

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

L'équipe de négociation fait avancer votre ordre du jour

Un mot du président ...

Notre contrat vient à expiration dans un peu plus de quatre mois. Votre équipe de négociation travaille d'arrache-pied pour obtenir les améliorations à la nouvelle convention collective dont vous avez besoin.

Nous avons échangé nos propositions avec l'employeur le 12 février et nous avons eu deux sessions de négociations : une les 18, 19 et 20 mars suivie d'une seconde les 25 et 26 mars.

Ce qu'il nous faut pour réussir

Au fur et à mesure que les négociations vont s'échauffer, il faut vous rappeler que l'équipe ne peut aller qu'aussi loin que vous allez nous pousser à aller. C'est la raison pour laquelle il est aussi important que vous soyez tous et toutes impliqués. Cela veut dire de participer aux événements organisés par votre section locale; vous tenir informés et à jour au sujet des négociations; participer aux réunions; voter sur les

propositions quand le moment sera venu; et, si cela est nécessaire, apporter votre soutien à l'équipe en nous donnant un mandat de grève quand nous en solliciterons un de votre part.

Nous avons présenté votre ordre du jour à la table des négociations et nous avons adopté une position forte, toutefois, la responsabilité de ce qui va faire partie de notre prochaine convention collective repose toujours sur votre volonté. L'équipe dépend de vous, les membres, il faut que vous soyez prêts à faire tout ce qu'il faut pour aider l'équipe à négocier pour vous un contrat correct. La solidarité dont vous ferez preuve sur vos campus respectifs va envoyer un message ou ne peut plus clair et net à l'employeur nous conférant ainsi le pouvoir dont nous avons besoin pour obtenir des améliorations. Rappelez-vous que, l'union nous assure la réussite et que toute division nous fera perdre !

Les progrès réalisés à ce jour

Au cours des deux premières semaines de négociations nous avons pu observer dans quelle direction l'employeur voulait aller. D'abord ils nous ont dit qu'ils voulaient « améliorer les processus, qui permet aux collègues de répondre et de résoudre des questions de préoccupations uniques ainsi que les faire face aux circonstances de celle-ci dans leurs propres contextes. »

Ce que cela signifie en réalité, c'est que les collègues veulent la possibilité de pouvoir négocier localement, avec l'exécutif de votre section locale, pour des questions qui devraient faire l'objet de négociations collectives centrales. Même si au premier abord cela semblerait être une excellente idée, c'est une approche qui vise à affaiblir votre pouvoir de négociation collective.

Tous les employés devraient bénéficier des mêmes avantages sociaux. C'est ce que la négociation collective permet d'obtenir. L'union fait la force. L'employeur va utiliser toutes les tactiques possibles et imaginables,

Voir suite page suivante

PERSONNES CONTACT DE L'ÉQUIPE DE NÉGOCIATION

Membres de l'équipe de négociation et les collèges 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

Avez-vous des questions?

**Communiquez avec l'équipe de
négociation en envoyant vos**

courriels à : bargaining@rogers.com

Ne vous laissez pas séduire par les tentatives de diviser pour régner de l'employeur

Suite de la page précédente

communiquer toutes sortes de prises de positions et exploiter n'importe quelle stratégie pour diviser nos membres et éroder ainsi la cohésion qui fait la force du personnel de soutien lorsqu'il est uni.

Ne vous laissez pas séduire par les tentatives de diviser pour régner de l'employeur

L'équipe est fort consciente des manigances de la direction à notre égard, que ce soit à la table des négociations ou au niveau des sections locales. Cet effort visant à établir des négociations directes avec les sections locales doit être arrêté et cela immédiatement.

Le second gros effort de l'employeur vise à créer le soi-disant « équilibre ». Ils prétendent que leurs exigences vont aider les employés à acquérir un « équilibre en ce qui a trait à leurs besoins personnels et familiaux par rapport aux exigences de fonctionnement des collègues ».

Merveilleux, n'est-ce pas ! De la musique pour nos oreilles ! Qui ne souhaiterait pas un peu d'équilibre dans sa vie de tous les jours ? Leur histoire d'équilibre veut vous faire croire que vous allez bénéficier considérablement des horaires flexibles, mais sans vous dire de quelle façon cela affectera votre famille et vos relations personnelles.

Vous ne trouvez pas que ça suffit que les collègues nous rabâchent les mêmes choses, avec ce qui est le plus avantageux pour nous, comment la sous-traitance peut nous avantager, ou que les dispositions au sujet de la sécurité d'emploi n'ont pas besoin d'être améliorées ? Il est temps que la direction arrête d'argumenter dans le vide et commence à écouter ce que vous avez à dire.

Au cours des quelques mois qui vont suivre nous allons continuer à nous battre pour vos droits et cela en vue d'obtenir un véritable « équilibre » pour vous. Un contrat qui ne fait pas pencher la balance en faveur de la direction.

Protection des membres de toute menace immédiate

En plus d'être à l'écoute de vos revendications et de mettre votre ordre du jour de l'avant nous devons aussi nous protéger nous-mêmes de certaines des exigences de la direction qui constituent une menace immédiate de l'avenir du personnel de soutien.

Deux des changements les plus immédiats et des plus horribles constituent la création par l'employeur d'employés « à terme spécifique » ainsi que les négociations collectives à l'échelle locale plutôt qu'au niveau central des questions de préoccupation. Peu importe l'épaisseur de couche de sucre à glacer sous laquelle l'employeur voudrait cacher ces questions

afin de vous les faire apprécier comme étant avantageuses pour vous, ces propositions ne font que créer une menace grave pour votre emploi dans le réseau des collègues.

Pourquoi l'expression employés « à terme spécifique » peut constituer une menace pour vous ?

L'employeur a déjà essayé d'imposer ce concept auparavant. Ils l'avaient appelé « à terme garanti » en 2003, « à terme fixe » en 2005 et maintenant ils utilisent l'expression « à terme spécifique ».

L'application de ce concept leur permettrait de créer une catégorie d'employés à temps plein pendant une période de temps spécifique, sans sécurité d'emploi, ni avantages sociaux, ni capacité de cumul d'ancienneté. Cela fournirait aux collègues un moyen de réduire la sécurité d'emploi pour le personnel à plein temps. Ce serait une attaque directe de votre parcours de carrière au collègue et cela permettrait aux collègues de constituer une réserve considérable de travailleurs payés au rabais avec moins de droits.

L'employeur essaye de vous faire accepter ce concept comme étant une occasion de perfectionnement professionnel.

Acceptez un de ces postes pendant une durée spécifique, faites l'acquisition de nouvelles compétences, améliorez votre parcours de carrière. Cependant, cela n'empêcherait pas

l'employeur de choisir qui

bon lui semble d'obtenir ces « occasions » et en plus ces dernières pourraient disparaître selon le bon vouloir de l'employeur.

Lors de chaque ronde de négociations vous avez rejeté ce genre de concept avec de bonnes raisons pour cela et lors de chaque ronde l'employeur l'a remis sur la table. Pour quelle raison l'employeur peut-il bien penser que le simple fait de changer cette expression va rendre ce concept plus attrayant ?

Négociation collective centrale par rapport à la négociation collective à échelle de la section locale

Lors de la négociation collective centrale, les 24 collèges conduisent des négociations collectives pour toute la province. La conclusion d'une entente avec un collègue est valable pour tous les autres collègues. Une grève déclenchée dans un collègue déclenche une grève dans tous les autres collègues. Les dispositions contenues dans la convention collective peuvent être mises en vigueur dans toute la province.

La direction aimerait nous voir adopter un type de négociations à échelle de la section locale, dans lesquelles chaque collègue a la possibilité de négocier des ententes locales qui pourraient aller à l'encontre des dispositions contenues dans la convention collective. Cela ne fait qu'éroder lentement vos

Voir suite à la page suivante.

« L'équipe dépend de vous, les membres, il faut que vous soyez prêts à faire tout ce qu'il faut pour aider l'équipe à négocier pour vous »

Suite de la page précédente

droits et vous laisse à la merci de ce que souhaite l'employeur.

Nous appartenons à un réseau de collègues provincial. Les employés (et, qui plus est, les étudiants) devraient avoir les mêmes droits dans tout le réseau, peu importe qu'ils travaillent à Timmins, Thunder Bay, ou à Toronto.

Vous décidez des revendications – nous les mettons de l'avant

Nous sommes une unité centrale de négociation pour une bonne raison. La négociation collective centrale nous permet d'être forts, de bénéficier de protection et nous confère du pouvoir à la table des négociations. Utilisons donc ce pouvoir de négociation collective central et gardons-le.

L'automne dernier, les délégués de chaque collègue ont dit à l'équipe que nous devons continuer à contrôler les négociations pratiquement comme nous l'avions fait la dernière fois.

Conformément à cette consigne, nous avons élaboré des revendications en ce qui concerne vos priorités que vous avez indiqué dans plus de 2 700 questionnaires de sondage que vous avez renvoyés remplis et en fonction de ce que les délégués nous ont dit lors de nos réunions. Les revendications sur la liste ci-dessous concernent des questions non monétaires (dans un bulletin ultérieur nous allons traiter en détail des questions monétaires).

Intimidation au travail ou harcèlement professionnel

L'intimidation au travail ou le harcèlement professionnel est un problème quotidien auquel doivent faire face un certain nombre de membres, sans voie de sortie et sans moyens pour y faire face. Imaginez-vous de vous lever chaque matin sachant que vous aurez à faire face à une situation dans laquelle on vous fait sentir que vous êtes incompetent et inutile.

Des types de conduites d'intimidation figurent sur la liste ci-dessous à titre d'exemples d'harcèlement professionnel.

- Abus verbaux/insultes
- Abus physiques
- Être traité moins favorablement que les collègues
- Intrusion – harcèlement, surveillance abusive ou poursuite persistante
 - Intimidation
 - Agression
 - Surveillance excessive au travail
 - Humiliation
 - Non communication délibérée de renseignements relatifs au travail
 - Manipulation répétée du contenu et des objectifs de la tâche de travail d'une personne

Cette liste n'est en aucune façon exhaustive.

Le harcèlement et l'intimidation commencent à être de plus en plus reconnus dans les collèges. De tels incidents ne sont plus qualifiés de « différences de personnalité ». Une mesure résolue prise par le comité des relations de travail employés employeur (CREE) a permis de faire une recherche à ce sujet et un rapport conjoint a été préparé, rapport qui identifie clairement les problèmes et les conséquences du harcèlement professionnel ou de l'intimidation au travail.

L'employeur faisait partie de ce comité, toutefois il n'y a rien dans les propositions de ce dernier en ce qui concerne des dispositions additionnelles dans la convention collective pour contrer ce problème.

Du point de vue statistique, 80 pour cent des travailleurs victimes de harcèlement professionnel vont en fin de comptes quitter le lieu de travail. C'est une préoccupation qui ne peut pas être glissée sous le tapis plus longtemps.

Le harcèlement professionnel/harcèlement psychologique a été identifié lors des sondages comme étant une priorité lors de cette ronde de négociations. Vous voulez y mettre fin. Nous voulons que la direction reconnaisse que le harcèlement professionnel existe et qu'elle accepte des dispositions pour traiter les incidents dans ce domaine rapidement et efficacement.

L'équipe est à l'écoute des membres et nous avons présenté les dispositions que vous vouliez inclure de façon on ne peut plus claire : « Pas de sous-traitance ! »

La direction veut établir des politiques. Nous voulons une solide méthode qui puisse être mise en application afin de traiter avec ce problème. Pour quelle raison veulent-ils

une politique à ce sujet ? La seule réponse que nous puissions envisager à cette question est que de cette façon ils pourraient contrôler l'application de cette politique et la façon de faire les enquêtes sur ces questions. Dans la plupart des cas, la personne qui fait enquête sur ces questions serait membre de la direction. Ils savent qui les paye, nous sommes tout à fait certains que dans ce cas nous pouvons dire au revoir à une enquête impartiale quelle qu'elle soit.

Sous-traitance et sécurité d'emploi

Votre équipe sait que la sécurité d'emploi est l'une de vos priorités les plus importantes. Nous avons mis de l'avant des propositions afin de protéger vos emplois et de protéger vos intérêts en cas de mises à pieds.

La direction parle sans arrêt d'équilibre mais quand votre équipe aborde la question de la sous-traitance les dispositions qu'ils proposent à ce sujet font pencher la balance... de leur côté bien sûr, car le seul équilibre qui les intéresse est celui de leur propre budget, pas votre sécurité d'emploi.

Quel avantage pourrait-il bien y avoir dans le fait de perdre votre emploi? Pourquoi vouloir supprimer le peu de protection dont nous disposons actuellement ?

Voir suite page suivante

Suite de la page précédente

Défendre votre ordre du jour

Les dispositions au sujet de la sous-traitance permettent à l'employeur d'être en mesure de vous harceler et de vous intimider en supprimant vos droits. Ils veulent éliminer les dispositions qui assurent votre protection afin de s'assurer que vous ne « dépasserez pas les bornes »,-- à leur avis. Qui se sentirait à l'aise en demandant que lors d'un grief sur la classification on augmente votre échelle salariale en sachant que le patron pourrait revenir sur sa décision et sous-traiter votre travail ? (Ne pensez-vous pas qu'ils ont songé à ...)

L'équipe est à l'écoute des membres et nous avons présenté les dispositions que vous vouliez inclure de façon on ne peut plus claire : « Pas de sous-traitance ! »

Nous voulons amender l'article 4.3 afin d'augmenter la fréquence et la précision des listes des employés à temps partiel fournies. Les collègues continuent de jouer à cache cache quand il s'agit de régler la question de ces listes. Ils agissent ainsi afin de créer la frustration au sein du syndicat et afin de rendre plus difficile de combiner des emplois à temps partiel pour les transformer en emplois à temps plein pour lesquels vous pourriez être considérés, ou en cas de mises à pied dans lesquels vous pourriez supplanter.

Nous voulons amender l'article 15.3.5.2 afin d'augmenter la période pour donner avis et la porter à 120 jours dans le cas où une personne reçoit un avis d'une éventuelle mise à pied. Il y a deux raisons pour cela : cela donne plus de temps au comité de la stabilité d'emploi pour appliquer le processus de supplplantation et trouver un emploi correspondant qui convient; et cela permet aux collègues de planifier un peu plus à l'avance.

Les collègues ont la vue courte lorsqu'il s'agit de planifier en matière de sécurité d'emploi; leurs plans sont rarement des plans sur le long terme et ne servent que de pis-aller pour alléger les problèmes perçus, la plupart du temps en matière de questions de financement. Peut-être que si la direction planifiait un peu plus en matière de notre sécurité d'emploi et moins au sujet de combien d'argent ils vont mettre dans leurs

poches cela ne serait pas une question de préoccupation si importante.

Nous voulons amender l'article 15.4.3 afin de permettre des supplantations illimitées. Bien que cette question ne surgisse pas comme un problème très souvent, nous pouvons considérer que cela peut devenir une question de préoccupation importante au fur et à mesure que les collègues ont du mal avec leurs budgets. Plus ils ont de mal avec leurs budgets et plus il y aura de mises à pied. Plus il y aura de mises à pied et plus il y aura des besoins de supplantations. Plus le besoin de supplantation croît et plus il y a des chances que quelqu'un fasse l'objet d'une troisième supplantation malgré son ancienneté et qu'il soit mis à pied par le collègue.

Nous voulons amender l'article 15.4.4.1 en prolongeant la période de qualification pour assumer un poste dans lequel vous avez supplanté – jusqu'à 10 jours. Cinq jours ouvrables n'est pas un délai suffisant. Vous pourrez ainsi mieux estimer vos options au sujet de quitter le collège. Afin de prendre cette décision vous pourrez ainsi probablement vouloir en discuter avec un certain nombre de gens, y compris votre famille, vos amis, un conseiller financier et/ou des experts en matière de retraite et d'avantages sociaux avant de décider quoi faire.

Toutes ces activités prennent du temps et malheureusement, les conseillers financiers et/ou les experts en matière de retraite et d'avantages sociaux ne travaillent pas selon l'échéancier que le collège a choisi pour vous mettre à pied. Vous aurez besoin de prendre des rendez-vous et le délai supplémentaire demandé vous permettrait de faire cela.

Voilà quelques unes des améliorations à la convention collective que vous avez demandées. Nous allons nous assurer que votre ordre du jour et non pas celui de la direction soit mis de l'avant à la table des négociations pour cette ronde de négociations. Merci encore de votre soutien infaillible. Ensemble nous obtiendrons une meilleure entente !

Communiquez avec votre mobilisateur local pour savoir comment nous aider :

Pour les dernières nouvelles sur les négociations visitez le site Web :

www.sefpo.org

Distribution autorisée par Rod Bemister, président de l'équipe de négociation du personnel de soutien des CAAT et Warren (Smokey) Thomas, président du SEFPO

Dates de séances de négociations

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

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)

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

