

Ton syndicat est là pour toi!

Le SÉTUE est là pour répondre à tes questions, t'informer sur tes droits, faire les démarches auprès des ressources humaines et t'accompagner dans la gestion d'un conflit de travail. N'hésite pas à nous contacter!

209 Ste-Catherine Est
Local V-2390
Montréal (Qc), H2X 1L2
(514) 987-3000 poste 3234
permanence.setue@gmail.com
facebook.com/setue.uqam
setue.org

Pour contacter le
SETUE

Permanence :
Du lundi au jeudi
De 9:00 à 16:45

Ateliers sur le bien-être collectif

Membres du SÉTUE, militants, militantes,

Vous êtes invité·e·s à une série de trois ateliers sur le bien-être collectif. L'objectif de ces activités est de créer des espaces de réflexions pour construire des communautés toujours plus durables, nourrissantes et vibrantes!

Bien-être en milieu militant : une introduction

*Le 15 janvier à 17h15 au Café des arts
(Judith-Jasmin, local J-6170)*

Poussé·e·s par une société où tout défile à 1000km/h, le temps nous file constamment entre les doigts et notre soif de justice sociale se trouve elle aussi face à des impératifs d'efficacité. Une autre manifestation, une autre réunion, et on court à une conférence entre les deux : on se bat pour la transformation sociale jusqu'à l'épuisement et là encore, on est souvent submergé par le sentiment de ne pas en avoir fait « assez ».

Trop souvent, on ne prend pas le temps de se questionner sur nos limites et l'implication émotive qui vient avec le travail militant. On a tendance à se dépasser et à ne pas assez faire attention aux autres. Combien de gens autour de nous font des burn out, tombent en dépression, sont avalé·e·s par les aléas du quotidien et de la vie familiale?

C'est pourquoi nous souhaitons créer un espace pour réfléchir au bien-être collectif et au travail affectif (rôle de confident·e, écoute active, capacités de médiation et de résolution de conflit, etc.) dans nos communautés. Se doter d'outils pour améliorer notre bien-être collectif contribue activement à notre capacité à construire une société remplie de justice sociale.

Notre projet se veut un espace de réflexion pour partager des histoires, des idées, des stratégies et des pratiques qui nous permettront de développer des outils pour mieux prendre en charge le bien-être collectif et le self-care.

La justice transformatrice :

Confronter les violences interpersonnelles sans police ni tribunal

*Le 21 janvier à 17h15 au Café des arts
(Judith-Jasmin, local J-6170)*

En tant que militant·es, nous combattons la violence des oppressions. Pourtant, nous avons tendance à reproduire des comportements violents (psychologiquement, sexuellement et physiquement) au sein de nos réseaux. On peut même parfois considérer qu'il y a autant d'agressions à l'intérieur des mouvements sociaux qu'à l'extérieur.

L'équipe syndicale 2014

Permanence

Janie Beauchamp

Membres du comité exécutif

Respons. à la coordination : Céline Magontier
Respons. aux affaires externes : Thomas Lafontaine
Respons. aux comm. et à la mobilisation : Chacha Enriquez
Respons. aux affaires internes : Alain Savard
Responsable aux délégué·e·s : Laurence Côté-Lebrun
Respons. aux finances : Vacant (Élection le 16 janvier)
Respons. à la convention collective : Vacant (Élection 16 janv.)

Délégué·e·s syndicaux

Communication : Virginie Mickaeliane
Éducation : Guillaume Cyr
Études et pratique des arts : Claude Herdhuin
Études littéraires : Marie-Ève T.-Cléroux, Camille Toffoli et Alexandre Pilon
Fondation UQAM : Dimitri Lespérance
Gestion et Ressources humaines : Vivianne Tardif
Histoire : Jaouad Laaroussi, Carl Robichaud, Mathieu Melançon et Camille Robert
Institut de recherches et d'ét. féministes : Vanessa Gauthier Vela
Philosophie : Ivan Bricka
Sociologie : Gabrielle Renaud, Gaubriel Dumas et Claude Côté
Science politique : Sarah Morneau-Paquette
Sémiologie : Yan St-Onge
Théâtre : Emma Gomez
Travail social : Annabelle Berthiaume

Comité de négociation

Thomas Lafontaine
Claude Herdhuin
Camille Robert
Shanie Morasse
Gabriel Dumas
Chacha Enriquez

Vous souhaitez vous impliquer? Devenez délégué·e syndical·e! Il suffit d'être élu·e en assemblée générale.

Dans cet atelier interactif, nous verrons l'histoire, les théories, les principes et les étapes de la justice transformatrice, une nouvelle manière de confronter les violences en milieu militant.

Petit cours d'auto-défense humoristique

*Le 29 janvier à 17h15 au Café des arts
(Judith-Jasmin, local J-6170)*

«Ce ne sont que des blagues», «C'est de l'ironie» : les excuses bidons et postulats douteux ne manquent pas pour justifier certains privilèges et relations de pouvoir. En réponse à la rhétorique réactionnaire, la confrontation directe est souvent mal reçue, les débats de fond évacués, et chaque personne reste au final campée sur ses positions.

À partir de mises en situation, ce court atelier propose d'identifier et de déconstruire les mécanismes de la rhétorique réactionnaire, en particulier ceux qui se déploient dans les relations intimes et amicales.

L'humour et les jeux d'esprit y seront présentés comme un des outils pour confronter de façon indirecte et transformer en profondeur les postures sexistes, racistes et homophobes.

facebook.com/setue.uqam | setue.net
SÉTUE
UQAM
Syndicat des étudiant·e·s employé·e·s

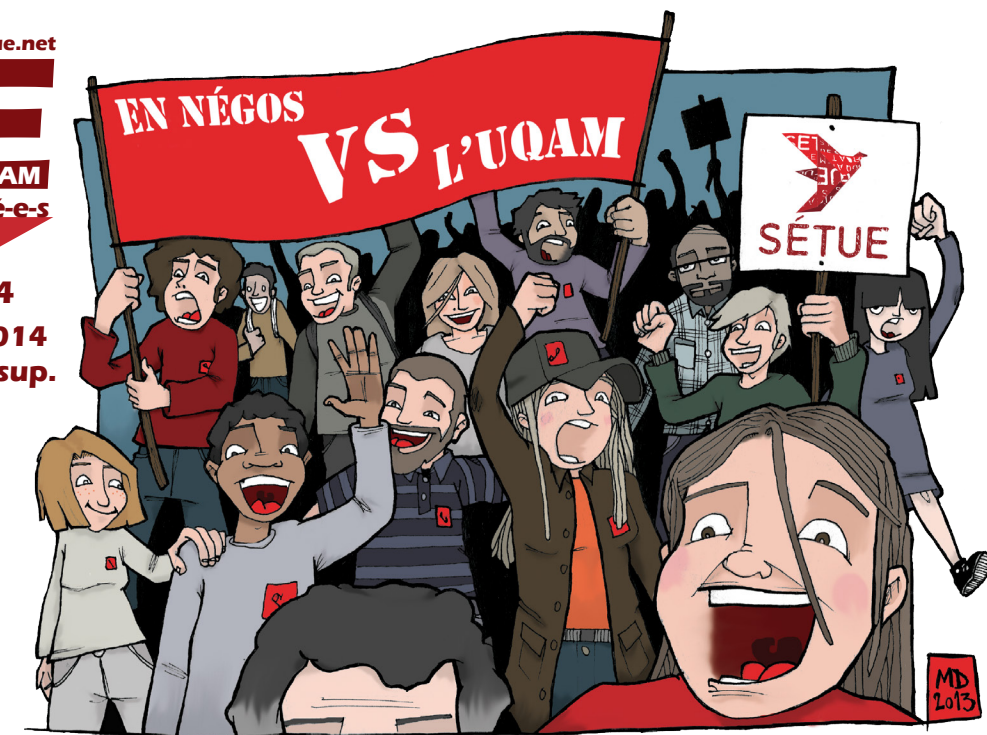
Bulletin d'information - Janvier 2014

- Revendications de la négociation 2014
- Consultation sur l'avenir des cycles sup.
- Ateliers sur le bien-être collectif

Prochaine
Assemblée Syndicale :

Jeudi 16 janvier
12:30 - Local à venir

Surveillez vos courriels
et le site web setue.net



Dangereuse consultation sur l'avenir de l'université

Le Vice-rectorat à la vie académique (VRVA) de l'UQAM a effectué une préconsultation cet automne dans le but de procéder cet hiver à une consultation portant sur l'avenir des programmes de cycles supérieurs. Il s'agit de se questionner sur les « finalités » des programmes puisque, paraît-il, l'université doit absolument s'adapter à l'évolution de la société. Ne fait-on pas l'impasse sur le principe même de l'université qui est d'être à l'avant-garde des changements sociaux et culturels plutôt qu'à la remorque de l'économie?

Le processus de consultation montre des lacunes méthodologiques importantes : le rapport produit par le VRVA, qui sert de point de départ à cette réflexion et cette consultation, présente uniquement des points de vue ancrés dans l'économie du savoir et le néolibéralisme. Le principe du savoir comme bien commun ou celui de l'université comme lieu public d'émancipation et de partage sont pratiquement évacués.

Cette volonté de modifier les cycles supérieurs s'inscrit clairement dans une logique d'arrimage de l'éducation au marché; ainsi, ce n'est pas que l'avenir des cycles supérieurs qui est en jeu, mais bien le fondement même de l'université. En mettant de l'avant de nouvelles finalités utilitaristes de la formation, on risque de se confronter à des remises en question de la « pertinence » de certains programmes, comme si les débouchés directs sur le marché de l'emploi étaient les seuls critères d'existence des programmes d'études.

Si l'administration souhaite augmenter le nombre d'inscriptions au 2e et au 3e cycle, c'est parce que le mode de financement des universités au Québec repose sur un principe qui favorise cette priorisation; en effet, l'UQAM reçoit plus d'argent pour les étudiant·e·s aux cycles supérieurs que pour ceux et celles qui sont au 1er cycle. Or, il faut se demander s'il est pertinent, pour augmenter le financement de l'établissement, de modifier les cycles supérieurs à des seules fins budgétaires.

En effet, l'ouverture des cycles supérieurs au plus grand nombre est souhaitable, l'accessibilité aux études était d'ailleurs au cœur des revendications de la grève étudiante historique de 2012, mais nous ne devrions certainement pas le faire au détriment du rôle premier de ces programmes, à savoir, la formation à la recherche, ni en simplifiant les cursus pour attirer plus de gens à la maîtrise ou au doctorat. Le nivellement par le bas ne peut pas être considéré comme un moyen adéquat d'augmenter le nombre d'inscriptions à l'université. La formation continue ne peut pas remplacer la formation à la recherche que supposent la maîtrise et le doctorat.

Ce changement de finalité s'inscrit dans un processus de marchandisation de l'éducation, où l'université se doit de répondre aux besoins du marché du travail en fournissant des diplômé·e·s. Cette situation permettrait aux entreprises privées d'avoir une main-d'œuvre ultra-qualifiée, et surtout, un accès à de la recherche et du développement à portée commerciale, sans avoir pour autant à déboursé quoi que ce soit. C'est l'économie du savoir : on collectivise les coûts de recherche, mais on privatise les profits.

En tant que syndiqué·e·s, nous devons nous questionner sur ce changement potentiel puisque la transformation des programmes de cycles supérieurs s'inscrit dans une transformation plus générale du rôle des universités. L'UQAM, dès sa création, constituait un lieu de transformation de la société par l'analyse critique de toutes les dimensions de celle-ci ou par la réflexion sur les possibilités d'un monde différent; est-ce que ce serait ce qu'on cherche à annihiler avec cette modification des cycles supérieurs? À titre d'employé·e·s étudiant·e·s, nous sommes clairement concerné·e·s par cette consultation. Il nous faut donc prendre position sur ce que nous voulons pour les cycles supérieurs, ce que nous voulons comme université et même, ce que nous voulons comme société.

Négociations 2014 (suite)

Présentation des revendications prioritaires

On pourrait appeler « précarité » cette condition qui se développe en deçà du salariat ordinaire et qui prend de multiples formes [...]. En un sens, ces personnes sont encore des salariés, elles touchent une rétribution pour leur travail. Toutefois, elles ne sont plus des salariées à part entière parce que leur salaire est en général insuffisant pour assurer leur indépendance économique et sociale, et aussi, parce que leurs contrats sont perpétuellement provisoires. Elles n'ont pas ce statut stable de l'emploi qui pourrait être la base de leur intégration sociale.'

L'emploi étudiant au sein de l'université est précaire, car les travailleurs et les travailleuses étudiant e s ne sont pas des salarié e s à part entière puisqu'une très grande partie ont besoin d'autres revenus que celui provenant de ce travail. D'ailleurs, ce travail est également caractérisé par le fait que les contrats d'embauches au sein de l'université sont provisoires. En raison de cette précarité, il n'est pas surprenant que l'une des solutions envisageables par les étudiant e s pour accéder à l'université et persévérer dans leurs études soit d'occuper un emploi durant celles-ci. De plus, travailler durant les études permet aux étudiant e s de pallier l'insuffisance de l'aide gouvernementale (AFE), du moins pour ceux et celles qui sont admissibles. Cela permet également de diminuer le niveau d'endettement contracté durant le cheminement scolaire ainsi que d'accéder à certains loisirs. Il y a donc 62 % des étudiant e s qui travaillent durant l'année scolaire. Il est important de savoir que parmi tous et toutes ces étudiant-e-s en besoin d'emploi, une minorité d'entre eux et elles auront l'occasion d'occuper un emploi au sein de l'université.

De plus, une étude sur le cas du syndicat des auxiliaires de l'Université de York permet d'éclairer les particularités de notre travail d'auxiliaire : « Dans la mesure où les étudiants travaillaient souvent avec leur directeur de thèse, celui-ci occupait une position qui plaçait l'étudiant dans une situation délicate s'il voulait entreprendre une procédure de plainte en cas d'abus »². Ainsi, étant donné le double statut de l'auxiliaire, cette personne dépend souvent de son directeur ou de sa directrice pour obtenir des contrats. Ce faisant, les problématiques éprouvées dans un emploi peuvent se répercuter dans les études. Par ailleurs, parmi les travailleurs et travailleuses étudiant e s, il y a les étudiant-e-s étrangers et étrangères dont la grande majorité ne possède pas de permis de travail³, ce qui les rend extrêmement dépendant e s du milieu universitaire pour subvenir à leurs besoins. Ces personnes auront sans doute plus de crainte à dénoncer des problématiques vécues dans leur emploi.

Étant donné notre précarité, nous devons nous organiser pour augmenter nos conditions de travail, et diminuer les inconvénients de nos emplois! C'est pourquoi il faut construire un rapport de force pour pouvoir négocier cette année sur un pied d'égalité avec l'administration de l'UQAM. L'automne 2013 fut le moment où les membres du SÉTUE se sont positionnés e s en assemblées sur les revendications de négociations. L'assemblée a cru bon de prioriser certaines d'entre elles :

- Contrats signés et entente de reconnaissance intellectuelle pour les auxiliaires de recherche;

- Amélioration du processus d'embauche et mise en place d'un plancher d'emploi conséquent pour les auxiliaires d'enseignement;

- Rattrapage salarial drastique pour les employé-e-s du premier cycle et instauration de délais de griefs praticables.

Le travail étudiant : un vrai travail

Le fait d'être des travailleurs et des travailleuses précaires au sein du milieu universitaire crée des dynamiques particulières. En effet, il est fréquent de constater que le travail étudiant est considéré comme un « travail d'appoint » permettant aux étudiant e s d'avoir de « l'argent de poche » ou bien « d'arrondir les fins de mois ». Ces réflexions sont bien loin de la réalité des travailleurs et des travailleuses étudiant e s de l'UQAM. Que ce soit en raison de l'insuffisance des prêts et bourses, des responsabilités familiales, des visas de travail ou autres, les membres du SÉTUE aspirent à être reconnu e s comme travailleurs et travailleuses à part entière!

Ce faisant, l'importance du travail étudiant est souvent négligée au sein de l'UQAM. Il faut briser l'image de l'étudiant chercheur et de l'étudiante chercheuse qui effectue du travail bénévolement en raison de « l'expérience enrichissante » de la recherche. **C'est pourquoi les membres du SÉTUE revendiquent que les auxiliaires de recherche signent des contrats de travail.** En effet, à la différence des auxiliaires d'enseignements, les auxiliaires de recherche ne signent aucune entente, aucun contrat de travail avec l'UQAM. Le superviseur ou la superviseuse de la recherche n'envoie aux ressources humaines qu'un formulaire demandant de lui faire un contrat en inscrivant le nombre d'heures pas semaine et la durée du contrat. Par contre, si ce formulaire ne lui est pas transféré, il se peut que l'auxiliaire ne connaisse pas les détails du contrat qui lui a été attribué. Signer un contrat de travail réglerait ce problème et permettrait à l'auxiliaire de discuter des heures à travailler avant de signer son contrat d'embauche.

De plus, les auxiliaires de recherche exigent que soit reconnue la propriété intellectuelle de leur travail. En ce moment, c'est la politique no 36 qui encadre la reconnaissance de la propriété intellectuelle à l'UQAM. Néanmoins, cette politique laisse énormément de liberté aux personnes qui supervisent la recherche qui ne sont tenues que d'informer l'auxiliaire de ses droits et de la diffusion des résultats de son travail. Ainsi, il n'existe aucun dispositif obligatoire qui demande à la direction de la recherche et à l'auxiliaire de s'entendre sur les termes de la reconnaissance de sa participation et de la propriété intellectuelle lorsqu'un contrat de recherche est signé. Puisque le statut d'auxiliaire est précaire sur bon nombre d'aspects, il peut être difficile de revendiquer ce type de droits. En effet, de nombreuses personnes, tant étudiante que superviseure, croient que soit l'auxiliaire est rémunéré e, soit son nom est reconnu comme coauteur e, même si cette alternative est fautive. **Le SÉTUE demande donc la signature d'ententes de reconnaissance intellectuelle pour les auxiliaires de recherche.**

Démocratisation et accessibilité de l'emploi

Les récentes transformations du rôle de l'université obligent une participation accrue de la part des auxiliaires dans les tâches reliées à l'enseignement. S'inscrivant dans une logique néolibérale, le malfinancement universitaire actuel a instauré un instrument de contrôle des coûts pernicieux : la moyenne-cible. La moyenne-

cible correspond au nombre d'étudiant-e-s normalement attribué pour un groupe-classe, qui varie selon le cycle d'études. En raison du désengagement financier de l'État canadien et québécois des études postsecondaires, la moyenne-cible augmente. Or, avec la hausse du nombre d'étudiant e s dans les salles de cours, les enseignant e s devraient, en toute logique, obtenir plus de soutien de la part des auxiliaires d'enseignement pour accomplir des tâches essentielles. Il est évident que plus les groupes sont populeux, plus la qualité de l'enseignement risque d'être menacée. Exigeons donc que l'université respecte vraiment ses engagements et augmente le nombre d'heures allouées pour les auxiliaires d'enseignement.

Toutefois, malgré leur rôle incontournable dans l'éducation universitaire, l'importance des auxiliaires d'enseignements est souvent négligée, en particulier au 1er cycle. Leur travail, essentiel, est de soutenir la population étudiante dans leurs études et le corps professoral dans son travail grâce à du tutorat, des corrections détaillées ainsi qu'une assistance en classe. Ces tâches, qui contribuent directement à la qualité de l'enseignement universitaire, se sont vues réduire drastiquement depuis 2006. Les heures de travail attribuées aux auxiliaires d'enseignement ont chuté, ce que déplore l'ensemble de la communauté universitaire **conséquemment, le SÉTUE demande à l'UQAM de mettre en place un plancher d'heures travaillées par les auxiliaires d'enseignement pour offrir plus d'heures aux auxiliaires** afin d'améliorer la qualité de l'enseignement de l'ensemble de la population étudiante uqamienne, ce qui rendra également plus accessibles les emplois à l'université. Dans le même ordre d'idée, pour permettre aux étudiant e s d'occuper un emploi à l'université, **le SÉTUE revendique une plus grande transparence et une plus grande accessibilité du processus d'embauche des auxiliaires d'enseignement.**

De plus, **le SÉTUE revendiquera un rattrapage salarial du 1er cycle** (taux horaire actuel de 13,84 \$) afin de réduire l'écart avec celui du 2e cycle (taux horaire de 20,64 \$). Lors de la dernière négociation de la convention collective, en 2009, les salaires des cycles supérieurs ont été grandement augmentés, alors que ceux du 1er cycle ont pour ainsi dire, stagné. Comme 25 % des contrats d'auxiliaires sont attribués à des personnes au 1er cycle pour effectuer les mêmes tâches que leurs collègues aux cycles supérieurs, cet écart salarial n'a pas lieu d'être. D'ailleurs, à ce taux horaire, les auxiliaires du 1er cycle gagnent moins que leurs collègues effectuant des tâches non spécialisées (taux horaire de 15,45 \$).

Un syndicalisme de combat

La convention collective des étudiant e s employé e s ne serait qu'une pétition de principe s'il n'existait pas de moyens efficaces pour forcer le patronat à la respecter d'une part; et à chercher activement à la mettre en application d'autre part. C'est ce à quoi sert la procédure de grief. Lorsqu'un grief (une plainte

officielle) est déposé devant le patronat, celui-ci est dans l'obligation de faire enquête et de répondre au syndicat. Si aucune entente n'est trouvée, c'est un arbitre de la Commission des relations de travail qui tranche le cas. Le dépôt d'un grief est ainsi un outil de lutte très efficace, un des piliers du syndicalisme de combat pour Jean-Marc Piotte. Le patronat cherche donc continuellement à limiter cette mesure, par la mise en place d'un délai maximal, suite auquel il n'est plus possible de déposer un grief. Actuellement, ce délai est double : le grief doit être déposé dans un maximum de 45 jours (ce qui compte les jours non ouvrables) après la prise de connaissance de l'évènement dans un maximum de 6 mois après l'évènement. Or, ces délais sont beaucoup trop courts, surtout pour un syndicat comme le nôtre dans lequel les employé e s sont précaires et souvent peu au fait de leurs droits.

Pour les personnes étudiantes employées, il est en effet long et difficile de prendre la décision de déposer un grief. Elles ont certes comme employeur officiel l'UQAM, mais leur superviseur e immédiat est souvent un e professeur e (ou chargé e de cours) dont elles dépendent pour leurs évaluations, leurs bourses, leurs lettres de recommandation, et contre qui elles ne souhaitent pas tout de suite déposer un grief. Ce n'est que si la situation dégénère qu'elles souhaitent alors porter plainte, et c'est malheureusement trop tard. En plus, elles n'ont aucune sécurité d'emploi ni ancienneté : un grief peut donc avoir des impacts négatifs sur leurs futures embauches, sans qu'il soit possible de le prouver. Enfin, les employé e s étudiant e s connaissent mal leurs droits, en raison de l'absence totale d'information à ce sujet de la part de l'UQAM et d'un fort taux de roulement. **C'est pourquoi le SÉTUE revendique une augmentation importante des délais de griefs.** C'est indispensable pour que leurs droits soient partout respectés.

Conclusion

Telles seront donc les six revendications prioritaires du SÉTUE, celles qui nous paraissent les plus urgentes et les plus efficaces. Évidemment, ce ne sont pas les seules revendications que le SÉTUE portera lors de ce round de négociation, mais elles seront priorisées à la table de négociation par le Comité de négociation et feront l'objet d'une forte mobilisation. Les assemblées générales du SÉTUE ont également voté de nombreuses autres revendications visant l'amélioration des conditions de travail, la démocratisation des emplois et la combativité du SÉTUE.

Les négociations de convention collective n'ayant lieu qu'une fois tous les quatre ans, la mobilisation et la participation massives des membres du SÉTUE au processus de négociation sont essentielles : sans la présence des membres aux assemblées générales pour donner des orientations claires au comité de négociation durant la négociation, sans une participation massive aux différents moyens de pression et sans l'implication de militant e s aux tournées du comité de mobilisation pour rencontrer les membres du SÉTUE, on ne pourra pas construire de véritable rapport de force. Nous comptons sur vous!

1. Robert Castel, « La citoyenneté sociale menacée » dans Didier, Draï, Raphaël Deleule et Yves Charles Zarka, Le nouveau prolétariat, Paris, Presses universitaires de France, 2008, p 139.

2. Marc-Antoine Parent, Construction des normes, entre stratégie et communication : un cas de négociation collective, Université d'Ottawa, 2006, p.143, en ligne : <<http://maparent.ca/selectionTheseMSc.pdf>>.

3. Yanick Noiseux, État, syndicalisme et travail atypique au Québec : Une sociologie des absences et des émergences, UQAM, 2008, p.222.

