

De la part de l'équipe de négociation du personnel de soutien des CAAT

3 septembre 2008

Une offre de dernière minute nous permet d'éviter la grève

Après de nombreux mois à la table, débouchant sur des négociations de dernière minute sans relâche, votre équipe a finalement obtenu une entente. L'employeur nous avait offert trois pour cent – vous nous aviez dit que ce n'était pas assez.

Grâce aux efforts que vous avez déployés dans les sections locales et à tout le soutien que vous avez montré à l'équipe, nous avons réussi à avoir plus.

Dans un accord préliminaire de trois ans, qui entrera en vigueur le 1^{er} septembre 2008, le personnel de soutien des 24 collèges recevra près de quatre pour cent la première année et trois pour cent chacune des deux années suivantes; cette offre représente un gain important par rapport à ce qu'on nous avait offert avant le vote !

L'offre comprend une allocation spéciale de 425 \$ pour toute personne avec plus de six mois de service, versée sur le dernier chèque avant le 1^{er} décembre 2008 et sur le dernier chèque avant le 1^{er} septembre chaque année par la suite. Cette allocation spéciale se montera à 825 \$ par année pour les personnes comptant plus de dix ans de service, et sera versée sur le dernier chèque avant le 1^{er} septembre.

Ceci s'ajoute pour donner une augmentation moyenne de 3,86 % la première année.

La lettre portant sur la comparaison des salaires et des avantages sociaux, qui permettrait aux collègues de comparer vos salaires et avantages sociaux aux salaires et avantages sociaux de postes comparables ailleurs que dans les collèges, a été retirée de l'offre.

Protocole d'entente - Initiatives/possibilités

L'accord préliminaire contient de nouveaux énoncés abordant ce genre de postes :

- a) La section locale sait que ces postes seraient créés et pourquoi ils doivent l'être
- b) Imposition d'une limite de temps sur ces postes, qui ne peuvent être utilisés indéfiniment, deux ans étant le maximum sans l'accord de la section locale
- c) Concession pour pleins droits en vertu de la convention collective, sauf pour l'article 15, ce qui signifie que ces postes ne seraient pas moins chers que les postes existants
- d) Concessions pour droits d'affichage et de mise en candidature, et pour l'aptitude à déposer un grief, ce qui devrait donner aux membres davantage de possibilités de perfectionnement professionnel et leur assurer un meilleur cheminement de carrière
- e) Garanties que les postes de l'unité de négociation ne seront pas remplacés par ces postes et que si un membre est sélectionné, il pourra retourner à son ancien poste

La nouvelle offre assure la sécurité d'emploi

- f) Prévention de l'utilisation abusive de ces postes en proposant une date d'expiration, qui devrait être négociée à chaque contrat
- g) Protection de l'intégrité de votre emploi selon l'annexe D de la convention collective, si un candidat à l'interne est retenu dans un concours d'emploi
- h) Protection pour les collègues contre une charge de travail accrue, selon l'annexe D de la convention collective
- i) Sécurité d'emploi améliorée par l'interdiction imposée aux employés à des postes temporaires de vous prendre votre emploi, comme ils peuvent le faire avec ces postes qui donnent tous les droits, y compris celui de supplantation.

Les autres points importants inclus dans l'offre :

•**Introduction de la Fête de la famille** - les collègues sont exemptés de la *Loi sur les normes d'emploi*; ainsi, nous n'aurions pas droit à ce jour férié; nous l'avons ajouté dans notre convention collective

•**Augmentation des primes de poste** de 60 cents l'heure à 75 cents l'heure, et de 75 cents l'heure à 1 \$ l'heure

•**Augmentation des prestations dentaires** de 2 000 \$ à 2 500 \$

•**Augmentation de l'assurance pour conjointe ou conjoint et personnes à charge** de 10 000 \$ à 15 000 \$ pour conjointe ou conjoint, et de 2 500 \$ à 3 000 \$ pour personne à charge

•**Augmentation des prestations d'ophtalmologie** de 300 \$ à 400 \$

•**Augmentation de la prestation pour chaussures de sécurité** de 100 \$ à 150 \$ par année

•**Renouvellement du protocole d'entente relatif à la sous-traitance**

•Un engagement à examiner les politiques de remboursement des droits de scolarité dans tous les collèges

•L'introduction d'un libellé historique unique et novateur concernant la maltraitance/le harcèlement psychologique; nous réalisons que c'est le premier libellé de la sorte dans une convention collective de la fonction publique en Ontario. Ce libellé est indispensable et traitera des comportements qui pourraient être considérés intimidants, offensants, dégradants et humiliants. Ce libellé aidera également à prévenir les comportements qui nuisent à votre dignité, à votre intégrité psychologique et à votre intégrité physique, et qui favorisent des milieux de travail nocifs.

L'équipe recommande à l'unanimité l'acceptation de cette offre. Le vote de ratification sera organisé dans un proche avenir dans chaque collège.

Pour la plus récente mise à jour sur les négociations, veuillez visiter :
www.sefpo.org

Avez-vous des questions ? Communiquez avec l'équipe de négociation à :
bargaining@rogers.com