

Valoriser les employés... au quotidien

Claude Gauvreau

Rattachement de la TELUQ, création de postes de qualité, politiques de reconnaissance des personnels et de mobilité institutionnelle, plan de relève dans différents groupes d'emploi : voilà autant de projets mis de l'avant dans le Plan d'action 2002-2003 de l'équipe de direction de l'UQAM qui risquent d'avoir des impacts importants sur les conditions de travail des employés de l'Université. Pour savoir ce qu'en pensent les principaux intéressés, nous avons rencontré leur représentante, Mme Liette Garceau, présidente du SEUQAM.

Changement à l'horizon

Selon Liette Garceau, la direction de l'UQAM a manifesté une volonté de changement lors de la signature de la dernière convention collective des employés. Volonté que l'on retrouve dans le plan d'action présenté par le recteur à la dernière assemblée de la Commission des études, ce qui est fort positif, admet-elle. Mais ce plan soulève, à ses yeux, plusieurs questions dont certaines lui paraissent préoccupantes. «Prenons l'exemple du projet de rattachement de la TELUQ à l'UQAM. Ce que nous savons dans ce dossier, nous l'avons appris de nos collègues syndiqués de la TELUQ chez qui l'information semble circuler plus facilement qu'ici. Nous n'avons pas encore eu de rencontre avec la direction de l'Université et celle-ci ne nous a pas informé de ses intentions et des conséquences possibles du projet sur nos conditions de travail et notre certification d'accréditation.»

Mme Garceau aimerait connaître la mécanique prévue — juridique notamment — concernant le proces-

sus de rattachement. «Va-t-il y avoir deux syndicats autonomes? Y aura-t-il création de nouveaux effectifs? Allons-nous nous retrouver avec deux registrariats et deux services de paie? À court terme, nous sommes dans l'incertitude et les employés aimeraient être rassurés. Nous demandons d'être associés à la démarche de l'Université afin d'éviter les impacts négatifs. Bref, il faut se parler et se concerter.»

Emploi et mobilité

La présidente du SEUQAM se réjouit de la volonté de la direction de contrer la précarité de l'emploi et d'élaborer une politique de mobilité du personnel. «Le fait de créer 100 nouveaux postes sur trois ans (60 en 2002, 20 en 2003 et 20 autres en 2004) va permettre de combler en partie les 142 qui avaient été abolis

employés. «Ceux-ci doivent mieux connaître les exigences rattachées à l'obtention de certains postes. Rien n'empêche de penser à des cours de formation sur mesure qui, dans certains cas, faciliteraient la promotion», rappelle-t-elle. Enfin, face au vieillissement des effectifs, la nécessité d'élaborer des plans de relève dans différents groupes d'emploi devient de plus en plus urgente. «La moyenne d'âge des employés de l'UQAM est de 48 ans et de nombreux départs sont à prévoir pour bientôt. Déjà, au cours des trois dernières années, beaucoup d'employés ont quitté, dont des bâtisseurs de l'Université, amenant avec eux une partie de la mémoire institutionnelle.»

Changer les mentalités

Mme Garceau reconnaît également que le projet d'une politique de re-

«Les gens veulent sentir qu'ils sont des collaborateurs et pas seulement des exécutants.»

durant les années de compressions budgétaires», précise-t-elle. «C'est encourageant, mais il existe encore beaucoup de secteurs où l'on manque de personnel. On devra continuer de réclamer des postes, notamment pour les employés à statut particulier qui sont nombreux à l'UQAM.» Par ailleurs, il faut aussi que les gens puissent bouger et utiliser leur formation et leurs compétences, souligne Mme Garceau. La mobilité du personnel constitue une priorité pour le SEUQAM. L'Université s'est engagée à répertorier les compétences des

connaissances des personnels constitue un pas en avant. Toutefois, ajoute-t-elle, la reconnaissance, ça se vit d'abord sur le terrain et au quotidien. «Les mentalités doivent changer. La reconnaissance institutionnelle de la contribution des employés qui quittent l'UQAM est toute récente. Auparavant, on leur demandait les clés en leur souhaitant bonne chance. Évidemment, il ne s'agit pas de tomber dans le panneau de l'employé MacDonald du mois, mais les gens veulent sentir qu'ils sont des collaborateurs dans le travail et pas seu-



Photo : Andrew Dobrowskyj

Mme Liette Garceau, présidente du syndicat des employés de l'UQAM.

lement des exécutants.» La reconnaissance, explique Mme Garceau, doit s'exprimer dans la façon de gérer les ressources humaines.

«Pourquoi, par exemple, ne pas étudier la possibilité d'aménager des horaires variables, beaucoup plus flexibles? Voilà des avenues qui pourraient aussi favoriser une meilleure conciliation entre les responsabilités familiales et les exigences du travail. C'est un problème social qui nous préoccupe, et nous devons mener le débat dans nos propres rangs. La création de comités de travail sur

ces questions, comprenant des représentants patronaux et syndicaux, devrait permettre d'alimenter les discussions.»

Au cours des prochains mois, le SEUQAM compte faire avancer plusieurs dossiers importants dont la sous-traitance, l'équité salariale, et un régime d'assurances pour les employés à statut particulier ●