



Tour de table

Bulletin d'information à l'intention des membres du SEFPO
dans la Fonction publique de l'Ontario

Votre voix, votre contrat

*Votre contrat expire
le 31 décembre 2008*

Les membres du SEFPO qui sont dans la Fonction publique de l'Ontario seront appelés à entamer des négociations pour obtenir une nouvelle convention collective. Dès le printemps, les membres du SEFPO vont être appelés à compléter les étapes suivantes du processus :

- remplir le sondage au sujet de l'établissement des revendications en avril ou mai;
- Participer aux assemblées générales des sections locales pour l'établissement des revendications avant la fin du mois de mai;
- élire les équipes de négociation au mois de juin; et
- commencer les pourparlers pour le contrat le 4 novembre.

Ce numéro de Tour de table contient les informations nécessaires pour vous assurer que ce contrat est votre prochain contrat de travail.

Vous pouvez faire entendre à la table des négociations

Cela peut se réaliser facilement en deux étapes seulement

Le processus d'établissement des revendications est l'occasion que vous devez saisir pour faire savoir aux équipes de négociation ce qui est réellement important pour vous. Pour que cela soit possible, il vous suffit de procéder selon les deux étapes faciles suivantes.

1. Remplissez votre sondage d'établissement des revendications à négocier

Le sondage d'établissement des revendications à négocier est un document distinct qui est joint à la publication de ce numéro de Tour de table. Dans le sondage, vous allez choisir les revendications qui sont le plus importantes pour vous et votre famille. Cochez autant de revendications que vous voulez, mais rappelez-vous que les revendications que vous cochez doivent toutes être des questions importantes pour vous. Une fois cela fait, allez à la page 7 du sondage et établissez la liste, parmi les revendications que vous avez choisies, des 10 priorités VENANT EN TÊTE (pas nécessairement dans un ordre spécifique). Détacher les pages 7 et 8 et remettez-les à un représentant syndical de votre section locale.

2. Participez à l'assemblée générale pour l'établissement des revendications de votre section locale

Avant la réunion, votre section locale va consolider vos priorités avec celles de vos collègues de travail. Lors de la réunion, vous et vos collègues devez voter sur les 5 revendications VENANT EN TÊTE pour la section locale pour chacune des unités de négociation collective, l'unité centrale, l'unité unifiée et celle des services correctionnels, de même que pour autres revendications de la section locale. CE SONT LES REVENDICATIONS DE LA SECTION LOCALE QUI SONT REMISES AUX ÉQUIPES DE NÉGOCIATION. En participant à l'assemblée générale pour établir ces revendications, vous allez ajouter votre voix aux revendications que votre section locale met de l'avant et vous vous assurez ainsi que vos revendications sont prises en compte.

Deux étapes, c'est ce que ça prend pour que ce contrat soit votre contrat de travail à venir.



Votre voix, votre contrat! - Branchez-vous!

Chers amis,

Bien que cela semble avoir eu lieu seulement hier, c'est de nouveau le moment de commencer les pourparlers pour le nouveau contrat de travail de la FPO. Alors, où en sommes nous en 2008? Dalton McGuinty exerce confortablement son deuxième mandat au gouvernement. L'orientation de l'économie demeure incertaine en raison de la hausse du dollar canadien et



des rumeurs de récession provenant des É.-U. Toutefois, l'Ontario est encore la locomotive économique du pays, et des services publics solides déterminent encore notre façon de vivre et nos conditions de travail.

Qu'est-ce que cela signifie à l'égard des négociations? Cela dépend de votre point de vue.

Malgré les gains réalisés lors de l'obtention du

dernier contrat, le gouvernement continue à exploiter les employés non classifiés. Les revendications relatives à la surcharge de travail poussent les membres au bord de la dépression. Un grand nombre de ministères demeurent sous financés et des emplois essentiels dans la FPO sont transférés en dehors de notre unité de négociation. Plus encore de nos membres veulent juste obtenir une augmentation salariale équitable et des améliorations aux avantages sociaux, à la sécurité d'emploi et à leur retraite de manière à se sentir plus en sécurité, plus sûrs d'eux-mêmes et vivre un peu plus à l'aise.

Est-ce que ces revendications peuvent être résolues? Absolument! Nous avons montré dans le passé que lorsque nous travaillons ensemble, nous pouvons accomplir de grandes choses. Ce qui est essentiel, c'est de montrer à l'employeur, c'est-à-dire, par extension le gouvernement de l'Ontario, que nous sommes unis pour ce qui est de nos objectifs. Investir dans les services publics, particulièrement en période de ralentissement économique, est une politique saine. Le gouvernement Libéral semble faire cet investissement et il a reconnu que les services publics devraient être financés correctement.

L'une des meilleures leçons de la dernière ronde de négociations est que les Libéraux du gouvernement McGuinty réagissent à la pression. Votre dur travail à faire du lobbying auprès des députés provinciaux au cours de la dernière ronde de négociations nous a rapporté des résultats considérables à la table des négociations. Le moment est de nouveau venu de faire entendre votre voix encore une fois.

Le premier pas pour vous assurer que votre voix sera entendue est de contribuer au processus d'établissement des revendications à négocier. Votre sondage pour les revendications à négocier est l'outil qui vous permet de faire cette contribution.

Veillez prendre le temps de parcourir le sondage et de penser vraiment aux améliorations que vous voulez voir dans votre prochain contrat de travail. En remplissant le sondage et en participant à l'assemblée générale d'établissement des revendications à négocier, vous allez pouvoir dire directement aux équipes de négociation quelles sont les revendications qui importent le plus pour vous et votre famille. C'est votre opportunité de faire entendre votre voix. Nous avons besoin de votre participation afin de négocier votre contrat de travail. Il faut que vous vous branchiez et que vous participiez à ce processus.

Cette ronde de négociation portera sur le renforcement de nos services publics. Ce seront votre ténacité, votre professionnalisme et votre dévouement sur lesquels nous allons compter au cours des mois à venir. L'Ontario dispose des meilleurs travailleurs du pays dans ses services publics et nous allons rappeler au gouvernement ce fait au moment où cela importe le plus... à la table des négociations.

En toute solidarité,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Warren Thomas'.

Warren (Smokey) Thomas
président du Syndicat de la fonction publique de
l'Ontario (SEFPO)

Une façon différente de négocier :

Les revendications d'abord... les services essentiels et d'urgence seulement si nécessaire

La ronde de négociations de 2008 pour la FPO va être marquée par une stratégie différente sur la façon dont nous allons négocier la convention collective des membres de la FPO.

Depuis 1996, les négociations dans la FPO ont suivi un format strict : négocier les services essentiels et les services d'urgence (SESU) d'abord, puis négocier les revendications.

Nous avons appris pas mal de choses depuis 1996, et la leçon principale est la suivante : les négociations des SESU sont longues, frustrantes et épuisantes. Ce genre de négociation épuise l'énergie de nos équipes de négociations de même que celle de nos membres.

Les membres ont parlé...le SEFPO a écouté

Beaucoup de membres nous ont dit qu'il devait y avoir un changement. Ils ont posé la question suivante aux équipes de négociation : « Pourquoi passer deux fois plus de temps à négocier une grève (en parlant des SESU) plutôt qu'à négocier notre contrat de travail? » Quand on y regarde de près, ce point de vue a en fait bien du mérite. La plupart du temps passé à la table des négociations devrait être consacré à parler de nos revendications.

Les revendications d'abord

Cette fois nous avons donc changé la séquence habituelle des négociations. Grâce à une entente signée entre le SEFPO et le gouvernement plus tôt cette année, les négociations sur les revendications vont commencer le 4 novembre 2008 et se poursuivre jusqu'à la moitié ou la fin du mois de décembre. L'objectif du SEFPO est d'obtenir une entente préliminaire au cours de cette période de temps. Si nous n'y parvenons pas, les équipes vont revenir à la table au début de l'année nouvelle et vont commencer à négocier une entente au sujet des SESU.

Une façon différente de négocier les SESU

Dans le passé, les négociations des SESU prenaient très, très longtemps. Après quatre rondes de ce type de négociations interminables, nous ne devrions pas être obligés de réinventer la roue encore une fois.

Cette fois, notre intention est de rendre les négociations des SESU plus brèves et plus concentrées sur leur lieu d'être. La majorité des lieux de travail ont déjà des ententes en place et toutes ces ententes existantes vont être « reconduites » pour cette ronde de négociations. Les seules négociations de SESU qui vont avoir lieu se situeront dans les lieux de travail dans lesquels il y a eu un changement considérable depuis 2004.

De nouveaux avantages...

En négociant les revendications d'abord, nous allons gagner beaucoup de nouveaux avantages. Les équipes de négociation vont savoir beaucoup plus tôt dans le processus quelle est la position du syndicat par rapport à l'offre de l'employeur. Les deux côtés seront beaucoup plus concentrés sur la négociation sérieuse des revendications. Les négociations ne vont pas traîner une éternité et les premières négociations porteront sur les revendications proprement dites – ce qui intéresse vraiment les membres.

...mais aussi quelques défis

Les équipes ont besoin de démontrer à l'employeur qu'ils ont le soutien des membres. Cela signifie que les membres devront s'impliquer plus rapidement dans le processus. Si l'employeur ne voit pas les membres soutenant solidement et franchement leurs équipes de négociation, ils ne feront aucune concession à la table en faveur du syndicat.

Impliquez-vous

Pour que cette ronde de négociations soit une réussite, l'employeur doit absolument recevoir le message que vous êtes sérieux en ce qui concerne vos revendications. Parlez-en sur votre lieu de travail; parlez à vos délégués syndicaux de section locale, soutenez vos équipes de négociation. C'est tout ce que ça prend pour fournir aux équipes de négociation l'effet de levier dont elles ont besoin pour faire de cette ronde de négociations un succès.

L'atmosphère des négociations : menace d'une récession?

L'Ontario devrait s'en sortir

Il y a beaucoup de rumeurs pessimistes ces derniers temps.

La plupart des prévisions dans les nouvelles du jour annoncent un avenir difficile du point de vue de la conjoncture économique. La montée du dollar canadien sur les marchés des changes a frappé de plein fouet le secteur manufacturier. Les rumeurs de récession en provenance des États-Unis créent tout un émoi et tout le monde se prépare au pire. Ontario, la province qui expédie le plus d'exportations aux É.-U. pourrait en souffrir des conséquences importantes.

Mais les rumeurs en questions sont-elles vraiment le reflet de ce qui se passe?

Pas si l'on regarde le budget de la province publié le 25 mars 2008. Bien que la province ne flotte pas sur des piles d'argent, il semble que le gouvernement de l'Ontario disposera du revenu nécessaire pour une entente équitable avec la FPO en 2009 et au-delà.

Les questions qu'il nous faudra poser sont les suivantes :

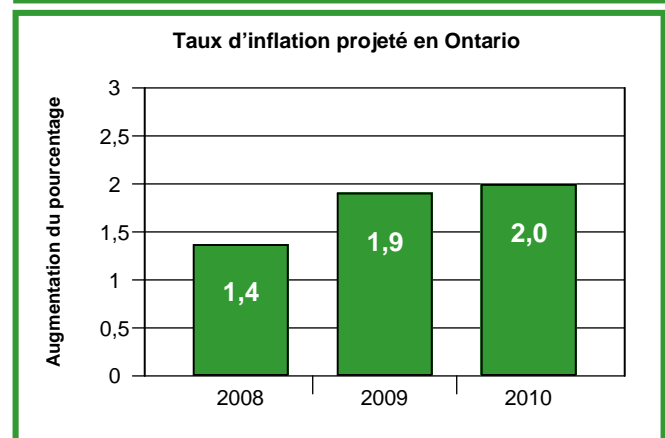
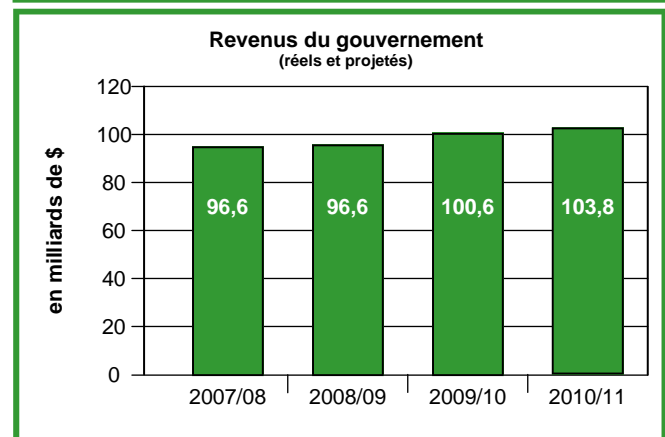
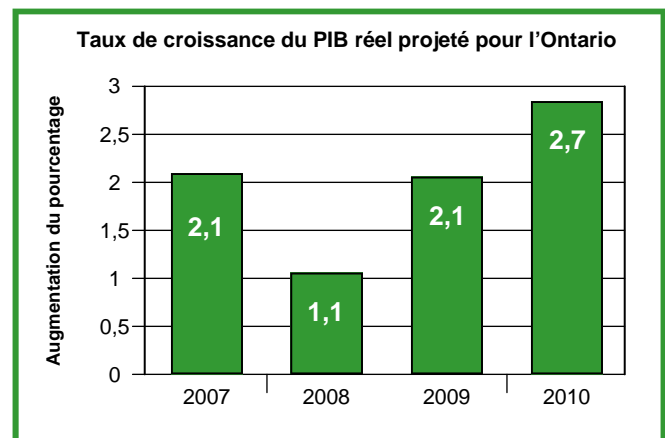
- Dans quel état est réellement l'économie en ce moment-ci?
- Est-ce que le gouvernement a un déficit budgétaire?
- Est-ce que les revenus du gouvernement augmentent ou diminuent?
- Quel est le taux de l'inflation?
- Est-ce que le gouvernement reconnaît l'importance des services publics?

Tout d'abord, observons la croissance du PIB réel de l'Ontario. En 2007, le PIB a augmenté de 2,1 pour cent par rapport à l'année précédente. Ce qui est supérieur à ce qu'avait projeté le gouvernement lors de son dernier budget. Ce taux de croissance est prévu de ralentir à 1,1 pour cent en 2008, mais de remonter ensuite à 2,1 pour cent en 2009 et d'atteindre 2,7 pour cent en 2010. Ce n'est pas une récession, il s'agit plutôt d'une croissance modérée pour 2008, avec des augmentations du taux de croissance plus importantes en 2009/10, les années pendant lesquelles va s'appliquer notre prochaine convention collective.

Ensuite, les revenus du gouvernement ont augmenté constamment depuis la dernière ronde de négociations et on prévoit qu'ils continuent à augmenter jusqu'en 2011. En outre, le gouvernement projette un surplus budgétaire pour la troisième année consécutive, pour un total d'au moins 600 millions de dollars pour 2007/2008.

Enfin, considérons le taux d'inflation. En 2007, le taux de l'inflation a plafonné à 1,8 pour cent. On prévoit qu'il va chuter à 1,4 pour cent en 2008 pour ensuite remonter à 1,9 pour cent en 2009 et à 2 pour cent en 2010. C'est en

fait moins que durant la dernière ronde de négociations dans la FPO. Les hausses de salaires dans la FPO ont, depuis 2006, constamment été plus élevées que le taux d'inflation.



Source : ministère des Finances de l'Ontario

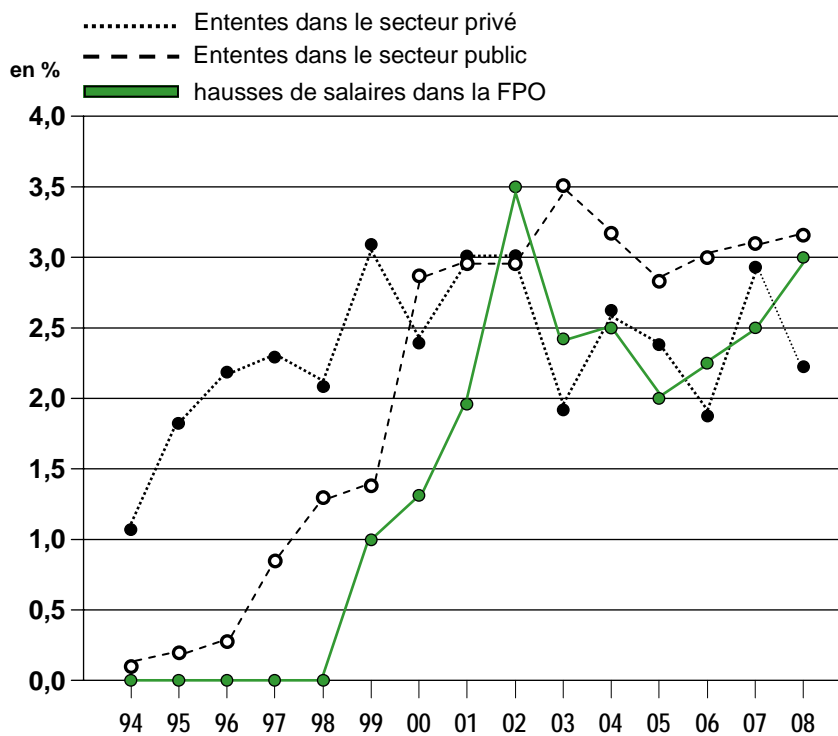
En allant de l'avant...

Une occasion de faire des gains réels

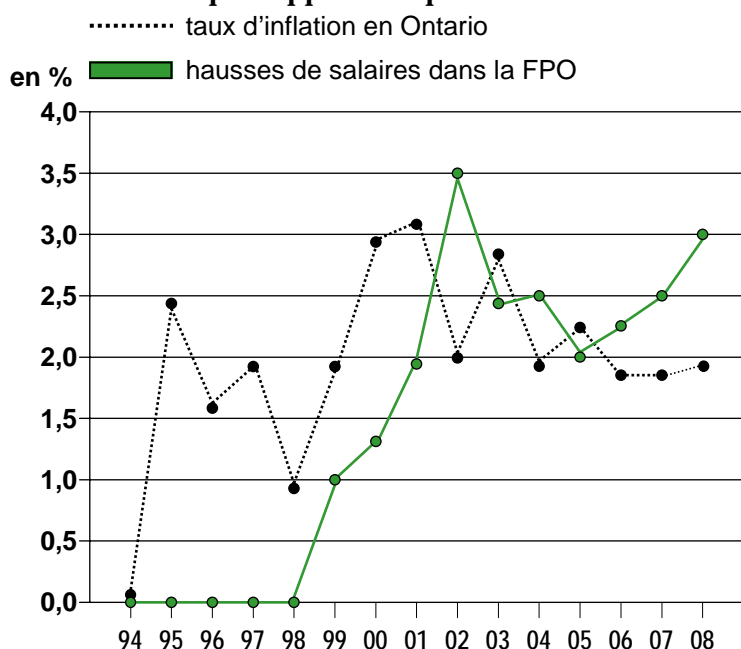
Les membres du SEFPO voient à peine leurs rémunérations atteindre un niveau concurrentiel avec celles d'autres ententes conclues dans les secteurs public et privé. Bien entendu cela ne compense pas pour les pertes que nous avons subies sous la gouverne des Conservateurs de Harris, mais les gains que nous avons faits depuis 2002 ont compensé pour la plupart des pertes du passé.

Lors de cette ronde de négociations, les membres de la FPO ont besoin de s'assurer que toute augmentation de salaire demeure au même niveau ou au dessus du taux d'inflation et des niveaux de salaires dans les autres secteurs public et privé. Dans le budget du 25 mars, le gouvernement a affirmé l'importance des travailleurs du secteur public. Il est temps de faire des gains réels pour notre niveau de vie.

Entente de la FPO comparée a celles dans les secteurs public et privé



Salaires par rapport aux prix



Pendant huit ans, les membres de la FPO ont payé un prix élevé pour les politiques de coupures et de réductions d'impôts du gouvernement de l'Ontario.

En 2002, cela a finalement commencé à changer. Au cours des quatre années sur les sept depuis 2002 à 2008, les membres de la FPO ont vu leurs salaires augmenter et passer devant le taux d'inflation et cela doit continuer comme ça.

Les membres de la FPO ont payé lourdement pendant des années pour les politiques de droite des Conservateurs et bien que notre convalescence ait commencé, elle est loin d'être achevée. Si le gouvernement Libéral veut restaurer la justice et la dignité dans les services publics, le premier signal qu'il devrait donner devrait se concrétiser sur nos chèques de paie.

Qui sommes-nous : les faits essentiels en ce qui concerne l'unité de négociation du SEFPO dans la Fonction publique de l'Ontario

Au 31 décembre 2007, il y avait 41 815* personnes travaillant dans l'unité de négociation du SEFPO de la Fonction publique de l'Ontario. Cette unité de négociation se compose de cinq groupes d'employés ayant une classification :

Le groupe de la Classification administrative (ADM).

Emplois typiques : agent de conservation de la nature, agent de protection de l'environnement, agent des foresteries, bibliothécaire, inspecteur de la santé et de la sécurité au travail, informaticien, vérificateur des impôts, agent d'application des règlements des transports.

Groupe de la Classification Services correctionnels (COR).

Emplois typiques : préposé (Oak Ridge), agent des services correctionnels, agent de probation, huissier provincial, instructeur de corps de métier.

Groupe de Classification des établissements et soins de santé (IHC).

Emplois typiques : diététicien, agent de maintien hospitalier, travailleur préposé à la buanderie, infirmier ou infirmière, nutritionniste, ergothérapeute, pharmacien, psychologue, travailleur social.

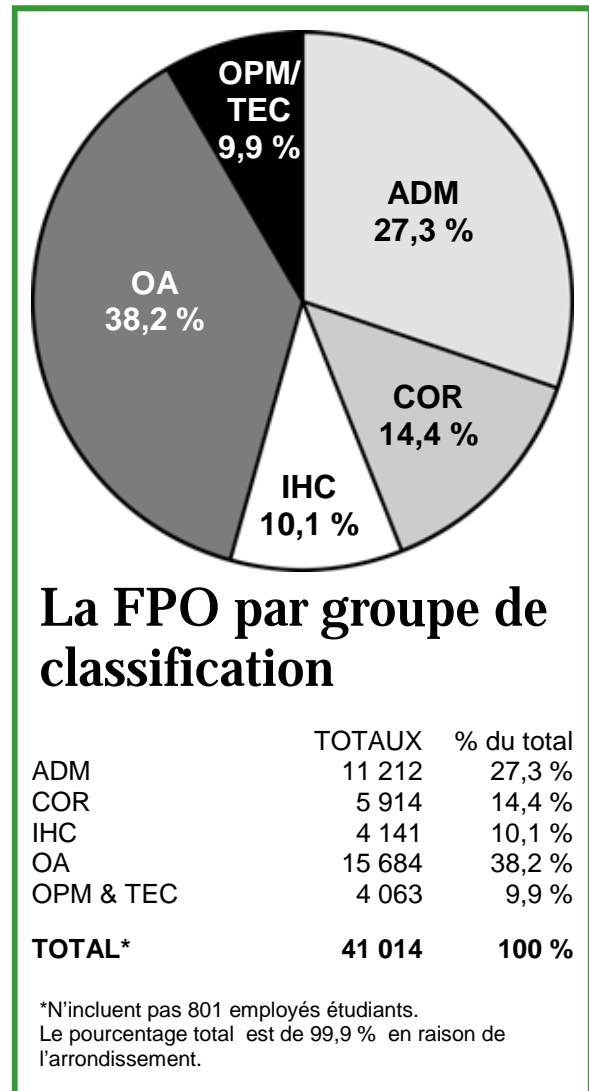
Groupe de Classification Administration de bureau (OA).

Emplois typiques : services administratifs, greffier ou greffière de tribunal, technicien préposé au traitement de données, préposé(e) administratif ou administrative.

Groupe de Classification Opérationnel et d'entretien/services techniques (OPM/TEC).

Emplois typiques : Cartographe, préposé au nettoyage, analyste médico-légal, inspecteur de construction de la voirie, superviseur de matériel de voirie, mécanicien des services d'entretien, assistant de musée, pilote, chercheur scientifique, technicien en radiologie, technologue de laboratoire, technicien d'usine génératrice de vapeur.

* Les chiffres du mois de décembre sont les plus bas de l'année. Les chiffres de l'été peuvent indiquer 10 000 personnes de plus.



Équipes de négociation

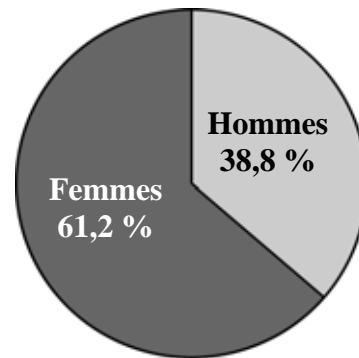
Bien qu'il y ait cinq groupes de classification dans la FPO, les membres sont divisés en deux unités de négociation : l'unité Unifiée et celle des Services correctionnels. L'équipe centrale/unifiée négocie toutes les revendications centrales (pensions, sécurité d'emploi, avantages sociaux, etc.) et toutes les revendications d'unité (salaires, horaires de quarts de travail, formation professionnelle, etc.) pour la catégorie unifiée, qui comprend les groupes de classification ADM, IHC, OA et OPM/TEC.

L'équipe des services correctionnels négocie toutes les revendications concernant l'unité des services correctionnels (salaires, horaires de quarts de travail, formation professionnelle, etc.) plus toutes les revendications centrales faisant l'objet d'une entente entre l'employeur et le syndicat.

La FPO par genre

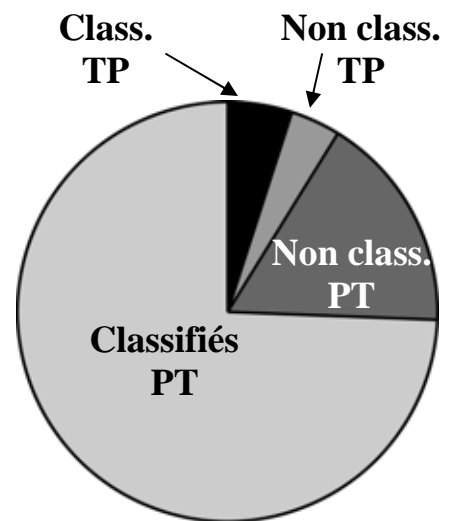
Employées du SEFPO (en pourcentage du total)

ADM	47,1 %
COR	38,9 %
IHC	74,3 %
OAD	84,6 %
OPM/TEC	29,4 %



La FPO : Classifiés et non classifiés - Plein temps (PT) et à temps partiel (TP)

Classifiés PT	73,8 %
Non classifiés PT	18,7 %
Classifiés TP	4,4 %
Non classifiés TP	3,1 %



Groupe de Classification (nombre d'employés)

Moyenne OAD (15 684) 45 190 \$

Moyenne OPM/TEC (4 063) 51 816 \$

Moyenne générale (41 014) 53 686 \$

Moyenne IHC (4 141) 55 106 \$

Moyenne COR (5 914) 59 588 \$

Moyenne ADM (11 212) 67 289 \$

**Salaire moyen
annuel par unité de
négociation**
Janvier 2008

0 \$

40 mille

80 mille

« Le document financier le plus important de votre vie »

Établissement des priorités pour votre prochaine convention collective.

Dans une allocution vidéo aux présidents des sections locales le 1 mars, le président du CRTC, Eric Morin a fait référence à la convention collective la FPO comme étant « le document financier le plus important de votre vie ». D'ailleurs, il suffit juste de penser aux différentes façons dont votre convention collective vous touche personnellement :

- Elle détermine le type de maison dans laquelle vous pourrez résider;
- Elle détermine le type d'éducation que vous pourrez offrir à vos enfants;
- Elle détermine le type de voiture que vous pourrez conduire;
- Elle vous permet d'avoir des congés payés pour vous reposer et avoir des loisirs;
- Elle vous permet d'obtenir des médicaments sur ordonnance et des soins de santé pour vous et votre famille;
- Elle vous permet d'avoir des soins dentaires, des soins de l'ouïe et de la vision;
- Elle vous protège des dangers éventuels au travail;
- Elle prévoit une assurance pour vous et votre famille si quelque chose devait vous arriver;
- Elle vous assure une protection si quelque chose affecte votre emploi;
- Elle vous permet de prendre votre retraite en toute dignité après des années de services exceptionnels au public.

Il ne s'agit ici que de quelques uns parmi les quelques centaines d'avantages et de protections que vous assure votre contrat. Aucun autre régime d'assurance ou d'investissement ne vous assure autant d'avantages en un seul document. Cela fait donc du sens d'examiner de très près avec un soin extrême la façon dont ce document fera

l'objet de discussions, n'est-ce pas votre avis?

Contrairement aux autres polices d'assurance et types d'investissements, vous avez l'occasion, par le biais du sondage des revendications à négocier et le processus d'établissement des revendications pour négocier le contrat de travail, d'avoir directement votre mot à dire sur la façon dont vous voulez que votre contrat soit amélioré.

Cependant, il faut vous souvenir de deux ou trois choses en ce qui concerne l'établissement de vos priorités :

Les négociations ne sont pas une liste exhaustive de revendications souhaitées. Ce n'est pas parce que vous voulez obtenir quelque

chose que vous

l'obtiendrez

obligatoirement.

L'employeur ne va dépenser qu'un montant fixe sur les améliorations de votre contrat. Vous devez décider ce qui est le plus important pour vous.

Aussi il faut vous

poser les questions

suivantes : quelles sont

les revendications qui me sont le plus nécessaires? Quelles améliorations au contrat sont peu coûteuses mais importantes pour moi? Quels changements à la convention collective vont améliorer considérablement ma qualité de vie, celle de ma famille et celle de mes collègues de travail?

Posez-vous aussi la question de savoir quel type de mesure vous allez prendre pour obtenir ce que vous voulez? Allez-vous appeler votre député, parler avec votre patron, porter un macaron, ou même voter pour rejeter une mauvaise offre de l'employeur et donner un mandat de grève à vos équipes de négociation? Toutes ces mesures vont contribuer à renforcer notre capacité de négociation, à faire monter la pression exercée sur l'employeur (c'est-à-dire, le gouvernement Libéral en place) et à fournir aux équipes l'effet de levier dont elles ont besoin à la table des négociations.

«Aucun autre régime d'assurance ou d'investissement ne vous assure autant d'avantages en un seul document.»

Remplir le sondage : Ce que vous devez savoir

Votre sondage des revendications à négocier est formaté de façon à ce que plusieurs revendications se trouvent regroupées sous des rubriques. Lisez les descriptions ci-dessous conçues pour vous aider à remplir votre sondage et à établir vos priorités pour les négociations.

Rémunérations, classification et salaires

Pendant des années, les salaires des membres du SEFPO qui sont dans la FPO ont été à la traîne par rapport au taux d'inflation. Ce n'est que depuis 2006 que les membres de la FPO ont commencé à voir leur paye rester légèrement en avance de façon constante par rapport au taux d'inflation (voir le graphique de la Page 5).

Cependant, ce n'est là qu'un début. Depuis 1994, les membres de la FPO ont gagné moins en raison de pertes dues à l'érosion de leur pouvoir d'achat par l'inflation.

Est-ce que les salaires de la FPO devraient demeurer en avance par rapport au taux d'inflation? Absolument. Cela permettrait de continuer à rattraper les pertes du passé. Mais ce qui est plus important encore, cela rendrait les salaires dans la FPO plus concurrentiels par rapport à ceux d'emplois dans le secteur privé et d'autres salaires d'emplois du secteur public n'appartenant pas à la FPO. Cela aiderait à restaurer le respect et la dignité chez les employés de la FPO et d'attirer plus de professionnels qualifiés dans le service public.

Bien entendu, les revendications salariales vont plus loin qu'une simple demande d'augmentation salariale générale. Certaines revendications salariales se rapportent à des fonctions additionnelles ou à des inconvénients engendrés par certains emplois. Par exemple, les primes pour quarts de travail, les primes pour travail en fin de semaine et les indemnités de périodes de disponibilité pour rappel au travail existent pour compenser les coûts supplémentaires – personnels et financier – d'arrangements pour des tâches de travail irrégulières.

En dernier lieu, les problèmes avec les classifications individuelles nécessitent que des conflits soient résolus par une tierce personne neutre en la matière.

Avantages sociaux

Dans le contrat de travail de 2004, les membres de la FPO ont réalisé des gains modérés par rapport à leur régime d'avantages sociaux. Les membres de la FPO ont finalement obtenu une carte de médicaments. Les prestations pour les soins de la vue ont été augmentés et sont passés à 340 \$ tous les deux ans et peuvent être utilisés pour le traitement au laser et un examen de la vue

régulier tous les deux ans. L'aide pour l'achat de pompes à insuline et des accessoires nécessaires à celles-ci a été négociée et les personnes admissibles aux prestations du RALT ont reçu une augmentation de leurs prestations égale à l'augmentation salariale générale négociée.

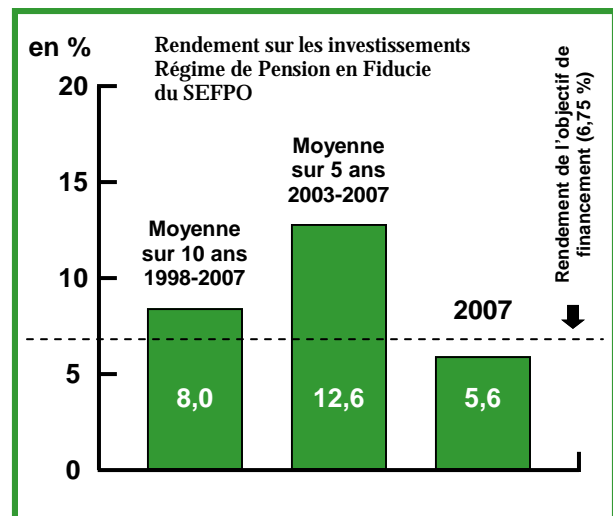
Ces gains, cependant, ne compensent pas le fait que le régime d'avantages sociaux de la FPO nécessite encore quelques améliorations importantes.

En raison de l'augmentation des coûts et du taux d'inflation, de nombreuses couvertures prévues dans la convention collective ne couvrent pas vraiment le coût de l'article ou du service visé (par ex. les services de chiropraticien à 25 \$ la visite). Les membres de la FPO doivent continuer de s'efforcer d'obtenir des améliorations aux avantages sociaux de manière que la couverture assurée couvre en fait le coût réel.

Pensions

Le Régime de pension en fiducie du SEFPO (RPF)/ OPSEU Pension Trust (OPT) est l'un des régimes de pensions qui à le plus de succès au Canada. Les actifs du RPF ont atteint un montant de 13,6 milliards de dollars en 2007 après un rendement sur investissement cette année là, de 5,6 pour cent.

Ces fonds existent pour assurer des pensions protégées contre l'inflation à plus de 80 000 membres de ce régime qui sont soit encore actifs au travail ou qui ont déjà pris leur retraite.



Le rendement du fonds en fiducie en 2007 n'a pas atteint l'objectif de financement de 6,75 pour cent en raison de rendement du marché plus bas. Toutefois, le régime de pension a réduit le déficit de financement à 105 millions de \$ (ce qui constitue une baisse importante par rapport à 517 millions de \$ en 2005). Le surplus/déficit de financement détermine s'il y a ou non des fonds disponibles pour le SEFPO et le gouvernement pour réduire les contributions, améliorer les avantages sociaux, etc.

Au total, le RPF s'avère être fondamentalement en bonne santé. Le régime prévoit certains gains et les surplus peuvent être utilisés pour des améliorations (par ex.. rachat de pension pour périodes d'absence autorisée, comme travailleur non classifié, etc.).

Toutefois, les options comme le Facteur 80 (temporaire ou permanent), le Facteur 75 pour les services correctionnels ou d'autres options de départ à la retraite anticipé ont des coûts inhérents importants. Il n'est pas envisageable, dans ces conditions, que les surplus du régime soient suffisamment importants pour payer pour de tels types d'options de départs à la retraite.

Santé et sécurité au travail

À la suite de la crise du SRAS de 2003, le rapport définitif de la Commission sur le SRAS recommandait l'Introduction du Principe de prise de précautions dans tous les textes de loi, les règlements, les normes et les directives. Le Principe de prise de précaution consiste simplement « à commettre une erreur en raison de prise de précaution ». Si les employeurs étaient guidés par le Principe de prise de précaution, ils auraient à assumer le fardeau de démontrer que toute technologie nouvelle, tout processus, tout produit chimique ou toute activité sur le lieu de travail ne porterait pas atteinte à la santé des travailleurs visés par ces derniers.

D'autres revendications permanentes comprennent des améliorations ergonomiques et des dispositions concernant la violence sur le lieu de travail, l'intimidation et le harcèlement.

Sécurité d'emploi

Alors que la FPO a vu ses effectifs augmenter d'environ 8 pour cent au cours des quatre dernières années, il y a encore 35 pour cent employés de moins dans la FOP qu'il y en avait en 1996.

Alors que la croissance est positive, la FOP a perdu certains services importants. Deux hôpitaux psychiatriques de plus ont été délestés, les vérificateurs du ministère des Finances ont été transférés dans la fonction publique fédérale et nous allons perdre aussi les travailleurs des services de perfectionnement professionnel. Alors que nous avons récupéré les droits de succession, de nombreux services que ces droits auraient protégé au cours des 10 dernières années ont déjà été perdus, de façon permanente, transférés ou délestés.

La sous-traitance continue d'éroder notre unité de

négociation au fur et à mesure que l'employeur engage des experts-conseils pour un coût bien supérieur que s'il avait investi dans la formation et utilisé ses propres employés permanents. C'est particulièrement le cas avec les systèmes d'information et la programmation informatique.

Les dispositions en matière de sécurité d'emploi dans la convention collective sont le dernier rempart de protection des membres en cas de délestage, rationalisations de transferts ou de sous-traitance.

Tâches de travail dans l'unité de négociations, affichage de postes vacants, transferts et formation

Faire carrière dans les services de la fonction publique signifie d'avoir la capacité d'obtenir de l'avancement dans votre tâche actuelle ou de changer votre cheminement de carrière pour exercer les fonctions d'un emploi dont vous possédez les qualifications et la capacité pour le mener à bien.

Ce qui constitue un obstacle à cela est le transfert d'emplois dans d'autres unités de négociation (comme AMAPCEO), l'engagement de demandeurs d'emplois externes au lieu de membres qualifiés de la FPO et les restrictions concernant le partage d'emplois et l'échange d'emplois.

L'accès équitable à plus de possibilités est la façon de bâtir des carrières dans la FPO. Cet accès doit être conjoint à une formation étendue et des occasions de perfectionnement personnel pour tous les membres de la FPO.

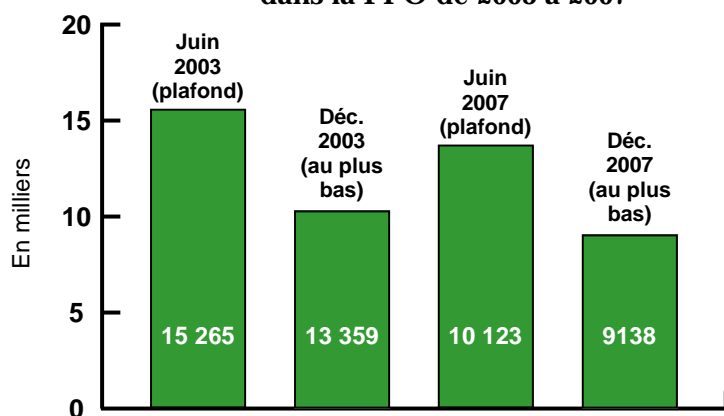
C'est ainsi que l'on pourra restaurer la dignité et la fierté dans la fonction publique.

Revendications relatives au personnel non classifié

Les travailleurs non classifiés continuent d'être le groupe le plus important de travailleurs délibérément exploités dans la FPO. Ils font le même travail que les employés classifiés, mais sans protection de la sécurité d'emploi ni d'autres nombreux droits qui sont dans notre convention collective. S'ils continuent d'être employés en grand nombre ils constituent une menace pour tous les autres travailleurs de la FPO puisqu'ils constituent une source de main d'œuvre à bon marché pour l'employeur.

Cependant, nous avons constaté un changement d'orientation considérable dans le nombre de travailleurs non classifiés dans la FPO. Sur la période du contrat de travail 2004-2008 le nombre de travailleurs non classifiés a *diminué* de plus de 12 pour cent. Cette diminution est largement due à la création de la catégorie d'employés Classifiés à horaire flexible à temps partiel. Ce qui a contribué aussi à la diminution en question a été le gain effectué dans le contrat actuel qui a empêché l'employeur de « faire passer ailleurs » ces travailleurs non classifiés afin d'éviter d'appliquer la règle des 18 mois pour les conversions de ces emplois.

Diminution des travailleurs non classifiés dans la FPO de 2003 à 2007



Cette tendance est encourageante, mais il y a encore beaucoup de travail à faire. En 1996, les non classifiés, comptaient pour 24 pour cent de la FPO. En juin 2007, il y avait moins d'employés non classifiés, mais en raison de la réduction massive des d'employés classifiés au cours de la même période, la proportion des non classifiés a augmenté et est passée à 29 pour cent.

Nous avons besoin de plus de conversions de ces postes et les employés à temps partiel devraient être inclus dans les dispositions prévoyant les conversions de postes, de cette manière ils pourraient avoir accès à de meilleures dispositions qui s'appliquent aux employés classifiés à temps partiel. Les travailleurs non classifiés qui travaillent sur une base à long terme nécessitent de disposer de droits et des prestations aussi proches de ceux qui sont octroyés aux travailleurs classifiés.

Revendications au sujet des emplois saisonniers

Les travailleurs saisonniers (techniquement) sont des travailleurs non classifiés, mais leur statut d'emploi réel se situe quelque part entre les non classifiés et les employés classifiés. Leur travail fait partie intégrante du service public pour de nombreux mois chaque année. La convention collective pourrait prévoir plus de dispositions en faveur des travailleurs saisonniers.

Revendications relatives aux étudiants

Les taux de salaires actuels pour la majorité des étudiants dans la FPO n'ont pas suivi les augmentations du salaire minimum. Les normes minimums récentes doivent être appliquées pour mettre à jour notre contrat. Alors que les travailleurs étudiants souvent font le même travail que des employés réguliers, peu d'articles de la convention collective s'appliquent à leurs conditions de travail et leur salaire est considérablement plus bas. En général la FPO n'est pas un employeur de choix pour les étudiants qui s'efforcent d'économiser pour leur éducation post-secondaire.

Revendications relatives aux emplois classifiés réguliers et à horaire flexible à temps partiel et à terme

Ces groupes d'employés augmentent en nombre en raison de gains obtenus dans le dernier contrat. Afin de s'assurer qu'ils ne restent pas à la traîne du reste de la FPO, nous devons nous assurer qu'ils ont la protection et les avantages sociaux équivalent de ceux des employés à plein temps classifiés.

Une des façons par lesquelles commencer consiste à obtenir de l'employeur qu'il augmente sa part des coûts pour les avantages sociaux. Juste parce que vous travaillez à temps partiel ne signifie pas que vous devez bénéficier seulement des avantages sociaux la moitié du temps.

Horaires de travail, heures supplémentaires

Votre vie est souvent bâtie autour de votre horaire de travail. Dans la société actuelle, de plus en plus d'employeurs réalisent la valeur des horaires de travail et des quarts de travail flexibles. La FPO qui souvent prétend être « employeur de choix » à besoin d'apprendre le mot « flexible » quand il s'agit du choix des horaires de travail des employés.

Des heures de départ et de fin de journée flexibles, le partage d'emplois et les semaines de travail comprimées devraient être la norme dans la FPO. Et si vous choisissez de faire des heures supplémentaires, il doit y avoir des normes en place pour s'assurer l'équité. D'autres améliorations au sujet des heures supplémentaires sont également nécessaires dans les dispositions à ce sujet pour les employés de l'Annexe 6.

Autorisations d'absence : vacances, congés statutaires et absence autorisée

Tout le monde a besoin de prendre un peu de temps loin de son travail. Les congés payés et les vacances vous permettent de passer un temps précieux avec votre famille et vos amis. Les congés pour maternité/parentaux et pour des soins aux personnes à charge nous aident tous et toutes à prendre soin du nouveau né ou à faire nos adieux aux parents qui sont à la veille de mourir – si la convention collective rend de tels congés et absences autorisées possibles économiquement. Les congés pour activités syndicales aide les activistes du SEFPO à obtenir une meilleure formation pour mieux représenter les membres. Les congés maladie vous permettent de vous remettre d'une maladie sans engendrer de stress additionnel pour soucis financiers. Les absences pour cas d'urgence devraient être là pour vous aider à faire face à l'inattendu.

Les statistiques montrent que les employés qui ont accès à du temps de congé de qualité sont plus heureux, plus productifs et produisent un travail de qualité supérieur. Ceux qui ont moins de congés subissent les effets contraires – sont un groupe d'employés fatigués, malades et surchargés de travail qui sont trop dépassés par les événements pour achever leurs tâches efficacement.

Dépenses et revendications relatives aux dépenses

Personne ne devrait être obligé de payer pour faire le travail de l'employeur – l'employeur est au contraire supposé vous payer pour cela. Si vous travaillez en heures supplémentaires et manquez un repas à la maison, voyagez pour vous rendre au travail ou si vous devez payer des frais professionnels, l'employeur doit vous verser une compensation appropriée pour ces dépenses. Autrement les sommes que vous déboursez sont l'équivalent d'une réduction de salaire.

Équité de base

Le but de chaque convention collective est d'obtenir l'équité. Le contrat est élaboré pour s'assurer que chaque employé est traité équitablement, sans égard à la situation courante.

Il y a de nombreuses questions de préoccupation dans la convention collective qui ne tombent pas forcément de façon claire et nette dans l'une des catégories sur la liste ci-dessus, comme par exemple l'absence de discrimination, l'équité salariale, le processus de griefs, la contribution d'un employeur au Fonds Vivez et laissez vivre, etc.

Tout ce qui n'est pas équitable devrait être changé. La convention collective s'en trouvera améliorée.

Qu'est-ce qui se passe ensuite?

Une fois que vous avez rempli votre questionnaire de sondage et qu'il a été collecté par votre section locale, vous aurez l'occasion de participer à l'assemblée générale de votre section locale pour l'établissement des revendications. Lors de cette réunion vous allez procéder à ce qui suit :

- Discuter et voter sur les 5 revendications venant en tête comme priorités ainsi que les autres revendications pour votre unité de négociation (Unifiée ou Services correctionnels).
- Discuter et voter sur les 5 revendications venant en tête comme priorités et les autres revendications pour les questions de préoccupation pour négociation Centrale.
- Élire les délégués et les substituts pour participer à la conférence régionale sur les négociations du 7 juin.

Votre section locale va ensuite soumettre au SEFPO les revendications prioritaires de votre section locale pour cette ronde de négociations. Ces revendications vont être compilées par l'Unité de recherche du SEFPO pour le compte des équipes de négociation.

Les délégués à la conférence régionale pour les négociations vont avoir la tâche très importante d'élire les équipes de négociation pour 2008. Tout délégué peut se présenter comme candidat à l'élection, il suffit que ce délégué ait été délégué syndical depuis six mois minimum immédiatement avant la tenue de la conférence qui a lieu le 8 septembre.

Dès le 8 septembre, les équipes de négociation vont commencer ensuite leur période de formation, puis elles vont commencer à formuler les revendications des sections locales en propositions pour présenter à la table des négociations. Elles vont aussi commencer à examiner toute soumission de cas spécial.

Enfin, le 4 novembre, les équipes vont s'asseoir avec l'employeur à la table de négociation pour la première fois afin de commencer les pourparlers pour votre prochaine convention collective.

La réussite de nos équipes commence dès maintenant, avec vous. Remplissez le sondage, participez à l'assemblée générale de votre section locale pour l'établissement des revendications, **et assurez-vous que ce contrat est votre prochain contrat de travail!**