

45 La deuxième table commune, 2012-2016 (Gaudet, Dornez, Fortier, Lawrence)

Même équipe syndicale, même dynamique ; différente équipe patronale, différente dynamique.

Les jours de convenance personnelle passent de 3 à 5. Le CGDS (compte de gestion de dépenses de santé) passe de 500 \$ à 650 \$ pour les employés à temps plein.

Les contributions au plan de pension passent de 7.5 % + 7.5 % à 9.0 % + 9.0 %. Si on pense à l'impact sur la pension éventuelle, c'est une hausse de 20 %, de très bonne santé fiscale, sachant que les taux de rendement sont à la baisse, puis que notre plan est un à cotisations déterminées.

Les descriptions des bénéficiaires font maintenant partie de la convention collective ; à part le fait que leur modification a maintenant des limites établies, il y a un autre avantage : un accès simple à une liste des bénéficiaires, ce qui était vraiment très compliqué avant. Ce scribe maintient que pendant bien des années, la plupart d'entre nous n'ont pas réclamé tout ce qui leur était dû.

L'employeur paie maintenant la totalité des primes pour l'assurance maladie complémentaire et le plan dentaire (base familiale).

La lettre d'entente concernant le *centre d'excellence enfant, famille, communauté* n'est pas un appui du bout des lèvres, l'employeur y mettant l'argent requis pour une étude externe, tout en ne s'engageant aucunement. Les étudiants ont pris le dossier en main et leur tenacité a donné lieu à la première pelletée. (Note : c'était une priorité syndicale en 1983-1985, il y a longtemps.)

Une seconde lettre d'entente a traité du régime de retraite. De nouveau, l'employeur a payé pour une étude externe, visant à sembler donner suite aux doléances présentées, conséquences immédiates d'erreurs patronales grossières en 2011 : la composition du comité du plan de pension qui accorde une représentation presque nulle à ceux qui assument tous les risques, l'impossibilité pour l'individu d'influencer les décisions touchant ses propres investissements, l'extrême difficulté à recevoir des relevés à jour, l'impossibilité que le plan gère les fonds après la retraite (pour les plus bas salariés, l'écart en frais de gestion est immense) ...

Ça a été une négociation fructueuse, pour les 3 unités. Sur 2 points, le centre d'excellence et le plan de pension, la tenacité étudiante ou syndicale a enfin eu le mieux sur les inutiles et moult obstacles patronaux, lorsque les études externes ont enfin montré le bien fondé des demandes syndicales. Une attitude patronale moins arrogante, hautaine et piétineuse aurait certes été utile.

Prochain thème : l'entente 2012-2016.

Rolland Gaudet, scribe
2020-10-16

On conduit souvent vers le futur, en se servant seulement du rétroviseur.

Marshall McLuhan (1911-1980)