

D'HIER À AUJOURD'HUI : NOTRE CONVENTION COLLECTIVE FÊTE SES 40 ANS

Le 25 juin 1975, Mme Hélène Couture, alors présidente du syndicat, apposait sa signature sur la 1^{ère} convention collective des employés de soutien. Un rattrapage s'imposait par rapport aux employés des autres universités au Québec, qui bénéficiait de meilleures conditions de travail : les conventions collectives en vigueur dans les autres universités ont d'ailleurs servi de modèle. En comparant la convention collective de 1975 avec celle en vigueur actuellement, on peut réaliser l'ampleur des progrès réalisés. Voici quelques exemples des améliorations apportées au fil du temps.

1975-2015 : 40 ANS DE PROGRÈS

- **CONGÉ DE MATERNITÉ (PATERNITÉ, PARENTAL)**

Quand j'ai commencé à travailler en 1976 à la Faculté de Médecine, je côtoyais une technicienne de laboratoire qui travaillait pour le CHUS. Elle a donné naissance à ses 2 filles à la fin des années 1960 et j'ai été estomaquée lorsqu'elle m'a raconté qu'à ce moment, les congés de maternité n'existaient pas. Elle a cessé le travail la journée de son accouchement, a pris ses 2 semaines de vacances annuelles comme unique congé autorisé. Un non-retour au travail aurait signifié automatiquement sa démission. À cette époque, la place d'une femme avec des enfants était au foyer : il fallait pratiquement choisir entre une carrière et les enfants. Je n'ose même pas imaginer ce que c'était avec un bébé qui ne fait pas ses nuits, le manque de sommeil et la journée de travail à accomplir malgré la fatigue accumulée sans avoir pu récupérer de l'accouchement.

- **Le congé de maternité avec la convention de 1975 :**

2 pages décrivent les conditions rattachées à ce congé comparé à 15 pages dans la convention actuelle.

Il n'y a **pas de congé de paternité ni de congé parental**.

L'employée enceinte doit cesser de travailler 30 jours de calendrier avant la date probable de l'accouchement et elle obtient un congé sans salaire qui lui donne le droit de quitter son poste temporairement et après la naissance de son enfant, de reprendre le poste qu'elle détenait. Elle doit retourner au travail entre 45 et 90 jours de calendrier après la naissance du bébé. Si elle n'est pas retournée au travail après les 90 jours, sans produire de certificat médical, c'est considéré comme une démission. (Donc 30 jours + 90 jours égale 17 semaines maximums de congé.)

Après l'expiration de ce délai, l'Université peut accorder, sur demande, un congé sans salaire d'une durée maximum de 2 mois.

L'assurance chômage accorde 2/3 du salaire durant un maximum de 15 semaines durant le congé de maternité après les mêmes 2 semaines d'attente que maintenant. Si la salariée n'a pas droit à l'assurance chômage, l'Université verse ou complète durant 8 semaines l'équivalent du 2/3 du salaire brut.

(Le congé de maternité avec compensation par l'assurance-chômage date de 1972)

Pour en savoir plus long sur l'historique des droits parentaux, voir le lien suivant :

http://www.steeq.lacsq.org/fileadmin/user_upload/syndicats/z01/Le_STEEQ/SUJETS_DE_L_HEURE/Historique_sur_les_droits_parentaux.pdf

- **Les congés parentaux en 2015 :**

Le congé de **maternité** est de **21 semaines** et le **salaire** est complété à **93%** par l'Université.

Enfin le père peut bénéficier d'un congé pour prendre soin de son enfant et de sa conjointe et profiter de ces moments précieux. Il a droit à un congé de **paternité** de **5 semaines** à **70 %** de son salaire grâce au RQAP (régime québécois d'assurance parentale).

Le congé parental peut être utilisé par le père ou la mère. Le RQAP compense le **salaire à 75 % pendant 25 semaines** ou **7 semaines à 70 % et 25 semaines à 55 %**.

Un congé sans salaire peut être demandé jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 2 ans.

- **VACANCES ANNUELLES :**

Les vacances annuelles payées étaient moins généreuses en 1975 :

Après un an à l'emploi, l'employé avait droit à **3 semaines** de vacances; cela prenait **10 ans** pour obtenir **4 semaines** alors qu'**aujourd'hui**, nous bénéficions de **4 semaines après un an** d'ancienneté. Ceci est bonifié entre **21 à 25 jours** après **15 à 20 ans** de service.

- **JOURS FÉRIÉS ET CONGÉS:**

Le nombre de jours fériés n'a pas changé depuis 1975, mais **2 journées de congé personnel** ont été ajoutées à notre banque de congé. De plus, nous bénéficions maintenant d'un **horaire variable** et de la **semaine de 4 jours et demi** (demie variable), ce qui n'existait pas en 1975.

- **SALAIRES :**

Dans la convention de 1975, un plan d'évaluation à 7 facteurs (identique à celui de l'Université Laval) entre en vigueur avec une description et évaluation des fonctions avec 10 classes différentes et 18 fonctions. Prenons des exemples du groupe bureau :

Classe 1 : opérateur de machine à polycopier

Classe 2 : sténo-dactylo (0 année d'expérience demandée)

Classe 4 : sténo-secrétaire (2 ans d'expérience demandés)

Classe 7 : secrétaire de direction (5 ans d'expérience demandés)

Classe 8 : magasinier principal

Il n'y a pas de fonctions évaluées en classe 9 et 10.

Pour chacune des classes, il y a 7 échelons. Prenons la fonction de secrétaire à titre d'exemple :

- **Évolution du salaire d'une secrétaire depuis 1975 :**

L'horaire de travail était de 32 heures et demie par semaine.

		Taux horaire \$	Par semaine \$	Annuel \$ convention 1975	Annuel \$ convention 2015
Sténo-secrétaire classe 4	Échelon 1	3.22	105	5,442	34,645
	Échelon 7	3.94	128	6,659	39,969
Secrétaire de direction	Échelon 1	3.97	129	6,709	37,180
	Échelon 7	4.79	156	8,095	45,140

*En comparaison, le salaire minimum était de 2.80\$ en 1975.

Quelles différences!!! Mais pour vraiment comparer les salaires, il faut tenir compte de l'inflation et du pouvoir d'achat.

- **Salaires et maintien du pouvoir d'achat :**

Sommes-nous plus riches aujourd'hui? Le coût de la vie a beaucoup augmenté de 1975 à aujourd'hui. Il faut tenir compte de l'inflation pour comparer les deux époques et évaluer le pouvoir d'achat :

<http://www.banqueducanada.ca/taux/renseignements-complementaires/feuille-de-calcul-de-linflation/>

Selon les calculs de la Banque du Canada pour l'IPC (indice des prix à la consommation) 100 \$ en 1975 équivaut à 447,52 \$ en dollars d'aujourd'hui. Donc un salaire de **10 000 \$** en 1975 **équivaut à 44 752\$** en dollars d'aujourd'hui.

		Annuel \$ convention 1975	salaire de 1975 x par 4.4752	Salaire \$ convention 2015	Augmentation du pouvoir d'achat
Sténo-secrétaire classe 4	Échelon 1	5,442	24,353	34,645	1.42 fois
	Échelon 7	6,659	29,799	39,969	1.34 fois
Secrétaire de direction	Échelon 1	6,709	30,025	37,180	1.25 fois
	Échelon 7	8,095	36,227	45,140	1.25 fois

On peut donc considérer que les secrétaires ont obtenu **une nette amélioration** de leur **pouvoir d'achat** en 2015 par rapport à 1975.

- **Pour les travailleurs au salaire minimum :**

En 1975, le salaire minimum était de 2,80 \$ l'heure, ce qui équivaut à 12,53 \$ en dollars d'aujourd'hui. Au premier mai 2015, le salaire minimum est de 10 55 \$ l'heure : **le pouvoir d'achat** de cette catégorie de travailleurs n'a pas suivi l'inflation et a donc malheureusement **diminué de 15 %** au fil des ans.

https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/normes_travail/salaire_minimum/annexell.pdf

- **TARIFS DE STATIONNEMENT À L'UNIVERSITÉ EN 1975 :**

Permis journalier : 0,50 \$ (équivaut à 2,24 \$ en dollars d'aujourd'hui)

Permis jaune annuel : 18,00 \$ (équivaut à 80 \$ en dollars d'aujourd'hui)

Permis vert annuel : 45,00 \$ (équivaut à 201 \$ en dollars d'aujourd'hui)

Voilà qui a augmenté considérablement...

MERCI DE TOUT CŒUR

En terminant, c'est grâce au travail de nombreuses personnes qui n'ont pas compté leurs heures comme bénévoles, qui ont dirigé notre syndicat, qui ont travaillé au comité de négociation que l'amélioration de nos conditions de travail s'est concrétisée au fil des ans.

Je crois qu'ils et elles méritent un immense et très sincère merci.

Francine Grondin