



President's Report

June 2011

"MERIT"

As the academic year closes and "Merit" time rolls around again, our thoughts stray to our own fate and the same nagging questions arise. The "Merit" or "Pay for Performance" exercise is again not uniform and its lack of transparency breeds expedience on the part of those determining "Merit" allocations.

Some of our members report increases of over 8%. Others have reported less than 1%, that is, much less than the rise in the cost of living. There is no public trumpeting of those who get much more than others. Why? If they are model employees or have done something absolutely fantastic during the past year, shouldn't their achievements be an example to us all?

Who actually decides your "Merit"? Do you know? Who rubber stamps your "Merit" and makes it happen? Do you know? If a colleague does pretty much the same job you do has she or he pretty much the same Merit? Do you know?

MUNASA continues to believe that "Merit" / "Pay for Performance" is fundamentally flawed. We continue to advocate for across the board increases

which keep our members' incomes in line with the rise in the cost of living.

We would not object to a blended system, provided that the cost of living increase is met and whereby individual increases are given in accordance with performance. But performance increases must be the result of serious deliberations, not rushed, last minute meetings based on "performance dialogues" that were hurriedly put together, or done not at all.

A sinister aspect of the "Merit" exercise is the branding of employees. If you are not labelled as having performed in Category 2 or Category 1, if you are not a "Strong" or a "Leading performer", you must contact MUNASA immediately.

LABOUR RELATIONS

Our friends in the FPPU made a valiant effort to court us, but the Executive felt that too much of MUNASA's autonomy would be compromised by such a move at this time

MEMBERSHIP

MUNASA membership now stands at just less than 550. This is a wonderful achievement and we urge all of you to

continue to encourage fellow M's to join. The higher administration has agreed to put a button on the Human Resources website with an immediate link to MUNASA membership form on MINERVA. This will make it easier for M's to join and reduce paper work in the MUNASA office. Still, far too many of our M colleagues are not members. Please spread our message, remembering that there are many M's who benefit from what MUNASA does, without contributing to the common good.

POLICY NEGOTIATIONS

As previously mentioned, the higher administration has acquiesced to MUNASA's demand to make joining MUNASA easier for new and serving employees. And they have undertaken to have the function up and running by June 15th. This is a good step in the right direction.

But much more can be done. MUNASA has long argued for a compulsory dues policy, also known as the "Rand Formula". The higher administration continues to refuse this, in spite of the fact that our brothers and sisters at APAPUL at Univ. Laval have had it for decades and in spite of the fact that across our country this is seen as a cornerstone of decent, civilized discourse in labour relations.

Also, MUNASA continues to argue for employment security for all M's. It is absolutely shameful that McGill alone, among Quebec universities, does not accord employment security to new hires after an appropriate period of

service.. Our colleagues at the Univ. de Montreal receive it after two years' service.

PENSIONS AND RETIREMENT

The Pension Plan annual meeting was poorly attended. We urge members to take an interest, especially at a time when investment performance is not impressive and issues of liability may well lead to increased rates.

The higher administration seems determined to effect changes to the plan, more from the standpoint of liability than genuine concern for our future well-being. MUNASA's stand is that the pension plan should be healthy and a model and we remain opposed to any cutbacks to services provided for those already retired. MUNASA remains ready to work with the higher administration in keeping the plan healthy, and we do so in cooperation with the McGill's other labour relations bodies, MAUT, MUNACA and SEIU 800.

Recently some members have complained that they have been approached for early retirement. Unlike McGill academics, M's have not benefitted from an early retirement scheme and have been treated as individual cases by Human Resources. MUNASA finds this unconscionable, but all too typical of the expedient nature of current decision making regarding M's. In some cases members have left McGill, satisfied that their deal was fair, but most have asked us to become involved. One member, hurt by the initial offer, commented that his long-service

meant absolutely nothing in the discussion with the HR representative. If you are approached, do let us know. MUNASA has informed the administration that we want to see a proper scheme set up, one which is equitable in nature and not subject to bias or penny-pinching in the extreme.

HEALTH AND WELL-BEING

MUNASA continues to express its dismay at the manner in which some members who have been on medical leave are treated by the employer upon their return. If you have been ill and feel that your return to work has not been ideal, contact us.

Many members, far too many, have reported to us that they have taken medical leave as a result of stress. In some cases the stress has been aggravated by the action or inaction of their superiors. If in your experience you feel that such is the case, contact us.

MUNASA has long pushed for policies such as those at Laval University, which provide for easier integration back into the workplace after one has been ill. To date, Stress-related illness is on the rise in the McGill workforce. In times of budgetary compression and personnel attrition, more may be demanded of you, sometimes without enough regard to your well-being. If you think such is the case, contact us.

DENTAL AND HEALTH INSURANCE

We have recently fielded complaints from members who did not receive their due compensation after having had dental treatment. If you feel that your coverage was not correct, let MUNASA know.

I want to thank the members of the MUNASA Executive, for their dedication and hard work. Remember that we are volunteers and that we and you are in our own ways trying to improve our working conditions and compensation and through that, are trying to make McGill a better place.

I look forward to seeing you at the BBQ on June 17.

Ronald Critchley

« MERITE »

Comme l'année universitaire se termine et que la période de «Mérite» est de retour, nos pensées se tournent vers notre propre destin et les mêmes questions inquiétantes se posent. Le «mérite» ou le «salaire au rendement» est un exercice qui n'est pas uniforme et son manque de transparence mène à une évaluation expéditive de la part des individus qui déterminent l'allocation du «mérite».

Certains de nos membres nous rapportent des augmentations de plus de 8% tandis que d'autres nous ont rapporté moins de 1%, ce qui est beaucoup moins que l'augmentation du coût de la vie. Il n'y a aucun

rapport public de ceux qui obtiennent beaucoup plus que d'autres. Pourquoi ? S'ils sont des employés modèles ou s'ils ont accompli des choses absolument fantastiques durant la dernière année, leurs accomplissements ne devraient-ils pas être un exemple à nous tous ?

Qui décide réellement votre «Mérite»? Le savez-vous ? A qui appartient la décision finale de votre «Mérite»? Le savez-vous ? Si un collègue fait plus ou moins le même travail que vous reçoit-il/elle plus ou moins le même mérite? Le savez-vous ?

MUNASA continue de croire que «le Mérite/salaire au rendement» est fondamentalement déficient. Nous continuons à préconiser les augmentations systématiques pour tous nos membres en conformité avec l'augmentation du coût de la vie.

Nous ne nous opposerions pas à une fusion de systèmes à condition que l'augmentation du coût de la vie soit respectée prévoyant des augmentations personnelles selon la performance. Cependant les augmentations à la performance doivent être le résultat de discussions sérieuses et non précipitées.

Un aspect sinistre de l'exercice de «Mérite» est l'étiquetage des employés. Si vous n'êtes pas étiqueté comme performant de la catégorie 1 ou la catégorie 2, si vous n'êtes pas reconnu comme «fort» ou

un «leader », vous devez contacter MUNASA immédiatement.

RELATIONS DE TRAVAIL

Nos amis de la FPPU nous ont courtoisément, mais le l'Exécutif a estimé que trop de l'autonomie de MUNASA serait compromise par un tel « membership » actuellement

ADHÉSION

Le nombre de membres de MUNASA se situe présentement à tout près de 550. C'est un merveilleux accomplissement et nous vous invitons tous à continuer d'encourager vos collègues « M » à se joindre à nous. L'Administration a accepté de créer un bouton sur le site Web des ressources humaines avec un lien direct à la formule d'adhésion à MUNASA sur MINERVA. Ceci le facilitera l'adhésion pour les « M » qui désirent joindre MUNASA. Il y a toujours un trop grand nombre de nos collègues « M » qui ne sont pas membres. S'il vous plait répandez notre message en vous rappelant que de « M » bénéficient du travail de MUNASA sans contribuer au bien commun.

NÉGOCIATIONS DE POLITIQUE

Tel que mentionné précédemment, l'Administration a approuvé la demande de MUNASA de faciliter l'adhésion des nouveaux et présents employés. Ils se sont engagés à avoir la fonction en service pour le 15 juin. C'est un pas dans la bonne direction.

Mais encore plus peut être fait. MUNASA a longtemps plaidé pour une politique de droits obligatoires mieux connue comme « Formule Rand ». L'Administration continue de refuser malgré le fait que nos confrères et consœurs de l'APAPUL à l'université Laval l'ont depuis des décennies et malgré le fait qu'à travers le pays cette méthode est vue comme étant la fondation d'une relation de travail décente et civilisée.

En outre, MUNASA continue à plaider pour la sécurité d'emploi pour tous les « M ». Il est absolument honteux que seul McGill, parmi les universités du Québec, n'accorde pas la sécurité d'emploi à ses nouveaux employés après une période de service appropriée. Nos collègues à l'université de Montréal la reçoivent après deux ans de service.

PENSIONS ET RETRAITE

L'assistance était peu nombreuse à la réunion annuelle du plan de retraite. Nous invitons nos membres à prendre intérêt à ces réunions particulièrement en ce moment où le rendement des investissements n'est pas impressionnant et que les questions de responsabilité peuvent mener à une augmentation des taux.

L'Administration semble déterminée à effectuer des changements au régime, plus au point de vue de la responsabilité que le souci véritable

pour notre bien-être futur. La position de MUNASA est que le régime de retraite devrait être sain et un modèle et nous demeurons opposés à toutes les réductions de services à nos pensionnés. MUNASA est prêt à travailler avec l'Administration pour maintenir un plan sain, et nous le faisons en coopération avec les autres corps des relations de travail de McGill, MAUT, MUNACA et SEIU 800.

Récemment quelques membres se sont plaints du fait qu'ils ont été approchés pour une retraite anticipée. À la différence du personnel académique de McGill, les « M » n'ont pas tiré bénéfice d'un arrangement de retraite anticipée et ont été traités individuellement par les ressources humaines. MUNASA trouve cette approche injuste, mais typique de la prise de décision courante concernant les « M ». Dans certains cas des membres ont quitté McGill satisfaits, mais la plupart ont demandé notre implication. Un membre offensé par l'offre initiale nous a confié que ses nombreuses années de services n'ont rien eu à voir dans la discussion avec le représentant des ressources humaines. Si vous êtes contacté, faites-nous savoir. MUNASA a informé l'université que nous voulons la mise en place d'un plan approprié et équitable.

SANTÉ ET BIEN-ÊTRE

MUNASA continue d'exprimer sa consternation sur la façon par laquelle quelques membres qui ont été en congé médical sont traités par

l'employeur à leur retour. Si vous avez été malade et estimez que votre retour au travail n'a pas été satisfaisant contactez-nous.

Beaucoup de membres, un trop grand nombre, nous ont rapporté qu'ils ont pris le congé médical en raison du stress. Dans certains cas le stress a été aggravé par l'action ou l'inaction de leurs supérieurs. Si, selon votre expérience vous estimez que tel est le cas, contactez-nous.

MUNASA a longtemps poussé pour des politiques du même type que l'université Laval qui prévoient une réintégration plus facile dans le lieu de travail après au retour d'un congé de maladie. La maladie reliée au stress est en hausse au sein des employés de McGill. En période de compression budgétaire et de personnel, plus peut être exigés de vous, parfois même sans respect pour votre bien-être. Si vous pensez que tel est le cas, contactez-nous.

ASSURANCE MÉDICALE ET DENTAIRE

Nous avons récemment porté plainte pour des membres n'ayant pas reçu leur compensation à la suite de traitement dentaire. Si vous estimez que votre couverture est incorrecte, laissez MUNASA savoir.

Je tiens à remercier les membres de l'Exécutif de MUNASA, pour leur attachement et leur dur labeur. Rappelez-vous que nous sommes des volontaires et qu'avec vous nous essayons à notre manière d'améliorer nos conditions de travail

et nos compensations pour faire de McGill un meilleur endroit.

J'espère vous voir au BBQ le 17 juin.

Ronald Critchley