



## CONGÉS ET VACANCES

Les deux parties se sont entendues sur une nouvelle grille de vacances qui permettra de respecter le ratio prévu de 15 %. Cette grille sera uniformisée d'un bout à l'autre du Québec et devrait permettre de mettre un terme aux conflits récurrents entourant la prise de vacances et la mise en place du ratio. D'autres discussions entre les porte-parole syndicaux et patronaux portent sur l'encadrement de la procédure d'octroi des vacances régulières, ponctuelles et lors de la période des Fêtes.

Au niveau des congés mobiles, les deux parties se sont entendues pour que le calcul qui fixe le nombre de congés mobiles se base sur l'année précédente plutôt que sur l'année en cours, ce qui devrait éviter à des travailleuses et des travailleurs de devoir rembourser à l'employeur des congés pris en trop.

Plusieurs aspects reliés à ce bloc de priorité ne pourront pas être abordés avant que la table de négociation se penche sur les enjeux financiers.

## SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

L'employeur ne montre aucun signe d'ouverture sur la question de la santé et de la sécurité du travail, ce que la partie syndicale a critiqué à de multiples reprises. Même constat au niveau des réquisitions obligatoires. La partie syndicale demande, entre autres, à ce que soient intégrés les principes de la lettre d'entente voulant que des services soient fermés avant d'en arriver à la réquisition obligatoire d'un agent de la paix.

Notons néanmoins qu'il a été convenu entre les parties de créer un comité paritaire national sur la question du climat organisationnel, qui aura d'ailleurs comme mandat de se pencher sur les notions de harcèlement.

Des discussions se poursuivent aussi afin de mettre en place un processus de formation continue minimale pour tous les agentes et agents, peu importe leur horaire et leur statut.

## SALAIRE

Les questions impliquant des contraintes financières n'ont toujours pas été abordées. Le Conseil du trésor n'a toujours pas fait connaître ses mandats à l'employeur. La partie syndicale a tout de même exprimé sa réticence importante à ouvrir des pourparlers sur la question de la retraite, comme l'a annoncé la partie patronale.



www.sapscq.com



www.csn.qc.ca




**SOYONS FIERS**

**AVANÇONS ENSEMBLE!**

SAPSCQ-CSN NÉGO 2015+

**LE POINT SUR NOS NÉGOCIATIONS**



**La saison estivale vient de débuter, le SAPSCQ-CSN et la partie patronale ont convenu d'une pause dans les négociations. Pour la partie syndicale, cette pause nous permet de faire le point sur l'évolution des pourparlers depuis l'échéance de notre convention collective, le 31 mars 2015.**

**Voici donc un bref rapport d'étape**, qui trace les grandes lignes des travaux déjà faits, qui identifie les points sur lesquels des ententes ont déjà été réalisées ainsi que ceux sur lesquels les deux parties ne s'entendent pas. Il importe de rappeler

que les négociations se déroulent en deux temps. Pour le moment, les travaux ont porté sur les clauses non financières, ce n'est que plus tard dans l'année que les aspects financiers seront abordés par la table.

Il faut aussi rappeler que le syndicat s'est préparé en vue des négociations depuis un bon moment. Ainsi, à l'hiver 2015, un sondage avait été envoyé aux membres qui ont répondu massivement. Les réponses à ce questionnaire ont permis aux délégué-es syndicaux d'établir cinq grandes priorités de négociation et de formuler les demandes précises qui allaient être déposées dans le courant de l'automne 2015 à la partie patronale.

### LES CINQ PRIORITÉS :

- Le régime syndical
- Les horaires de travail
- Les congés et les vacances
- La santé et la sécurité du travail
- Les salaires

Fort de ce travail réalisé en amont, le comité national de négociation a pu entamer ses travaux et amorcer les pourparlers en vue du renouvellement de la convention collective.

# CONTEXTE DE LA NÉGOCIATION 2015



**Notre négociation s'est ouverte dans un contexte particulier. Premièrement, le gouvernement de Philippe Couillard mène, depuis son élection, une politique d'austérité qui le pousse à opérer des compressions majeures dans les services publics et dans les programmes sociaux.**

Bien entendu, les services correctionnels n'ont pas échappé à cette volonté de démantèlement et de coupes massives, comme en témoigne la fermeture de la Maison Tanguay à l'automne 2015, ainsi que le gel d'embauche entre mai 2015 et mars 2016.

En parallèle, le gouvernement et les syndicats du secteur public se sont opposés pendant une bonne partie de l'année dans le cadre de la négociation des conventions

collectives de plus de 400 000 travailleuses et travailleurs. Ces négociations, et les mobilisations qui en découlèrent, menées par le Front commun syndical, se sont soldées par la conclusion d'une entente entre les parties qui a été adoptée dans le courant de l'hiver 2016. Ce n'est cependant que dans le courant du mois juin que la grande majorité des textes finaux ont été signés, mettant ainsi officiellement fin à cette ronde de négociation.

Plusieurs négociations, comme celle qui a cours aux Services correctionnels du Québec, ont lieu en marge de celle du secteur public. Le gouvernement semble animé d'une volonté de faire traîner ces négociations en longueur, et malheureusement la nôtre n'y échappe pas. La partie syndicale observe différentes stratégies utilisées par l'employeur qui ne font qu'augmenter la durée des travaux en vue du renouvellement de notre convention collective.

La négociation actuelle s'effectue dans une conjoncture où le droit du travail a évolué, à la suite de certaines décisions de la Cour suprême du Canada (Saskatchewan). Le droit de grève est maintenant reconnu comme un droit constitutionnel, ce qui, malgré qu'il nous soit interdit de faire la grève, pourrait faire évoluer la question des services essentiels et donner du poids à nos demandes pour obtenir un régime d'arbitrage exécutoire en cas de litige lors de la négociation de la convention collective.

Enfin, sur le plan politique, l'incertitude sur l'avenir du ministère de la Sécurité publique demeure tout entière. Cette incertitude s'accompagne d'une instabilité ministérielle, puisque depuis l'élection du gouvernement actuel, il y a à peine plus de deux ans, trois ministres différents ont eu la responsabilité de la sécurité publique.

C'est donc dans un contexte politique difficile que le SAPSCQ-CSN a entrepris la négociation de la nouvelle convention collective. Bien que le contexte soit difficile, il est du devoir de chacun de rester mobilisé afin de développer un rapport de force suffisamment important pour contrer ces différents éléments de conjoncture.

# L'ÉVOLUTION DE NOS CINQ PRIORITÉS

## RÉGIME SYNDICAL

Il s'agit ici d'une catégorie assez large qui englobe les questions de règlement des litiges, les mesures disciplinaires et les libérations syndicales. Il s'agit, pour le moment, du bloc de demandes qui a retenu le plus l'attention de la table de négociation et pour lequel plusieurs avancées ont été faites.



## Règlement des litiges

Bien que plusieurs éléments restent encore en suspens, notons que d'importants progrès ont été enregistrés. Ainsi, dorénavant les décisions du comité national de grief seront exécutoires. Aussi, il sera maintenant possible pour les deux parties de déroger à l'ordre de priorité dans lequel les griefs doivent être traités en sélectionnant un certain nombre de griefs. Cela permettrait de traiter des cas qui ont de la difficulté à être entendus. Les deux parties se sont également entendues pour développer de nouveaux processus dans le but de réduire la durée de traitement des litiges.

La convention collective actuelle prévoit trois journées d'audition par mois pour faire le suivi des griefs. Or, lorsqu'une des deux parties s'oppose, la journée d'audition est perdue. Les négociations ont permis

d'établir qu'à l'avenir, en cas d'objection préliminaire, la journée d'audition ne sera pas perdue et qu'il sera possible de l'ajouter ailleurs au cours de l'année.

## Libérations syndicales

Là encore, plusieurs éléments ont été convenus entre les deux parties. C'est le cas notamment de la reconnaissance du temps de préparation aux comités paritaires qui sera maintenant accordé aux représentants syndicaux. Cet élément permettra aux comités paritaires locaux de jouer un plus grand rôle dans la vie syndicale.

La partie syndicale a également obtenu de l'employeur qu'une procédure uniforme de libération syndicale soit mise en place pour l'ensemble des sections. D'autres demandes restent encore à être débattues sur la question des libérations syndicales.



## Mesures disciplinaires

Sur ce point, les deux parties discutent de la mise en place de balises permettant d'encadrer les mesures disciplinaires ainsi que le retrait des sanctions après un temps déterminé.

Après avoir quitté la table sur la question de l'assistance judiciaire, la partie syndicale a accepté de reprendre les négociations si l'employeur acceptait

de régulariser la situation, ce qui a été fait et confirmé par la signature d'une lettre d'entente. Les deux parties travaillent actuellement à l'intégration dans la convention collective des différents éléments contenus dans cette lettre d'entente.

## HORAIRE DE TRAVAIL

Le bloc de demande concernant les horaires de travail n'a pas fait l'objet de nombreux échanges pour le moment. Les deux parties attendent de faire des progrès sur d'autres enjeux, puisqu'ils auront des répercussions sur la question des horaires de travail.

La partie syndicale a notamment pour objectif de simplifier la procédure pour les remises d'heures prévues pour les 7-7-5-2 et de mieux encadrer l'arbitraire de l'employeur en uniformisant les mécanismes de mobilité de la main-d'œuvre, plus communément appelé la rotation des postes.

Pour le comité national de négociation, il est évident que la question des Temps partiels réguliers (TPR), particulièrement en ce qui a trait à la « nomination 5 ans » sera un sujet chaud au cours des prochains mois.

