

MOIS DE L'HISTOIRE DES NOIRS

Soyez des nôtres le 19 février 2021



1244

MOIS DE L'HISTOIRE DES NOIRS

**Documentaire
"Briser le code"
de Fabrice Vil**

Invitée spéciale : Christine Paré
Conseillère principale à l'adaptation
institutionnelle aux Diversités.
Secrétariat général
Équité, diversité, inclusion et relations avec
les Premiers Peuples

**Vendredi 19
février 2021**

Midi à 13 h
Sur Zoom

Des prix de présence seront
tirés!

Le lien Zoom a
été envoyé par
courriel!



DOCTEUR! UN MIRACLE....POUR 50 \$

Par Anne-Marie Desbiens

Agente au mouvement du personnel et à la mobilisation



Je suis une femme, je suis une mère. Je suis une conjointe, une amie, une collègue et même une belle-mère. Je suis technicienne en santé animale et maintenant une élue syndicale. Dans ma profession, et vous demanderez à n'importe qui travaillant en clinique vétérinaire, ils nous arrivent d'avoir ce fameux appel. L'animal ne va pas du tout; il est faible, ne mange plus, ne boit plus, vomissements, diarrhée, etc. La personne ne veut pas de tests, pas de prise de sang, l'examen est déjà trop cher. «Vous ne pouvez pas juste lui donner quelque chose, genre une petite piqûre, des antibiotiques? » Ah, la fameuse piqûre qui guérit tout. En fait, ce que cette personne demande sans le dire c'est : « Docteur, je vous prendrais un miracle pour 50\$, max ».

Votre Syndicat travaille fort à plusieurs choses, plusieurs dossiers. La mobilisation est difficile, et pas qu'en période de pandémie. Lors des tournées de campus, des activités sur l'heure du dîner, il n'est pas rare que peu de gens se présentent, participent. En arrondissant, nous sommes un peu moins de 2000 membres, nous devrions avoir environ un(e) délégué(e) pour 10 membres, soit entre 150 et 200 délégué(e)s. Nous en avons moins de 30 et certains secteurs n'en ont pas. Les délégué(e)s jouent un rôle primordial dans la proximité avec les membres. Vos élu(e)s à temps plein doivent donc pallier au manque de plus d'une centaine de délégué(e)s, en plus de nos fonctions pour lesquelles nous sommes là. Nous voulons vos commentaires, vos questionnements. Loin de moi l'idée de faire taire les gens, c'est salubre les remises en question, c'est ce qui fait avancer les choses. Mais quand j'entends ou lis des propos disant qu'on ne fait rien, qu'on soit ceci ou cela, bref des propos plutôt blessants, ça fait mal.

Ça me fait mal parce que le Syndicat, ce n'est pas une entité impersonnelle sur laquelle on peut taper sans remords, c'est nous tous, c'est vous tous. Je suis d'abord une personne, relisez plus haut. Chacun a ses raisons pour ne pas s'impliquer davantage, et c'est OK. Des raisons pour ne pas prendre sur moi cette charge mentale additionnelle, j'en ai moi aussi plusieurs. Mais certains auront le courage de le faire, et j'aimerais simplement que vous gardiez cela en tête. Que vous preniez le temps de voir vous, ce que vous faites, dans la mesure de vos capacités, dans le respect de vos raisons. Parce que quand je vois des assemblées générales avec moins de 10% des membres ou plus de 100 chaises vides pour les délégué(e)s et qu'on me dit que le Syndicat ne fait rien, j'ai un sentiment de déjà vu parce que ce que j'entends c'est : « Docteur... un miracle pour 50\$... »





24 FÉVRIER 2021

ASSEMBLÉE
GÉNÉRALE
DU
SEUM-1244

Entre midi et 13 h 00

*Une convocation vous sera bientôt envoyée

NOTRE EMPLOYEUR



Par Guillaume Bureau

Directeur représentant le groupe bureau

Notre employeur s'est vanté ces dernières années d'être dans le top 100 des meilleurs employeurs du Canada selon le classement annuel Forbes. Que l'on trouve annuellement sur leur site :

<https://www.forbes.com/canada-best-employers/#25cdfa5a241f>

Cette année 2021 ne fait pas exception. Il figure toujours dans le classement, mais son statut n'est plus aussi élevé qu'en 2020. En analysant la nouvelle liste, notre fier employeur se situe en fin de peloton face à ses principaux rivaux !

Cette chute coïncide avec des séries de décisions qu'il a adoptées ou proposées à la communauté universitaire et qui vont à l'encontre de ce qu'une Université se doit de mettre en œuvre dans la grande communauté de la cité.

Tout d'abord pour repérer votre employeur, il faut commencer par la fin de la liste notre employeur, nous le retrouvons au 87e rang. Il faut remonter d'une vingtaine d'échelons avant d'apercevoir l'Université Concordia en bonne 68e place. L'Université McGill, souvent dépeinte comme le pendant anglophone de l'Université de Montréal, se retrouve en 55e position plus de 30 rangs au-dessus de notre présent employeur. L'Université de Sherbrooke est 21e, alors que l'Université Laval, celle-là même représentée par les Rouge et Or, peut se féliciter d'être dans le Top 10 des meilleurs employeurs au Canada avec sa 9e position au palmarès !

Il est encore étonnant de voir que notre employeur se situe dans la liste des 100 meilleurs employeurs au Canada lorsqu'on révisé ses multiples prises de position ces dernières années face à ses employées et à ses représentants. Faire le bilan de ses 5 dernières années révèle l'acharnement à l'application insidieuse d'une gestion entrepreneuriale imposée à la communauté universitaire par la Haute Direction. En voici quelques exemples.

En 2015, lors de l'augmentation salariale, l'employeur a refusé de verser le montant équivalent à la politique salariale gouvernementale. Il a interprété celle-ci comme un montant forfaitaire et non pas comme un pourcentage d'augmentation salariale (voir le Syndiscope d'automne 2016). Il a fait le choix de réduire notre pouvoir d'achat et d'envoyer le message haut et fort que vous êtes déjà assez rémunérés pour le travail que vous faites pour aider au rayonnement de son prestige.

La même année, la direction n'entend pas à rire avec les critiques et les caricatures utilisées comme moyen de pression par le syndicat des étudiants salariés de l'UdeM. La Direction va jusqu'à réclamer une injonction à la Cour supérieure afin que cessent ces agissements, ainsi que 3 000 dollars à titre de dommages-intérêts. En 2017, l'équipe du recteur décide de réformer la Charte et tente de concentrer les pouvoirs entre les mains d'une partie unique. Il veut faire adopter l'idée de la nécessité de gérer l'Université, comme on gère une entreprise. Il veut que les recteurs/rectrices en deviennent des présidents/présidentes directrices/directrices générales.

Face à la grogne des employé.es membres du local 1186 (employé.es des la Direction des Immeubles) qui arborent des gilets rouges comme moyen de pression, la direction frappe à coup de mesures disciplinaires pour dissiper toute critique à son égard. Toujours en 2017, il évoque son droit de révoquer le lien d'emploi, pourtant négocié et entériné par la convention collective de 2017/2018, aux employé.es reconnu.es en invalidité longue durée quitte à les laisser dans une situation précaire et leur offrir un avenir des plus incertain. De l'autre côté, il verse pour plus d'un million de dollars en primes à ses cadres. En 2018 c'est le début des négociations. Celles-ci

Suite

s'appuient sur des négociations basées sur les intérêts.

Plusieurs sujets sont renvoyés vers la négociation traditionnelle.

2020 ! Crise sanitaire mondiale. L'Université ferme ses portes pendant le mois de mars. On maintient les travailleurs subalternes en place, alors qu'on ne sait pas comment le virus évolue.

La Direction laisse carte blanche aux patrons du plancher pour gérer la présence des employé.es. Il fait la sourde oreille aux questionnements des groupes syndicaux sur l'application du plan de gestion de la crise. La cellule de crise reste une inconnue à toutes ces instances.

2021, nous y voilà. Depuis la mise en place du télétravail, le syndicat assiste à plusieurs renvois. L'employeur ne chôme pas et ne semble pas faire preuve d'indulgence envers ses employé.es.

Face à la pression du Syndicat, il va concéder quelques congés dits de reconnaissance. Mais aucune prime pour les employés en présentiel ou pour le surplus de travail généré par la rapidité d'adaptation au télétravail en pleine situation de crise mondiale. En évaluant toutes ces frasques, il reste quand même étonnant que l'employeur figure dans le top 100. Mais la réalité le rattrape peu à peu. L'employeur reconnaît aujourd'hui son problème de rétention et de recrutement d'employées. Ce qui nous amène au constat suivant. Il aura beau afficher au bas de ses communiqués le logo de la sélection du Top 100, nous pourrons toujours rire des habits de l'empereur en sachant que l'habit ne fait pas le moine !



REJOIGNEZ L'ÉQUIPE SYNDICALE!

**DEVENEZ
MEMBRE DE
COMITÉ ET/OU
PERSONNE
DÉLÉGUÉE**

Découvrez les mandats disponibles dans le Synditroupe (le bottin syndical!)

<https://www.seum-1244.com/nous-joindre/>



Aérosols et gouttelettes: ce qu'il faut savoir

On nous a demandé de vous parler de ce sujet, puisque plusieurs personnes membres du SEUM-1244 sont inquiètes de la prolifération du virus du COVID-19 de cette façon.

Voici un article intéressant sur le sujet :

<http://www.scientifique-en-chef.gouv.qc.ca/impacts/ddr-aerosols-et-gouttelettes-ce-que-quil-faut-savoir/?fbclid=IwAR2nRtbu7A-lhrW3Fpm7Cdj2O3QzQMdjSY0q6tC3X7CvTWpLyutOuqBkk6k>

(Faites un copier-coller dans votre fureteur)

