

Nouvelles de l'équipe de négociation du Personnel de soutien des CAAT

Votre équipe analyse les propositions de la direction

Le syndicat et les collègues ont échangé des propositions le 12 février. Au lieu de déposer des propositions créatives provenant de la direction, le document de l'employeur est vague intentionnellement.

Ceux et celles d'entre nous qui ont participé aux rondes de négociation dans le passé ont eu l'impression que tout est dit, dans la phrase célèbre «Tout ça c'est du déjà vu!».

Nous savons que vous – les membres – voulez être en mesure de faire votre part pour dispenser aux étudiants l'éducation de la meilleure qualité possible et d'améliorer les collèges comme lieux pour apprendre et pour travailler. Le gouvernement déclare aussi qu'il veut réaliser ces objectifs.

Et comme on le sait, cela ne peut être réalisé sans les services de soutien – en d'autres termes sans nous!

Nous voulons faire volte face aux collègues. Alors que, l'orientation de la position de la direction semble être la même qu'elle a toujours été. Ils veulent éroder vos droits et vos avantages sociaux.

Votre équipe a analysé les nouvelles-anciennes propositions – à la lumière de l'historique des négociations de cette unité de négociation collective. Elles semblent être inoffensives, mais toutefois elles pourraient conduire à l'érosion de votre sécurité d'emploi, de vos droits et à l'affaiblissement de la solidité de votre unité de négociation collective.

PERSONNES CONTACT DE L'ÉQUIPE DE NÉGOCIATION

Membres de l'équipe de négociation et les collègues dont ils sont tenus pour responsables

Rod Bemister, président; section locale 561 collègue Seneca – Georgian, Niagara, George Brown et Seneca

Rick Nemisz, section locale 351, collègue Durham – Durham, Humber, Sheridan

Marg Rae, vice-présidente, section locale 109, collègue Fanshawe – Fanshawe, Conestoga, Mohawk, St. Lawrence

Richard Belleau, section locale 731, collègue Confederation – Confederation, Boréal, La Cité, Algonquin

Florry Lang, section locale 137, collègue St Clair – St Clair, Lambton, Sault Ste Marie

Rasho Donchev, Local 559, Centennial College: – Centennial, Loyalist, Fleming

Katherine Hilyer, section locale 656, collègue Cambrian – Cambrian, Northern, Canadore

Propositions

Commençons par la première proposition :

« Améliorer les processus »

- *Le Conseil aimerait explorer des façons d'améliorer les processus, qui permettraient aux collègues de répondre et de résoudre des questions uniques des situations de circonstance dans leurs propres environnements, tout en reconnaissant l'importance de la sécurité d'emploi pour les employés. Certaines questions soumises pour discussion dans le cadre de ces négociations sont...*

Si on lit entre les lignes, il s'agit ici d'une attaque de vos droits.

Voir suite page suivante

Avez-vous des questions?

Communiquez avec l'équipe de négociation en envoyant vos courriels à : bargaining@rogers.com

Analyse des propositions de la direction

Suite de la page précédente

- ...élargir les conditions d'emploi pour l'Annexe D et les employés temporaires.

Ce que cela signifie? Cela signifie que les collègues peuvent limiter votre capacité de faire des demandes d'emploi et d'être pris en considération pour certains emplois.

Cela permet aux collègues d'avoir la souplesse de NE PAS afficher les postes vacants. Encore une fois c'est du déjà vu. L'historique des négociations passées indique que cela mène tout droit à l'érosion de vos droits, de votre sécurité d'emploi et à l'affaiblissement de la solidité de votre unité de négociation collective.

- postes à terme spécifique

En l'An 2000 cette proposition était appelée à terme fixe, en 2003 et 2005 cette proposition s'était transformée en pour un certain terme, et maintenant en 2008 ils ont remanié cette proposition pour qu'elle s'appelle « à terme spécifique ». À terme spécifique, cela signifie que la direction peut engager du personnel en dehors de l'unité de négociation collective, sans avantages sociaux, pas de droits et aux taux de salaire que la direction choisit d'offrir.

Ensuite quand ils ne veulent plus payer pour ce poste, la personne est mise à pied. Nous nous efforçons de nous assurer qu'il y a de bons emplois dans les collèges et non des emplois encore plus précaires. En outre, au moment où les employés à temps partiel sont en train de signer des cartes syndicales, les collègues essayent encore d'éroder notre unité de négociation collective, d'affaiblir notre sécurité d'emploi, tout en embauchant des travailleurs qui n'ont pas de sécurité ni avantages sociaux. C'est exactement la direction contraire dans laquelle le réseau de collègues devrait se diriger. Nous devons rebâtir le réseau de collègues avec de bons emplois, pas avec de la main d'oeuvre occasionnelle.

- Protocole d'accord sur « la sous-traitance »

La perte de cet article ou procéder à des changements importants à ce dernier signifie de dire adieu à toute

pensée de revendication de la sécurité d'emploi. Cela vise trois objectifs différents, 1) l'érosion de votre sécurité d'emploi, 2) l'érosion de l'unité de négociation collective par son affaiblissement du aux coupures des effectifs des membres et 3) il permet aux membres de la direction de faire ce qu'ils sont payés pour faire, diriger en donnant le contrôle à une société à but lucratif.

« Rationalisation »

Nous savons tous et toutes ce que signifie rationalisation, plus de travail, plus de responsabilité, plus de tâches pour nous, moins de travail pour eux.

Ci-dessous nous donnons une liste partielle de certains sujets de discussion :

- listes d'employés à temps partiel et d'ancienneté produites tous les 6 mois

Conjointement à la proposition qui suit celle-ci, cette proposition est totalement illogique. À l'époque de l'informatique, est-il si difficile que cela d'appuyer sur le bouton « exécuter » et produire les rapports en question? Chaque collègue possède un réseau informatique avec des ordinateurs en ligne, capable de saisir les renseignements qui sont sur ces listes. On devrait pouvoir produire ces listes pratiquement instantanément. Actuellement nous obtenons ces listes trois fois par an, ce qui veut dire que les renseignements qu'elles contiennent sont périmés dès que nous les obtenons.

- utilisation des données électroniques disponibles plutôt que de produire des copies sur papier

C'est une excellente idée, pour des « mesures vertes ». Cela rendrait également possible d'augmenter la production des listes, ce qui à son tour améliorerait leur précision et diminuerait la manipulation de données juste à leurs propres fins. De cette façon il serait beaucoup plus facile de nous remettre ces listes plus souvent et elles auraient un contenu plus précis.

- utilisation de tableaux d'affichage électroniques

Encore une fois ce serait une excellente idée si chacun

Voir suite page suivante

Suite de la page précédente

avait accès à son propre ordinateur et si chacun savait comment accéder à cette information. Combien de membres sont encore forcés de partager un ordinateur avec un groupe entier de travail?

- *paiement d'une allocation spéciale*

Il est nécessaire d'obtenir plus de renseignements sur la façon dont la direction entend rationaliser le paiement de l'allocation spéciale avant que nous puissions faire des commentaires. Sur cette question nous avons déjà obtenu un réglément de grief. L'allocation spéciale doit être versée le 1^{er} septembre.

- *clarifier si et quand l'ancienneté de service à temps partiel et/ou antérieure à l'Annexe D devrait être ajoutée à l'ancienneté de service à temps plein et/ou à l'ancienneté lors de l'embauche d'une personne pour un poste à temps plein*

Nous venons tout juste de gagner cette décision au sujet d'un grief et cela se répercute sur toute personne qui a de l'ancienneté antérieure à l'Annexe D. Pourquoi devrions-nous maintenant abandonner ce que nous nous sommes battus pour obtenir et que nous avons gagné de haute lutte? Cela ne fait pas de sens pour nous.

- *éliminer l'article et les protocoles d'accord qui traitent de l'utilisation des écrans visuels à tube cathodique ou VDT.*

Il s'agit d'une perte pour les postes dont la classification est indiquée sur la liste de l'article en question. Maintenant, les collègues payent pour que les personnes occupant les postes de ces classifications subissent des examens oculaires. Spécifiques, mais ils veulent que ces employés en fassent la demande de remboursement sur leurs propres avantages sociaux. C'est donc une érosion de vos droits et de vos avantages sociaux.

- *remboursement ou allocation pour des chaussures de sécurité et des lunettes*

Nous sommes d'accord sur le fait qu'il devrait y avoir remboursement de ces articles et de tout autre accessoire requis pour vous permettre d'exécuter vos tâches au travail. Ce que nous ne pouvons accepter c'est le plafonnement du coût sur cette proposition; le remboursement n'est avantageux pour nous que s'il est

intégral. Avez-vous essayé d'acheter des chaussures de sécurité pour 100 \$ dernièrement? Le personnel scolaire est remboursé pour le coût réel de l'équipement de sécurité qu'il achète. La santé et la sécurité au travail devrait être la même pour tous les groupes au sein du collège.

Processus de grief

- *réunions d'Étape 1 obligatoires, sur demande*

Cette proposition traite du processus de grief. Cette demande de la direction vise

a) à prolonger le processus de grief, b) à augmenter la charge de travail de ceux et celles qui vous représentent, et c) à essayer de décharger les administrateurs haut placés de leur responsabilité consistant à s'assurer que la convention collective est respectée de manière appropriée. Les griefs prennent trop longtemps à être réglés, dans l'état actuel des choses. Ils affirment que leur but est de rationaliser l'administration de la convention collective; le fait que cela consiste à ajouter

une autre réunion obligatoire semble être en contradiction de cet objectif.

3. *le Conseil aimerait discuter des changements à la convention collective qui vont aider les collègues et les employés à équilibrer leurs besoins personnels et familiaux avec les exigences de fonctionnement du collège.*

- *congés personnels et pour raisons de famille, avec et sans paye*

Cette proposition traite de l'article, 12.2. Les membres nous ont dit : « n'essayez surtout pas de changer quoi que ce soit à cet article .» Des changements avaient été proposés par l'employeur lors de rondes de l'An 2000 et en 2003. Mais l'article 12.2 est l'un des meilleurs articles dans notre convention collective et nous ne sommes pas prêts à y renoncer.

Souplesse?

- *des arrangements de programmation pour plus de souplesse et d'autres questions de programmation de tâches de travail*

Les changements à tout article qui traitent d'arrangements de programmation pour plus de souplesse et d'autres questions de programmation de tâches de travail vont aboutir à forcer les employés

Voir suite page suivante

L'article 12.2 est l'un des meilleurs articles dans notre convention collective et nous ne sommes pas prêts à y renoncer.

Suite de la page précédente

individuellement dans des arrangements inacceptables. Cela peut-être utilisé comme une tactique d'intimidation.

En 2003 nous avons accepté de laisser les sections locales et leurs collègues conclure des ententes sur les périodes de disponibilité des employés. Aucune entente n'a été conclue à notre connaissance. En 2005, nous avons traité avec la question de la mise à l'écart par les collègues du problème des périodes de disponibilité et nous avons introduit le concept de « période de disponibilité ». Pour nous, il s'agissait d'une question primordiale. Demander plus de souplesse dans cette ronde est tout simplement ridicule. Cela permettrait au collègue de changer les horaires de travail à sa volonté ou d'attribuer des heures de travail de façon inéquitable parmi le personnel de soutien. La direction n'a pas encore fourni d'explications logiques en soutien de cette proposition. Nous allons vous tenir au courant de tout développement à ce sujet.

- *Journée de la famille*

Le CEERT a fait une proposition conjointe pour ajouter cette journée aux congés statutaires mentionnés à l'article 10.1.

Questions relatives à la clarification de la formulation de certaines dispositions

Veuillez vous référer à l'Annexe A pour les détails.

- *Article 2.3 Droits de la personne - incorpore des changements dans les textes de loi*

Il s'agit ici d'une réponse à un changement de texte législatif.

Dates de séances de négociations

Votre équipe sera à la table des négociations pour vous représenter aux dates suivantes :

Les 18, 19 et 20 mars

Les 25 et 26 mars

Les 8 et 9 avril

Les 13, 14 et 15 mai

Les 10, 11 et 12 juin

Les 24, 25 et 26 juin

Les 12, 13 et 14 août

Les 27, 28, 29, 30 et 31 août

Le 1^{er} septembre (si nécessaire)

- *remplacer « personnel » par « ressources humaines » dans les articles 11.3, 18.2.7, 18.3.1, 18.3.2, 18.3.3 et 18.6.3*

Le syndicat est en train d'examiner les conséquences de ces changements.

- *changements en raison de la mise en application du nouveau système d'évaluation de postes*

Le syndicat veut s'assurer que tous les changements proposés traitent de la mise en œuvre du nouveau système d'évaluation de postes seulement et qu'il n'y a pas d'autres changements de proposés qui soient au désavantage des membres.

- *Annexe E(i) Grille Classification/Échelle salariale*

Il n'y a pas de classifications, par conséquent la Grille classification/échelle salariale n'est là que pour des raisons historiques

- *mise à jour de la liste des arbitres dans l'article 18.7.2*

Cette rubrique est là pour garder la liste des arbitres à jour et pour y inclure de nouveaux arbitres ou pour y remplacer des arbitres en place.

Protocoles ou lettres d'entente

- *Lettre ou protocole d'entente sur Congés pour activités syndicales – éliminer*

- *Lettre ou protocole d'entente sur le Régime de soins de santé supplémentaires – éliminer selon les détails publiés dans la brochure sur les Avantages sociaux*

- *Lettre ou protocole d'entente sur la Carte pour médicaments - éliminer selon les détails publiés dans la brochure sur les Avantages sociaux*

Le syndicat est en train d'examiner ces propositions.

L'objectif de votre équipe est d'améliorer vos droits, votre sécurité d'emploi et de renforcer la solidité de la position de votre unité de négociation et non de l'éroder sans fin. Nous allons vous tenir au courant au fur et à mesure du déroulement du processus. Si cela était nécessaire, nous allons demander votre soutien plus activement.

Distribution autorisée par Warren (Smokey) Thomas, président du Syndicat de la fonction publique de l'Ontario (SEFPO).

**Pour la plus récente mise à jour sur les négociations
veuillez visiter : www.opseu.org cherchez le macaron.**

