



Qu'advient-il des avantages sociaux avec les conditions d'emploi imposées?

En imposant ses propres conditions d'emploi, l'employeur a affecté les avantages sociaux de deux façons différentes : élimination de la procédure qui permet de résoudre les réclamations et augmentation des primes d'assurance-vie des retraités.

Les avantages sociaux dont bénéficient actuellement nos employés syndiqués sont considérés moyens, même s'ils sont meilleurs que ce que reçoivent les employés non syndiqués. Certains avantages sont supérieurs à la moyenne, comme par exemple l'assurance-maladie complémentaire. L'assurance-maladie complémentaire est entièrement prise en charge pour les travailleurs à charge partielle. Certains avantages sont moyens, comme l'assurance dentaire. Certains sont bien inférieurs à la moyenne, comme l'assurance-vie. Les avantages sociaux accordés aux retraités, qui paient toutes leurs primes, sont les pires. Dans les nouvelles conditions d'emploi imposées, l'employeur a unilatéralement modifié un processus négocié en restructurant la mise en commun, une restructuration qui a contribué à une augmentation des primes pour les retraités.

L'attaque la plus sérieuse sur les avantages sociaux est

l'élimination du droit des membres de recourir au Comité mixte des assurances pour résoudre leurs réclamations. D'un trait de plume, l'employeur a rayé de son calendrier les réunions mensuelles auxquelles participaient la Sun Life, le Conseil et le syndicat. Les employés, souvent ceux qui sont malades, auront désormais le choix de convaincre la Sun Life qu'elle a fait une erreur ou de défendre leurs droits directement devant les tribunaux. On ne peut pas recourir à la procédure de règlement des griefs pour les demandes de prestations refusées.

Au fil des ans, le syndicat a vu de tels refus tomber dans deux catégories. Erreurs de la Sun Life ou tentatives de la Sun Life de rayer certains services de la liste. Le CMA s'est toujours montré fort capable de résoudre ces problèmes. Jusqu'à maintenant, dans la plupart des cas, on découvrait les erreurs, on les rectifiait et on empêchait la Sun Life de retirer certains services de la liste. L'employeur et la compagnie d'assurances savent que les membres malades ont besoin de porte-parole et qu'un porte-parole qualifié risque davantage de remporter la cause d'un membre malade que s'il s'en occupait lui-même.

Sans défense, la retraite peut sembler être le seul choix.

Laissé à soi-même contre une compagnie d'assurances comme la Sun Life quand on n'est pas bien, on ressort souvent éreinté du processus. On vient de vous annoncer que vous êtes gravement malade – la Sun Life refuse tout ou une partie de ce que votre médecin demande ou vous tombez en dépression et la Sun Life refuse votre demande de règlement accompagnée d'attestations médicales. Bien des gens seraient tentés de laisser tomber et de prendre leur retraite.

En vertu des conditions imposées par l'employeur, vous devez communiquer avec le Service des ressource

humaines. Certains Services des ressources humaines accordent beaucoup de valeur aux services, MAIS ils sont rares. Les mesures que prennent les Services des ressources humaines sont souvent à l'origine du problème. Nous nous occupons de vos plaintes pour les résoudre. Sans cette étape dans les conditions d'emploi imposées, les perspectives de succès sont de plus en plus sombres pour les membres maltraités ou malades et pour leurs familles.

Qui gagne avec les conditions d'emploi imposées en ce qui concerne les avantages sociaux?

Qui gagne lorsque le Comité mixte des assurances ne peut plus se rencontrer? L'employeur! Comment gagne-t-il? Il économise de l'argent. Dans un monde parfait, nous n'aurions pas besoin de CMA. Toutes vos réclamations seraient acceptées tant qu'elles respecteraient les termes de votre Convention collective et de votre livret sur les avantages sociaux. Les nouvelles technologies, qui contribuent à faciliter les traitements, seraient considérées bénéfiques et seraient couvertes.

La technologie médicale et les médicaments d'ordonnance changent souvent beaucoup dans les années qui s'écoulent entre les négociations collectives – plus la durée de l'entente est longue et plus les progrès réalisés

peuvent être nombreux, progrès dont le Conseil et la Sun Life ne sont pas nécessairement conscients. Les membres du CMA représentant le syndicat veillent pour vous à ce que les progrès médicaux soient reconnus. Parmi les exemples, notons la thermographie, les pompes à insuline et les implants dentaires. Lorsque de nouvelles technologies sont utilisées et réclamées, l'employeur et la Sun Life essaient tout de suite de trouver des arguments contre leur inclusion sur la liste des services couverts. Le CMA s'oppose aux nombreux efforts de l'employeur visant à vous refuser certains services. En éliminant le CMA, l'employeur tente injustement de transférer le coût aux membres.

Le CMA joue un rôle précieux pour les membres qui sont malades

Le CMA est responsable de soumettre tout régime négocié. Certains sont payés par l'employeur, certains sont payés par l'employeur et par le membre, et le régime d'invalidité de longue durée, la dépense la plus conséquente, est entièrement payée par le membre pour les membres du syndicat (mais pas pour les dirigeants et les administrateurs, dans quels cas les collègues assument 75 % du coût). Le CMA travaille avec les membres qui ont des problèmes avec la Sun Life, comme lorsqu'elle refuse de couvrir des dépenses qu'ils estimaient être couvertes par le contrat négocié. Les membres du CMA représentant le syndicat vous défendent et influencent positivement les décisions qui découlent de l'interprétation. Nous parvenons à nos fins dans la grande majorité des cas. Le CMA est le

seul moyen d'aboutir à une conclusion juste et convenable aux réclamations qui font l'objet d'une dispute. Le CMA est responsable de maintenir les coûts bas et la qualité élevée. Nous vérifions les coûts et offrons des recommandations relativement aux taux. Lorsque le CMA n'est pas autorisé à agir en sa qualité de comité complet (Conseil, Sun Life, SEFPO), tout le monde est perdant. Dans les collèges qui ont un bon Service des ressources humaines, le CMA est un parfait complément, et dans les collèges où le Service des ressources humaines est mauvais, le CMA est le seul recours pour être traité équitablement.

Le vote et les avantages sociaux

Votez OUI ! le 13 janvier et permettez à vos porte-paroles de retourner au travail.

CMA : Jeff Arbus, président; Donna Mese; Paddy Musson; Debbie Rautins; Shirley McVittie, membre du personnel.
