



AVRIL – APRIL 2015

Le syndicat plaide le dossier de l'avance des 200 heures de congé de maladie

Union makes case for 200 hours sick-leave advance

NAT

Le syndicat et le Conseil du Trésor ont argumenté pendant quatre jours lors d'une audience à Montréal en février sur l'épineux dossier des 200 heures de congé maladie.

For over four days in February, the union and the Treasury Board sparred over the thorny question of the 200 hours sick leave at a hearing in Montreal.

Cette audience concernait la violation de notre convention collective et de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* par l'employeur avec sa réinterprétation de l'article sur les 200 heures de congé de maladie. La loi prévoit un gel des conditions de travail une fois que l'avis de négocier a été envoyé à l'une ou l'autre des parties.

Dès le début de l'audience, l'employeur s'est objecté à ce que nous présentions une preuve relativement à la pratique passée et aux négociations à ce sujet qui ont eu lieu avant la signature de notre dernière convention collective. L'arbitre a toutefois décidé d'entendre la preuve du syndicat, ainsi que les témoignages du président national, Kevin Grabowsky, et du coordonnateur des services CSN, Michel Bouchard, portant sur les détails de la négociation de l'avance des 200 heures de congé de maladie et l'interprétation conjointe d'avant avril 2014.

The hearing dealt with the employer's violation of both our collective agreement and the *Public Service Labour Relations Act* in the employer's re-interpretation of the clause on the 200 hours sick leave advance. The Act provides for a freeze of conditions of employment after a notice to bargain has been served by either party.

From the onset of the hearing, the employer objected to the introduction of evidence concerning past practice and the negotiations on this item before concluding our last collective agreement. The adjudicator nonetheless chose to hear the union's evidence at the hearing, and both National President Kevin Grabowsky and CSN Services Coordinator Michel Bouchard testified on the details of negotiations on the 200 hours sick-leave advance and the common interpretation before April 2014.

Le syndicat plaide le dossier de l'avance des 200 heures de congé de maladie

L'employeur a essayé d'argumenter que les gestionnaires du SCC, incluant la sous-commissaire à la gestion des ressources humaines, avaient mal interprété l'article 31.04 depuis les huit dernières années, jusqu'à ce qu'il y ait clarification à l'aide d'un bulletin en 2014. De notre côté, nous avons plaidé que la convention collective est limpide, qu'il n'y avait pas d'ambiguïté nécessitant une clarification. Nous avons appelé plusieurs témoins qui ont mentionné que des avances de congés de maladie allant jusqu'à 200 heures étaient régulièrement accordées à des agents ayant une balance de crédits négative. L'employeur a soulevé que l'article en question, qui se différencie seulement des autres conventions collectives du service public par l'absence de discrétion de l'employeur pour l'octroi du congé, était interprété partout ailleurs de façon différente. Il plaide qu'aucun congé de maladie n'est avancé aux autres fonctionnaires qui sont dans une situation négative. La preuve qu'il a présentée n'a pas prouvé ce point.

Les parties ont convenu que cette disposition était une demande de l'employeur lors de la dernière négociation, mais qu'il l'avait retirée avant la conclusion d'une entente.

Le syndicat a expliqué que cet article est une condition de travail importante pour les agent-es correctionnel-les. Nous avons rappelé à l'arbitre qu'en vertu de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, un employeur ne peut pas modifier les conditions de travail après avoir déposé l'avis de négociation, ce qu'il a fait il y a maintenant un an.

Il est important que tous les membres se rappellent qu'il s'agit là d'une attaque sournoise de notre convention collective et de nos droits fondamentaux de négociation.

Le syndicat attend la décision du Tribunal sur cette condition de travail essentielle pour nos membres. Nous espérons la recevoir au courant de l'année.

Union makes case for 200 hours sick-leave advance

The employer attempted to make the case that CSC managers, including the Assistant Commissioner, Human Resources Management, had misinterpreted Clause 31.04 for over eight years, until they clarified it by a bulletin in 2014. We argued that the collective agreement is clear on that point, and that there was no need for clarification as the text is not ambiguous. We produced several witnesses who testified that up to 200 hours of sick leave were consistently advanced to officers in a negative balance situation. The employer argued that our clause, which differs from other public service agreements only because of the absence of employer discretion, was interpreted everywhere else to the effect that leave is not advanced to public servants with a negative balance. Its evidence fell short of proving that. Both sides did agree that the provision was the subject of an employer demand during the last negotiations before being withdrawn by the employer.

The union explained that this is an important working condition for correctional officers. We reminded the adjudicator that, under the Public Service Labour Relations Act, an employer was not entitled to change a working condition after filing a notice to bargain, which the employer did a year ago.

It is important for all members to remember this sneak attack on our collective agreement and our statutory bargaining rights.

The union awaits a decision from the Board on this vital working condition for our members. We hope to receive a decision sometime within the next year.