

Comité de coordination du secteur des services de développement

Sondage sur la négociation coordonnée de 2013

Service de la recherche du SCFP

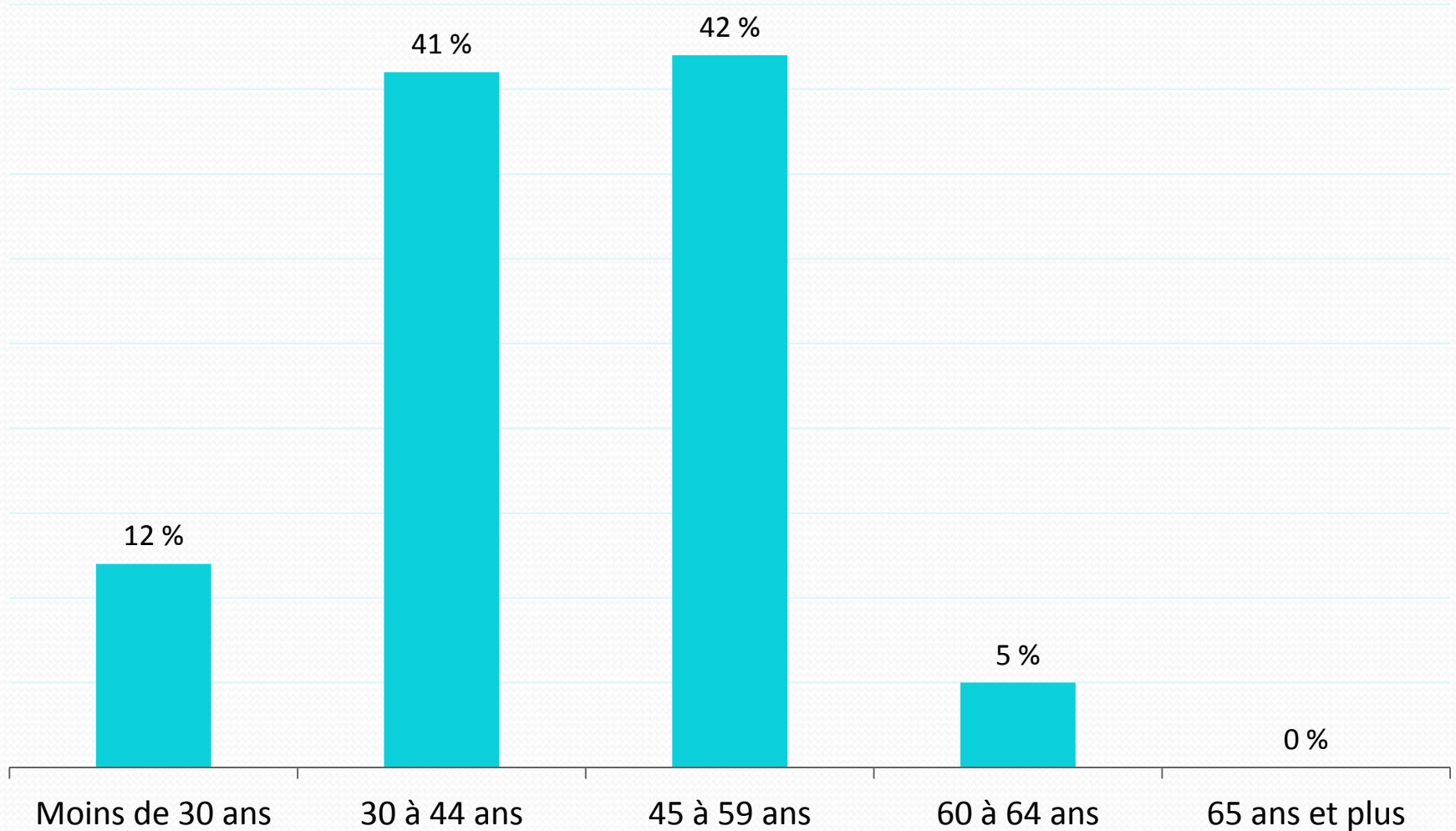
28 septembre 2013

Présentation des données

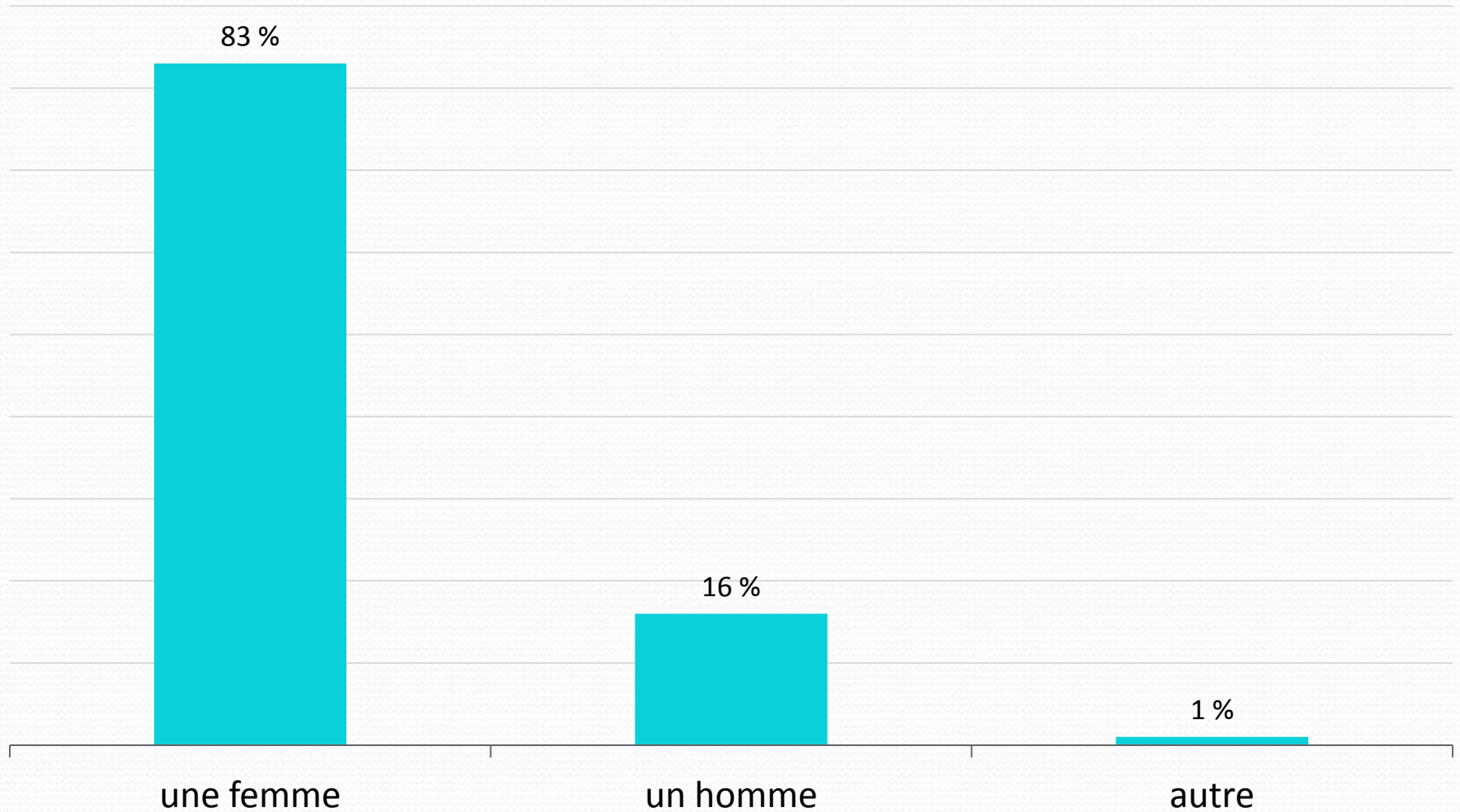
Comment les données sont-elles organisées?



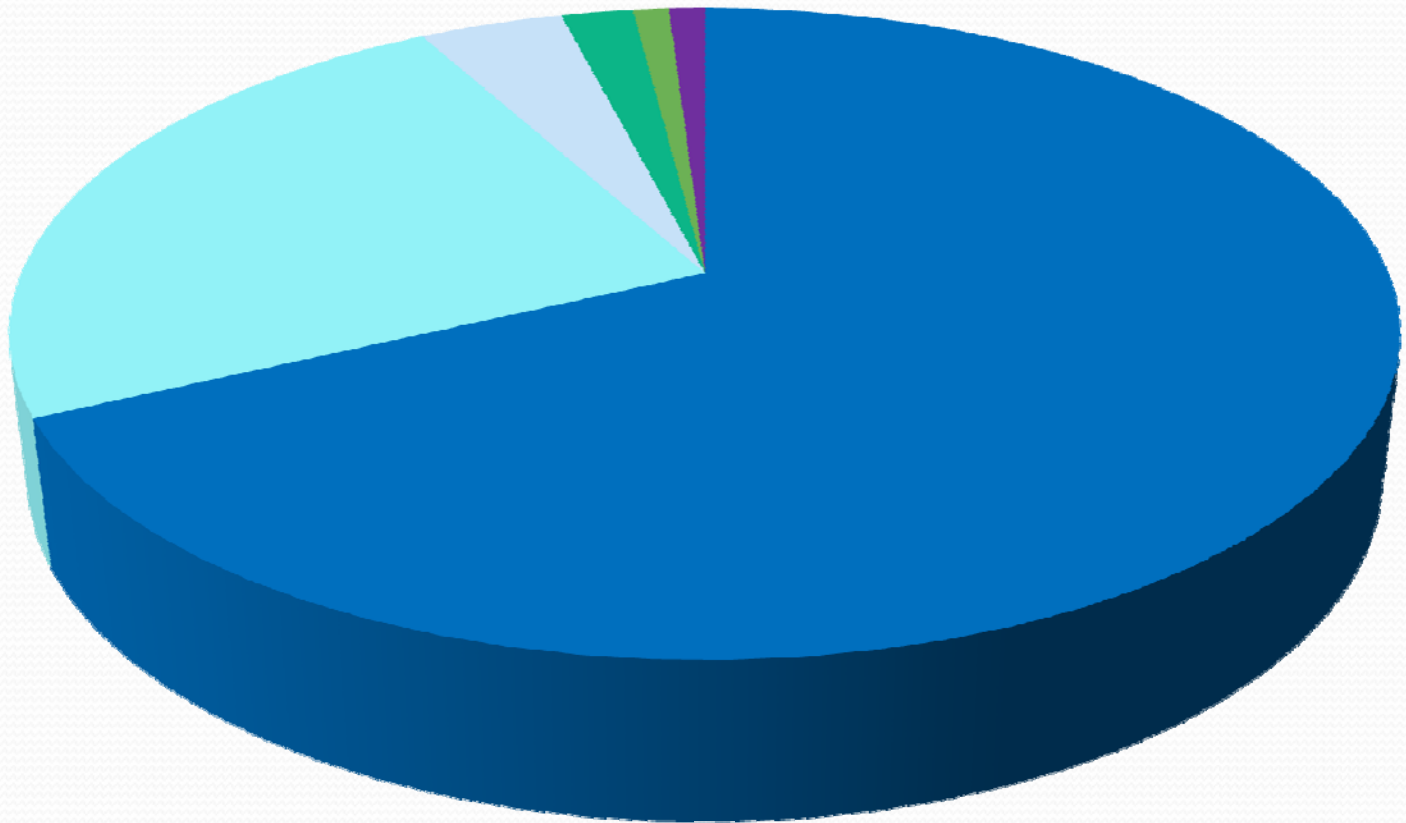
Quel est votre groupe d'âge?



Je me décris comme :



Situation d'emploi

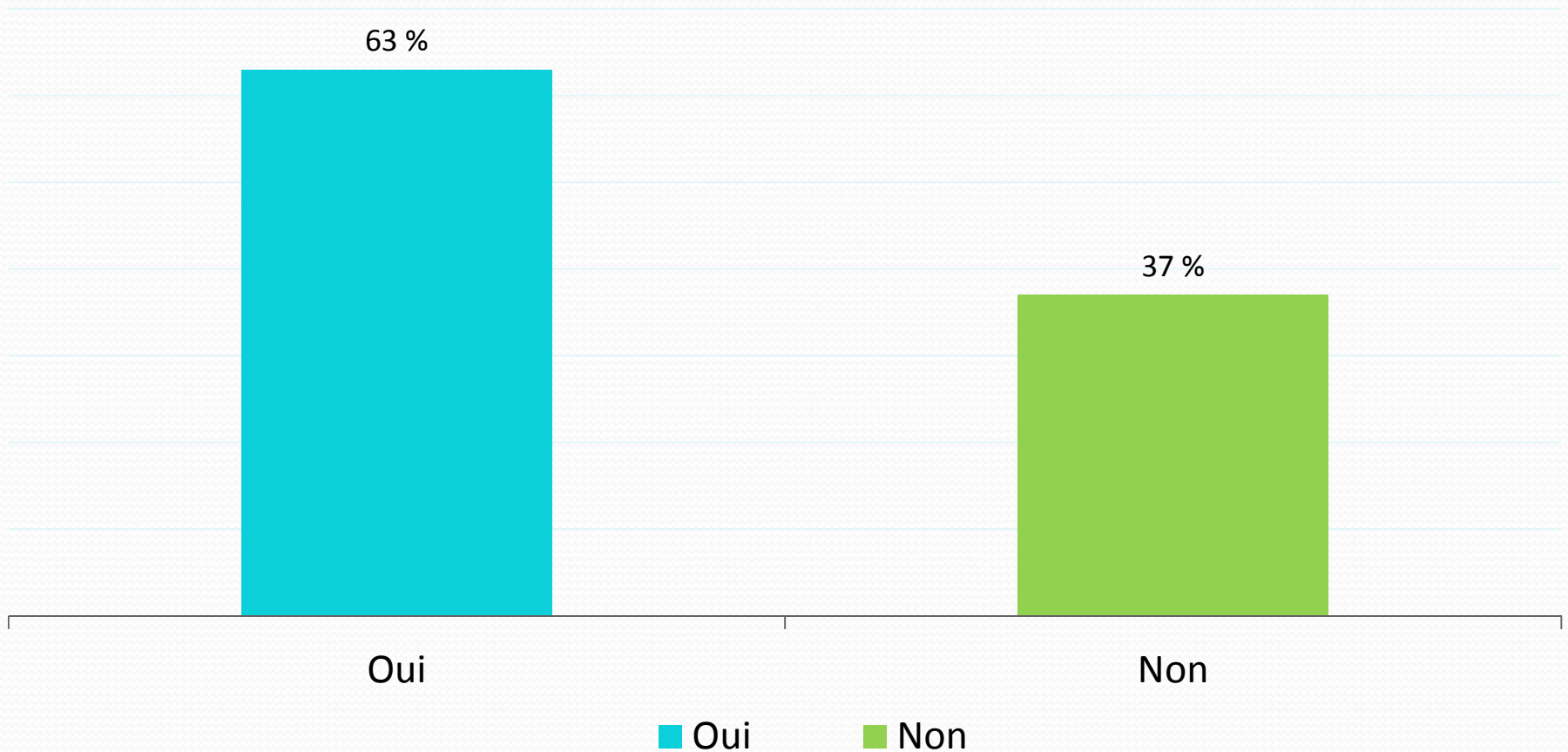


■ Temps plein
■ Temporaire

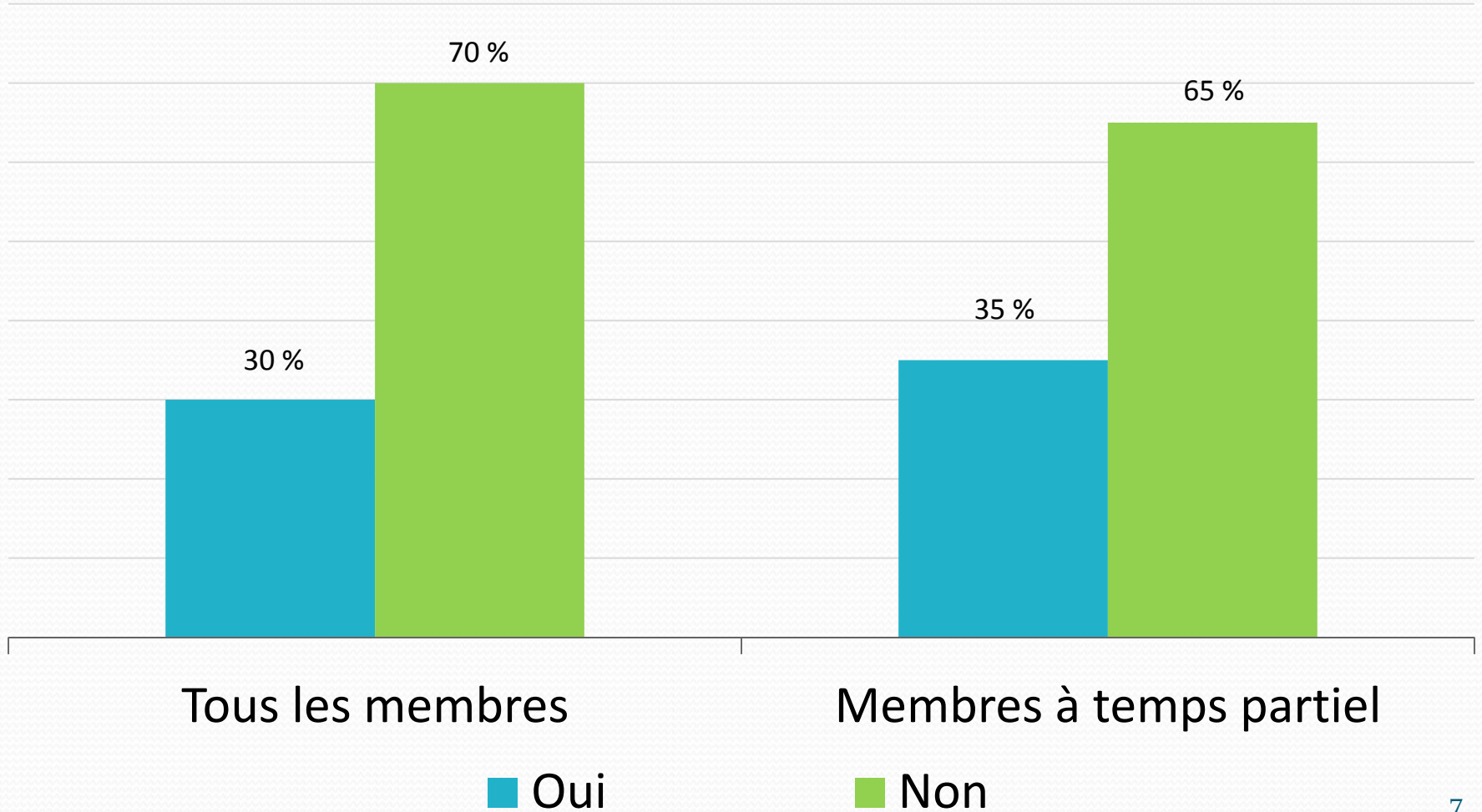
■ Temps partiel
■ Occasionnel

■ Suppléant
■ Autre

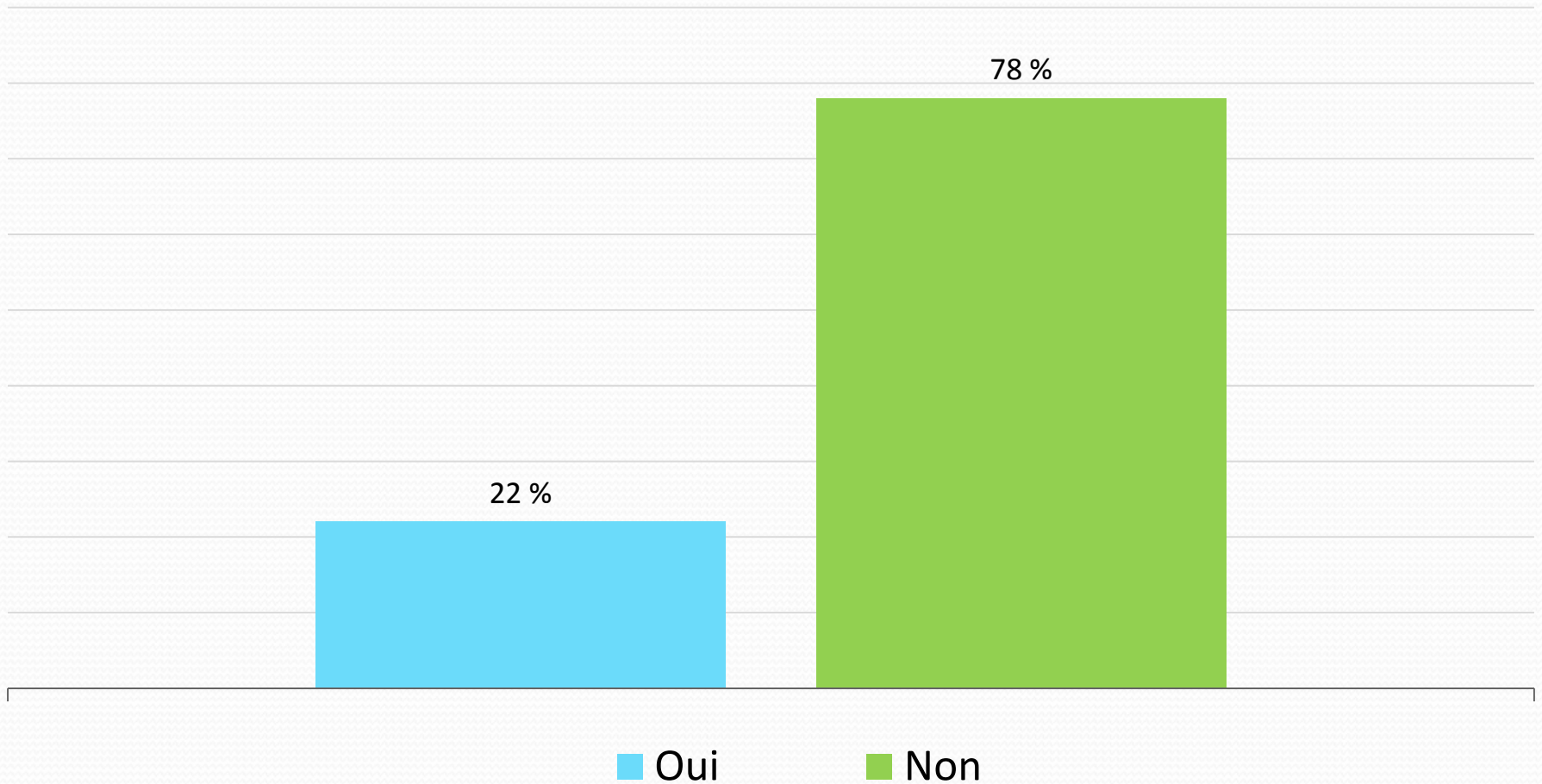
Êtes-vous un ou une membre à temps partiel qui cherche un emploi à temps plein dans le secteur des SD?



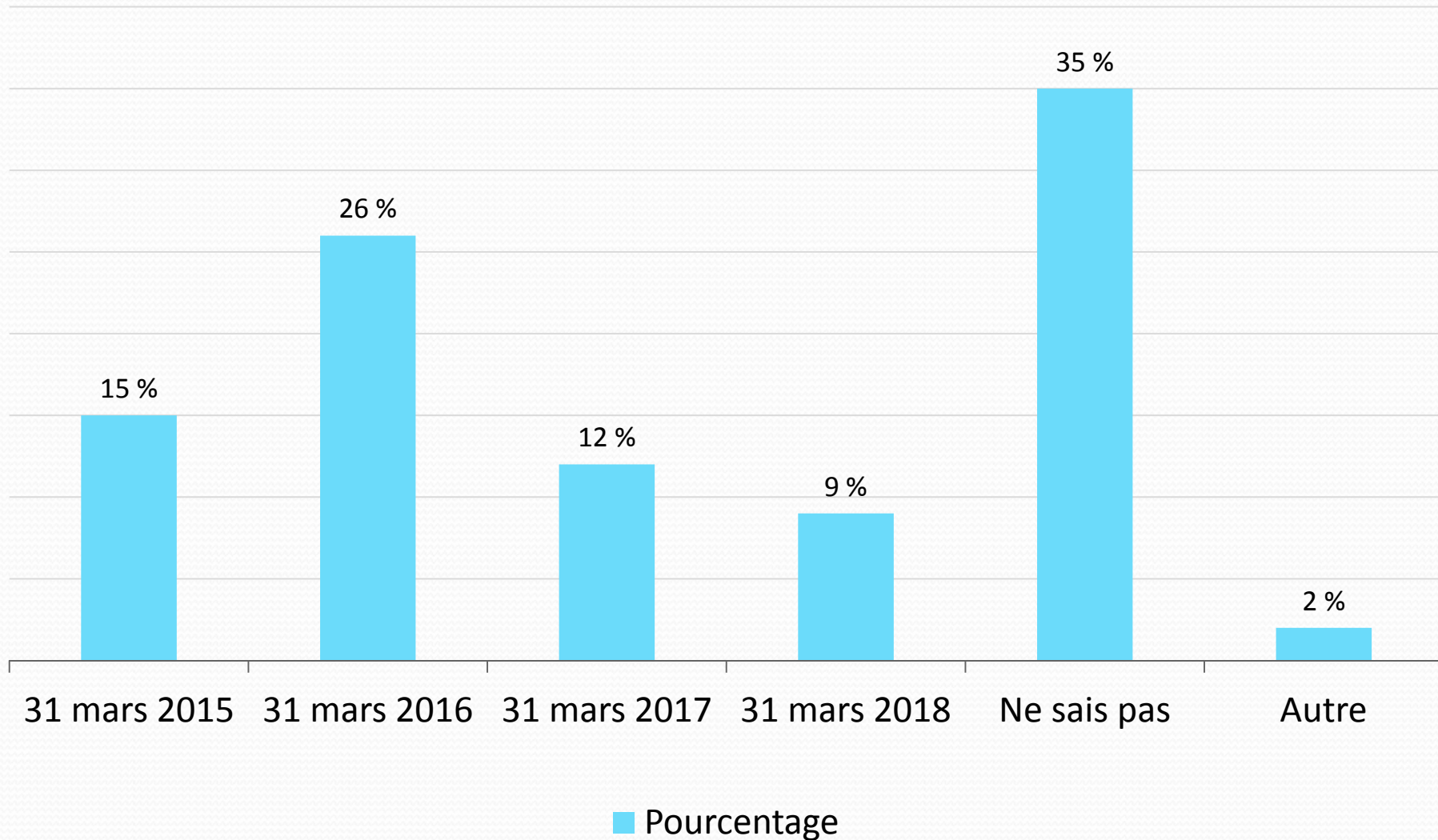
Occupez-vous un emploi à l'extérieur du secteur des services de développement afin de compléter votre revenu?



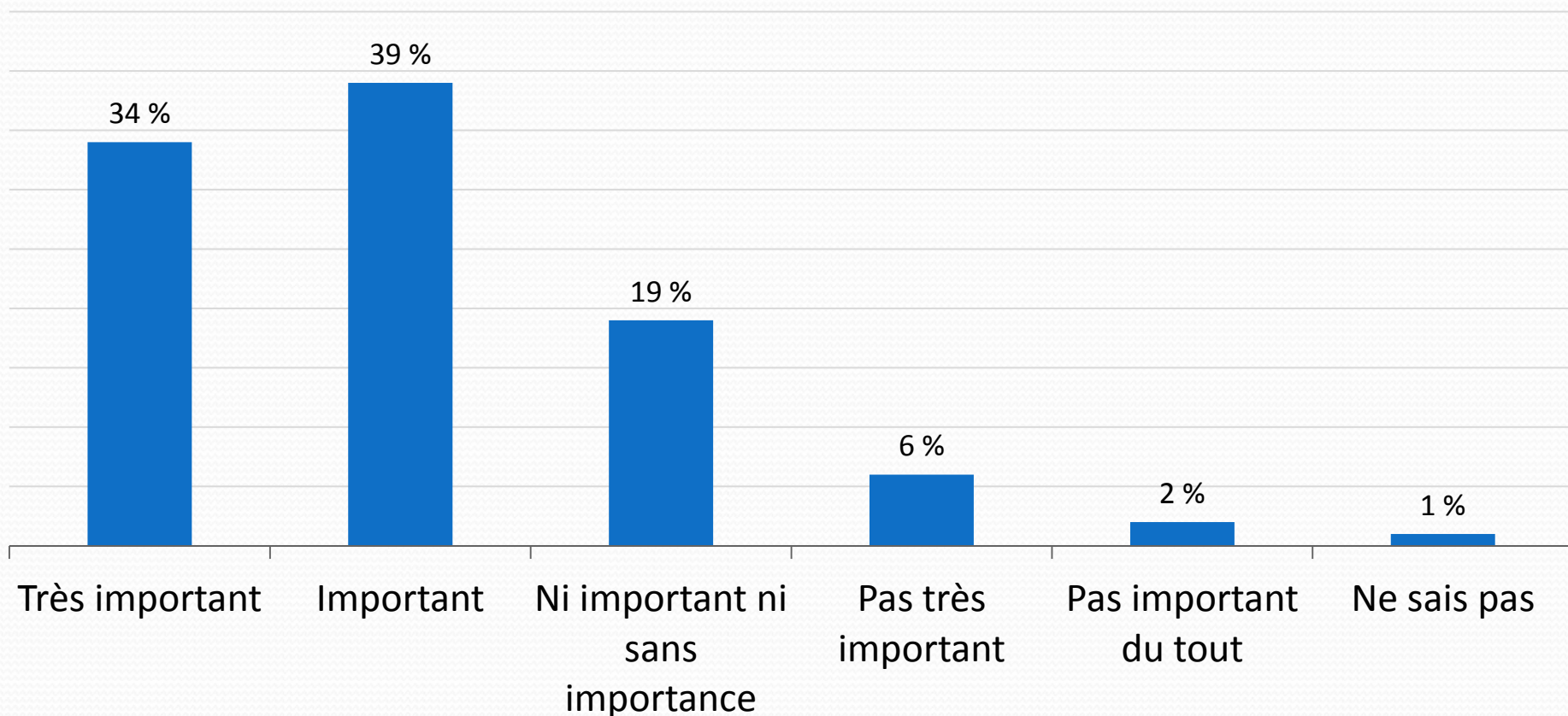
Heures de travail : au cours des 3 dernières années, est-ce que votre nombre d'heures de travail a été diminué?



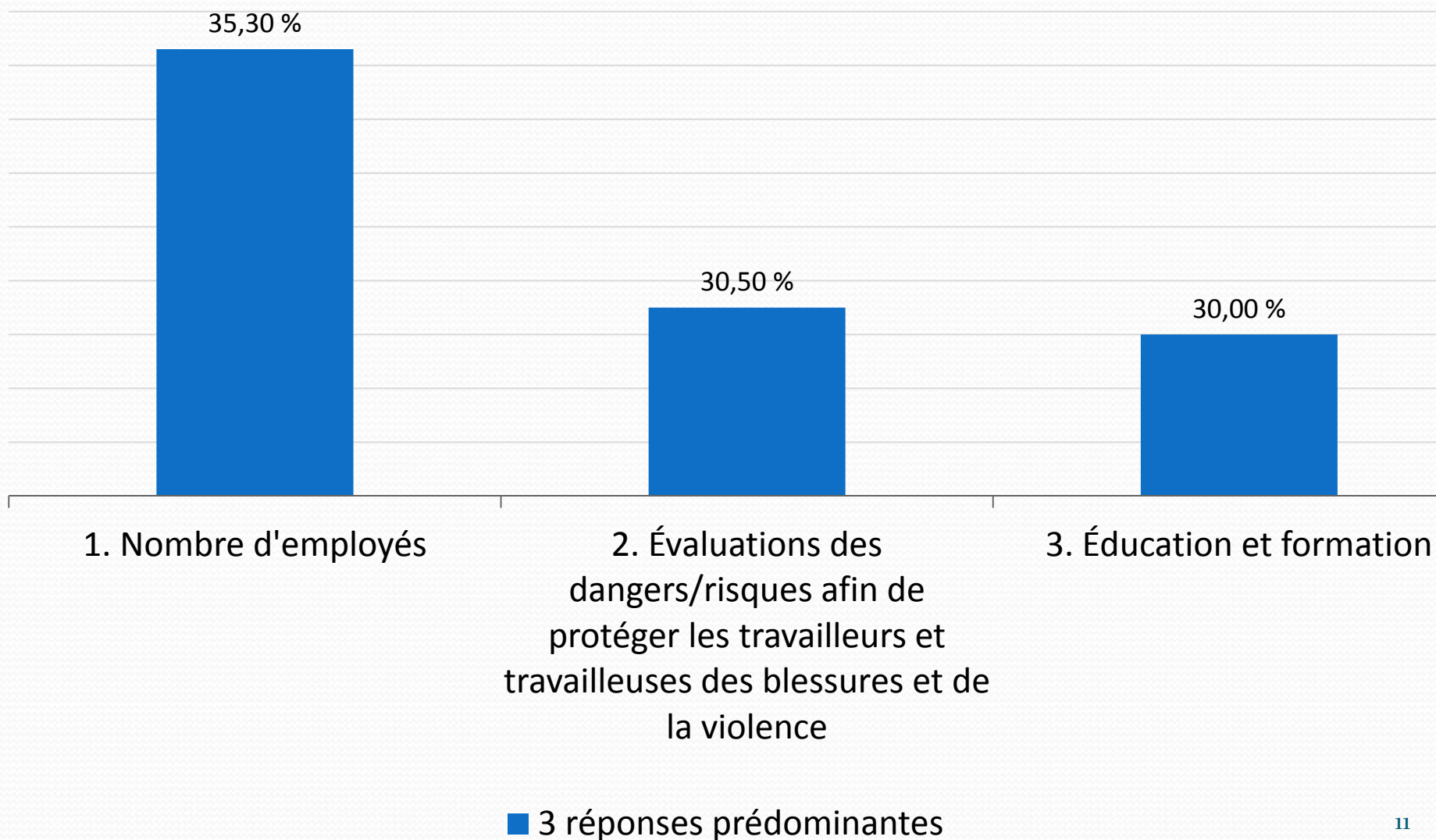
Date d'expiration commune :



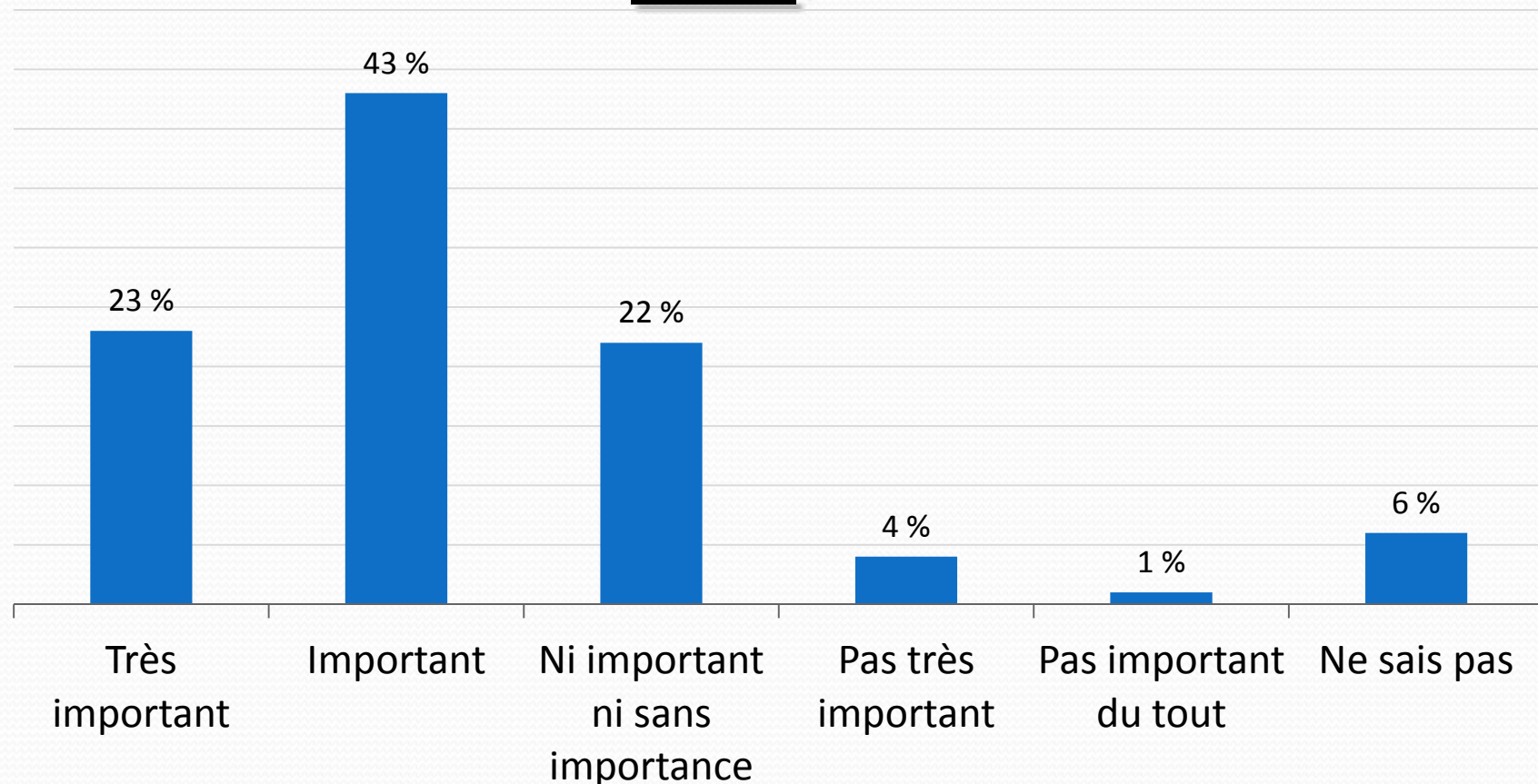
Au cours de la ronde de négociation de 2014, dans quelle mesure est-il important pour votre section locale de faire progresser la négociation d'une clause relative à la santé et sécurité qui traite spécifiquement de **la violence au travail**?



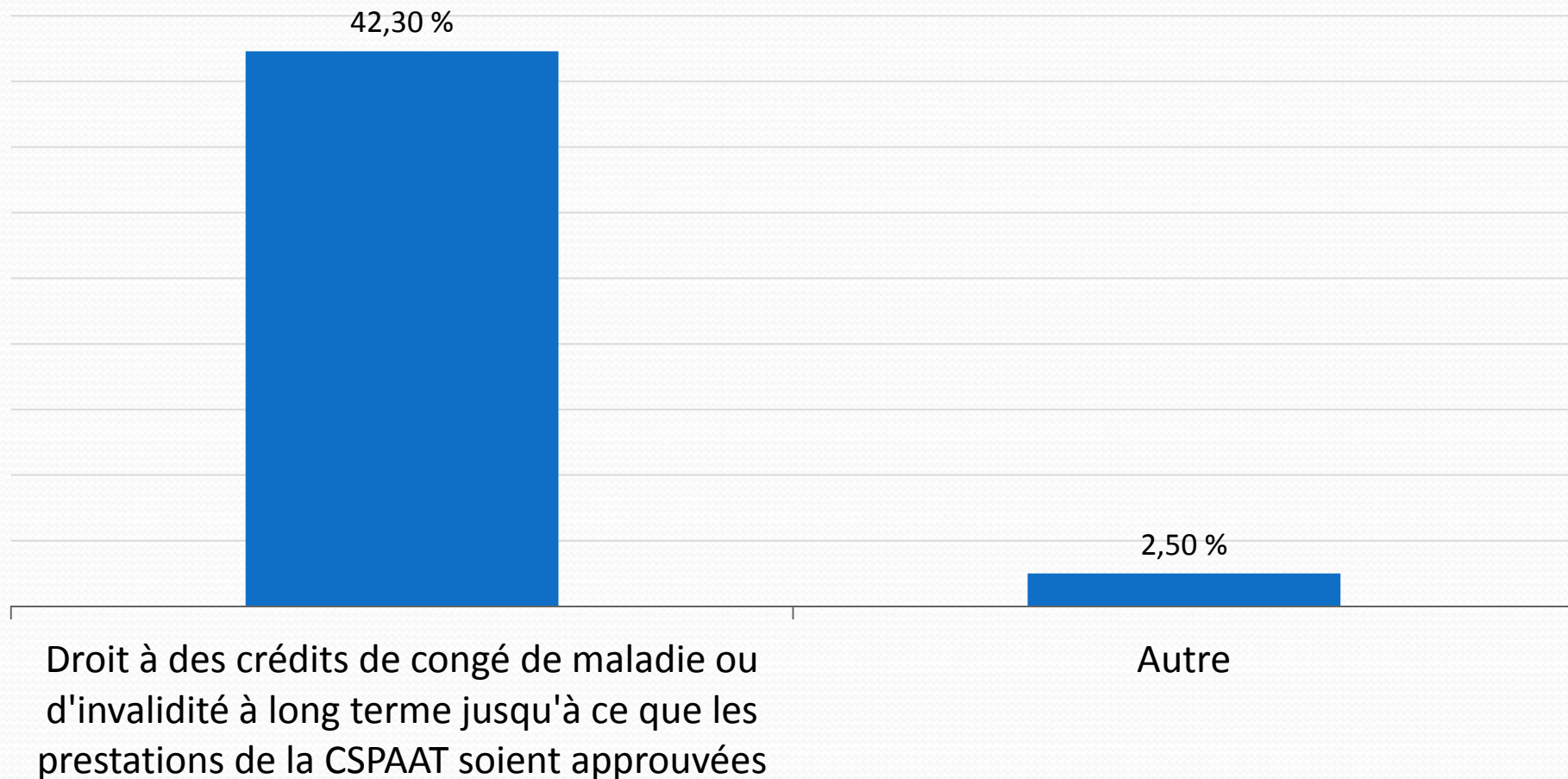
Si vous avez répondu « très important » ou « important » à la question précédente, quelles clauses particulières votre section locale devrait-elle négocier?



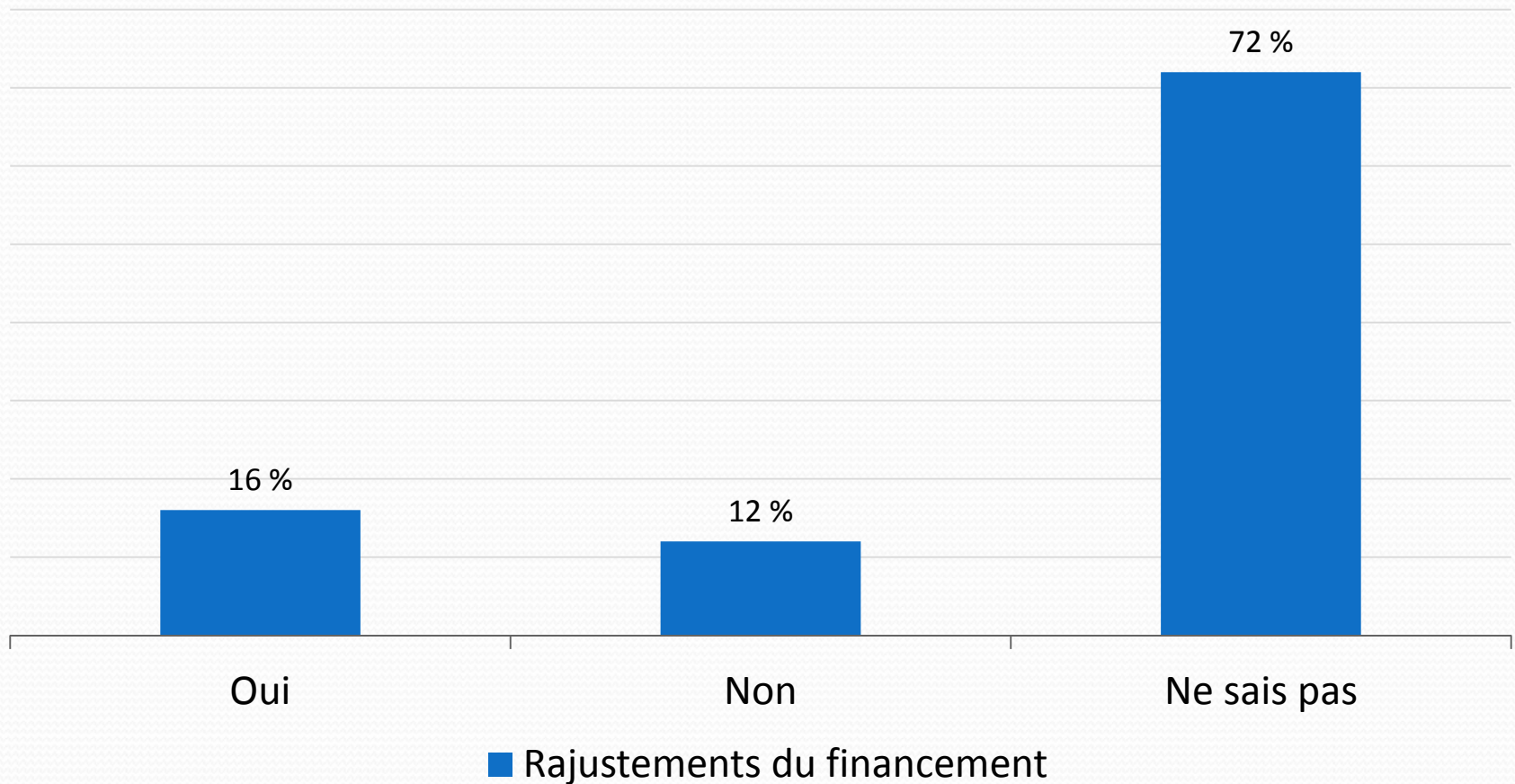
Au cours de la ronde de négociation de 2014, dans quelle mesure est-il important pour votre section locale de faire progresser la négociation concernant la protection des membres de l'unité de négociation par la **CSPAAT**?



Si vous avez répondu « très important » ou « important » à la question précédente, quelles clauses particulières votre section locale devrait-elle négocier concernant la CSPAAT?



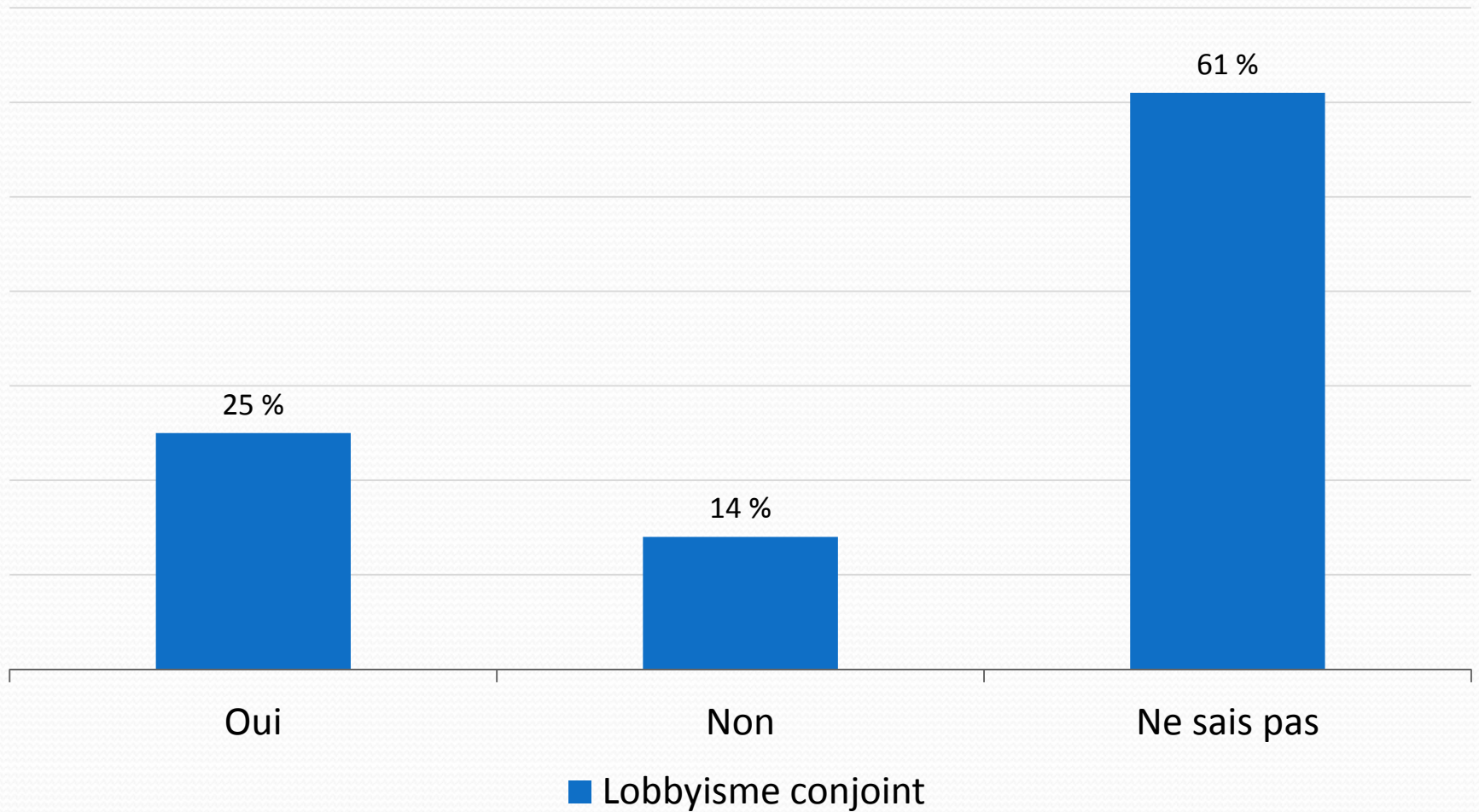
Rajustements du financement



Rajustements du financement :

- « Nous n'avons pas encore reçu les rajustements du financement sur lesquels nous nous étions entendus pendant la dernière convention collective, car l'employeur dit qu'il n'y a pas d'argent disponible.
- « Nous n'avons pas reçu notre augmentation en avril 2013, contrairement à ce qui avait été négocié et signé. Notre agence dit qu'elle n'a pas reçu assez d'argent du ministère. »
- « Il y a eu une réduction généralisée de nos heures, puis tout le monde a eu une petite augmentation. Avant cette augmentation, on n'en avait pas eu pendant trois ans. Si des fonds supplémentaires ont été reçus pendant les trois dernières années, je ne l'ai pas su (sauf dans le cas de notre augmentation récente qui est arrivée après la diminution de nos heures). »

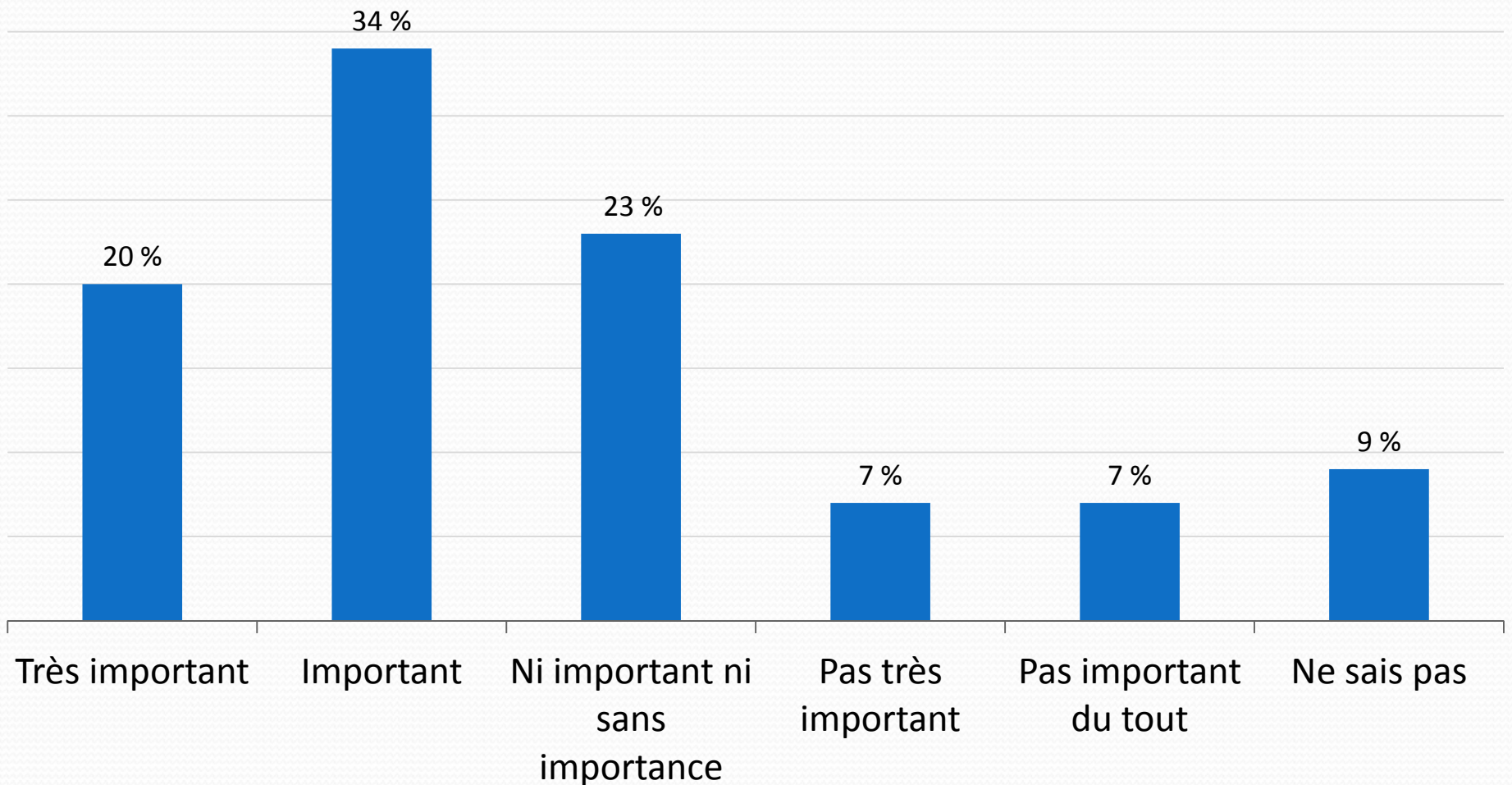
Lobbyisme conjoint



Lobbyisme conjoint

- L'employeur refuse d'exercer des pressions conjointement avec le syndicat.
- L'employeur exerce des pressions séparément, sans le syndicat.
- L'employeur n'a pas une bonne opinion des démarches de lobbyisme faites par le syndicat.
- « Chaque fois que l'employeur a été approché pour faire des démarches conjointes de lobbyisme, il a refusé de participer, habituellement en expliquant qu'il ne veut pas compromettre la relation qu'il a établie au fil des ans avec le ministère qui verse le financement. »

Régime de retraite multisectoriel (RRM)



Hausses salariales moyennes

- An 1 : 2,7 %
- An 2 : 2,6 %
- An 3 : 2,6 %
- An 4 : 2,7 %

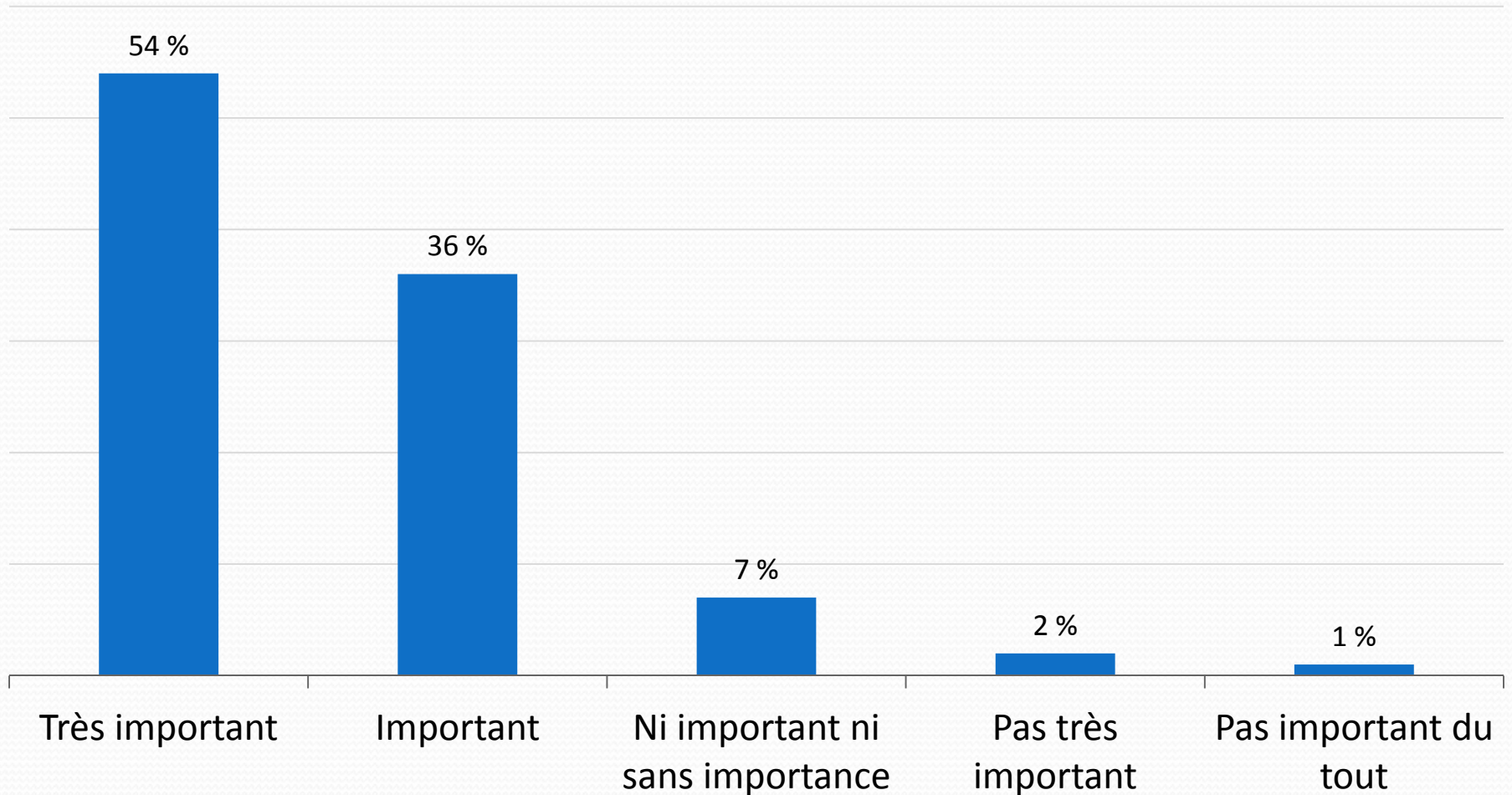
Autres avantages monétaires

- Hausse des cotisations au régime de retraite au lieu d'une augmentation de salaire.
- Négociation d'un taux fixe d'augmentations salariales plutôt que d'un pourcentage.
- Augmentations annuelles en fonction du coût de la vie.
- Équité salariale.

Travailleurs et travailleuses à temps partiel, suppléants et de nuit

- Augmenter le salaire du personnel suppléant afin qu'il soit égal à celui des travailleurs et travailleuses à temps partiel.
- Augmenter le salaire des travailleurs et travailleuses de nuit.
- Avantages pour les travailleurs et travailleuses à temps partiel.
- Régime de retraite pour les travailleurs et travailleuses à temps partiel.
- Jours de congé de maladie pour les travailleurs et travailleuses à temps partiel.
- Jours de congé pour raisons personnelles pour les travailleurs et travailleuses à temps partiel (par ex., lors d'un déménagement ou d'un décès).

Au cours de la ronde de négociation de 2014, dans quelle mesure est-il important pour votre section locale de négocier une clause relative à la sécurité d'emploi?



Si, selon vous, la **sécurité d'emploi** est « très importante » ou « importante », quelles clauses particulières votre section locale devrait-elle négocier?

Une clause protégeant le travail de l'unité de négociation : 39,29 %

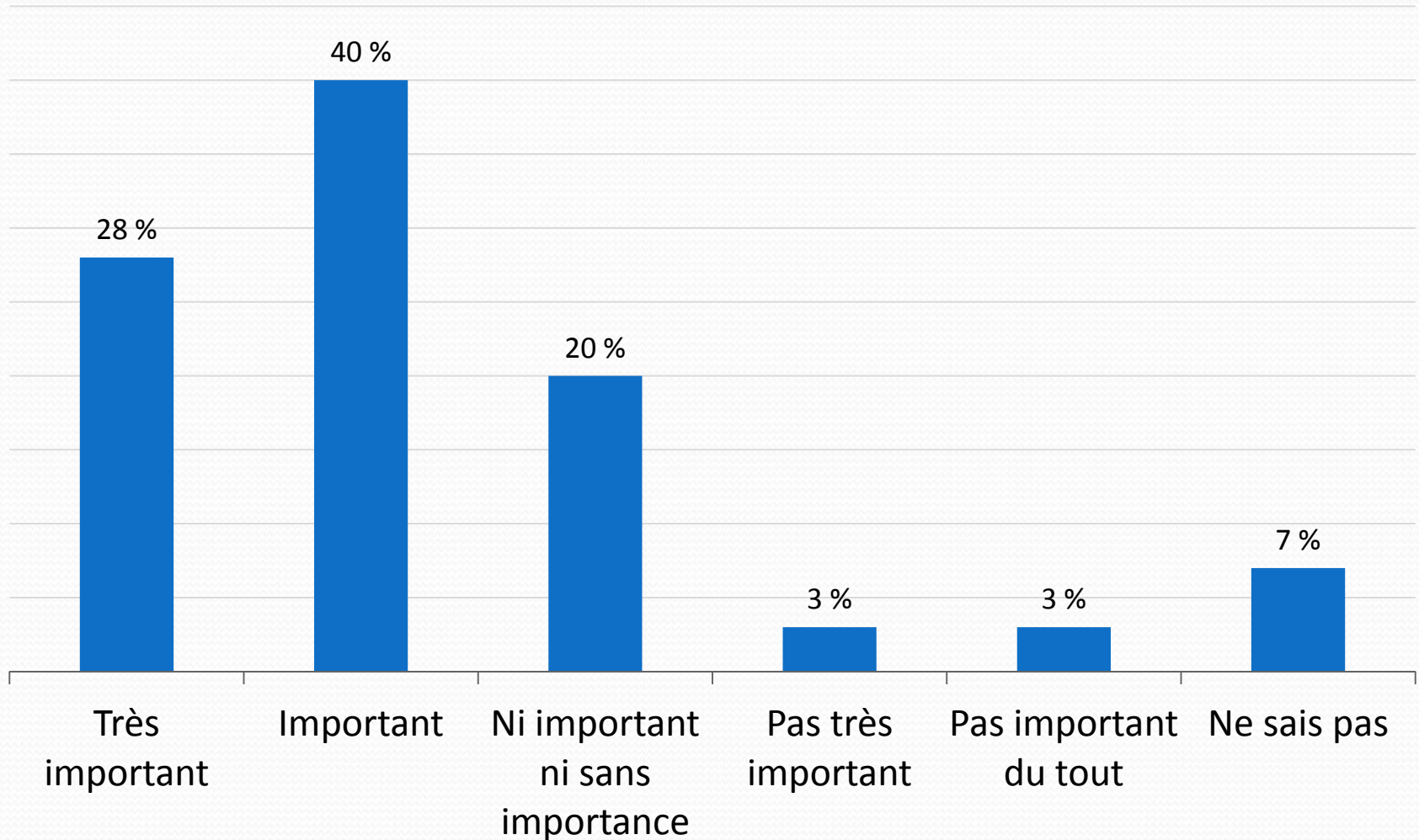
Aucune mise à pied pendant la durée de la convention : 37,53 %

Une clause de présomption de qualification si les compétences exigées pour le poste changent : 31,49 %

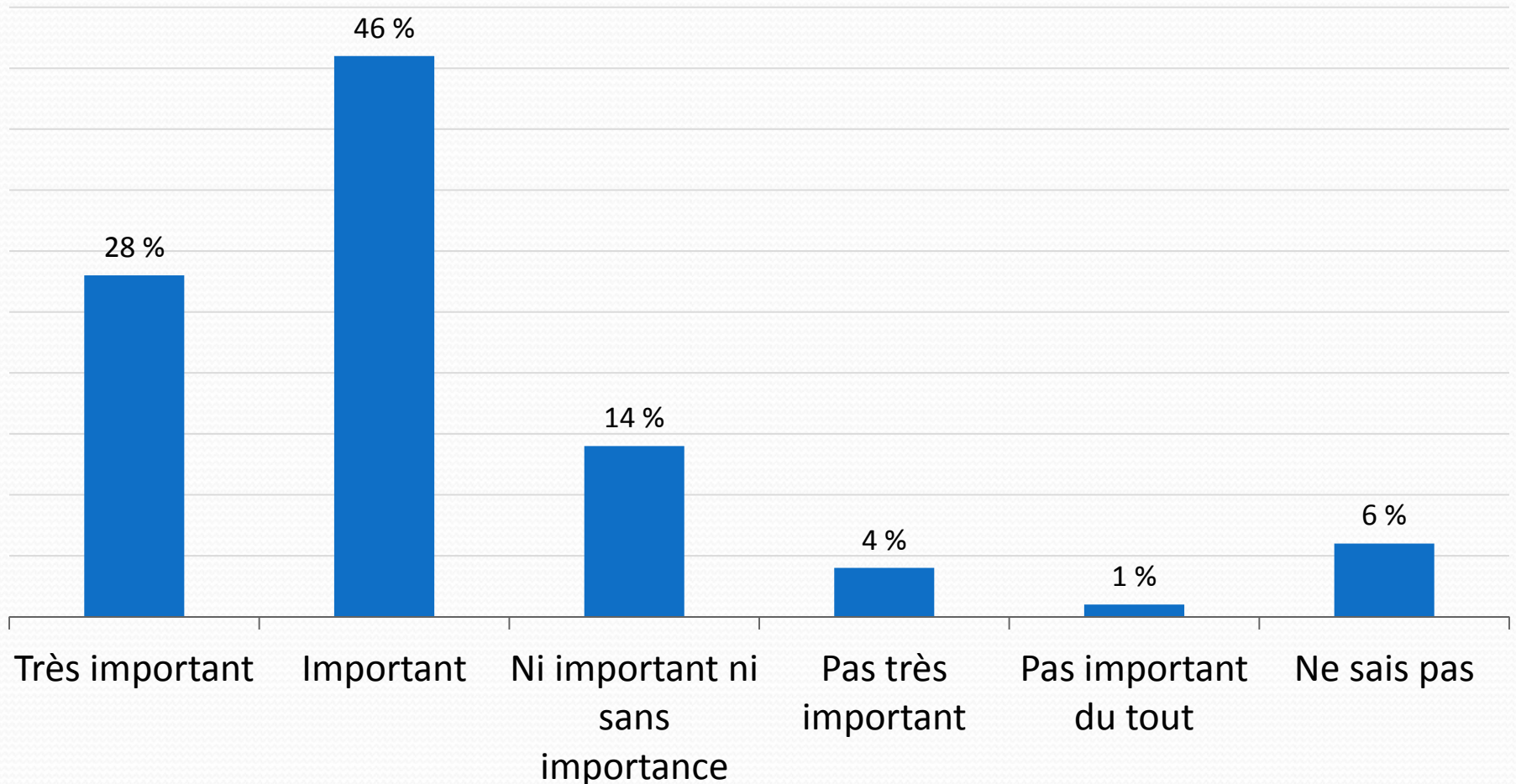
Interdictions/restrictions concernant la sous-traitance : 31,49 %

Suivi du recours à des bénévoles : 24,18 %

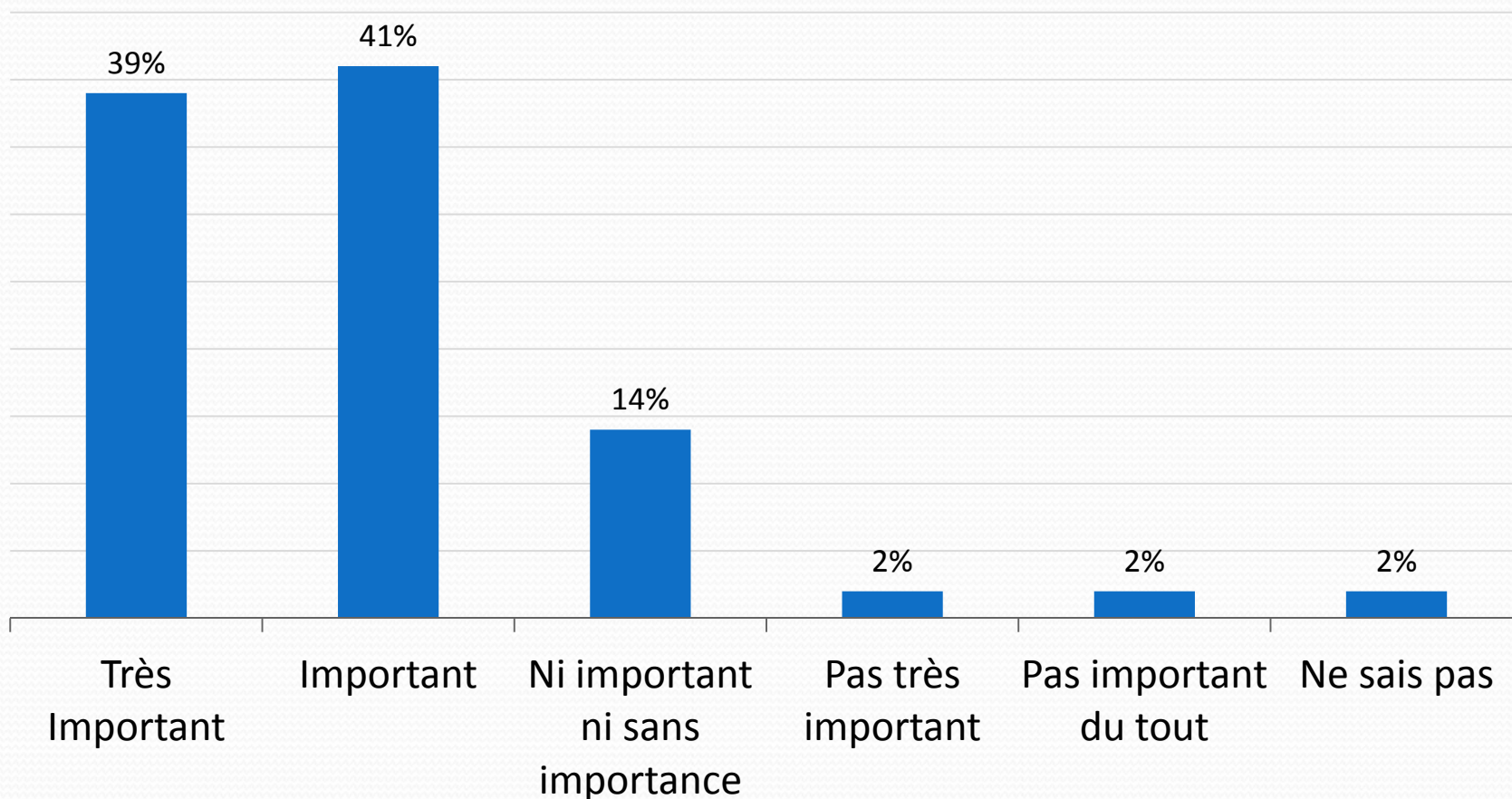
Dans quelle mesure est-il important pour votre section locale de négocier des protections en lien avec le financement direct?



Dans quelle mesure est-il important pour votre section locale de négocier des protections en matière de **responsabilité civile**?



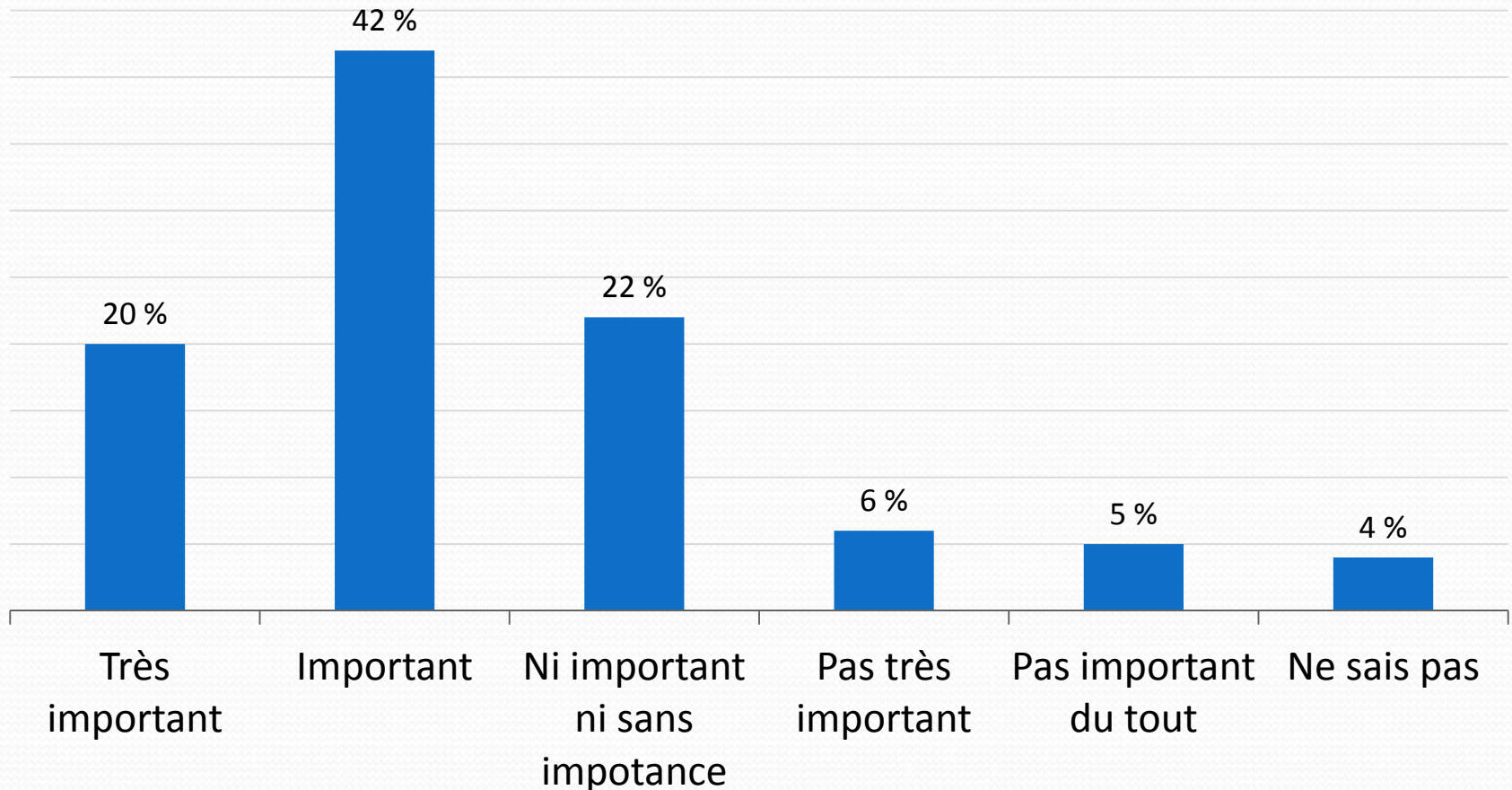
Conversion vers le travail à temps plein : dans quelle mesure est-il important pour votre section locale de négocier une clause en vue de créer plus de postes à temps plein?



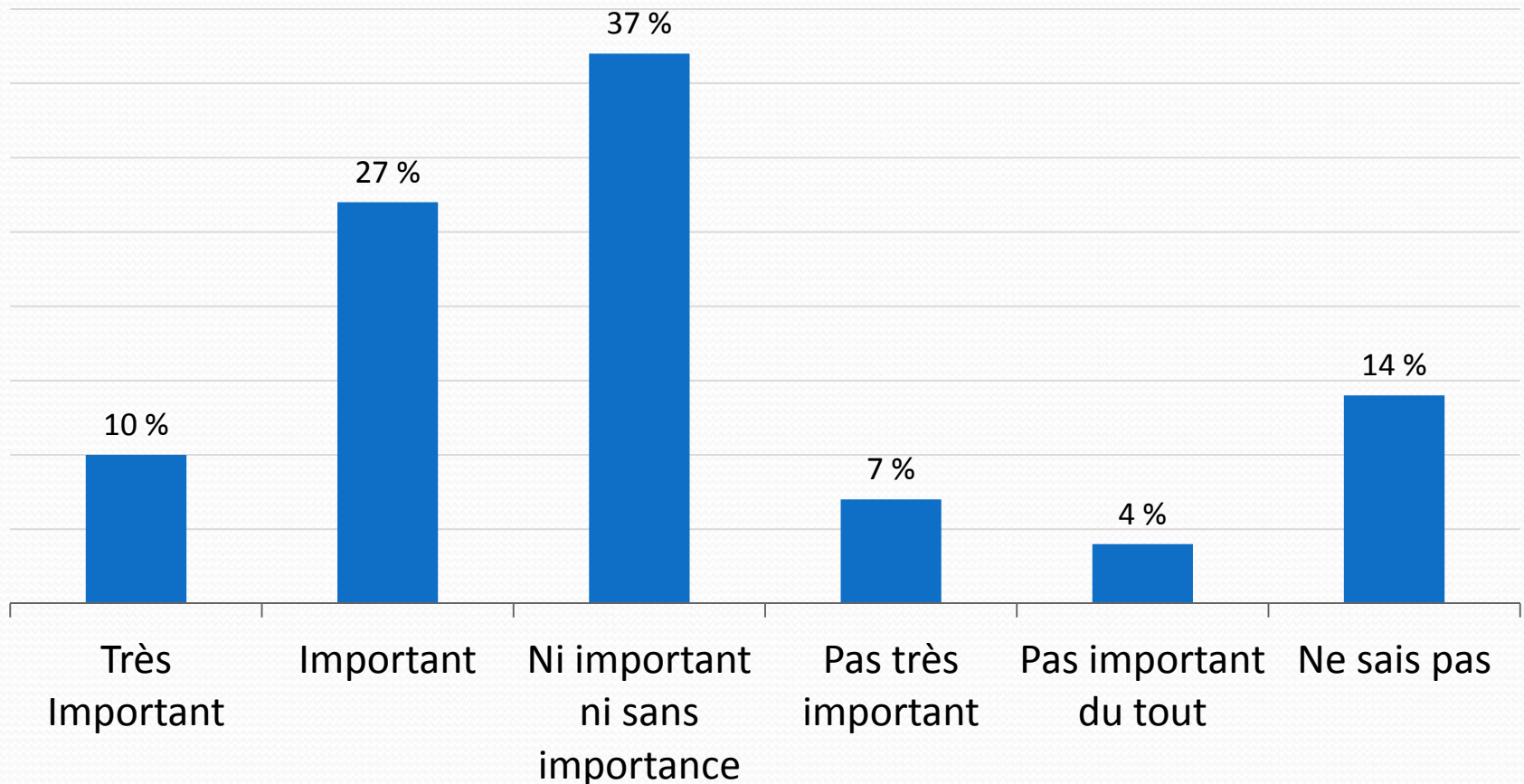
Conversion vers le travail à temps plein : dans quelle mesure est-il important pour votre section locale de négocier une clause en vue de créer plus de postes à temps plein?

- 87 % des membres à temps partiel

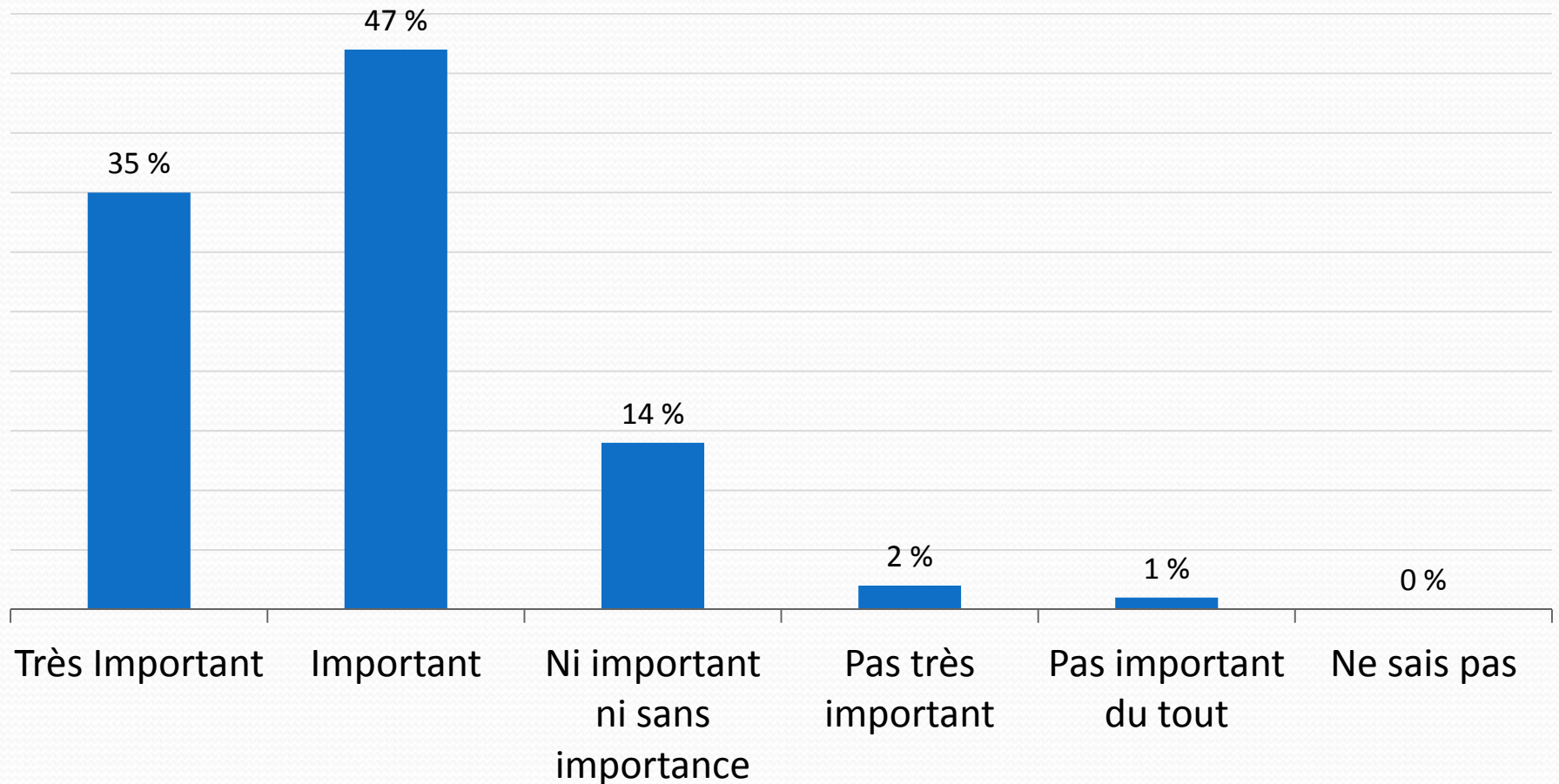
Dans quelle mesure est-il important pour votre section locale de négocier une clause relative aux compétences de base?



Dans quelle mesure est-il important pour votre section locale de négocier une clause relative aux ordres professionnels?



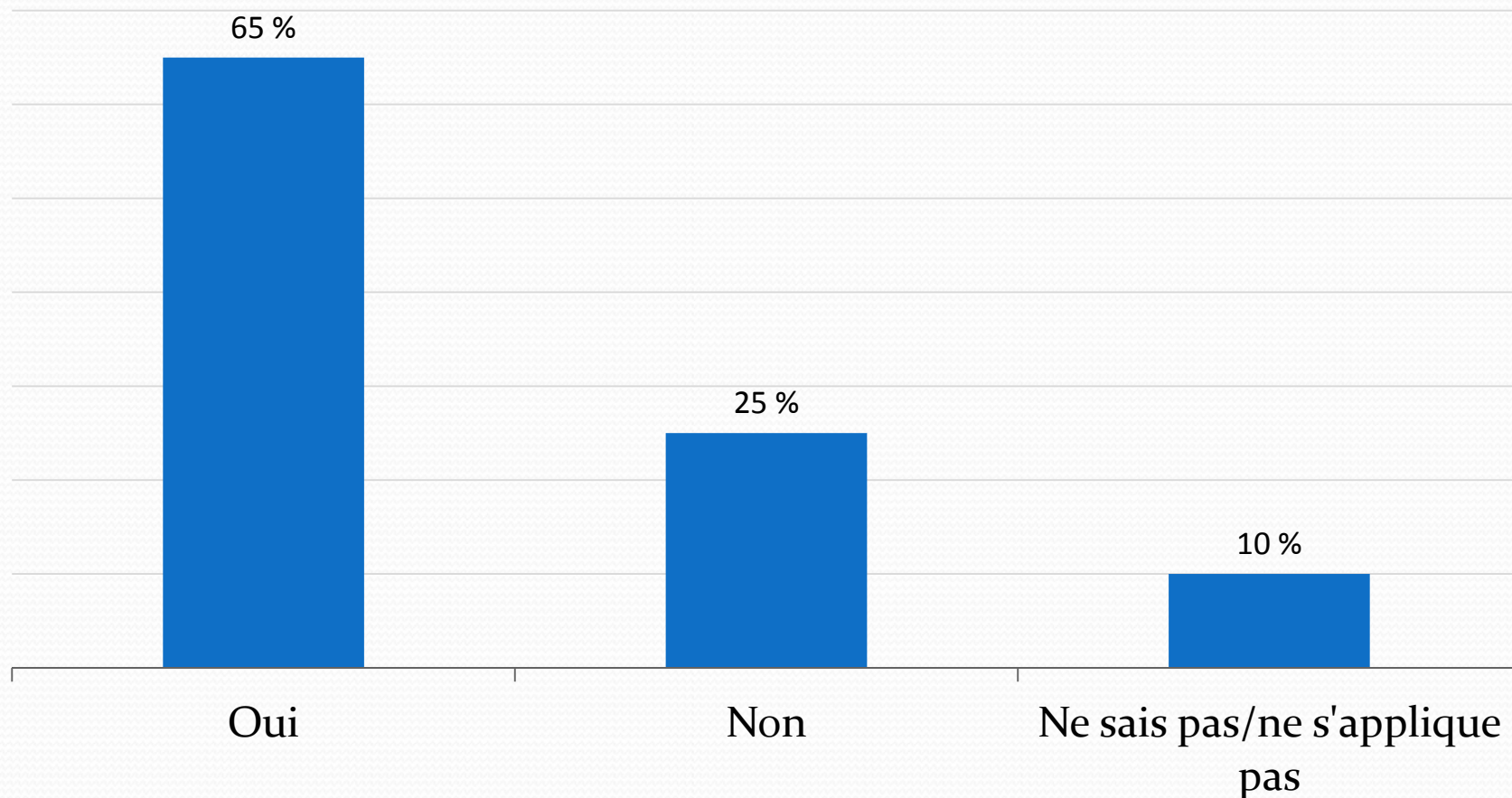
Dans quelle mesure est-il important pour votre section locale de négocier une clause qui traite de la charge de travail?



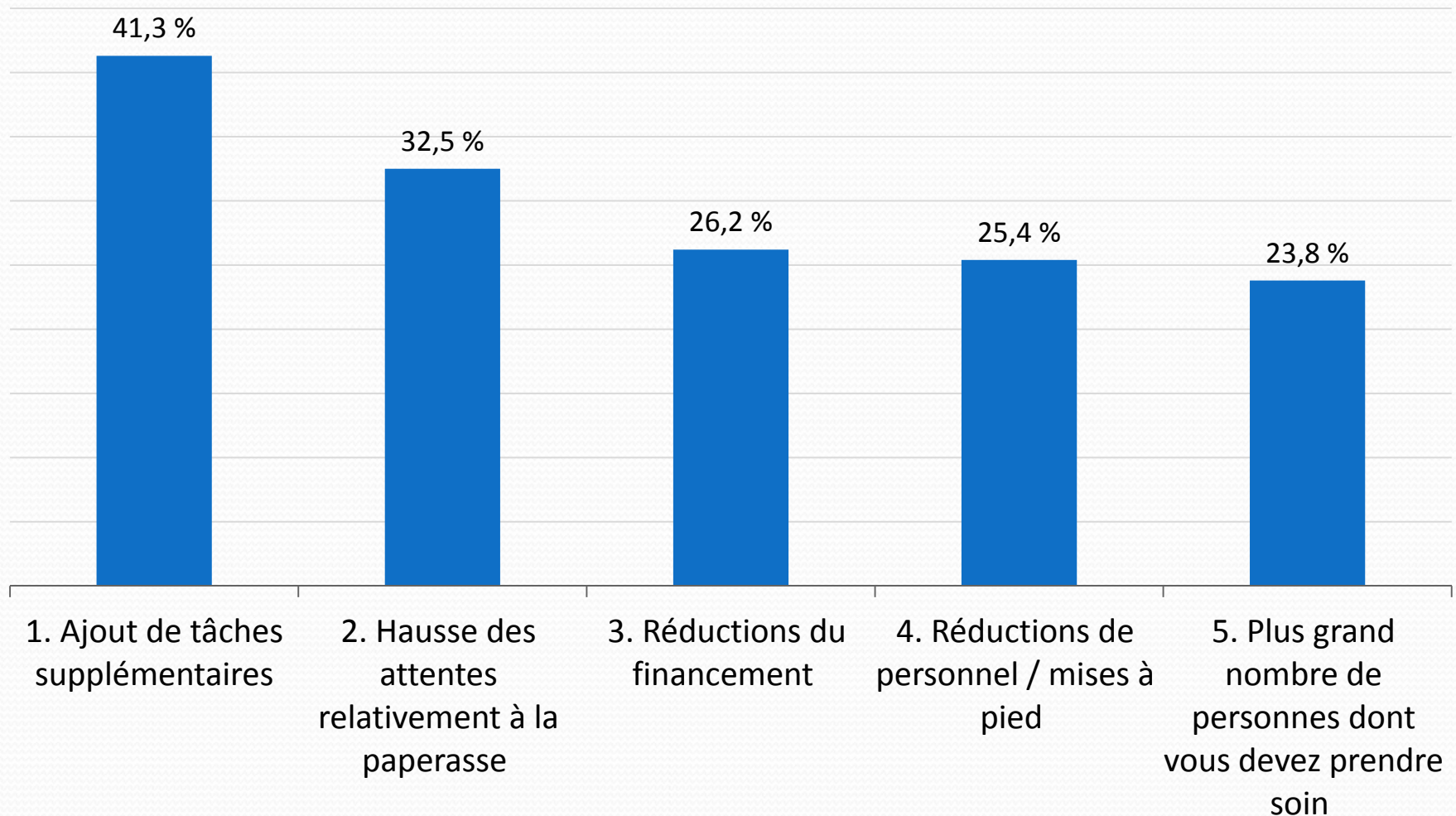
Charge de travail : des commentaires

- « Les gens que nous soutenons vieillissent, et à mesure qu'ils prennent de l'âge, la charge de travail devient beaucoup plus lourde. »
- « Les besoins des gens que je soutiens ont augmenté dramatiquement, mais pas le nombre d'employés. Nous travaillons souvent tout seuls, et il n'y a pas beaucoup de personnel suppléant pour nous remplacer quand nous sommes malades ou en vacances. »
- « À cause d'un changement dans la façon de remplir "la paperasse et les fiches journalières", cela nous prend plus de temps et d'efforts pour les remplir. On dirait que nous sommes de plus en plus forcés de remplir de la paperasse, ce qui nous enlève du temps précieux pour véritablement donner du soutien aux gens. »

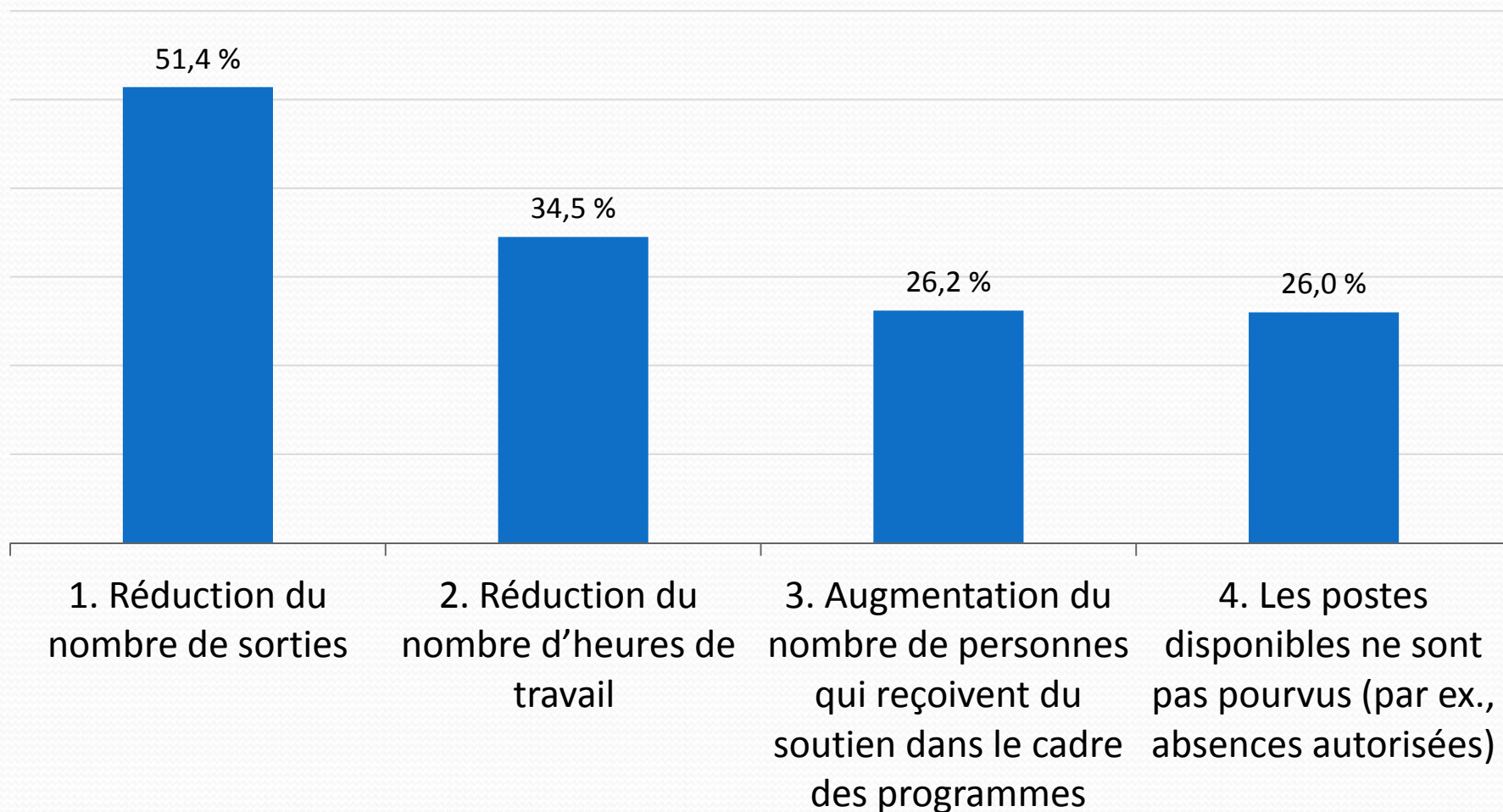
Est-ce que votre **charge de travail** a augmenté depuis la dernière ronde de négociation?



Pourquoi votre charge de travail a-t-elle augmenté?



De quelle façon les réductions de personnel ou de financement ont-elles touché la prestation de services?



Les 3 principales priorités en matière de négociation

