



**L'indispensable
soutien!**

BULLETIN DE NÉGOCIATIONS



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

Les dates du vote de grève ont été fixées

Le 12 juin, l'équipe syndicale a quitté la table de négociations car il était apparu clairement que des améliorations ne seraient pas obtenues sans que les membres montrent leur appui pour l'équipe.

Après une rencontre avec la Commission des relations de travail le 24 juin, les dates du vote de grève ont été fixées.

Maintenant, c'est à vous de voter et de montrer à l'employeur que son offre est inacceptable et que vous appuyez l'équipe syndicale de négociation avec un vote massif de grève.

Les dates du vote sont les suivantes : le 10 et le 16 juillet

(les heures et les emplacements à suivre)

Que contient l'offre patronale ?

1. Augmentation salariale — 3 pour cent chaque année pendant deux ans

2. Assurance pour personnes à charge et conjointe ou conjoint (article 8.1.9)

- L'assurance de base pour conjointe ou conjoint va augmenter et passer de 10 000 \$ à 15 000 \$
- La couverture pour chaque enfant à charge va augmenter et passer de 2 500 \$ à 3 000 \$
- Les employés inscrits au programme d'assurance-vie supplémentaire auront l'option d'acheter une couverture supplémentaire de 10 000 \$

Qu'est-ce que ça signifie en réalité ?

» Il s'agit de l'offre patronale faite deux mois avant l'expiration de notre contrat – il y a encore des négociations à faire.

MAIS – l'équipe ne peut passer au prochain niveau sans que nous soyons tous prêts à passer à l'étape suivante.

Nous avons besoin d'un vote massif de grève pour montrer à l'employeur que nous sommes sérieusement décidés. Sans un vote massif de grève, l'équipe n'aura pas le pouvoir dont elle a besoin pour obtenir une meilleure offre à la table de négociations.

» Les augmentations proposées de la couverture des assurances ne vont pas coûter un sou à l'employeur. Sa prime ne va pas augmenter. Nous sommes contents de l'accepter, mais il ne peut pas utiliser cela comme une excuse pour ne pas nous offrir une meilleure augmentation salariale.

Pour la couverture additionnelle de 10 000 \$ - si nous la voulons, il faut payer la prime nous-mêmes.

3. Assurance ophtalmologie (article 8.1.10)

- La protection maximale actuelle va augmenter et passer à 400 \$

» Cette offre nous ramène à la parité avec le personnel scolaire — son assurance ophtalmologique avait été portée à 400 \$ lors de la dernière ronde de négociations.

Le coût de cette augmentation pour l'employeur est de 0,12 pour cent de leur budget.

4. Assurance dentaire (article 8.1.6)

- La protection maximale pour les procédures de catégories A, B, C et E va augmenter et passera à 2 500 \$ par personne par an

» Cette offre nous ramène à la parité avec le personnel scolaire.

Le coût de cette augmentation pour l'employeur est de 0,002 pour cent.

5. Maltraitance et harcèlement psychologique

- L'équipe a négocié de nouvelles dispositions historiques pour garantir la protection de nos membres.
- Cela va aider à assurer qu'il n'y aura pas de maltraitance ni de harcèlement psychologique en milieu de travail.

» Cette proposition n'implique aucun coût pour l'employeur. L'établissement d'un environnement de travail qui prend en compte la santé et la sécurité est un facteur important pour les deux parties. Tous les collègues devraient adopter cette mesure comme quelque chose qui doit être faite.

C'est sans doute une bonne chose à faire, mais cela ne devrait pas se faire au détriment de notre augmentation salariale.

6. Chaussures de sécurité (article 13.2.1.1)

- Les collègues ont proposé d'éliminer l'allocation de 100 \$ par an pour des chaussures de sécurité et de la remplacer par un remboursement de 150 \$.

» Le personnel scolaire a un ensemble d'équipement de sécurité qui lui est fourni — pas une simple allocation qui ne couvre même pas le coût total. Maintenant, l'employeur propose d'éliminer l'allocation et il se contente de nous rembourser une partie du coût au cours de l'année d'achat des chaussures neuves.

Si chaque membre achète une paire de chaussures de sécurité chaque année, cette proposition coûterait 50 000 \$ à l'employeur. En réalité, les membres ne peuvent pas s'acheter une nouvelle paire de chaussures de sécurité chaque année — cette proposition fait économiser de l'argent à l'employeur.

7. Prime de quart (article 7.5)

- La prime de quart va augmenter et passer à 0,75 \$ de l'heure pour le quart de 17 h à minuit et 1,00 \$ de l'heure pour le quart de minuit à 6 h.

» 353 membres font le quart de 17 h à minuit et 69 membres font celui de minuit à 6 h.

Le coût de cette augmentation est de 0,008 pour cent du budget du collègue pour le premier quart et de 0,003 pour cent pour le deuxième.

8. Sous-traitance

- Renouvellement de notre protocole d'entente actuel

» Il s'agit d'une question qui ne coûte rien à l'employeur mais qui nous coûte de l'argent à nous.

Pour l'instant, il faut renégocier ce protocole d'entente chaque fois que nous entamons des négociations – nous voulons faire bien incorporer la clause d'aucune sous-traitance dans notre convention collective.

9. Lettre sur la comparaison des salaires

- L'employeur veut que nous acceptions une étude qui lui permettrait d'aller en dehors des collèges pour trouver des comparaisons de salaires pour le travail que nous faisons.

» Nous venons de passer les cinq dernières années à mettre au point un système d'évaluation pour assurer une certaine sorte d'équité interne, mais maintenant l'employeur veut aller regarder ailleurs.

Accepter cela ne peut que mener à la baisse de nos salaires.

Qu'est-ce qui n'est pas dans l'offre ?

Il reste toujours des points en litige que nous aimerions régler dans cette ronde de négociation. Il s'agit des questions de parité avec nos collègues du personnel scolaire qui jouissent de meilleurs droits, avantages sociaux et sécurité d'emploi par rapport à ce qui existe actuellement dans notre convention collective.

Parmi d'autres points dont le syndicat veut voir des améliorations on compte : la supplantation sans limite, les congés annuels, les congés de maladie, les frais de scolarité des personnes à charge, les indemnités et les avantages sociaux pour les retraités.

Pour obtenir une meilleure offre, nous avons besoin d'un vote massif de grève.

Si vous voulez une meilleure offre, vous devez donner à l'équipe syndicale le pouvoir de retourner à la table de négociation en août avec l'appui de tous les membres du syndicat.

Avec un vote massif de rejet à l'offre patronale et un mandat de grève bien établi, l'équipe sera en mesure de poursuivre les améliorations dont nous avons besoin et de refuser la lettre sur la comparaison des salaires qui nous a été présentée à la table de négociations.

Au moment de voter, dites bien à l'employeur que son offre est tout simplement insuffisante. Il doit nous faire une meilleure offre. Nous devons lui laisser savoir jusqu'à quel point nous la voulons.

Votez NON à l'offre ! Votez OUI pour autoriser une grève en cas de besoin !

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