

UN EMPLOYEUR EXEMPLAIRE !

Réponse au point 6 de l'Université de Montréal sur l'arrêt de travail, daté du 25 avril et intitulé « un employeur exemplaire »

L'Université de Montréal, sur son site web, répond à nos dernières publications en s'identifiant comme un employeur exemplaire. Mais, au fait, qui réussit-elle à convaincre?

Par le présent communiqué, nous tenons à réaffirmer que nous maintenons notre dénonciation de l'Université de Montréal comme employeur qui pratique une politique discriminatoire et méprisante envers son personnel de soutien, composé en grande majorité de femmes. Les travaux en équité salariale à la table de médiation avec la Commission des droits de la personne ont établi clairement qu'il existe de la discrimination salariale dans notre système de rémunération, les femmes étant payées, en moyenne, 90¢ l'heure de moins que les hommes pour un travail équivalent. Il est odieux qu'en toute connaissance de cause, l'Université de Montréal maintienne cette discrimination et que le personnel ait à exercer son droit de grève pour obtenir justice à cet égard.

Pour se qualifier d'exemplaire, l'Université de Montréal argumente que le taux de roulement au sein du personnel de soutien de l'UdeM est nettement inférieur à ce qui existe sur le marché du travail. C'est une base de comparaison qui manque totalement de rigueur. Comment peut-elle se comparer avec l'ensemble du marché du travail, ce qui inclut des entreprises de toutes sortes et non syndiquées, pour se qualifier d'exemplaire? C'est comparer des choses qui ne se comparent pas. Son supposé bon « score » est certainement en tout point comparable à des institutions similaires, tant dans la fonction publique que dans les autres maisons d'enseignement. Rien en somme pour équilibrer sa moyenne au bâton des bons employeurs!

La rémunération soi-disant concurrentielle du personnel de soutien de l'UdeM avec les autres universités, la fonction publique et le secteur privé, n'a rien à voir avec la question au cœur de notre conflit qui est la discrimination salariale qui existe entre nos emplois au sein même de l'Université de Montréal. Il faut également savoir que nos demandes salariales dans le cadre du renouvellement de notre convention collective sont minimales et nettement en-deça de ce qui a été accordé à d'autres groupes de l'Université. De plus, au chapitre des comparaisons, l'Université de Montréal pourrait tout aussi bien remporter la palme concernant le nombre et la rémunération avantageuse de ses gestionnaires.

Pour le plaisir de la chose, nous avons totalisé les primes versées de 1999 à 2002 aux membres de la direction de l'Université.

Année	Primes individuelles	Nb total de personnes	Primes de direction	Nb total de personnes	Total des primes	Nb total de personnes
1999	646 362 \$	93	911 392 \$	139	1 557 754 \$	232
2000	865 845 \$	104	999 976 \$	138	1 865 821 \$	242
2001	717 244 \$	79	1 405 643	103	2 122 887 \$	182
2002	923 809 \$	93	1 491 309 \$	122	2 415 118 \$	215

Fonctions visées par ces primes : postes de direction de toutes sortes, excluant le recteur et les vice-recteurs.
Source : données fournies par la Direction des ressources humaines

Pour terminer, l'Université de Montréal se vante d'offrir des avantages enviables à son personnel de soutien. Si certains avantages sont enviables, il faut se rappeler qu'ils ont été acquis par des luttes dans le secteur public auxquelles nous nous sommes associées et par des batailles que nous avons nous-mêmes livrées et non par la bonne grâce de l'Université de Montréal. En 1982, il a fallu 26 jours de grève pour préserver la sécurité d'emploi à l'Université. De plus, il faut rappeler que certains des avantages listés par l'Université sont accessibles selon le bon vouloir des gestionnaires : c'est le cas de la possibilité de travailler quatre (4) jours semaines et des programmes de formation. Au chapitre de la formation, on nous parle d'ailleurs d'un cheminement de carrière pour le personnel de soutien; c'est un bien beau concept qui est toujours demeuré abstrait et vide de sens pour le personnel de soutien en l'absence de mesures concrètes telles que la reconnaissance de nos expériences de travail. Il faut également garder en perspective que si certaines conditions sont bonnes, celles de nos supérieurs immédiats, du corps professoral et de la direction sont nettement supérieures aux nôtres. C'est le cas, entre autres, des journées de maladie : si nous avons cinq (5) journées de maladie payées à 100%, les cadres et professionnels bénéficient de six (6) mois à 100%.

À vouloir à tout prix faire la preuve qu'elle agit comme un employeur exemplaire, elle tente de nous faire oublier son manque de volonté à en venir à un règlement négocié. Après plus de deux mois de grève avec en vis-à-vis des négociateurs patronaux sans mandats, on ne peut que constater le profond mépris de la haute direction de l'Université envers le processus de négociation en tant qu'outil de résolution du conflit. Cette attitude est un exemple de son mépris et de son arrogance à l'égard de notre contribution comme employés et employées de soutien au sein de l'Institution.