

***IMPORTANT* L'Employeur s'en prend à la notion même de la PSG**

Nous vous demandons de lire en entier le communiqué qui suit. Nous le savons long, mais jugeons important que les membres soient au courant de toutes ces informations concernant leurs droits et leurs augmentations de salaire.

Sachez que depuis le début du processus, le Syndicat a bénéficié des conseils et de l'expertise de conseillers du SFCP ainsi que du Conseil provincial du secteur universitaire (CPSU). Les différentes sections locales du CPSU concernées par la PSG sont en constante communication depuis des mois.

Bien que les universités soient financées en partie par le Gouvernement, l'employeur des personnes salariées qui y travaillent demeure l'université en question, et non le Gouvernement. De ce fait, les syndicats négocient directement avec l'université qui embauche leurs membres. Le contrat de travail qui en découle, soit la convention collective, est donc un contrat qui lie l'université à ses employés et non le Gouvernement avec ceux-ci.

Afin que les augmentations salariales des employés des universités s'apparentent à celles du secteur public, plusieurs conventions collectives du secteur universitaire prévoient un arrimage à la Politique salariale Gouvernementale, soit la PSG. Bien que la PSG ne soit pas une notion officiellement décrétée, il n'en demeure pas moins que celle-ci se retrouve dans la jurisprudence et nous a de plus été transmise par le Conseil du trésor via le Président du SFCP-Québec plus tôt cette année. (À titre informatif, le SEUM1244 est une section locale du SFCP.)

En effet, dans une lettre datée du 28 mars 2024 faisant suite à l'adoption de plusieurs ententes de principes du secteur public, M. Patrick Gloutney, Président du SFCP-Québec, demandait directement à Mme Sonia Lebel, Présidente du Conseil du Trésor, de lui indiquer les taux d'indexation pour les années de 2023 à 2027.

Dans sa réponse du 17 avril 2024, Mme Émilie Vallée, Conseillère politique du cabinet de Mme Lebel, indiquait ceci : « [...] l'information que vous demandez est publiée dans le Plan budgétaire 2024-2025 du gouvernement du Québec. Plus précisément, vous trouverez les paramètres généraux d'augmentation au tableau B.2 intitulé « Paramètres salariaux par année », à la page B.5 du Plan budgétaire. »

Voici le tableau en question :

TABLEAU B.2

Paramètres salariaux par année
(variation en pourcentage)

	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027	2027-2028	Total
Paramètres salariaux	6,0	2,8	2,6	2,5	3,5	17,4

Le document en question affichant une date de dépôt légal en date du 12 mars 2024, le Comité de griefs a déterminé que c'est à cette date que l'information permettant à l'Université de Montréal d'indexer les salaires des membres du SEUM1244 était connue. Un premier grief réclamant à l'Employeur de procéder à l'indexation salariale pour 2023 avec comme valeur de PSG le taux de 6,0 % pour cette année a été déposé.

À titre de rappel, notre convention collective prévoyait un seuil plancher de 1 % au 1^{er} mai 2023, ce que nous avons eu, ou la PSG + 0,25 % si ce taux s'avérait plus avantageux. **C'est donc une augmentation de salaire de l'ordre de 6,25 % que nous aurions dû avoir au 1^{er} mai 2023** plutôt que le 1 % jusqu'ici appliqué. Pour le 1^{er} mai 2024, le seuil plancher prévu était de 1 %, ce que nous avons eu, mais appliqué sur un salaire précédent auquel il manquait une augmentation de 5,25 %, ou la PSG + 0,5 % si ce taux s'avérait plus avantageux. **C'est donc une augmentation de salaire de l'ordre de 3,3 % que nous aurions dû avoir**, sans oublier que ce taux aurait dû être calculé sur un salaire corrigé pour 2023 (!)

Année	PSG	Ce qu'on a eu	Ce qu'on aurait dû avoir	Ce qu'il manque
2023	6 %	1 %	6,25 %	5,25 %
2024*	2,8 %	1 %	3,3 %	2,3 %

*Le pourcentage 2024 doit être calculé sur le salaire 2023 corrigé.

Comme ce n'est pas l'indexation qu'a fait l'Employeur au 1^{er} mai 2024, le Comité de griefs a déposé un deuxième grief réclamant cette fois à l'Employeur de procéder à l'indexation salariale pour 2024 avec comme valeur de PSG le taux de 2,8 % pour cette année.

Lors des discussions avec l'Employeur au sujet des griefs en question, le Comité de griefs a transmis l'information émanant du Conseil du Trésor à l'Employeur. Le document du budget 2024-2025 du Gouvernement dans lequel se trouvait le tableau ci-haut a été transmis à l'Employeur en date du 30 avril 2024. L'Employeur a donc l'information depuis cette date. L'argument avancé par celui-ci était alors que les conventions collectives du secteur public n'étaient pas signées. C'est pourquoi, à l'annonce des signatures au début juin 2024, le Comité de griefs a déposé un troisième grief réclamant l'indexation prévue à la convention collective pour les années 2023 et 2024.

Maintenant que l'Université de Montréal a l'information du Conseil du trésor quant à la PSG et que les conventions collectives du secteur public sont signées, quel est le nouvel argument de l'Employeur pour ne pas verser le juste dû aux personnes salariées?

Depuis, le nouvel argument de l'Employeur est que celui-ci attend toujours la confirmation du ministère de l'Enseignement supérieur quant à la PSG. Cet argument est irrecevable et voici pourquoi.

La PSG est le résultat de négociations entre les syndicats et le Gouvernement du Québec. Les augmentations salariales des employés de l'État relèvent du Conseil du Trésor. **La confirmation que l'Employeur attend du ministère de l'Enseignement supérieur est le montant qui lui sera alloué pour la rémunération de ses employés.** Ce montant n'est pas le résultat de négociation, mais plutôt une décision émanant strictement du ministère, sans aucune négociation. En résumé, l'Employeur attend de savoir combien d'argent il aura pour payer les personnes salariées avant de les payer et compte d'ailleurs appliquer ce taux s'il venait qu'à différer à la baisse de celui issu du budget gouvernemental ci-haut. **En gros, si l'Université reçoit moins, elle compte payer les membres du SEUM1244 moins en conséquence,** remettant ainsi en cause la notion de PSG pour les années 2023 et 2024, mais également pour toutes années subséquentes étant également arrimées à la PSG.

La jurisprudence en notre faveur.

Dans sa décision arbitrale du 26 janvier 2007 dans un dossier concernant un litige au sujet des indexations salariales en lien avec la PSG entre la section locale 1575 du SCFP et l'Université du Québec à Rimouski, l'arbitre Me Jacques Larivière écrit ceci : « [...] il n'y a pas lieu de tenir compte de l'étendue du financement reçu par l'Université pour rencontrer ses obligations à l'égard des ajustements de salaire. »

Dans sa décision arbitrale du 14 mai 2018 dans un dossier concernant un litige au sujet toujours de la PSG entre le Syndicat des professeures et professeurs de l'Université du Québec à Montréal et l'UQAM, l'arbitre Me Robert L. Rivest écrit ceci : « La PSG réfère au qualificatif « salarial ». Un terme connu et d'usage en relations du travail. Le salaire fait appel à toute forme de rémunération pour une prestation de travail fournie. [...] »

De façon encore plus frappante et parlante, dans une décision arbitrale du 13 août 2018 concernant un litige sur le sujet entre le SERUM et l'Université de Montréal, il est écrit dans le résumé du témoignage de M. Yves Du Sablon, ancien Directeur des relations de travail à l'Université de Montréal : « [M. Du Sablon] explique que la PSG est un acronyme référant aux augmentations salariales accordées par le Gouvernement du Québec à ses employés. [...] Les textes des conventions collectives des sections locales 1244 et 1186 du SCFP en sont de bons

exemples. Les parties peuvent ainsi prévoir l'octroi d'une indexation des échelles, du paiement d'une prime, d'un boni, d'une somme forfaitaire, bref de tout élément ayant une valeur monétaire et qui pourrait être accordé par le Gouvernement à ses employés. »

Ici, l'ancien Directeur des relations de travail de l'Université de Montréal indiquait clairement que l'Employeur définissait la PSG comme étant de l'argent versé aux employés de l'État et non une enveloppe budgétaire versée aux universités par le ministère de l'Enseignement supérieur.

Malgré cela, l'Employeur maintient son argumentaire voulant que ce soit l'enveloppe budgétaire octroyée par le ministère de l'Enseignement supérieur qui déterminera la PSG. La définition de la PSG n'était pas remise en cause jusqu'à présent. Pourquoi? Parce que plus souvent qu'autrement, elle s'apparentait ou était inférieure au taux plancher négocié. Ce qui est différent cette fois, c'est qu'elle est nettement supérieure à celui-ci, forçant ainsi l'Employeur à nous accorder une augmentation salariale plus grande que ce qu'il aurait souhaité.

L'Université accule les Syndicats au pied du mur et souhaite leur faire signer une entente stipulant que c'est l'enveloppe budgétaire octroyée par le ministère de l'Enseignement supérieur qui déterminera nos augmentations de salaire.

Jeudi 5 septembre 2024, l'Employeur envoyait une convocation à tous les syndicats dont les augmentations salariales de 2023 sont rattachées à la PSG pour une rencontre le lundi suivant, soit le 9 septembre 2024. Sans jamais avoir même effleuré cette possibilité, l'Employeur annonce l'envoi dès le lendemain d'un projet d'entente visant à accepter d'indexer les échelles salariales 2023 en considérant une hypothèse de majoration de 6 % pour l'année 2023. Bien qu'à première vue reluisant, **ce supposé cadeau est plus qu'empoisonné**. En effet, plusieurs conditions s'ajoutent.

En échange, l'Employeur veut :

- Que soit considéré comme étant la PSG, le taux qui sera déterminé par le ministère de l'Enseignement supérieur (MES) et non l'augmentation salariale octroyée aux employés du Gouvernement;
- Que si finalement le taux déterminé par le MES est inférieur à 6 %, l'Employeur absorbera sa « perte » en diminuant d'autant l'indexation devant être appliquée pour 2024;
- Que soit retiré tous griefs réclamant l'indexation salariale 2023 au taux de la PSG selon la définition établie dans la jurisprudence, venant ainsi changer complètement la donne et son rapport de pouvoir pour les augmentations futures et ce, tant pour le SEUM1244 que pour l'ensemble des syndicats des employés des universités. Sans compter la perte potentielle des intérêts advenant la décision favorable de l'arbitre dans le dossier.

L'Employeur ne compte toujours pas honorer l'indexation pour 2024. Il utilisera celle-ci pour éponger sa potentielle perte de 2023.

De plus, bien que l'Employeur ait mentionné lors de la rencontre « ne pas vouloir nous mettre le gun sur la tempe », le courriel accompagnant le projet d'entente envoyé en soirée le mardi 10 septembre 2024 (et donc reçu le matin du mercredi 11 septembre par les syndicats) indiquait que si nous souhaitions une potentielle indexation avant la fin de l'année 2024, il fallait signer l'entente au plus tard le vendredi 20 septembre 2024, soit seulement sept (7) jours ouvrables après réception du projet d'entente. Cet ultimatum est en contradiction avec la prétendue intention de l'Employeur de ne pas « nous mettre le gun sur la tempe ».

À titre de comparaison, voici les salaires et taux d'augmentation salariale approximatifs de la haute direction et de la directrice générale des ressources humaines pour l'année 2023 :

Nom	Titre	Salaire 2022	Salaire 2023	% augmentation 2023 (approx.)
Daniel Jutras	Recteur	419 883 \$	455 635 \$	8,51 %
Éric Filteau	Vice-recteur finances	271 761 \$	288 395 \$	6,12 %
Karina Adam	Directrice générale RH	195 000 \$	206 936 \$	6,12 %
Membres SEUM1244	Variable	Variable	Variable	1,0 %

Votre prêt-auto ou hypothécaire ne sera pas revu à la baisse si votre revenu venait à diminuer. Pourquoi l'Employeur pourrait revoir à la baisse sa dette envers nous en fonction de son « revenu » ?

Lors de négociations passées, le Syndicat a tenté de négocier les augmentations salariales en fonction de l'Indice des prix à la consommation (IPC), ce à quoi l'Employeur s'est opposé, préférant maintenir la notion de PSG. **Si nous permettons en plus à l'Employeur de jouer avec cette notion à son avantage, les négociations à venir seront ardues du point de vue salarial.** C'est un appauvrissement potentiel auquel nous ferons face. Une belle carotte aujourd'hui, mais la brouette de fumier qui suivra.

Ce projet d'entente est un arrogant manque de respect envers les personnes salariées qui tiennent l'Université. Pas d'employés, pas d'université. Mais ça, l'Employeur semble l'oublier et jouer sur le fait que plusieurs attendent impatiemment leur dû pour nous avoir sur le long terme.

Pour toutes ces raisons, **LE BUREAU SYNDICAL, LE COMITÉ DE GRIEFS, LE COMITÉ DE NÉGOCIATION ET LE CONSEIL SYNDICAL CONDAMNENT CET AFFRONT DE L'EMPLOYEUR ET RECOMMANDENT LE REJET D'UNE TELLE ENTENTE.**

Vous avez été plusieurs à avoir signifié répondre « présent » le moment venu, et bien le moment est venu.

Le Syndicat prévoyait déjà mettre en place différents moyens de pression dès cet automne, l'été n'étant pas optimal pour ce genre de choses dans le secteur universitaire. Moins d'une semaine après la rentrée, ce coup de tonnerre ne va qu'accélérer les choses.

Nous demandons à tous les membres SEUM1244 de joindre l'image en pièce jointe à leur signature électronique. C'est là un premier moyen que vous pouvez faire dès maintenant.

Les discussions et le travail avec le CPSU et le SFCP ont été intensifiés dès cette annonce de lundi 9 septembre 2024. Nous vous demandons de rester à l'affût des communications à venir. Vous serez informés dès que possible de toute évolution dans ce dossier.

Anne-Marie Desbiens

Présidente

Mélanie Avice

1^{ère} Vice-présidente

Patricia Mailhot

2^e Vice-présidente

Mathieu Renaud

Secrétaire-trésorier

Tania Deschamps

Directrice, agente de griefs

Chantal Leblanc

Directrice

Isabelle Lagadec

Directrice

Fricia Blouin

Agente de griefs, C.
négociation

Oswaldo Portillo

Comité de griefs

Chantal Simoneau

Comité de négociation

Nicolas Ghanty

Comité de négociation

Suzie Côté

Conseil syndical

Monique Adans

Conseil syndical

Guylaine Brazeau

Conseil syndical

Lynn Désinat

Conseil syndical

Judith Pagé

Conseil syndical

Natacha Yacinthe

Conseil syndical

Yann Bourgeois

Conseil syndical

Sarah Chervier

Conseil syndical

Hortense Chopart

Conseil syndical

Naziha Tadjer

Conseil syndical

Kevin Delorme

Conseil syndical

Pascal Bisailon

Conseil syndical

Alexandre Amiot

Conseil syndical

Julie Therrien

Conseil syndical

Charles Turgeon

Conseil syndical

Isabelle Scarfo

Conseil syndical

Julie Geneau

Conseil syndical

Felicia Pelletier

Conseil syndical

Martine Trahan

Conseil syndical

Le Conseil syndical

Conseil syndical