



7 avril 2003

LA NÉGOCIATION INTENSIVE DE 5 JOURS?

Une mise en scène de la direction de l'Université pour laisser croire à la communauté universitaire qu'elle négocie RIEN DE PLUS ...

Le 31 mars, l'Université a retiré de son site web sa position en regard de notre négociation disant qu'il s'agissait d'une erreur, que ce texte n'aurait pas dû y apparaître, qu'elle désirait véritablement participer à la négociation intensive proposée par la conciliatrice. Ce matin, 7 avril, ce texte s'y retrouve intégralement car dans les faits, depuis le début de cette ronde de négociation supposément intensive, l'Université n'a pratiquement pas bougé.

QU'A-T-ELLE RÉGLÉ AU COURS DE CES 5 JOURS?

- Une compensation financière pour les jours fériés des personnes salariées régulières à temps partiel (idem pour le personnel temporaire à temps partiel)
- Pour le personnel temporaire :
 - Un droit aux congés sociaux, excluant les congés personnels, pour les personnes salariées temporaires (pour décès, mariage, déménagement et affaires légales).
 - Augmenter à 20 jours ouvrables (au lieu de 14 jours de calendrier), le nombre de jours pour lesquels la personne peut se déclarer non disponible pour raison de vacances.

L'UNIVERSITÉ REFUSE TOUJOURS DE RÉGLER DES POINTS MAJEURS QUANT À NOTRE CONVENTION COLLECTIVE

Le plancher salarial de 30 000\$/an

L'Université offre que ça se règle à la fin d'une future démarche d'équité salariale. Compte tenu que nous n'arrivons toujours pas à nous entendre sur les travaux de cette future démarche, nous serions bien naïfs de penser avoir réglé ce sujet en acceptant la proposition de l'UdeM. Compte tenu que la structure salariale ne serait pas revue maintenant, nous réclamons le versement d'un montant forfaitaire pour les personnes à temps complet gagnant moins de 30 000\$/an, tant que leur échelle salariale ne sera pas à 30 000\$/an.

La notion de poste et de quart de travail

Toute personne pourrait se voir imposer un changement de quart de travail par le biais de la clause de modification d'horaire. L'Université dit qu'elle est prête à accepter de tenir compte, dans la mesure du possible, des inconvénients que ça pourrait occasionner pour une personne salariée qui a un enfant de moins de 12 ans.

L'appariement avec le secteur public pour nos techniciens de la santé

Les fonctions de techniciens de la santé dans le secteur public ont été haussées de 2,6%. Nous réclamons que nos techniciens de la santé bénéficient des mêmes augmentations. L'Université refuse. Sur son site web, elle laisse entendre que notre demande se situe uniquement pour les techniciens de laboratoire et les techniciens en radiologie. C'est faux, notre demande est maintenue pour l'ensemble des techniciens de la santé, ce qui inclue les techniciens en santé animale.

RIEN N'EST RÉGLÉ DANS LE DOSSIER D'ÉQUITÉ SALARIALE

Les fonctions « cercles rouges » et le système de rémunération du groupe métiers

L'Université refuse toujours de revenir au statu quo de notre convention collective. Pourtant toutes les autres universités l'ont fait.

Ceci signifie que les salaires de nos fonctions « cercles rouges » sont toujours baissés, que les nouveaux titulaires dans ces fonctions auront ce salaire moindre et que les titulaires en place en juin dernier ne bénéficieront pas des augmentations de salaires que nous sommes en train de négocier (leur salaire est « gelé »).

Ceci signifie également que nous avons toujours le système à échelons IMPOSÉ en juin dernier aux fonctions métiers (ce groupe avait un système à taux unique).

Les écarts salariaux

L'Université refuse de corriger les écarts salariaux et d'appliquer cette correction rétroactivement.

Actuellement, elle dit que les fonctions masculines « cercles rouges » ne peuvent servir au calcul des écarts salariaux selon la Loi sur l'équité salariale. Mais même en excluant ces fonctions masculines du calcul des écarts, il demeurerait un écart salarial entre nos fonctions féminines et les autres fonctions masculines. Et l'Université refuse toute correction d'écart salarial, que ce soit en tenant compte des fonctions masculines « cercles rouges » ou non.

Les modalités pour les futurs travaux d'équité salariale

Malgré qu'il y ait eu amélioration au texte des modalités, il manque toujours des éléments majeurs tels que les emplois masculins auxquels nous pourrions comparer nos emplois féminins. L'Université refuse toujours que nos fonctions masculines « cercles rouges » puissent servir aux fins de l'exercice, ainsi que les fonctions masculines des sections locales 1186 et 4338. Ceci est majeur : si ces fonctions sont exclues, c'est une bonne partie du correctif salarial attribuable aux fonctions féminines qui disparaît.

QUI A VÉRITABLEMENT PRIS AU SÉRIEUX CETTE NÉGOCIATION ET S'EST AVANCÉ POUR TROUVER UN RÈGLEMENT?

La partie syndicale s'est avancée sur plusieurs points, mais l'Université n'a pas tenu compte des ouvertures faites par le Syndicat, préférant s'en tenir à la ligne « dure ».

Toutes les discussions survenues au cours de ces cinq jours vous seront présentées lors de l'Assemblée générale de mardi. Le document déposé par l'Université vous y sera remis. Il est actuellement sous impression. De son côté, l'Université a évidemment publié sa proposition sur son site web.

VOS COMITÉS DE NÉGOCIATION ET D'ÉQUITÉ SALARIALE RECOMMANDENT LE REJET DE CETTE OFFRE DE L'UNIVERSITÉ.