

# SPÉCIAL INFO-RENTRÉE SYNDICALE

28 août 2003

Au printemps dernier, après une bataille de 11 semaines dont nous pouvons être fiers, nous avons décidé collectivement de mettre fin à notre arrêt de travail pour diverses raisons mais certainement pas parce que nous considérons avoir atteint le respect de notre employeur. Le contenu du protocole de retour au travail était une belle démonstration de l'état d'esprit de la direction de l'UdeM à notre égard.

Après un été au cours duquel nous avons pu nous ressourcer en énergie ne serait-ce que solaire, **deux événements récents** nous interpellent et nous démontrent à nouveau le peu de considération de l'UdeM pour son personnel de soutien :

## L'ÉQUITÉ SALARIALE

*L'Université nous a informé qu'elle refuse d'appliquer les recommandations de la Commission des droits de la personne dans notre dossier d'équité salariale. Elle dit préférer la voie des tribunaux.*

Elle manque une bonne occasion :

- De donner l'exemple en tant qu'institution de haut-savoir et d'être chef de file en matière d'équité salariale.
- De souligner la contribution de son personnel d'une manière concrète dans le cadre de son 125<sup>e</sup> anniversaire, par l'élimination de la discrimination salariale à l'égard de son personnel féminin.
- De rendre justice aux titulaires des emplois « cercles rouges », emplois majoritairement masculins qui ont été, depuis trop longtemps, la cible de l'UdeM. Elle avait ici l'occasion de reconnaître que son personnel occupant des emplois masculins n'est pas surpayé pour le travail effectué, loin de là.

Elle manque également l'occasion :

- De régler le dossier à moindre coût car la voie des tribunaux l'entraîne inévitablement vers une facture beaucoup plus élevée aux frais de tous les contribuables.

## LA RÉTROACTIVITÉ

*Le 21 août, un très grand nombre de personnes salariées ont constaté des erreurs sur leurs chèques de paie et de rétro et depuis, le nombre de cas rapportés ne fait qu'augmenter. La création d'un comité spécial de vérification devient nécessaire.*

Ne prenez pas pour acquis que les montants sur vos chèques sont bons. Bien au contraire, vous avez tout intérêt à faire les calculs vous-mêmes. Le comité spécial, formé en Conseil syndical hier, vous informera sous peu sur la procédure à suivre pour faire vos vérifications.

Certaines personnes salariées, en particulier les titulaires d'emplois « cercles rouges » (encore eux; l'Université les lâchera-t-elle un jour!!), se sont retrouvées avec un montant de moins de 500 \$ totalisant les 2 chèques. Cette situation est tout à fait inacceptable compte tenu du délai que l'Université avait pour préparer ces chèques. Comment peut-elle justifier de telles erreurs alors qu'elle ne cesse d'embaucher de nouveaux gestionnaires à la DRH? Elle est loin du compte lorsqu'elle dit viser « la meilleure gestion en matière de ressources humaines ».

**Bref...**

**Nous constatons que la lutte pour le respect de nos droits  
et pour une véritable reconnaissance par notre employeur  
doit se poursuivre ...**

(suite page suivante)

## La rentrée et le 125<sup>e</sup> de l'Université de Montréal

L'Université fête son 125<sup>e</sup> anniversaire au cours de l'année qui vient. Plusieurs événements sont inscrits à son agenda et un de ses objectifs est de souligner la contribution de son personnel qui a su porter l'Institution à bout de bras.

C'est un fait, nous avons effectivement grandement contribué au succès de l'Université, quelquefois dans des conditions très difficiles; il est donc normal qu'elle souligne notre contribution. Cependant, l'Université doit comprendre que nous en avons plus qu'assez des discours et que ce sont des gestes concrets que nous voulons.

Nous ne pouvons rester silencieux face au refus de l'Université de Montréal d'appliquer les recommandations de la Commission des droits de la personne. L'Université doit aussi comprendre que nous serons toujours présents et mobilisés lorsqu'elle ne respectera pas notre convention collective. Nous profiterons donc de l'année qui vient pour signifier à l'Université et à la communauté universitaire que la reconnaissance du personnel de soutien passe par l'élimination de la discrimination salariale et par le respect de la convention collective.

La journée de la rentrée, le mardi 2 septembre, est également une bonne occasion pour nous de sensibiliser les milliers d'étudiants et d'étudiantes qui arrivent sur le campus.

### **NOUS DÉCLARONS DONC LE MARDI 2 SEPTEMBRE « JOURNÉE DE PORT DU T-SHIRT *Discriminer, c'est voler* »**

Mardi le 2 septembre, je porte mon T-shirt « *Discriminer, c'est voler* » parce que ...

- J'en ai assez d'être discriminé en tant que personne occupant un emploi féminin
- J'en ai assez d'être la cible de l'Université en tant qu'employé occupant un emploi « cercle rouge »
- J'en ai assez du mépris et de la non-reconnaissance de l'Université envers son personnel de soutien

***L'Université s'imagine peut-être que notre retour au travail  
signifie qu'elle n'entendra plus parler de nous.  
À NOUS DE LUI DÉMONTRER LE CONTRAIRE.***

## **PLAN D'ACTION POUR SEPTEMBRE**

### **MARDI 2 SEPTEMBRE – PORT DU T-SHIRT**

Il est peut-être un peu usé mais toujours efficace pour interpeller notre employeur et sensibiliser les nouveaux étudiants.

### **VENDREDI 19 SEPTEMBRE – COLLATION DES GRADES**

Présence massive sur l'heure du dîner. Pas question de manquer celle-là Mme Painchaud ...

### **AFFICHES ET MACARONS**

Distribution sous peu.

**Tout comme durant la grève, nous vous rappelons qu'il est important de participer massivement aux actions.**

***discriminer,  
c'est voler***