



17 mars 2003

RÉÉVALUATION DE 4 FONCTIONS EN CLASSE 15

Le dossier qui est actuellement en discussion et qui avance passablement bien est le dossier des fonctions à être réévaluées en classe 15. Quatre (4) fonctions sont visées : secrétaire de direction, assistante à la gestion des dossiers étudiants, assistante aux affaires administratives et secrétaire de comité. Pourquoi la fonction de secrétaire de comité est-elle incluse dans la discussion? Parce qu'à la Faculté de musique, en janvier 2002, l'Employeur a inclus une secrétaire de comité dans ses assignations temporaires à la classe 15.

Les parties visent un règlement de l'ensemble du dossier :

- Réévaluation définitive pour les personnes salariées.
- L'Employeur doit déposer les descriptions de fonction au cours de la semaine du 17 mars.
- Les personnes visées seraient reconnues comme répondant aux nouvelles qualifications de leur poste et des autres postes dans leur même fonction.

La scolarité exigée pour les fonctions « technique » de secrétaire de direction et de secrétaire de comité serait un DEC en technique de bureau; le titre de la fonction reste à être discuté.

La scolarité exigée pour la fonction « technique » d'assistante aux affaires administratives serait un DEC en administration. Le titre de la fonction deviendrait technicien-ne en administration. Une personne occupant cette fonction qui n'a pas ce DEC se verrait reconnaître l'équivalent de ce DEC mais ne pourrait obtenir un poste demandant un DEC en administration avec une option spécialisée, par exemple option finances.

La scolarité exigée pour la fonction « technique » d'assistante à la gestion des dossiers étudiants reste à être déterminée. Le titre de la fonction serait technicien-ne à la gestion des dossiers étudiants. Une formation en gestion des dossiers étudiants serait mise en place et deviendrait un pré-requis pour obtenir un poste dans cette fonction. Il reste à s'assurer que toute personne qui le désirerait, pourrait accéder à cette formation.

- Pour ce qui est :
 - 1) de l'accessibilité à ces fonctions pour les autres personnes du groupe bureau;
 - 2) de l'accessibilité à ces fonctions pour les personnes titulaires d'une de ces fonctions, personnes qui désireraient « bouger » éventuellement d'une fonction à une autre (ex. : passer de secrétaire de direction à assistante aux affaires administratives, etc.);

la discussion se poursuivra cette semaine.

Les parties envisagent une règle d'équivalence telle que : « 10 années d'expérience pertinente peuvent compenser pour un DEC (3 ans) ». Cependant, les deux parties doivent préciser leurs intentions de part et d'autre quant au type d'expérience qui serait jugée pertinente.

Rappelons-nous que depuis septembre 2002, notre employeur a appliqué de façon très « pointue » la définition de l'expérience pertinente (pour accéder à une fonction d'AGDE, il fallait avoir travaillé dans des dossiers étudiants, etc.). À ce moment-ci, à la table de négociation, l'Employeur est d'accord pour revenir à la pratique passée quant au comblement des postes du groupe bureau, toute expérience du groupe bureau sera pertinente pour obtenir un poste du groupe bureau, tant que les parties n'auront pas convenu de nouvelles règles d'accès par le processus de négociation raisonnée qui sera entrepris après la signature de la convention.

Mais les fonctions dont nous parlons ici sont des fonctions qui passeront au groupe technique. Il s'agit de plus de 400 postes qui constituent actuellement une ligne de promotion pour l'ensemble du personnel du groupe bureau. Notre objectif est que l'expérience de travail des personnes du groupe bureau continue d'être reconnue comme pertinente pour accéder à ces fonctions. Nous désirons également que les personnes qui occupent actuellement ces fonctions ne soient pas confinées à leur seule fonction. Leur expérience de travail doit être reconnue pour accéder à une autre de ces fonctions. Tout ce volet du dossier sera discuté cette semaine.

Pour la date de la rétroactivité, il y a toujours mésentente. L'Employeur propose juin 2002, nous demandons janvier 2002, date de l'assignation survenue à la Faculté de musique.

L'EXIGENCE DE LA BUREAUTIQUE

L'Employeur veut que la bureautique soit un critère d'élimination de candidatures lors de comblement de postes, ceci à compter du 1^{er} septembre 2003. Il est d'accord par contre sur des mesures de transition comme donner l'accès à la formation à toute personne qui en fera la demande d'ici le 1^{er} septembre 2003. Nous avons déposé les résultats de notre enquête sur la bureautique. Cette enquête démontre une très forte demande de formation en bureautique, impossible à combler d'ici le 1^{er} septembre 2003. La discussion doit donc se poursuivre sur ce sujet.

NOS PRIORITÉS SUIVANTES DEMEURENT EN LITIGE :

Équité salariale (correction des écarts salariaux; rétroactivité; modalités de la future démarche)

Plancher salarial de 30 000\$/an dès cette année

Appariement avec le secteur public pour nos techniciens de la santé

Notion de poste et quart de travail

Amélioration des conditions de travail du personnel temporaire

L'ÉQUITÉ SALARIALE – L'ENJEU SUR LES ÉCARTS SALARIAUX

Mme Painchaud a déclaré aux journalistes en septembre dernier qu'il existait toujours un écart salarial entre les emplois féminins et masculins.

Extrait de l'article paru dans Le Devoir, 5 septembre 2002 :

« Accusant l'UdeM de discrimination, le syndicat évalue que les femmes reçoivent en moyenne 0,90\$ l'heure de moins que les hommes. (...) L'université rejette cette évaluation, reconnaissant toutefois qu'il existe un « petit écart, qui oscille entre 0,30\$ et 0,40\$ l'heure », comme l'explique Gisèle Painchaud, vice-rectrice aux ressources humaines de l'Université de Montréal. »

Suite à cette déclaration de Mme Painchaud, les journalistes ont interpellé la présidente de la Commission de l'équité salariale car cette commission avait jugé le programme de l'Université conforme, donc elle avait statué qu'il n'y avait plus de discrimination salariale pour les membres du 1244 depuis le règlement de relativité salariale de 1995. Si Mme Painchaud déclarait publiquement qu'il y avait encore des écarts salariaux, comment se faisait-il que la Commission de l'équité salariale avait statué qu'il n'y avait plus de discrimination? Cette déclaration de Mme Painchaud mettait en cause la crédibilité de la décision de la CES.

La nouvelle présidente de la CES, Rosette Côté, après avoir délégué deux enquêteurs sur le campus, demande donc à l'Université de Montréal en décembre dernier de démontrer qu'il n'y a plus d'écarts salariaux.

Extrait de la lettre de Mme Rosette Côté, présidente de la CES, en date du 19 décembre 2002 :

« Pour les membres de la Commission, il est difficile de comprendre pourquoi les deux parties, plus particulièrement l'Université, continuent d'écrire et d'affirmer publiquement qu'il reste encore des écarts salariaux dans les échelles de salaire (...), alors que l'analyse de la Commission des correctifs soumis par l'Université (...) l'a été en considérant la démonstration de non-discrimination faite par l'employeur pour justifier sa demande de conformité.

Lors de la 92^e séance tenue le 4 décembre 2002, les membres de la Commission de l'équité salariale sont d'avis qu'une certaine confusion régnant dans ce dossier met en péril la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale pour les personnes salariées représentées par le Syndicat des employé(e)s de l'Université de Montréal, section locale 1244 SCFP-FTQ.

En conséquence, la Commission de l'équité salariale demande à l'employeur, Université de Montréal, de lui démontrer que les échelles salariales et l'estimation des écarts salariaux utilisés (...) sont exempts de toute discrimination fondée sur le sexe et de lui en faire rapport dans les trois mois suivant la réception de la présente décision. »

Pour répondre à cette demande, l'Université a soumis un document à la CES en date du 11 mars 2003. Notre comité d'équité salariale en a fait l'analyse. L'Université de Montréal n'y fait aucunement la preuve qu'il n'y a pas d'écarts salariaux. Nous soumettrons nos commentaires, dans les jours qui viennent, à la Commission de l'équité salariale. Nous comptons lui faire la démonstration qu'il existe des écarts salariaux. Nous lui déposerons également le 3^e rapport d'étape des enquêteurs de la Commission des droits de la personne, rapport daté du 4 septembre 2001. Ce rapport démontre clairement les écarts salariaux entre nos emplois féminins et masculins. Nous comptons dorénavant diffuser plus largement les rapports des enquêteurs de la Commission des droits de la personne.

Tout n'est donc pas terminé du côté de la Commission de l'équité salariale et nous gardons bon espoir que cette dernière reconnaisse qu'il y a des écarts salariaux.