

# Toujours une question de Soutien



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

## **Votez contre l'offre patronale la plus récente; c'est une question de respect.**

Votre équipe de négociation a demandé à la direction de soumettre une offre pour le 23 juin 2005. Nous espérons que cette offre serait suffisante pour atteindre le règlement de nos revendications. Malheureusement, nous n'avons pas trouvé cette dernière offre assez satisfaisante pour correspondre à vos besoins et à ce que vous méritez d'obtenir pour que nous en recommandions l'acceptation.

L'équipe vous demande donc de refuser cette offre pour de nombreuses raisons et notamment les suivantes :

### **Augmentations salariales**

- Les augmentations salariales proposées de 2 %, 2,25 %, 2,5 % et de 3 % sur quatre ans ne sont pas suffisantes.
- L'augmentation salariale de 2 % pour la première année est inférieure au taux d'inflation.
- Cette offre n'est pas comparable aux gains salariaux obtenus par les autres employés des collèges.
- L'équipe est persuadée que la direction dispose encore d'une marge de manoeuvre pour faire des progrès.

### **Contrat de 4 ans**

- La durée du contrat est trop longue et les gains ne sont pas suffisants.
- Le nouveau financement de la province aura fondu comme neige au soleil avant la fin de la durée d'un tel contrat.

### **Allocation de reconnaissance de service**

La direction a doublé l'allocation de reconnaissance de service pour le personnel enseignant qui est passée de 700 \$ à 1 400 \$ et cela, après nous avoir affirmé qu'ils n'avaient pas d'argent pour nous

accorder une telle allocation. Cette fois, ils refusent même carrément, d'examiner la possibilité de nous accorder une telle allocation de reconnaissance de service.

### **Lettre de comparaison de salaires et d'avantages sociaux**

La lettre de comparaison de salaires et d'avantages sociaux assure que nos salaires et nos avantages sociaux vont être comparés aux employés les moins payés et non en conformité des normes de notre secteur d'activités. Cela exposera nos salaires à une pression vers la baisse.

### **Article 5.2 – autorisation d'absence**

Nous avons proposé des dispositions pour éviter le type de problèmes auxquels nous avons dû faire face pour obtenir des autorisations d'absence pour la mobilisation aux collèges Fanshawe, Sheridan et Cambrian. L'employeur nous a opposé un refus malgré le fait que des dispositions semblables ont été prévues dans la convention collective du personnel enseignant.

Sans ces dispositions, la communication entre l'équipe de négociation et nos membres sera d'autant plus difficile. Posez-vous la question suivante : pour quelle raison les collègues veulent absolument vous garder dans le noir?

### **Nous avons été raisonnables lors de toutes les phases des négociations :**

1. Nous avons donné un an de préavis à la direction que nous avons l'intention de commencer les négociations plus tôt que d'habitude.
2. Dans les propres termes de la direction, nous « progressons plus rapidement que jamais » à la table des négociations en acceptant d'abandonner des revendications moins importantes et en concluant les ententes que nous pouvons.

3. Nous nous sommes concentrés sur des discussions productives au sujet des propositions.

Nous avons attendu patiemment que la direction examine nos revendications prioritaires. La réponse de la direction a été de faire des offres salariales moins qu'acceptables et de nous bloquer dans un contrat d'une durée de quatre ans. L'équipe pense que l'offre salariale ne reflète pas votre contribution de services aux collègues. La demande de la direction de conclure un contrat de quatre ans est une tentative pure et simple de limiter notre capacité de faire des gains pour de futures améliorations.

La direction en outre, n'essaye pas de comprendre pour quelle raison la reconnaissance pour vos services est importante pour vous. Ils nous ont dit et répété que le personnel de soutien ne devrait pas se comparer avec le personnel enseignant. Ils refusent même de discuter des options qui reconnaîtraient vos services. Au lieu de cela, la direction a mis de l'avant une lettre d'entente qui éliminerait l'équité au niveau central dans notre réseau de collègues.

### **Vos revendications prioritaires**

Il y a bien sûr des gains dans cette offre, l'équipe a continué à se concentrer sur vos revendications. En octobre nous vous avons demandé de définir vos priorités pour cette ronde de négociations. Environ 67 pour cent des répondants nous ont déclaré que l'augmentation salariale à revendiquer devrait être au moins de 4 pour cent. Les augmentations qu'ils nous ont proposées sont loin de ce chiffre.

Soixante trois pour cent des répondants nous ont dit que pour eux « il était très important d'obtenir la parité avec les autres groupes d'employés des collèges ». L'allocation de reconnaissance de service que la direction refuse de prendre en considération serait un excellent moyen de satisfaire cette revendication.

Quelle sera notre réaction quand l'écart entre le personnel de soutien et le personnel enseignant sera encore plus grand? Pour quelle raison les collègues insistent sur le fait que nos services ne sont pas aussi valables que ceux fournis par les autres groupes. (D'ailleurs, ils nous désignent par l'expression « centre de coûts » plutôt que de nous désigner comme un actif comme les employés des autres groupes.)

Au cours des quelques semaines qui vont suivre nous aurons les détails au sujet du vote. Il faut que vous apportiez votre soutien à l'équipe de négociation, pour cela il suffit de refuser cette offre et prendre les mesures nécessaires afin d'en obtenir une meilleure qui soit acceptable.

La direction va probablement comparer cette entente à<sup>2</sup>

celle que nos confrères et consœurs de la fonction publique ont obtenu et ratifié. Cependant, il faut noter quelques différences :

- Ils ont fait des gains en ce qui concerne les dispositions sur la sécurité d'emploi, ce n'est pas notre cas.
- Les employés non classifiés auront accès à l'admissibilité à bénéficier des avantages sociaux et aux congés payés.
- Il y a eu une conversion importante des employés non classifiés (temporaires – sans avantages sociaux) en employés classifiés (à statut permanent).
- Sept de leurs échelons de classifications vont recevoir des ajustements de salaires, contre aucun échelon dans notre cas.
- Leurs avantages sociaux au sujet de l'assurance invalidité à long terme sont modifiés ce qui n'est pas le cas pour nous.

Bien que les augmentations salariales nominales soient les mêmes, la FPO a fait des gains dans d'autres secteurs qui est pas le cas dans notre offre. En outre, les collègues ont bénéficié de plus de 100 millions de dollars en aide ajoutée à leurs budgets dans le dernier budget provincial.

Les collègues ont accepté cinq de nos propositions monétaires ayant une valeur spécifique :

- Augmentation du pourcentage prévu à l'Annexe D au lieu des avantages sociaux qui passe de 6 à 8 pour cent – coût total 305 171 \$.
- Annexe G – paiement au lieu de congés payés – coût total 286 200 \$.
- Augmentation de la période avec autorisation d'absence pour les membres de l'équipe de négociation qui passe de 7 à 10 jours - coût total de la proposition si le membre de l'équipe est dans la gamme de salaire correspondant à un horaire de 15 à 8 heures par jour – de 6 308 \$
- Introduction de la carte médicaments- 221 000 \$

Et enfin leur offre salariale de 2 % pour la première année qui coûterait environ 5 millions de dollars. Si l'offre globale coûte 6 millions de dollars, la question se pose où vont les autres 94 millions de dollars prévus au budget provincial ?

Pour communiquer à votre équipe de négociation, envoyez vos courriels à : [bargaining@rogers.com](mailto:bargaining@rogers.com)