

**Document explicatif pour l'Assemblée générale spéciale
du 7 avril 2004**

**Grille salariale : augmentation d'échelon versus la reconnaissance de
l'ancienneté et de l'expérience**

Pour aide-mémoire, nous reproduisons certains extraits de rapports antérieurs du Bureau syndical.

Extrait du rapport du Bureau syndical de janvier 2004

Le passage à la nouvelle structure salariale s'est fait rétroactivement au 21 novembre 2001. L'application de cette nouvelle structure (moins de classes et un nombre d'échelons différent) a fait en sorte que des personnes plus anciennes se sont retrouvées à un salaire plus bas que des personnes moins anciennes.

Par exemple, je passe de l'ancienne classe 9 à la nouvelle classe 4 au 21 novembre 2001. On me place dans la nouvelle structure salariale à l'échelon 5. J'aurai droit à une augmentation d'échelon à ma date anniversaire d'entrée en fonction soit le 30 octobre 2002. Ma collègue qui occupe la même fonction que moi mais qui a un peu moins d'ancienneté, est aussi placée à la classe 4 et à l'échelon 5. Cependant, comme sa date anniversaire d'entrée en fonction est le 4 décembre, elle bénéficie d'une augmentation d'échelon avant moi. Cela fait en sorte qu'au 4 décembre 2001 elle passe à l'échelon 6 alors que moi, je dois attendre au 30 octobre 2002 pour accéder à l'échelon 6 et ainsi de suite.

L'autre problème touche la reconnaissance de l'expérience. Cela est un gain de la négociation mais actuellement, la DRH reconnaît uniquement l'expérience des personnes nouvellement embauchées ou des personnes qui obtiennent un nouveau poste. Comme l'expérience influence la détermination de l'échelon, on se retrouve avec des personnes nouvelles qui ont un salaire supérieur à d'autres qui ont plus d'ancienneté. C'est la même chose pour celles qui obtiennent un nouveau poste parce qu'au moment d'appliquer le nouveau salaire, elles se font reconnaître leur expérience et cela les place dans un échelon souvent supérieur à une personne qui a plus d'ancienneté qui n'a pas changé de poste.

Pour résoudre ces problèmes, nous avons demandé que le passage d'une structure salariale à l'autre se fasse de façon latérale c'est-à-dire que si j'étais dans l'échelon 6 on me replace dans l'échelon 6. Si j'étais au dernier échelon, on me replace au dernier échelon de ma nouvelle classe. Nous attendons une réponse.

En attente de la réponse

Extrait du rapport du Bureau syndical de février 2004

Nous n'avons toujours pas de réponse de la DRH sur ce sujet. Nous attendons des suggestions pour une date de rencontre avec la DRH.

La réponse de la DRH

Après avoir estimé le coût de la proposition syndicale pour une intégration rétroactive au 21 novembre 2001 à environ 750,000\$ cette année, soit moins de 1% de notre masse salariale, la Direction a **refusé la proposition**. En ce qui concerne les personnes titulaires des trois fonctions réévaluées au groupe Technique, nous avons demandé une intégration rétroactive au 1^{er} juin 2002 (date de la réévaluation) et les coûts estimés se situaient aussi autour de 750,000\$. **La réponse de la DRH a été claire, la Direction ne veut pas mettre d'argent supplémentaire dans l'application de la nouvelle structure salariale.**

Les personnes présentes lors de l'Assemblée générale du 26 février 2004 ont été informées de cette réponse négative que nous avons reçue le 24 février dernier lors d'une rencontre à la DRH.

Par ailleurs, lors de cette même rencontre nous avons exigé que la reconnaissance de l'expérience acquise (contenue au point 3 de la clause 18.02 de notre convention collective) soit appliquée intégralement. En effet, étant au fait des problèmes issus du passage à la nouvelle structure salariale, la DRH en avait suspendu l'application.

Clause 18.02 Promotion

Lors de la promotion d'une personne salariée d'un poste d'une classe inférieure à u poste d'une classe supérieure, la personne salariée reçoit, à partir de la date de sa promotion, conformément aux dispositions de la clause 9.08, selon le cas, ce qui est le plus avantageux :

1. le minimum de la classe supérieure. De plus, la personne salariée conserve le ou les échelons déjà acquis à l'université dans la classe du poste obtenu, ou
2. l'échelon qui accorde une augmentation représentant au moins la différence entre les deux (2) premiers échelons de sa nouvelle classe; si l'augmentation situe le salaire entre deux (2) échelons, il est porté à l'échelon immédiatement supérieur. De plus, la personne salariée conserve le ou les échelons déjà acquis à l'Université dans la classe du poste obtenu, ou
3. **l'échelon qu tient compte de l'ensemble de l'expérience pertinente acquise par la personne salariée.**

Cette reconnaissance de l'expérience, dans le cadre d'une promotion, est un gain de la dernière négociation !

Ce sont uniquement les problèmes reliés au passage dans la nouvelle structure salariale qui causent problèmes compte tenu du fait que la Direction refuse d'injecter de nouvelles sommes pour les régler.

Il faut aussi préciser que, contrairement à la rumeur qui circule, ces problèmes ne touchent pas uniquement les personnes titulaires des trois (3) fonctions qui sont passées au groupe technique lors de la négociation. Ils touchent toutes les fonctions de notre Syndicat.

Nous vous invitons à venir en grand nombre à cette Assemblée générale spéciale pour faire le point sur ce sujet important.

Nicole Ouellet,
Secrétaire