JOURNAL DE LA RENTRÉE

Du syndicat des étudiant-e-s employé-e-s de l'UQAM (SÉTUE)

LE RESPECT, C'EST NON NÉGOCIABLE!

La politique 16, quand sera-t-elle prête?

Cela fait déjà quelques années que la Politique 16 sur le harcèlement sexuel est en révision et nous sommes presque rendu-e-s à la fin de sa révision!

La dernière année a été riche en développements sur la question des violences à caractère sexuel. Il y a eu les dénonciations à l'université Laval qui ont ouvert les yeux de la ministre de l'éducation, madame Hélène David. Madame David a même tenu une consultation à travers le Québec sur l'enjeu spécifique des violences à caractère sexuel au sein des établissements d'enseignement postsecondaires. Même si les consultations de la ministre ont été faites de manière (trop) rapide, nous avons eu l'occasion de rencontrer des personnes concernées par les enjeux des violences à caractère sexuel et ainsi obtenir de nouvelles contributions à nos réflexions. Il y a eu aussi la publication du rapport ESSIMU qui a tracé un portrait global de la situation des violences à caractère sexuel dans les universités québécoises. À la fin de leur rapport, les chercheuses proposent des pistes de solution pour réduire le nombre de cas de violence à caractère sexuel.

Plusieurs universités canadiennes se sont dotées de politiques spécifiques sur le harcèlement sexuel. Chacune y a inséré des réalités locales : la bispiritualité et les questions autochtones, les luttes LGBTQ, les sous-contractants, la possibilité d'offrir des formations, etc. Toutes leurs spécificités nous ont permis d'avoir une vision plus large des enjeux se rapportant aux violences sexuelles. Ces nouvelles données nous ont poussées à réfléchir en profondeur sur ce que nous voulions inclure dans la Politique 16 et à nous poser des questions telles que :

- Voulons-nous une intervenante des CALACS à l'intérieur ou à l'extérieur du campus comme cela s'est vu à l'université d'Ottawa?
- Voulons-nous mettre en place un système de plaintes anonymes et un protocole pour les traiter sans plaignant-e?
- Comment pouvons-nous mettre en place une politique qui s'attaque aussi au sexisme?
- Comment accompagner les plaignant-e-s sans qu'elles aient à répéter leur récit à plusieurs personnes?
- Comment composer avec le droit du travail dans les questions de harcèlement et sur la confidentialité?

Bref, nous avons eu plusieurs questionnements qui ont ponctué notre travail pour la révision de la politique 16. Ceci étant dit, on ne sait pas quand la consultation sur la politique 16 se fera. Malgré ce qu'on avait envisagé, le Comité de révision de la Politique 16 n'est pas prêt pour une consultation à la fin de la session d'été 2017. Nous espérons toutefois être prêtes pour la session d'automne et avons hâte de recevoir vos commentaires.

Le harcèlement à l'université

L'année dernière, l'Alliance de la Fonction Publique du Canada (AFPC), qui est notre syndicat national, menait une petite enquête au sein des syndicats d'étudiant-e-s employé-e-s dans les universités québécoises. Au grand étonnement de l'AFPC, les membres du milieu universitaire voulaient parler de harcèlement au travail. Pourtant, cela n'a rien d'étonnant puisque selon la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), c'est justement le harcèlement qui arrive en première place des raisons de demandes de congé de maladie chez les employé-e-s universitaires. Et cela est sans compter celles et ceux qui préfèrent quitter leur emploi parce qu'ils et elles n'en peuvent plus de subir du harcèlement au travail.

L'université est un terreau fertile pour le développement du harcèlement, qu'il soit psychologique ou sexuel. Il y a aux cycles supérieurs beaucoup de compétition. Par exemple, pour obtenir des bourses il faut : avoir des recommandations de professeur-e-s, publier, se trouver un emploi d'auxiliaire, écrire notre thèse ou notre mémoire avec un-e professeur-e qui nous note mais qui est parfois aussi notre employeur. Cela nous place dans une situation de vulnérabilité face à un employeur qui pourrait vouloir en profiter. Parfois, de manière subtile, le harcèlement se faufile dans la relation avec le ou la professeur-e et cela peut dégénérer rapidement. C'est pour ça que le SÉTUE a décidé de faire une campagne sur le harcèlement et que l'AFPC a décidé d'en faire autant.

Tout d'abord, il faut démystifier ce qu'est le harcèlement au travail. Les normes du travail ont une définition très stricte et il faut rencontrer les 5 critères suivants :Conduite vexatoire, Le caractère répétitif (ou une seule fois grave),Comportement hostiles et non désirés, Atteinte à la dignité,Créer un milieu de travail néfaste.

Ce n'est pas parce qu'on ne rencontre pas tous les critères que la situation n'est pas problématique. Il vaut mieux essayer de résoudre le problème avant que ça ne s'envenime. Si c'est en situation de travail, l'employeur a le devoir de prévenir ou de faire cesser le harcèlement. S'il ne le fait pas, il y a toujours la possibilité de faire un grief si une situation vous rend mal à l'aise dans votre milieu de travail. N'hésitez pas à contacter le SÉTUE, nous allons tenter de vous aider au mieux de nos capacités ou vous référer à une personne qualifiée.

Bonne nouvelle : à compter de la session d'automne 2017, et ce pour deux ans, l'UQAM et le CALACS[1] Trêve pour elle vont faire partie d'un projet pilote subventionné par le gouvernement provincial. Une intervenante sera disponible sur le campus de l'université pour aider les personnes au prise avec du harcèlement sexuel ainsi que les victimes de violence à caractère sexuel. Prenons le temps de penser à notre bien-être aux études et au travail.

1. Centre d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel.

Pour une reconnaissance du statut des étudiantes et des étudiants ayant des responsabilités familiales

La plupart des étudiantes et des étudiants doivent concilier les études avec un travail rémunéré, que ce soit au sein de l'université ou bien à l'extérieur, ce qui peut occasionner bien des soucis lors de la planification de leurs études et des travaux à remettre. Qu'en est-il des parents étudiants qui doivent en plus concilier la vie de famille et ses imprévus? Malheureusement, l'UQAM ne prend pas en compte le statut familial de ses étudiant-e-s. Alors que les prêts et bourses du gouvernement permettent le statut de temps plein aux parents étudiant-e-s à temps partiel, l'UQAM refuse d'en faire autant. Ce choix a des conséquences qui peuvent s'avérer catastrophiques pour les parents étudiants. En effet, des contraintes d'horaire supplémentaires font en sorte que les étudiantes et les étudiants qui ont de jeunes enfants à charge, ou encore qui sont en situation d'aidante ou d'aidant naturel-le, ne peuvent tout simplement pas respecter les horaires chargés que demandent des études à temps plein combiné avec un travail rémunéré. Il en résulte une possible incapacité à obtenir des notes satisfaisantes à un bon parcours universitaire et peut, à long terme, nuire à la vie professionnelle de ces étudiantes et de ces étudiants.

La situation financière peut aussi être affectée puisque certaines bourses offertes par l'université requièrent un revenu minimal d'appariement ce qui n'est pas toujours possible pour une personne qui doit s'occuper de jeunes enfants. De plus, comme mentionné ci-haut, le manque de temps peut jouer sur la qualité des travaux remis et par conséquent sur les notes reçues. Les bourses d'excellence sont donc souvent hors de portée pour ces étudiantes et ces étudiants ayant des responsabilités familiales. Cette situation est paradoxale puisque ce sont elles et eux qui auraient souvent le plus besoin de ces bourses leur permettant d'alléger leur horaire déjà surchargé.

Outre la situation financière précaire des étudiants et des étudiantes salarié-e-s, il ne faut pas oublier qu'avoir des enfants apporte son lot d'imprévus et que malgré une gestion rigoureuse des horaires de chacun, il arrive souvent qu'une étudiante ou un étudiant ayant des responsabilités familiales se sente dépassé-e par les événements. Dans le contexte universitaire, des imprévus, tel qu'un enfant malade, peuvent faire en sorte que le parent responsable manque des cours ou carrément un examen. La possibilité de reprendre un examen est laissé à la discrétion du ou de la professeur-e. Il ne faut pas oublier les travaux d'équipe qui, bien souvent, peuvent faire en sorte qu'une étudiante ou un étudiant soit laissé de côté à cause de conflits d'horaire avec les autres membres de l'équipe. Dans ces situations, il faudrait que le statut familial soit reconnu afin que certaines mesures soient mises en place pour accommoder les étudiantes et les étudiants.

Il ne faut pas oublier que la charge mentale requise par l'éducatâches entourant les études et le travail fait en sorte que, bien souvent, les étudiantes et les étudiants salarié-e-s ayant des responsabilités familiales sont plus à risque de se retrouver dans un état de détresse psychologique. Non seulement l'UQAM devrait-elle changer le statut des étudiantes et des étudiants ayant des responsabilités familiales pour leur permettre de s'inscrire à temps partiel, mais elle devrait également s'assurer que leur statut soit pris en compte par le corps professoral afin d'offrir une chance égale de réussite à tous et à toutes.

> « Alors que les prêts et bourses du gouvernement permettent le statut de temps plein aux parents étudiant-e-s à temps partiel, l'UQAM refuse d'en faire autant »

Pour terminer, on ne peut passer sous silence le fait que ce sont bien souvent les femmes qui doivent s'absenter du travail ou de l'université pour s'occuper d'un enfant malade, en plus d'être encore les grandes responsables de tout ce qui concerne le travail ménager. La reconnaissance du statut de parent est donc aussi une manière d'aplanir les inégalités de genre au sein de l'université. Il est dommage qu'encore en 2017, nous devions faire des pressions pour que les facteurs d'exclusion concernant principalement les femmes soient pris en compte à l'UQAM. Ce n'est toutefois pas une surprise considérant la lenteur de l'institution à agir dans les cas de harcèlement (voir le texte sur le sujet).

Nous tenons à souligner les efforts du CSPE (Centre de soutien aux parents étudiants) qui a permis l'ouverture du CPE Tortue têtu. Ce CPE est adapté à la réalité des étudiant-e-s, ce qui inclut des plages horaires de soir et de fin de semaine. C'est un pas dans la bonne direction maisnous devons continuer à lutter afin que les études soient accessibles à toutes et à tous.

Le travail étudiant : appauvrissement et exploitation

Travailler pour étudier / La nécessité d'occuper un emploi salarié est une réalité qui concerne la plupart des étudiant-e-s de niveau postsecondaire. En 2014, 57% des étudiant-e-s de 20 à 24 ans occupaient un emploi pendant leurs mois d'étude. De plus, ce sont 61% des femmes de ce groupe d'âge qui occupent un emploi durant l'année scolaire alors que chez les hommes c'est plutôt 50%[1].

La combinaison de l'emploi et de l'importante charge de travail scolaire, qui s'intensifie lors de la mi-session, de la fin de session ainsi que des périodes de stages, a des conséquences directes sur les conditions de vie et le bien-être des étudiant-e-s. Elle est une source de stress et de fatigue accumulée, et réduit le temps disponible pour la vie sociale et familiale. Dans ces conditions, il est difficile de trouver du temps pour militer ou maintenir un bon dossier académique.

De plus, malgré que près des 2/3 des étudiant-e-s occupent un emploi durant leurs études, 65% des étudiant-e-s au premier cycle à temps plein s'endetteront en moyenne de 14 000$, et un-e étudiant-e sur quatre s'endettera de plus de 20 000$[2]. La précarité étudiante oblige à emprunter, et les lacunes de l'Aide financière aux études font en sorte qu'il est souvent nécessaire d'avoir recours au crédit privé. L'endettement sera d'autant plus élevé pour les étudiant-e-s provenant de familles ayant un faible revenu, et peut en dissuader plusieurs de poursuivre leurs études.

Travailler à l'UQAM / Pour quelques-unes et quelques-uns d'entre nous, il est possible de se trouver un emploi à l'UQAM. Toutefois, ces emplois sont octroyés par contrat et ne sont pas permanents. Bien souvent, l'obtention d'un contrat doit être considérée comme un revenu d'appoint, et non un revenu stable, puisque le nombre d'heures varie grandement d'un contrat à l'autre. Aussi, chaque nouvelle session est une période d'incertitude : l'obtention d'un nouveau contrat n'étant jamais assurée. Dans ce contexte, il est difficile de faire une planification de ses revenus pour l'année. De plus, puisque les superviseur-e-s se trouvent souvent à être nos professeur-e-s, ces rapports hiérarchiques viennent influencer les conditions de travail : la personne étudiante employée vivra une grande pression à travailler rapidement, voire à travailler bénévolement, en ne réclamant pas toutes les heures qu'elle a réellement effectuées de crainte de ne pas bien paraître aux yeux de ses professeur-e-s. Pourtant, comme dans n'importe quel autre emploi, chaque heure travaillée devrait être payée!

« Étudier, c'est travailler! » : revendication pour un salariat étudiant / Depuis quelques mois, la revendication pour un salariat étudiant est portée de l'avant par les différents Comités unitaires sur le travail étudiant (CUTE) présents sur plusieurs campus. La campagne actuelle vise à mettre fin à la précarisation des étudiant-e-s en demandant la rémunération des stages à tous les niveaux d'enseignement.

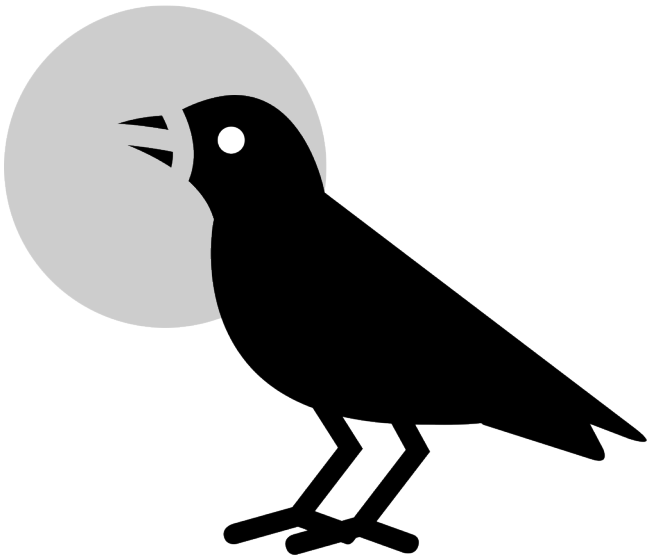
Effectivement, plusieurs programmes de formation comportent des stages obligatoires qui précarisent les étudiant-e-s. Les nombreuses heures effectuées lors des stages non rémunérés constituent du travail bénévole, pourtant essentiel au fonctionnement de la société et qui, dans bien des secteurs, remplace carrément certains postes coupés par les budgets d'austérité des dernières années. Puisque les stages ne sont pas rémunérés, les étudiant-e-s doivent souvent se trouver un autre emploi salarié afin d'être en mesure de joindre les deux bouts.

Alors que les stages dans les domaines dans lesquels les femmes sont majoritaires ne sont pas rémunérés, comme par exemple en enseignement, en soins infirmiers ou en travail social, les domaines où s'inscrivent une majorité d'hommes, comme le génie ou l'informatique, bénéficient pourtant de stages rémunérés. Le gouvernement du Québec offre même plusieurs crédits d'impôts aux entreprises privées qui engagent des stagiaires dans ces domaines. Cette inégalité s'explique par la division qui existe dans notre société entre le travail productif et le travail reproductif tel que les soins à autrui et l'éducation des enfants, ce dernier étant invisibilisé et considéré comme étant de valeur moindre[3].

Ainsi, pour lutter contre l'appauvrissement, l'exploitation et les inégalités hommes-femmes en contexte étudiant, la rémunération de tous les stages est incontournable. Elle est un premier pas vers une revendication plus large pour un salariat étudiant qui garantirait véritablement l'accessibilité aux études de toutes et tous.

---

1. Gauthier, Marc-André (2015). « Taux d'emploi des étudiants du Québec : encore parmi les plus élevés au Canada ». *Institut de la statistique du Québec : Coup d'œil sociodémographique*, no 42, p.2.-3.
2. Savoie, Louis-Philippe (2011). « Les étudiants dans le rouge : l'impact de l'endettement étudiant ». *Vie économique*, vol. 4, no 1, p.1.
3. Poirier, Amélie et Tremblay-Fournier, Camille (2017), « Grève des stagiaires, grève des femmes », *Dissident.es*, en ligne : https://dissident.es/greve-des-stagiaires-greve-des-femmes/.



Combattre la précarité : augmentation du salaire minimum à 15$

Depuis quelques temps, l'augmentation du salaire minimum est devenue l'un des enjeux cruciaux de la lutte à la précarité et de la réduction des inégalités aux États-Unis et au Canada. Si le mouvement a été lancé d'abord dans les chaînes de restauration rapide, c'est vite devenu une question de répartition de la richesse et une volonté de rompre avec l'absurdité du travail à temps plein qui ne permet même pas de dépasser le seuil de pauvreté. Plusieurs campagnes de mobilisation au Québec inscrivent cette augmentation du salaire minimum dans une série de mesures pour favoriser l'amélioration des conditions minimales de travail. Grâce à une proposition du SÉTUE, l'AFPC-Québec (notre centrale syndicale) a adopté le mandat de revendiquer l'amélioration des conditions minimales de travail: l'augmentation du salaire minimum à 15$/heure, des vacances annuelles payées de 5 semaines, l'octroi de 10 journées de maladie par an et la possibilité de connaître son horaire de travail au moins 5 jours à l'avance. Bien que les taux de salaire des emplois syndiqués avec le SÉTUE sont maintenant tous au-delà du 15$, la question concerne directement les membres; en effet, de nombreuses personnes ont aussi un emploi en dehors du campus, souvent à bas salaire, comme la majorité des personnes aux études. Ainsi, la lutte à la précarité des membres du SÉTUE repose à la fois sur l'amélioration des conditions de travail associées aux contrats de l'UQAM, mais aussi par l'amélioration générale des conditions de travail pour toutes et tous. C'est aussi une revendication de solidarité envers les employé-e-s étudiant-e-s de certaines universités qui n'ont pas encore atteint le taux horaire de 15$. L'augmentation du salaire minimum permettrait donc de réduire la précarité étudiante et de réduire la précarité de tous ceux et de toutes celles qui travaillent à bas salaire.

Les discours alarmistes / Dans l'histoire du syndicalisme, les luttes pour l'amélioration des conditions de travail et de vie ont fait réagir le patronat qui se montre toujours fermé et insensible. En effet, toute revendication syndicale amène le patronat à crier à la catastrophe: l'abolition du travail des enfants, la réduction de la durée du temps de travail à 8h par jour, la création du weekend, la création des vacances annuelles payées, et plus récemment, l'atteinte de l'équité salariale entre les femmes et les hommes, etc. C'est toujours la même rengaine: les entreprises vont faire faillite ou quitter pour s'établir dans un pays où la main-d'œuvre est bon marché et docile. Ce n'est donc pas une surprise si la majorité des patrons et leurs lobbies s'opposent à l'augmentation du salaire minimum à 15$. Or, n'est-ce pas normal que les travailleurs et travailleuses au salaire minimum puissent gagner un salaire permettant un niveau de vie décent? L'idée derrière la hausse du salaire minimum, c'est justement qu'il devrait être normal pour quiconque travaille à temps plein de bénéficier d'un revenu décent au lieu de simplement survivre en étant sous le seuil de pauvreté comme c'est malheureusement le cas actuellement.

> « L'IDÉE DERRIÈRE LA HAUSSE DU SALAIRE MINIMUM, C'EST JUSTEMENT QU'IL DEVRAIT ÊTRE NORMAL POUR QUICONQUE TRAVAILLE À TEMPS PLEIN DE BÉNÉFICIER D'UN REVENU DÉCENT AU LIEU DE SIMPLEMENT SURVIVRE EN ÉTANT SOUS LE SEUIL DE PAUVRETÉ COMME C'EST MALHEUREUSEMENT LE CAS ACTUELLEMENT. »

**La hausse du salaire minimum à 15$: c'est réaliste /** Depuis quelques temps, de nombreuses juridictions aux États-Unis et au Canada ont fait le choix de hausser le salaire minimum à 15$: aux États-Unis, on pense évidemment à l'État de la Californie, à l'État de New York et à plusieurs villes comme Seattle, San Francisco, Los Angeles et Washington, mais aussi aux provinces de l'Alberta et de l'Ontario au Canada. Si certains projets de hausse s'étalent sur quelques années, d'autres s'effectuent quand même assez rapidement. Par exemple, l'Ontario passera à 14$ en 2018 et à 15$ en 2019. Compte tenu que le salaire minimum est présentement de 11,25$ au Québec et qu'il est de 11,40$ en Ontario, il est dur de nous faire croire que ce serait un cauchemar que d'effectuer cette hausse au Québec. Il devient de plus en plus évident que la hausse du salaire minimum à 15$ ne provoquerait pas une catastrophe, alors exigeons que le Québec aille de l'avant avec cette mesure qui permettrait à des centaines de milliers de personnes d'avoir un revenu décent pour leur travail.

L'extrême droite en 2017

La peur de l'autre comme programme / Pour l'extrême droite, le groupe ethno-culturel dominant est victime de la présence d'un autre groupe qui, présenté comme envahisseur, mènerait au remplacement du groupe originel ou à l'imposition de sa culture ou de sa religion alors que la population et les gouvernements restent aveugles ou complaisant-e-s face à la menace. Cette conception du monde mène l'extrême droite à se considérer comme le dernier rempart d'une civilisation sur le point de disparaître, entraînant un sentiment d'urgence. Ce sentiment va mener l'extrême droite à s'attaquer symboliquement ou physiquement au groupe considéré comme ennemi, mais aussi aux éléments dans son propre groupe ethnico-culturel accusé soit de connivence avec l'ennemi, soit de participer à la supposée décadence nationale.

Discours de haine normalisé / Suite à la deuxième guerre mondiale, la plupart des thèmes associés à ce courant ont été largement expulsés du discours public normal, associés qu'ils étaient avec les ennemis vaincus. On va toutefois voir s'opérer une normalisation du discours d'extrême droite alors que, suite à la fin de la guerre froide, les États occidentaux vont entreprendre des guerres dans le monde musulman qui dégénéreront en une campagne sans fin «contre le terrorisme». L'arabo-musulman va remplacer le communiste dans la machine de propagande occidentale.

Les fruits de la mondialisation et de l'austérité / On peut observer que le discours de l'extrême droite résonne particulièrement chez les populations défavorisées et moins éduquées qui subissent le plus les contrecoups de la mondialisation et de son corollaire: le déclin rapide de l'emploi dans les secteurs primaires et secondaires. Les coupures dans les programmes sociaux, qui se multiplient à partir de la décennie 80, vont finir de plonger ces populations dans la détresse économique. La menace imaginée de l'Autre, identifiable grâce à la couleur de sa peau ou à son appartenance culturelle, devient une cible facile pour faire face à une angoisse profonde dont les causes sont, elles, bien réelles.

Passer à l'offensive / Ainsi, s'il est nécessaire de combattre le discours xénophobe partout et en tout temps, il apparaît aussi nécessaire de répondre aux conditions socio-économiques qui constituent le terreau privilégié pour les discours de l'extrême droite. On pensera notamment à la montée rapide des inégalités économiques, au chômage et à la destruction du filet social. Pour reconquérir l'initiative, il est impératif que les groupes progressistes reprennent le contrôle du discours social pour mettre sur la sellette les véritables coupables de la crise sociale et ainsi couper l'herbe sous le pied des xénophobes.

Pistes de réflexions sur le racisme systémique

Plusieurs réalités relèvent du racisme systémique et alimentent des rapports sociaux inégaux qui normalisent différentes formes de discrimination : les agressions verbales et physiques de personnes issues de différentes communautés, le vandalisme et les tueries dans des lieux de cultes, la stigmatisation et la marginalisation de personnes par le profilage racial (souvent lié à la brutalité policière), etc. Comme l'ont souligné plusieurs militant-e-s, une des étapes majeures pour lutter contre le racisme est d'abord et avant tout de reconnaître l'existence du racisme systémique, pour ensuite tenter de comprendre ce phénomène dans sa complexité et son intégralité.

Le racisme n'est pas seulement un ensemble de croyances et de comportements ethnocentriques et xénophobes que partagent certains individus ou groupes d'individus à l'égard d'autres individus jugés comme étant «problématiques» voire «indésirables». Les discours et pratiques racistes sont également ancrés dans les institutions publiques. Au Canada, le colonialisme n'a pas cessé avec la fermeture, dans les années 1990, des pensionnats dans lesquels plusieurs milliers d'autochtones ont été envoyés de force. La négation du droit à l'autodétermination des peuples autochtones et la marginalisation de leurs cultures persistent. Citons à titre d'exemple le peu de place accordée à l'enseignement des cultures et de l'histoires des communautés autochtones dans les écoles ou encore les pratiques constantes d'intimidation et d'agressions sexuelles à l'égard des femmes autochtones par la police.

Par ailleurs, un autre aspect du racisme systémique concerne la difficulté accrue que rencontrent les personnes racisées afin d'obtenir un emploi et un logement. Ce n'est ainsi pas étonnant de constater qu'elles sont sous-représentées dans l'ensemble des administrations publiques et que le taux de chômage des immigrant-e-s est deux fois plus élevé que celui des natifs.

Enfin, il y a l'islamophobie qui est véhiculée tant par des individus (ex. : journalistes dans les médias) que par des groupes sociaux tels que La meute au Québec, ou encore des partis politiques comme le PQ et la CAQ. Les musulman-e-s, et particulièrement les femmes qui portent le hijab, font ainsi face à une propagande haineuse qui affecte considérablement leur quotidien. Or, si la diabolisation de l'islam semble être une tendance publique courante, s'y opposer devrait l'être tout autant.

Mettons fin au racisme systémique!

DOISG

Dans le contexte de cette présente campagne sur le respect, il nous semblait important de parler d'une catégorie de personnes qui n'est pas complètement respectée au sein de l'UQAM : les personnes issues de la diversité des orientations et des identités sexuelles et des genres (DOISG). En effet, de nombreuses situations, invisibles pour plusieurs, sont en fait source d'oppression auprès des personnes DOISG.

Parler des droits des personnes DOISG implique forcément de parler du « débat » sur les toilettes non-genrées. Les toilettes genrées de l'université sont en effet source de stress et d'insécurité pour les personnes vivant une oppression sur leur identité de genre. Contrairement à plusieurs universités et cégeps, l'UQAM ne compte toujours aucune toilette institutionnellement non genrée. On doit toutefois reconnaître les efforts de certains groupes de la communauté étudiante à offrir des alternatives non genrées à certains endroits.

> « Actuellement, il est impossible pour une personne s'identifiant à la communauté des DOISG de faire un changement usuel de son nom ou encore de la mention de genre »

Actuellement, il est impossible pour une personne s'identifiant à la communauté des DOISG de faire un changement usuel de son nom ou encore de la mention de genre (et encore moins de la retirer). Il est encore très difficile de changer des documents officiels à l'université sans que les changements soient préalablement faits à l'état civil. Il devrait être possible de changer son nom et sa mention de genre sur les documents non officiels de l'université comme la carte étudiante et les listes d'inscription remises au personnel enseignant. Il en va d'un respect de l'identité des personnes.

Bien sûr, les personnes de la communauté DOISG demandent également à l'UQAM de ne pas cautionner la présence de conférences problématiques données par des personnes niant l'identité de genre des étudiant-e-s et de travailler à l'élaboration d'un vocabulaire épicène (non genré) que pourraient utiliser les personnes qui interagissent constamment avec la communauté universitaire (sécurité, registrariat, etc.)

Ces exemples sont concrets et pourraient être facilement instaurés par l'université. Les changements requis sont en cours, mais il faudrait accélérer le processus. Ce qui est demandé ici n'est pas très compliqué : il s'agit de retirer les mentions de genre sur des toilettes pour les identifier comme non genrées et de permettre aux systèmes informatiques de rentrer les bonnes informations concernant l'identité des personnes DOISG. Cela permettrait de respecter la diversité des identités au sein de notre université.

Comment se trouver un emploi à l'UQAM?

Il y a plusieurs moyens de se trouver un emploi à l'UQAM, dépendamment du type d'emploi recherché.

Il y a d'abord la banque d'emplois des Services à la Vie Étudiante (SVE) que vous pouvez consulter en suivant ce lien:
http://vie-etudiante.uqam.ca/emploi-orientation/recherche-emploi/emplois.html

Vous aurez besoin de votre code permanent et de votre numéro d'identification personnel pour y accéder.

Vous pouvez également consulter les offres d'emploi d'auxiliaires d'enseignement en suivant ce lien:
https://www.rhu.uqam.ca/visiteurs/

À droite de la page, cliquez sur «Auxiliaires d'enseignement». Pour y accéder vous aurez besoin de votre code MS et de votre mot de passe.

Pour les contrats d'auxiliaire de recherche, il faut aller cogner aux portes des professeurs ainsi que des Chaires et centres de recherche pour leur demander s'ils ou elles ont besoin d'auxiliaire de recherche.

Il y a aussi des emplois disponibles au centre d'appel de la Fondation UQAM pour lesquels vous pouvez postuler sur le site des SVE de même que sur le site internet de la Fondation UQAM :
www.fondation.uqam.ca sous l'onglet «Nous joindre» et «Joignez-vous à notre équipe».

SÉTUE-UQAM

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

* * *

Heures d'ouverture:
Du Lundi au Jeudi – 9h30 à 17h

Le SÉTUE est le Syndicat des étudiants et étudiantes employé-e-s. Il représente et défend la grande majorité des personnes étudiantes employé-e-s de l'UQAM : auxiliaires d'enseignement, auxiliaires de recherche, agents et agentes de liaison de la Fondation UQAM, et tout un éventail d'autres emplois.

Le SÉTUE a comme but d'améliorer les conditions de travail des membres du syndicat, tant par la négociation d'une convention collective que par la défense des membres au quotidien. Mais le SÉTUE s'engage aussi politiquement, dans une perspective de syndicalisme de combat, que ce soit au sein de l'UQAM, à l'intérieur des diverses organisations syndicales auquel il participe que sur tout autre enjeu débattu et voté en Assemblée générale.