

# Toujours une question de **Soutien**



Nouvelles de négociation à l'intention du personnel de soutien des CAAT

## Revendications non monétaires au point mort

### Le syndicat présente des propositions monétaires

En contraste avec la dernière session de négociations au mois d'avril, nous n'avons pas fait beaucoup de progrès. Les discussions sont pratiquement au point mort, notamment, en ce qui concerne nos revendications non monétaires; en outre nos préoccupations au sujet de la sécurité d'emploi n'ont pas été satisfaites et la direction demeure ferme sur ses positions en ce qui concerne leurs demandes au sujet du terme fixe et des conditions pour les travailleurs en attente d'un appel de permanence/ou en disponibilité chez eux. Afin de progresser sur votre ordre du jour, nous avons présenté nos propositions monétaires détaillées au cours de la session de négociation du mois de mai. Au cours de notre prochaine session de négociation, soit du 21 au 23 juin, nous espérons que la direction va faire preuve de plus d'enthousiasme pour traiter de façon positive avec nos revendications monétaires et montrer moins d'intérêt pour leurs revendications qui visent à l'érosion de notre unité de négociation.

### Revendications non monétaires en souffrance

**Positions sur la question du terme fixe** – La direction continue de présenter des prises de position qui sont de même type que le « terme fixe » ou que le « certain terme », en faisant entendre que cela pourrait engendrer des occasions d'emplois permanents. Il faudrait vraiment être aveugle pour croire à la vérité de ces propositions, ce serait faire un pas à l'aveuglette que des les accepter alors que la direction jusqu'ici n'a fait que trahir notre confiance. Nous savons pertinemment qu'ils ont abusé de l'interprétations des clauses sur l'emploi à temps partiel dans la convention collective au point

qu'il y a maintenant plus d'employés à temps partiel dans les collèges que d'employés à temps plein. Nous savons qu'ils ont abusé de nos droits en ce qui concerne la clause « les postes non récurrents » en les reportant continuellement, comme ce fut le cas avec de nombreux de nos programmes fédéraux. Ils ont abusé des dispositions prévues dans l'Annexe G de la convention collective en embauchant des personnes qui ne sont pas des étudiants pour travailler en vertu de l'article « travailleurs étudiants pour la période d'été ». Qu'est-ce qui nous prouve que cette proposition va avoir des effets différents?

Cette proposition peut ne pas menacer votre emploi dans l'immédiat, mais elle le mettra en danger dans un proche avenir. Les collèges ne veulent pas d'employés à plein temps. Ils veulent disposer d'un personnel qu'ils peuvent embaucher et renvoyer à volonté. Il est très clair que ce que la direction essaye de faire, c'est de rendre autant d'emplois que possible temporaires, afin de ne pas avoir à afficher les vacances de postes et de ne pas tenir des concours d'embauche équitables, pour pouvoir embaucher leurs amis et de cette façon, la direction ignore les contribution des employés à plein temps au réseau de collèges et porte atteinte au processus de négociation collective. Il faut absolument mettre un terme à ce genre de manoeuvre.

## Autres revendications.

**Rappel au travail** – Ce cas se présente quand vous avez fini votre temps de travail prévu et que vous

êtes rappelés pour finir un travail que vous soyez déjà rentrés chez vous ou que vous soyez encore sur votre lieu de travail. Présentement si vous êtes rappelés au travail, vous avez droit aux heures supplémentaires pour au minimum quatre heures. Selon la proposition de la direction, si on vous rappelle au travail sans que vous ayez à revenir physiquement sur votre lieu de travail, vous serez compensés sur une base horaire. Quel genre de compensation est-ce alors que vous avez été dérangé dans votre vie personnelle? Cette proposition lorsqu'elle est appliquée de pair avec celle pour employés en disponibilité chez eux, est une atteinte sérieuse à votre vie personnelle en dehors du collège.

**En disponibilité à domicile** – Ce cas se présente quand un employé accepte d'être disponible chez lui sur appel pour retourner au travail. Autrement dit, le collège aura priorité sur votre existence personnelle, 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, 365 jours par an.

Selon le système en place, si vous êtes rappelés au travail, vous avez le choix :

- répondre au téléphone et
- accepter ou refuser de revenir au travail.

La proposition de la direction vous prive de ce choix. Vous devrez être là pour faire les quatre volontés de la direction chaque seconde de la journée.

## NOS REVENDICATIONS

### Sécurité d'emploi

Nous nous efforçons d'obtenir ce qui suit :

- délais plus longs pour l'avis de mise à pied,
- protection de vos heures de travail/des mois de travail par année,
- obtention d'une meilleure indemnité de départ,
- des délais plus longs pour l'avis d'excédent de personnel à un employé,
- supplantation illimitée,
- Clarification de l'intention en ce que concerne le droit de rappel au travail,

## Revendications monétaires

Nous avons mis sur la table une demande d'augmentation salariale de 4 pour cent. Cela nous fera rattraper l'indice des prix à la consommation (IPC), qui présentement est de 2,3 pour cent. Ce qui signifie que notre gain salarial réel serait de 1,7 pour cent pour la première année du contrat de travail.

Nous pensons qu'il s'agit d'une augmentation raisonnable si l'on se base sur les faits suivants :

- a) les sommes versées aux personnes qui ont gagné plus de 100 000 \$ entre 2003 et 2004 ont augmenté d'environ 13,4 millions de dollars. La comparaison est favorable à notre revendication salariale de 4 pour cent qui ne coûte que 9,9 millions de dollars environ, et
- b) l'augmentation des salaires de ceux qui ont gagné plus de 100 000 dollars à la fois en 2002 et 2003 équivalait à 8 pour cent, et
- c) l'augmentation salariale des personnes gagnant plus de 100 000 dollars en 2003 et 2004 dépassait à peine les 4 pour cent.

## Reconnaissance des années de services pour l'ancienneté

Nous avons également mis sur la table une revendication pour une indemnité de reconnaissance du nombre d'années de service. La convention collective du personnel enseignant prévoit d'accorder une indemnité pour reconnaissance des années de services de 1 400 \$ par an si le personnel visé est au maximum de l'échelle salariale depuis plus d'un an.

Nous demandons la même mesure pour le personnel de soutien. Au cours de la dernière ronde de négociations on nous avait dit que la direction ne pouvait pas nous accorder une indemnité de reconnaissance d'années de services, mais cela ne les a pas empêchés de doubler celle du personnel enseignant qui est passée de 700 \$ à la somme actuelle de 1 400 \$.

**Publication autorisée par : Leah Casselman,  
présidente du SEFPO**