ouverture, lors de la rencontre du Comité national de consultation patronale-syndicale du 7 juin, nous avons souligné l'état déplorable que les relations de travail ont pris au cours des derniers mois, à cause de l'absence de consultation ou encore de leur futilité. De plus, les décisions politiques du gouvernement ainsi que certains choix de la direction nationale du SCC ont également malmené les relations de travail, ce qui s'est traduit par un manque de confiance entre les parties. Tel que souligné par le vérificateur général dans son rapport, nous avons parlé de la culture qui doit changer, car, présentement, les décisions politiques influencent les politiques ministérielles (SCC), ce qui a pour résultat de diminuer l'influence de la sous-ministre (notre commissaire) sur d'importants dossiers comme le programme d'échange de seringues qui pourrait avoir d'énormes conséquences opérationnelles pour nos membres.

Programme d'échange de seringues—Nous avons informé l'employeur que, d'un point de vue éthique, nous n'accepterons jamais un tel programme. Nous ferons cependant ce qu'il faut pour assurer la santé et la sécurité de nos membres et nous informerons les décideurs au sein du gouvernement du mépris absolu de l'employeur qui ne nous a pas consultés sur ce gigantesque changement de culture. Dossier à suivre...

Agressions au CPR (Saskatoon) et Problèmes de gestion des populations relativement à l'isolement – Nous avons conclu que, dû à la baisse du recours à l'isolement à cause des décisions juridiques et des récents changements législatifs, les actes de violence sont en hausse dans plusieurs établissements (nous en surveillons 10). Notamment au Centre psychiatrique régional de Saskatoon où les agressions de détenus sur le personnel ont atteint un sommet inacceptable. Comme nous, la haute direction a identifié cet établissement comme hautement prioritaire et a accepté une rencontre à Saskatoon pour examiner ce qui peut être fait à l'intérieur de la politique existante et des infrastructures pour réduire cette tendance. Nous avons également rappelé les deux meurtres (entre détenus) survenus à trois semaines d'intervalle dans les centres de traitement. Nous avons réitéré notre demande de contention chimique afin de maîtriser les détenus les plus dangereux ou les plus combattifs ou ceux qui présentent des risques d'automutilation.

Rôle du coordonnateur de secteur – Les discussions se poursuivent à ce sujet ainsi que sur plusieurs autres problèmes que nous avons soulevés relativement à la formation. Le SCC doit nous fournir davantage d'information sur son rôle.

SUIVI SUR LES GRIEFS

Congé pour accident de travail — L'employeur nous a fourni des chiffres : le nombre d'heures de congé annuel et de congé de maladie que les employés auraient dû obtenir, la période où les employés auraient dû être considérés en congé de maladie au lieu d'être indemnisés par la CNESST ainsi que le nombre d'heures auxquelles ils avaient droit. Nous allons examiner ces données et répondre à l'employeur. Nous attendons toujours de connaître le salaire que nos membres auraient dû recevoir au lieu d'être indemnisés par la CNESST. Nous avons besoin de réponses du SCC rapidement.

Décisions sur les 200 heures — Ce dossier évolue lentement. Une entente a été signée pour un premier lot de mesures correctives. Nous avons proposé une deuxième entente au SCC afin d'implanter les mesures correctives restantes. Veuillez consulter votre président local pour obtenir de plus amples détails si vous êtes touché par cette décision ou si vous avez des questions.

Projet de réduction de griefs — Nous avons soumis au SCC, par écrit, l'idée qu'un comité national se penche sur des façons de diminuer le nombre de griefs en attente. Le SCC étudiera notre proposition et nous reviendra.

BULLETINS D'INTERPRÉTATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE ET DE L'ENTENTE GLOBALE

Indemnité des membres de l'équipe d'intervention d'urgence et indemnité pour formateurs — Nous nous sommes entendus sur l'interprétation de ce texte suivant la décision Enger. Le bulletin paraîtra sous peu.

Indemnité des maîtres-chiens lors des heures supplémentaires — Nous sommes en désaccord avec l'interprétation de l'employeur qui ne paie pas l'indemnité aux maîtres-chiens pendant les heures supplémentaires. Nous croyons qu'il s'agit là d'économie de bout de chandelle. Cela dit, nous proposerons quelque chose lors de la prochaine ronde de négociation pour corriger l'attitude mesquine de notre employeur grippe-sou...

Embauche des heures supplémentaires (II-J de l'Entente globale) — Nous avons demandé à l'employeur d'arrêter de compliquer l'article en essayant d'ajouter dans le bulletin du texte sur lequel nous ne nous sommes jamais entendus lors de nos discussions dans le cadre de l'entente globale. Nous attendons la réponse du SCC quant à la mauvaise foi dont il fait preuve dans ce dossier.

Indemnité d'habillement (43.03) — Même manège du SCC qui tente de compliquer cet article. Ils nous reviendront là-dessus aussi.

Preuve sur vidéo — Bien que ne faisant pas partie de l'entente globale, nous avons discuté le sujet et nous nous sommes entendus sur le texte qui sera inclus dans la politique entourant le visionnement de preuve sur vidéo lors d'enquêtes disciplinaires. Le SCC semble vouloir faire marche arrière sur cette entente.

Crédit unique de congé annuel payé — Nous avons débattu que les agents qui acceptent des postes intérimaires de 37,5 heures hors unité (par ex. comme agent de libération conditionnelle) ont droit à 2,5 heures de congé annuel s'ils retournent à leur poste régulier de CX (à 40 heures par semaine), résultant de l'entente de principe qui permet un versement unique de 40 heures au lieu du congé de mariage. L'employeur affirme que le Conseil du Trésor n'acceptera pas de grief de principe sur la question. Malgré ce qu'affirme le SCC, nous allons étudier nos options et choisir le recours nécessaire.

Phénix (la honte nationale) — Même si nous nous en tirons mieux que d'autres en ce qui a trait à la rétroactivité reçue, nous continuons d'avoir de multiples problèmes de paye pour des sommes dues pour le travail effectué. L'employeur ne nous a toujours pas fourni de rapport faisant état des chèques de rétroactivité effectivement émis. Nous avons eu une rencontre avec des représentants de Services publics et Approvisionnement Canada, du SCC et du Conseil du Trésor pour savoir pourquoi nous ne pouvons pas parler avec des gens pour régler les problèmes de paye de A à Z, comme promis par la ministre en avril. Ils nous ont alors informés que cela ne serait possible qu'à l'automne 2019 ! En conclusion : nous ne pouvons rien croire de ce qu'on nous dit lorsqu'il est question de Phénix...

DC 004 — Après des mois de consultation, l'employeur publie une annexe à la directive qui comprend les changements sur lesquels nous nous étions entendus et d'autres sur lesquels nous n'avons jamais été consultés. Nous avons vivement reproché à l'employeur son mépris à notre endroit en refusant de tenir une consultation en bonne et due forme. L'employeur nous a demandé de lui envoyer nos inquiétudes par écrit et programmer une rencontre dès que possible.

Fusil lance-gaz dans les établissements pour femmes — Après des mois de consultation où nous avons fourni à l'employeur plusieurs cas de figure dans lesquels un fusil lance-gaz pourrait être utilisé pour gérer un incident relatif à la sécurité dans un établissement pour femmes, le SCC refuse de nous donner cet utile et important outil.

Nous avons aussi abordé les gants de protection, **les horaires des maîtres-chiens, les cartes des droits des détenus, les débuts et fins d'horaire de travail, et le nouveau projet pilote pour les rondes et dénombrements.** Adressez-vous à votre président local pour de plus amples détails.