

À tous les membres cols blancs
de la Société d'habitation et de développement de Montréal (SHDM)

RÉSULTAT DE NÉGOCIATION LARGEMENT APPRÉCIÉ

C'est dans une proportion de 62 % que les membres, réunis en assemblée extraordinaire, le 18 janvier dernier, ont voté en faveur de l'entente de principe conclue par notre Syndicat, le 29 novembre dernier.

Enclenchées au début du mois d'octobre, les négociations menées par les membres du comité de négociation formé de Diane Chiasson, directrice syndicale par intérim, Marie-Céline Rivest, déléguée syndicale, Mario Sabourin, vice-président responsable au dossier et José Carufel porte-parole et conseiller syndical SCFP, se sont conclues par des gains profitables qui répondent, en grande partie, à nos objectifs.

Résumé des gains obtenus

Sans présenter le contenu de l'entente de façon exhaustive, voici les faits saillants de cette entente.

Sur le plan monétaire – pour un contrat de travail qui s'échelonne du 1^{er} janvier 2012 au 31 décembre 2014 –, les membres obtiennent **6 % d'augmentation salariale**, soit une hausse annuelle de l'ordre de 2 % pour chacune des années du contrat de travail. Toujours sur le plan monétaire, l'allocation automobile de base passe de 50 \$ à 75,48 \$, par paie, incluant une hausse de l'indexation annuelle ainsi que du taux au kilomètre, le tout en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2012.

Pour une retraite décente

Alors que les régimes de retraite sont attaqués de toutes parts et que les membres ne pouvaient compter que sur un REER collectif, le Syndicat a réussi à implanter un régime de retraite à prestation déterminée (PD) **RRFS-FTQ** qui assurera une rente de l'ordre de 1,69 %, par année de service, aux futurs retraités de la SHDM.

La cotisation de l'employeur augmentera de 7,5 % à 8 %. De plus, le SFMM a obtenu une clause remorque avec les cols bleus dans l'éventualité où ils obtiendraient une hausse de la contribution de l'employeur à leur régime de retraite (réf. : LE-2012-1002) ainsi que des mesures transitoires assurant le passage du REER collectif au nouveau régime. C'est sans compter l'obtention d'une étendue de la couverture d'assurance collective aux retraités (réf. : 5.12 g).

Bonification des congés parentaux

L'indemnité de remplacement du revenu durant les divers congés parentaux passe de 90 % à 100 %. De plus, on a bonifié certaines dispositions relatives au cumul de l'ancienneté et à l'amélioration des avantages sociaux pour les membres qui doivent se prévaloir de congés parentaux.

Supplantation

Des améliorations ont été apportées à la clause de supplantation qui tiendra dorénavant, compte de l'ancienneté quant aux droits en matière de prime de départ (réf. : 4.4.3).

Autres gains

L'entente prévoit également l'entrée en vigueur de nouvelles balises (plages) en matière d'horaire de travail (de 7 h 30 à 18 heures); l'exclusion estivale et hivernale s'appliquent non plus de manière simultanée à l'ensemble de la SHDM, mais plutôt par direction et l'ajout qu'une clause qui permet à un syndiqué de se prévaloir d'un horaire particulier pour cause humanitaire (venir en aide à un proche). De plus, une clause permettant à un syndiqué d'obtenir une libération syndicale à temps plein pour occuper une fonction syndicale, a été négociée.

Le plus important est à venir, soit de veiller **ENSEMBLE** au respect des dispositions de ce nouveau contrat de travail dont l'échéance est prévue le 31 décembre 2014.

En toute solidarité,