

Groupe SV : conditions de travail, salaires équitables et reconnaissance des années de service au cœur des négos

L'équipe de négo du groupe SV a repris les pourparlers avec le Conseil du Trésor les 21 et 22 janvier pour exiger des réponses sur des revendications importantes. Malheureusement, nous avons essuyé un non catégorique sur des sujets particulièrement importants pour les membres.

L'employeur a carrément refusé d'aborder la majorité de nos revendications, en prétextant qu'elles n'entrent pas dans son cadre de négociation créé de toutes pièces. Nous rejetons ce raisonnement et sommes en profond désaccord avec sa position.

En refusant de discuter de priorités comme la sécurité d'emploi, les niveaux de service, la discrimination, le harcèlement et l'abus de pouvoir, ainsi que l'intelligence artificielle et la surveillance, l'employeur démontre clairement que les contraintes budgétaires et le contrôle passent avant les besoins, la sécurité et les conditions de travail du personnel. Ces enjeux touchent concrètement les membres au quotidien et ont leur place à la table.

L'AFPC a présenté des revendications pour assurer une rémunération plus équitable des heures supplémentaires, du service d'attente commandé et des rappels au travail, et pour que le personnel de première ligne bénéficie d'un temps de repos suffisant.

La rémunération doit refléter le niveau de risque, de compétence et de responsabilité exigé des membres. Il faut valoriser les années d'expérience et d'ancienneté si l'on veut favoriser le maintien en poste de talents qualifiés. Nous réclamons donc une nouvelle prime d'ancienneté, soit un montant forfaitaire versé après au moins cinq ans de service qui augmenterait en fonction de l'ancienneté.

L'employeur refuse d'ouvrir la négociation sur le réaménagement des effectifs

Alors que des milliers de membres de l'AFPC [reçoivent des avis de réaménagement des effectifs](#), l'employeur refuse toujours de négocier des mesures pour en atténuer les conséquences sur les membres. Si l'employeur admet qu'il s'agit d'une période difficile, il n'est toutefois pas prêt à discuter de réelles améliorations.

Notre équipe a proposé des solutions économiques. Par exemple, en maximisant le télétravail, l'employeur pourrait épargner les emplois, tout en réduisant les perturbations, les besoins en espace de bureau et les frais de réinstallation. Nous avons aussi exigé plus de transparence et d'équité, notamment par l'établissement de processus clairs et équitables en ce qui concerne les offres d'emploi raisonnables. Même si nous n'avons pas encore reçu de réponse, nous continuerons d'insister pour que l'employeur examine ces revendications pratiques qui pourraient réellement améliorer la situation des membres.

Au cours de la dernière année, plus de 9 700 membres ont reçu un avis de réaménagement des effectifs, dont 6 900 rien que dans le dernier mois. C'est sans compter les 5 500 personnes dont le contrat à durée déterminée a été interrompu ou n'a pas été renouvelé. Et comme le gouvernement veut couper 30 000 postes de plus, on sait que beaucoup d'autres membres seront touchés cette année.

De meilleures conditions en région isolée ou éloignée

Notre équipe a présenté plusieurs revendications spécifiques au groupe SV afin d'améliorer les conditions de travail en milieu isolé. Parmi ces changements : une prime d'ancienneté aux pompières et pompières correspondant à celle que reçoivent leurs homologues au Canada, une meilleure reconnaissance des personnes détenant la mention Sceau rouge ou une certification équivalente, et la simplification de la rémunération du personnel technique en réfrigération et CVC.

D'autres revendications visent à améliorer les conditions du personnel en milieu hospitalier qui doit se rendre dans des collectivités éloignées, à faire en sorte que les gardiennes et gardiens de phare ne travaillent pas seuls, et à indiquer clairement que les équipages de navires arrivants et partants reçoivent une rémunération de jour férié lorsqu'un changement d'équipe a lieu un tel jour.

Bien que nous réclamions de nouvelles améliorations, nous cherchons aussi à protéger les acquis de nos membres, dont le protocole d'entente sur la santé mentale en milieu de travail.

Prochaines étapes

Nous rencontrerons de nouveau l'employeur les 11 et 12 mars et ferons le point à mesure que les négociations évolueront. Voici comment vous pouvez nous aider :

- [Lisez le cahier de revendications](#) pour mieux comprendre ce que nous souhaitons accomplir.
- [Découvrez les membres de votre équipe de négo](#) pour savoir qui défend vos intérêts.
- **Discutez avec vos collègues** de ce qui se passe à la table de négociation et de ce qui compte pour vous.
- **Impliquez-vous dès maintenant** en participant à des manifestations, des piquets d'information, des dîners-causeries et des activités de mobilisation dans votre région.
- [Abonnez-vous à notre liste de diffusion](#) pour recevoir les dernières nouvelles en temps réel.
- [Téléchargez les images à slogan](#) pour montrer, au bureau et en ligne, que vous appuyez votre équipe de négo.