

INFO-NÉGO



Alliance de la Fonction publique du Canada

Les unités des Opérations des enquêtes statistiques

7 novembre 2008

Des négociations qui avancent à pas de tortue

L'équipe de négociation des intervieweuses et intervieweurs des bureaux régionaux des OES a négocié avec l'employeur du 20 au 22 octobre dans un climat plutôt frustrant.

L'équipe est extrêmement déçue du peu de progrès accomplis lors de la dernière rencontre. Il semble que l'équipe de négociation de l'employeur n'ait pas le mandat voulu pour mener des négociations fructueuses, ou encore que la volonté n'y est pas.

Une fois de plus, nous avons expliqué à l'employeur notre proposition d'élargir la définition de harcèlement qui se trouve dans la convention collective pour y inclure le harcèlement personnel et l'abus de pouvoir. Notre proposition cadre avec les changements apportés récemment aux lois en la matière. Nous avons demandé à l'employeur de nous expliquer pourquoi il est acceptable d'avoir une disposition dans laquelle on définit le harcèlement sexuel sans toutefois préciser les autres motifs de harcèlement et de violence en milieu de travail qui sont pourtant interdits par la loi. L'employeur n'a pas su nous répondre.

Nous avons discuté de notre proposition de modifier l'article 49 de sorte qu'un employé puisse consulter son dossier de rendement plus d'une fois par année, et ce, en présence d'une représentante ou d'un représentant du syndicat. L'employeur nous a assuré que, si une personne demandait de consulter son dossier de rendement en présence d'un représentant du syndicat, il ne refuserait pas une telle demande. Toutefois, l'employeur refuse d'ajouter des dispositions en ce sens dans la convention collective.

Nous avons modifié notre proposition visant l'article 46 de sorte qu'un employé ait droit à l'équivalent d'un quart de travail payé lorsqu'il prend un congé personnel ou un congé de bénévolat. À l'heure actuelle, le nombre d'heures accordées pour ces jours de congé est calculé en divisant la durée de la semaine désignée de travail (SDT) par cinq. Ainsi, une employée dont la SDT est

de vingt heures a seulement droit à quatre heures de congé personnel ou de bénévolat quelle que soit la durée de son quart de travail. Ainsi, un employé qui souhaite bénéficier de l'équivalent d'un quart de travail payé doit arrondir la différence par des congés annuels.

La proposition de l'employeur prévoit qu'un employé n'a plus besoin de puiser dans ses congés annuels pour combler la différence. Cela revient à dire qu'une employée qui prend un congé personnel ou un congé de bénévolat ne serait pas payée pour l'équivalent d'un quart de travail complet. Une proposition tout à fait inacceptable!

Nous avons réalisé certains progrès en ce qui concerne l'amélioration des communications au chapitre des pensions et des options de retraite. L'employeur s'est engagé à organiser annuellement des ateliers. Toutefois, nous ne nous sommes toujours pas entendus sur un libellé.

Enfin, l'équipe se désole de voir l'employeur gaspiller l'argent des contribuables parce qu'il insiste à rencontrer séparément l'équipe de négociation du groupe BR et celle du groupe FI. Les deux conventions collectives se ressemblent beaucoup, le syndicat a présenté au moins une douzaine de propositions semblables et toutes les propositions de l'employeur sont identiques. Malgré cela, l'employeur persiste à vouloir discuter deux fois de questions semblables à deux tables séparées. La perte de temps et d'argent est honteuse et témoigne peu de respect envers les membres des deux unités de négociation.

Nous sommes en train de négocier de nouvelles dates de rencontre avec l'employeur. Dès qu'elles seront fixées, nous les afficherons sur le site Web.

En toute solidarité,

Votre équipe de négociation :

Rudy Mehra, Ouest
Rejean Amyotte, Centre
Jeanne Elson, Atlantique
Elisabeth Woods, agente de recherche, AFPC
Gail Lem, négociatrice, AFPC