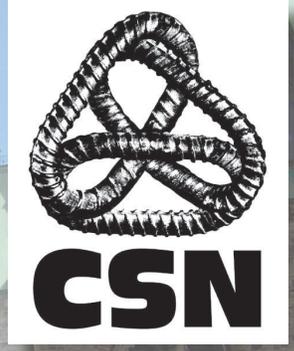




NEGOTIATIONS 2011 NÉGOCIATIONS



Séance de négociations des 7, 8 et 9 juin

Des discussions franches et productives

Un ton positif a dominé nos discussions à la table de négociation les 7, 8 et 9 juin. Entre autres sujets discutés :

La négociation à deux niveaux – L'employeur a indiqué qu'il était d'accord pour nous rencontrer afin de discuter d'un protocole concernant la négociation à deux niveaux. Bien que l'employeur n'ait pas accepté toutes nos propositions, il y avait une certaine ouverture à l'égard de la procédure. Les parties ont l'intention de finaliser le protocole entourant la négociation à deux niveaux d'ici la prochaine séance de négociation, prévue pour la première semaine de juillet. L'employeur a également annoncé que M. Hyppolite, qui était le sous-commissaire principal au SCC, a été nommé sous-ministre adjoint du secteur de la Rémunération et des Relations de travail du Conseil du Trésor.

Article 21, Durée du travail et heures supplémentaires ; Article 34, Horaire de travail modifié; Appendice « K », Établissement efficace des horaires – Les deux parties ont travaillé avec diligence pour clarifier et épurer le texte de ces trois articles, notamment pour préciser les définitions de

quart dans un but de cohérence entre les articles. Bien que certaines sections de ces articles demeurent en suspens, des progrès ont été enregistrés relativement à certaines clauses et un accord de principe a été atteint concernant l'Appendice « K » de manière à renforcer le processus d'approbation et à consolider une forme d'ancienneté pour les horaires des agents correctionnels.

Nous continuons d'échanger sur le **congé compensatoire - Article 21 (Durée du travail et heures supplémentaires)** avec une bonne dose d'ouverture. De plus, nous avons soulevé certaines préoccupations concernant le texte proposé par l'employeur. L'employeur va revoir ce texte et répondre aux questions que nous avons soulevées.

En outre, nous avons pu obtenir une entente de principe sur **l'article 43 (Indemnités), l'article 14.06, pour préciser qui peut être libéré avec salaire pour participer aux arbitrages et l'article 5, Priorité de la loi sur la convention collective** (pour garantir que les bulletins/politiques ne prévalent pas sur la CC). Nous avons également proposé une forme de temps supplémentaire (temps et trois quarts)

qui simplifierait les protocoles de temps supplémentaire, diminuerait le nombre de griefs et réduirait le fardeau administratif. L'employeur n'était pas contre l'idée, et il a fourni des statistiques sur le temps supplémentaire.

Article 20, Procédure de règlement des griefs – L'employeur a proposé un texte relativement à l'article 20, Procédure de règlement des griefs, pour l'harmoniser avec la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. Bien que nous n'y soyons pas opposés, nous avons insisté auprès de l'employeur pour que le SGIC (système de gestion informelle des conflits) demeure distinct de la procédure de grief. Nous avons demandé des précisions sur certains articles touchés par des changements de formulation et nous examinerons l'article dans son entier pour vérifier sa compatibilité avec les modifications apportées à la loi, dont la notion de griefs collectifs.

Article 26, Jour férié payé

– Nous avons encore eu une bonne discussion avec l'employeur sur les problèmes concernant les jours fériés. L'employeur nous a donné quelques statistiques précieuses sur lesquelles nous pouvons nous appuyer au titre du financement des JFP. Il a également indiqué qu'il y a plus de souplesse dans le règlement de ce problème, qu'il a qualifié de « source d'irritation

constante pour les deux parties ». L'employeur se dit ouvert à toute solution que nous pourrions proposer. Nous allons continuer d'explorer les possibilités avec les chiffres qui nous ont été soumis au titre des coûts.

Article 29, Congé annuel payé – Nous continuons de discuter de la possibilité de monnayer les crédits de congé annuel excédentaires suite à une ouverture déposée par l'employeur à la dernière séance. Nous avons manifesté certaines inquiétudes concernant les termes utilisés et nous attendons les réactions de l'employeur.

Article 31, Congé de maladie payé – L'employeur refuse de considérer notre proposition sur la possibilité de monnayer le congé de maladie. Nous avons réitéré que « le bâton » ne fonctionne plus et que les deux parties devraient avoir intérêt à essayer de résoudre certains problèmes ici, même

si cela signifie sortir des balises établies pour trouver une solution acceptable pour les deux parties. L'employeur dit qu'il nous entend et qu'il va réexaminer la question pour voir s'il y a quelque chose à faire. Nous rejetons la proposition de l'employeur visant à remettre à l'employeur le pouvoir discrétionnaire d'avancer les 200 heures de congé de maladie supplémentaires.

L'employeur a également demandé des précisions concernant notre demande d'augmenter le congé. Nous avons expliqué que c'était pour compenser l'insuffisance des congés depuis l'avènement de la semaine de travail de 40 heures (journée de 8,5 heures) depuis la signature de la dernière convention.

Article 30.13, Congé payé pour obligations familiales

– L'employeur refuse toujours de transformer ce congé en congé personnel. Nous avons présenté plusieurs motifs logiques pour démontrer que cette proposition est parfaitement sensée, considérant notamment le fardeau administratif et les perpétuelles interprétations erronées de l'article.

Article 30.15, Congé pour comparution

– L'employeur a laissé tomber sa proposition et nous maintenons la nôtre.

L'employeur a indiqué qu'il y a plus de souplesse quant au règlement de la question du jour férié payé, qu'il a qualifiée de « source d'irritation constante pour les deux parties ». Il se dit ouvert à toute solution que nous pourrions y proposer.

Nous avons aussi discuté brièvement des articles suivants : **8.06 (Congé pour participer à des activités syndicales), 25 (Primes), 35 (Temps partiel), 36 (Changements technologiques ou organisationnels), 38 (Harcèlement), 43.04 (Comité sur les uniformes), 43.07 (Prime de bilinguisme), 43.08 (Indemnités de postes isolés), 49.07 (Rémunération d'intérim), Appendice E (CXIII), Appendice N (Partage d'emploi).**

Nous demeurons optimistes, compte tenu du ton actuel qui règne à la table de négociation. Notre prochaine séance de négociation aura lieu du 5-8 juillet. Dates de négociation à l'automne : 21 - 23 septembre, 18 - 20 octobre, 22 - 24 novembre, 13 - 15 décembre 2011.

**Protégeons notre avenir,
Comité de négociation d'UCCO-SACC-CSN**