



27 mars 2003

RAS-LE-BOL DU MÉPRIS DE CET EMPLOYEUR

Nous sommes en grève depuis le 28 février et le constat qu'il faut faire est que la négociation avance à pas de tortue. De toute évidence, il nous faudra augmenter la pression sur cette Université qui n'est même pas foutue de donner des réponses claires à nos demandes après 4 semaines de grève.

Au fait... si nous faisons le point... qu'a-t-elle réglé ?

7 MARS - L'UNIVERSITÉ RÈGLE LES ITEMS SUIVANTES:

- Augmentation de 1,8%, intégré au salaire, rétroactivement au 1^{er} juin 2001.
Ceci est du rattrapage sur ce que les syndicats 1186 et 4338 ont déjà obtenu. Est-ce que ce règlement a quelque chose d'exceptionnel?
NON, il est tout à fait normal que nous ayons les mêmes augmentations salariales que le reste du personnel de soutien.
- Augmentation de 2%, rétroactivement au 1^{er} décembre 2002.
Ceci est du rattrapage sur des augmentations qui ont été données dans le secteur public et que nous n'avons pas eu. Est-ce que ce règlement a quelque chose d'exceptionnel?
NON, il aurait été plus qu'anormal de ne pas nous verser les augmentations déjà consenties dans le secteur public.
- Une clause prévoyant que nous aurons les futures augmentations du secteur public pour le 1^{er} décembre 2003 et le 1^{er} décembre 2004.
Genre de clauses que nous avons dans nos conventions depuis belle lurette, sans avoir à recourir à des moyens de pression.
- Le retour au statu quo quant aux pratiques passées concernant le comblement des postes. Les mécanismes de comblement des postes devront par contre être revus en cours de convention collective.
Nous pouvons considérer que nous avons enfin été entendu sur un point important depuis le début de la grève et c'est celui-ci. OUI, nous avons réglé un sujet important qui nous est propre. Mais, il n'en demeure pas moins que nous revendiquons le STATU QUO de notre convention collective.
- Convenir d'un protocole de retour au travail.
Ceci fait partie de la normale des choses lors d'un conflit de travail. Il reste à en déterminer le contenu.

ITEM QUE NOUS PENSIONS AVOIR RÉGLÉ LE 7 MARS, MAIS QUI DEMEURE AMBIGUË :

- Fonctions « cercles rouges » et taux unique pour les métiers
Nous avons un engagement de notre employeur à l'effet qu'il SUSPENDRA les mesures qu'il a prises en juin 2002 (il a diminué les salaires des fonctions « cercles rouges » et imposé des échelons au groupe métiers).
Que veut dire « suspendre » pour notre employeur?
Notre demande est l'ANNULATION de ces mesures, donc le retour au STATU QUO de notre convention collective. Nous savons que l'Université de Trois-Rivières n'a pas hésité à revenir au statu quo sur ces 2 items. À ce moment-ci, nous n'avons pas de réponse claire de l'Université là-dessus puisqu'elle a un double discours. Dans son écrit du 11 mars à la Commission de l'équité salariale, on peut comprendre qu'elle maintient ces mesures. Donc, il faut des précisions et des engagements plus clairs.

14-19 MARS – L'UNIVERSITÉ RÈGLE EN GRANDE PARTIE LA QUESTION DES 3 FONCTIONS

- Réévaluation définitive pour l'ensemble des personnes incluses dans ces fonctions.
- Dépôt des descriptions de fonctions (le contenu est actuellement regardé par les parties).
- Les personnes titulaires de ces fonctions seront reconnues comme répondant aux nouvelles qualifications de leur poste et des autres postes dans leur fonction.
- Accessibilité pour les autres personnes :
Toute expérience dans le groupe bureau sera considérée comme pertinente pour compenser pour la scolarité manquante (il faudra 10 années d'expérience dans le groupe bureau pour compenser pour le DEC). Cependant, cette reconnaissance ne s'appliquera que pour le personnel en place au moment de la signature de la convention collective. Les nouveaux devront avoir un DEC pour y accéder.
- IL Y A TOUJOURS DÉSACCORD SUR LA DATE DE RÉTROACTIVITÉ.
Demande syndicale : janvier 2002, date de l'assignation à la Faculté de musique.
Réponse patronale : juin 2002.
S'il y a gain ici, c'est sur l'accessibilité à ces fonctions pour le personnel en place. Mais certainement pas sur le fait que l'Université réévalue enfin les personnes incluses dans ces

fonctions. Cela fait maintenant 2 ans que ces personnes se font promettre cette réévaluation. Et il ne faut pas perdre de vue que l'Université paiera peut-être une classe 15, mais qu'elle exigera dorénavant un niveau de DEC pour ces emplois. DIONS QU'IL ÉTAIT PLUS QUE TEMPS QUE ÇA SE RÉGLE.

DEPUIS... RIEN N'A ÉTÉ RÉGLÉ...

NOUS ATTENDONS DES RÉPONSES SUR :

- L'exigence de la bureautique
L'Employeur veut que ce soit un critère d'élimination de candidatures à compter du 1^{er} septembre 2003. Notre position est à l'effet que le délai est trop court pour l'application de mesures transitoires telles que la formation nécessaire à donner au personnel.
- Le plancher salarial de 30 000\$/an
Rappelons-nous que sur cette question, l'Université offre que ça se règle à la fin d'une future démarche d'équité salariale. Compte tenu que nous n'arrivons même pas à nous entendre sur les « modalités » de ces travaux, nous serions bien naïfs de penser avoir réglé ce sujet en acceptant la proposition de l'UdeM. Compte tenu qu'il serait impossible de revoir la structure salariale à ce moment-ci, nous demandons que toute personne à temps complet qui a un revenu annuel de moins de 30 000 \$, se voit verser la différence entre son salaire et ce plancher sous forme d'un montant forfaitaire tant que son échelle salariale ne sera pas à 30 000 \$.
- L'amélioration des conditions de travail du personnel temporaire
Nous nous entendons sur la formation d'un comité de travail en regard de la couverture aux différentes assurances compte tenu des coûts de ces assurances et de la complexité du dossier. Par contre, nous avons fait des propositions au cours de la fin de semaine du 22 mars et nous n'avons toujours pas de réponses en date du 27 mars (sur l'accès aux congés sociaux, la prise des vacances en temps et le 4% que ces personnes reçoivent actuellement à convertir en journées de maladie).
- Une compensation pour les jours fériés pour le personnel à temps partiel.
Nous en avons discuté la fin de semaine du 22 mars et nous n'avons toujours pas de réponses.
- Sécurité d'emploi :
 1. Le maintien des annexes D et E (annexes qui prévoient que l'employeur doit planifier ses effectifs et abolir à un moment précis dans l'année les postes avec titulaires).
 2. Le droit de refuser un remplacement à plus de 50km pour toutes les personnes salariées de la Faculté de médecine vétérinaire.
 3. Garanti d'un remplacement sur un poste comportant le même nombre de semaines/année pour une personne salariée cyclique qui voit son poste aboli.

IL Y A BLOCAGE À CE MOMENT-CI SUR :

- L'équité salariale
Nous avons trois demandes :
 1. Correction de l'écart salarial de 90¢ entre nos emplois féminins et masculins rétroactivement au 1^{er} juin 2001.
 2. L'écart salarial de 90¢ pour la période du 1^{er} juin 1996 au 31 mai 2001 : étalement des versement sur les trois prochaines années.
 3. Engagement de l'Employeur sur les modalités des futurs travaux d'équité salariale.
- L'appariement avec le secteur public pour nos techniciens de la santé

DOSSIER QUI N'A TOUJOURS PAS ÉTÉ ABORDÉ :

- La notion de poste et de quart de travail
Actuellement, toute personne pourrait se voir imposer un changement de quart de travail par le biais de la clause de modification d'horaire. Nous demandons que soit précisé dans la convention collective qu'une modification d'horaire ne peut entraîner un changement de quart de travail.

TOUTES CES DEMANDES SONT LÉGITIMES.

Est-ce abusif de demander de régler une discrimination que l'employeur a identifiée ?

Est-ce abusif de demander l'appariement avec le secteur public ?

Est-ce abusif de demander une protection quant aux changements de quart de travail ?

Est-ce abusif de demander que personne ne soit payée en bas de 30 000 \$ alors que les dirigeants se sont octroyés des 25, 30 et 35% d'augmentations de salaire ?

Est-ce abusif de demander certains droits pour le personnel temporaire qui se dévoue pour cette université ?

Nous venons de vous lister les enjeux principaux. Trois sujets de moindre importance ont été réglés :

- L'expérience acquise sera reconnue dans la détermination de l'échelon lors d'une promotion.
- Obligation d'avoir complété sa période d'essai suite à l'obtention d'un poste avant de se prévaloir d'une affectation temporaire.
- Majoration à 5 jours de calendrier lors du décès du père ou de la mère de la personne salariée, au lieu de 3 jours ouvrables.

Les parties s'entendent à l'effet que les autres demandes devront être discutées au cours de la durée de la prochaine convention collective.

Compte tenu de l'état de la négociation à ce stade-ci, la conciliatrice nous a demandé d'acheminer à l'Université une proposition de règlement global, aujourd'hui le 27 mars. D'ici samedi, l'Université devra aller chercher ses mandats et le tout devrait être discuté en fin de semaine, y compris l'équité salariale. La conciliatrice a demandé la présence de notre comité d'équité salariale. Les deux parties ont accepté cette façon de faire, donc l'Université devrait normalement donner des réponses.

Le comité de négociation expliquera le contenu de sa proposition au conseil syndical, le 27 mars PM, et à l'Assemblée générale, le 28 mars PM.