



# NÉGOCIATION DE LA FPO

## QUESTIONS ET RÉPONSES

29 novembre 2012

### Q. Qu'est-ce que le gouvernement a proposé pour la prochaine convention collective de la FPO ?

Les propositions initiales du gouvernement sont remplies de concessions, y compris :

- Aucune augmentation salariale pendant deux ans, aucune progression sur la grille des salaires pendant deux ans, les nouveaux employés commencent à un plus bas salaire de départ
- Aucune accumulation de l'indemnité de cessation d'emploi après le 31 décembre 2012, aucune indemnité de cessation d'emploi pour les employés en surplus qui acceptent un poste à l'extérieur de la FPO en vertu des efforts raisonnables, et aucune indemnité de cessation d'emploi pour les nouveaux employés
- L'indemnité de maladie est réduit de 75 pour cent à 66 2/3 pour cent, le supplément de salaire que vous pouvez utiliser est réduit de 100 pour cent à 75 pour cent et vous ne pouvez utiliser que les crédits de vacances (actuellement, vous pouvez utiliser tous les crédits, y compris les heures supplémentaires et compensatoires).
- Au bout de 6 premiers jours d'absence par année civile, les 2 prochains jours d'absence ne seront pas payés. Pour toute absence subséquente, les 2 premiers jours ne seront pas payés.
- Le montant annuel maximal de 1 200 \$ pour les services d'un chiropraticien, ostéopathe, naturopathe, podiatre, physiothérapeute et masseur – éliminé. 25 \$ par visite avec un maximum annuel de 1 400 \$ pour un orthophoniste – éliminé. Le maximum annuel de 1400 \$ pour un psychologue – éliminé. Tous ces services seront regroupés en un maximum annuel de 500 \$, ce qui représente une réduction de 95 pour cent de ces prestations.
- Le facteur 80 ne s'appliquera plus aux employés en surplus.
- Pour les employés à terme fixe, le temps de conversion au poste à temps plein sera ramené de 18 à 24 mois (une reprise de ce qu'on a gagné par suite de la grève de 2002).
- La durée pendant laquelle l'employeur peut cacher des postes temporaires avant de les afficher sera prolongée de 6 à 12 mois. Cela signifie que ces affectations ne seront pas offertes aux employés en surplus pendant leur période de préavis de six mois.
- Le délai de préavis que l'employeur doit vous donner s'il veut changer votre horaire de travail sera réduit de 120 heures à 24 heures. (Convention unifiée et convention des Services correctionnels)
- La pratique continue de la politique de gestion de présence au travail avec des seuils inférieurs irréalistes, des primes plafonnées à 500 \$, qui reste toujours non inclusive. (Convention des Services correctionnels)
- Le nombre de jours compensatoires accordé aux agents de libération conditionnelle sera réduit de 7 à 5. (Services correctionnels)
- Les primes de quart de travail en fin de semaine éliminées. (Services correctionnels)

### Q. Qu'est ce que le syndicat a présenté à la table de négociation comme propositions initiales ?

Nous avons présenté à la table de négociation des propositions réalistes, crédibles et défendables pour notre prochaine convention collective. L'équipe de négociation centrale/unifiée a présenté du libellé qui précise que toute tentative de privatiser un service public (par exemple, ServiceOntario) devrait d'abord être soumise à un examen indépendant afin de s'assurer qu'il existe des preuves que la privatisation donnerait lieu à de meilleurs services rentables. Elle a aussi présenté des dispositions améliorées relatives à la sécurité d'emploi, aux employés à terme fixe, aux employés saisonniers et étudiants, à la santé et à la sécurité au travail, à l'affichage et au comblement des postes vacants, aux vacances et aux avantages sociaux. L'équipe de négociation des Services correctionnels a présenté des propositions qui visent à résoudre les problèmes de violence, de force et de discipline en milieu de travail, à faire valoir les droits d'enquête et d'indemnisation et à traiter les questions relatives à la charge de travail (dans la communauté ainsi que dans les institutions), à la dotation en personnel et à la surpopulation dans les prisons.

## Q. Jusqu'à quand les deux parties vont-elles négocier ?

Les deux parties ont convenu de négocier les enjeux au moins jusqu'au 14 décembre avant qu'une décision ne soit prise : continuer à négocier ou suspendre la négociation ou commencer à négocier les accords relatifs aux services essentiels et d'urgence. Puisque la négociation est un processus très flexible, aucune date n'a été fixée.

Il est intéressant de noter que le gouvernement a dit qu'il voulait que les deux parties concluent un accord de principe au plus tard le 14 décembre. Nous ne voyons pas comment un tel accord puisse être conclu à cette date étant donné les propositions initiales déraisonnables que le gouvernement a présentées à la table de négociation. Les équipes de négociation ont l'intention de poursuivre les enjeux de négociation tant qu'il y a du progrès qui se fait à la table de négociation.

## Q. Quelle est la date à laquelle nous pourrions déclencher la grève ?

Il n'y a pas de date fixée pour déclencher la grève. Un certain nombre d'étapes doivent être franchies avant qu'une grève ou un lock-out ne se produise.

Tout d'abord, vos équipes de négociation auront dû essayer de faire leur mieux pour conclure une entente. Les équipes resteront à la table de négociation tant qu'il aura possibilité de le faire. Si le gouvernement refuse toujours de retirer ses propositions initiales de la table et de négocier une convention collective juste et équitable, il y aura possiblement deux prochaines étapes.

En vertu de la loi du travail, le gouvernement pourrait présenter à la table une offre finale et les membres doivent voter pour l'accepter ou pour la rejeter (la loi donne à l'employeur le droit de présenter en une seule fois son offre directement aux membres). D'un autre côté, le syndicat pourrait demander au gouvernement une offre finale et par la suite, demander aux membres de la rejeter. Le rejet de l'offre finale de l'employeur donne à l'équipe syndicale de négociation le mandat de déclencher une grève qui aiderait possiblement à convaincre le gouvernement de retirer ses propositions initiales et de se mettre sérieusement à la négociation.

Si l'offre patronale est rejetée, le syndicat pourrait demander que la négociation des enjeux reprenne. Si le gouvernement refuse, nous passerons directement à la négociation des lieux de travail auxquels s'appliquent les services essentiels et d'urgence. Il n'y a pas de délai fixé pour la négociation relative aux services essentiels et d'urgence. Ces services n'ont pas fait l'objet de négociation depuis 2005. L'employeur ne peut pas légalement nous priver de travail par le lock-out et nous ne pouvons pas légalement déclencher la grève tant que les services essentiels et d'urgence n'ont pas été mis en place.

## Q. Que dois-je faire pour me préparer ?

Le meilleur conseil est de toujours espérer pour le mieux, mais de se préparer pour le pire. Si vous ne l'avez pas déjà fait, vous devez commencer à économiser un peu d'argent chaque période de paie. De plus, vous devez avoir une discussion préliminaire avec un responsable de votre banque à propos de la possibilité de reporter le paiement de votre prêt hypothécaire pour un mois ou deux. Si les membres sont prêts, la pression que l'employeur peut mettre sur les équipes de négociation est diminuée.

## Q. Que puis-je faire pour aider les équipes de négociation ?

Restez au courant de la négociation de la FPO qui se poursuit ! Passez au site [www.choisissezpublic.org](http://www.choisissezpublic.org) ou [www.spquoideneuf.org](http://www.spquoideneuf.org) pour obtenir les dernières nouvelles sur la négociation ainsi que sur la mobilisation des membres.

Envoyez un courriel à votre député provincial en ligne au [www.choisissezpublic.org](http://www.choisissezpublic.org). Demandez-lui de nous accorder son appui à propos de notre position raisonnable qu'aucun service public ne devrait être privatisé sans un examen complet, indépendant et ouvert; qu'il nous faut de la preuve que la privatisation ou la sous-traitance d'un service public peut être avantageuse pour toute la population de l'Ontario et que nos membres méritent des lieux de travail sains et sécuritaires.

[www.choisissezpublic.org](http://www.choisissezpublic.org)  
[www.spquoideneuf.org](http://www.spquoideneuf.org)

