



10 mars 2003

## **SERVICES ESSENTIELS À LA FACULTÉ DE MÉDECINE VÉTÉRINAIRE : CONFORME À LA DÉCISION DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE**

On se rappelle que suite à la demande de l'Université d'assurer des services essentiels à la Faculté de médecine vétérinaire, des rencontres ont eu lieu en présence de la conciliatrice. La direction de la Faculté, les membres de St-Hyacinthe et notre comité de négociation en sont venus à une entente qui respecte la décision de l'Assemblée générale de ne fournir aucun service essentiel. Cadres et vétérinaires devront mettre la main à la pâte!

## **APRES AVOIR RÉGLÉ LA QUESTION DES ANIMAUX, L'EMPLOYEUR NOUS RENCONTRE ET SE MET À TABLE**

À la demande de la conciliatrice, une première rencontre de négociation s'est tenue le 6 mars au ministère du Travail. Nos demandes syndicales incontournables ont été présentées tant à la conciliatrice qu'à la partie patronale. La conciliatrice a reconvoqué les parties le 7 mars à 18h00, l'Université étant prête à répondre à nos demandes.

## **MALGRÉ QUELQUES PERCÉES ...**

- **1,8%** - L'Université consent enfin à verser le 1,8%, intégré au salaire, rétroactivement au 1<sup>er</sup> juin 2001 (augmentation déjà versée aux salariés du 1186).
- **Comblement des postes** - Elle est prête à revenir au statu quo quant aux pratiques passées concernant le comblement des postes. Elle demande par contre que les parties s'engagent à poursuivre les discussions visant à moderniser les mécanismes de comblement des postes, après la signature de la convention via un processus de négociation raisonnée.
- **Fonctions «cercle rouge» et taux unique pour les métiers** - Elle se dit prête à suspendre l'application des mesures qu'elle a prises en juin 2002 à l'égard des fonctions «cercles rouges» et du système de rémunération du groupe métiers et services.

## **IL MANQUE DES ÉLÉMENTS MAJEURS ...**

- **Équité salariale – correction des écarts salariaux connus**
  - L'Université refuse de corriger les écarts salariaux existant actuellement entre les emplois F et M (90¢/heure), écarts identifiés avec la CDPDJ. *Pourtant l'Université était prête à corriger cet écart en juin dernier.*
  - Elle refuse également le versement des sommes dues rétroactivement à 1996, date de notre plainte à la CDPDJ.  
Ces plus de 900 de nos membres qui sont touchés par cette discrimination.
- **Équité salariale – futurs travaux visant l'élimination de la discrimination (nouveau plan d'évaluation)**
  - Allant à l'encontre de toutes les discussions intervenues au cours de la médiation avec la CDPDJ, elle refuse de s'engager sur les modalités quant aux futurs travaux. De plus, elle nous signifie que ces travaux devront se «coller» sur ceux du secteur public.
- **Plancher salarial de 30,000\$/an pour les personnes salariées les moins bien rémunérées** – Ce plancher ne serait mis en place qu'à la fin de futurs travaux d'équité salariale dont le dénouement est actuellement plus qu'incertain. Notre demande est à l'effet que ce plancher soit mis en place dès maintenant.

- **Réévaluation des 3 fonctions en classe 15 et mécanismes d'accessibilité** – Elle propose d'assigner temporairement les titulaires des 3 fonctions à la classe 15, rétroactivement au 1<sup>er</sup> juin 2002, alors que les personnes salariées de la Faculté de musique ont été assignées rétroactivement à janvier 2002. De plus, malgré que la problématique des trois fonctions est sur la table depuis 3 ans, l'Université n'est toujours pas en mesure de nous fournir les descriptions de fonctions et les mécanismes d'accès à ces fonctions. Pour nous, il n'est pas question que 400 postes du groupe bureau passent au groupe technique (exigence DEC) sans qu'il soit convenu que l'expérience de travail du personnel du groupe bureau pourra permettre d'accéder à ces postes.
- **Appariement avec le secteur public pour nos techniciens de la santé** – L'Université refuse à nos techniciens reliés au domaine de la santé, l'augmentation de 2,6% consentie aux techniciens de la santé du secteur public. Pourtant, il y a toujours eu appariement avec le secteur public pour nos fonctions techniques.
- **Notion de poste et quart de travail** - L'Université refuse de préciser dans la convention collective qu'une modification d'horaire ne peut entraîner un changement de quart de travail. Ceci signifie que des personnes pourraient se voir imposer un changement de quart (travail de soir ou de nuit). Quelle belle porte ouverte pour déloger une personne ! Et quel changement de vie pour la personne qui se voit imposer une telle mesure !
- **Amélioration des conditions de travail du personnel temporaire** – Elle propose d'en discuter après la signature de la convention, donc rien de concret pour le personnel temporaire.
- **Bureautique** – Elle veut que nous nous engagions à ce que la bureautique soit un critère d'élimination de candidatures lors de comblement de postes, à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2003, sans que nous ayons convenu des mécanismes à mettre en place afin de faciliter la transition.

## **ÉQUITÉ SALARIALE**

L'Université devra comprendre une fois pour toute que la question de l'équité salariale ne saurait être remise à plus tard. L'Université contrevient à la Charte des droits et liberté en maintenant en place, sciemment, la discrimination qu'elle a été à même d'identifier à travers les travaux de médiation avec la CDPDJ. Elle sait qu'il existe actuellement un écart de 90¢ l'heure entre les emplois féminins et masculins et elle refuse de corriger cet écart. Pourtant, elle était prête à le faire en juin dernier.

Elle répond qu'il y a de la discrimination ailleurs et qu'elle ne sera pas la première à la corriger.  
**Quelle réponse pour une institution de haut-savoir !**

Elle dit vouloir se concerter avec le reste du secteur universitaire pour soumettre éventuellement le dossier au gouvernement du Québec.

**Pourtant...**

L'école des HEC, affiliée à l'Université de Montréal, n'a pas attendu ni le secteur universitaire, ni le gouvernement, pour réaliser l'équité salariale. Pourquoi ce qui est bon pour les HEC, n'est pas bon pour l'Université de Montréal ?

Le recteur et ses hauts dirigeants n'ont demandé l'autorisation ni du secteur universitaire, ni du gouvernement pour se verser des augmentations de 25 à 35% !

L'Université n'a pas attendu le reste du secteur universitaire, ni le gouvernement, pour verser au corps professoral des augmentations dépassant les augmentations du secteur public !

L'Université réalise actuellement une opération d'équité salariale pour les non syndiqués et elle n'a pas lié, en aucune manière, cette opération au reste du secteur universitaire !

Les règles édictées en matière d'équité salariale sont claires. De par la Charte des droits et libertés, l'Université a l'obligation d'éliminer les inégalités salariales entre les femmes et les hommes qui travaillent au sein de son organisation. L'équité salariale, ça se fait à l'intérieur de la «boîte», pas en regard de d'autres établissements.

### **LA POSITION DE L'UNIVERSITÉ DANS CE DOSSIER EST TOUT À FAIT INACCEPTABLE**

Le 8 mars dernier, Journée internationale des femmes, nous étions près de 1 000 personnes dans le quartier Côte-des-Neiges à dénoncer cette situation. Nous avons l'appui de l'ensemble des associations étudiantes et des syndicats du Campus et notre demande est plus que légitime.