

Automne 2018

# JOURNAL DE LA RENTRÉE

du Syndicat des étudiant-e-s employé-e-s de l'UQAM (SÉTUE)

## Édito / 1

Le syndicalisme de  
combat... pourquoi pas?

## Harcèlement sexuel / 7

Les luttes féministes et  
la Politique 16

## Rémunération des stages / 3

Le travail gratuit, ça suffit!



# Qu'est-ce que le SÉTUE?

Le SÉTUE est le Syndicat des étudiants et étudiantes employé-e-s de l'UQAM. Il représente et défend les quelques 4000 personnes étudiantes employées 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.

Le Journal Syndical du SÉTUE, ou encore le Journal de la rentrée, est publié de façon irrégulière, selon les besoins. Que vous soyez étudiant-e employé-e ou non, ce journal s'adresse à toute la communauté uqamienne. Dans cette édition de l'automne 2018, nous avons décidé d'aborder les questions du syndicalisme de combat et de la solidarité syndicale. Bonne lecture!

**Pour toute question, venez nous voir au bureau V-2390.**

**209, rue Ste-Catherine Est**

**514-987-3000 #3234**

**permanence.setue@gmail.com**



## Le syndicalisme de combat... pourquoi pas?

*Mathieu Melançon, responsable aux affaires externes*

### **Une société à vous rendre cynique**

Depuis des décennies, alors que la productivité des travailleurs et travailleuses n'a cessé d'augmenter, les entreprises versent des dividendes toujours plus grandes à leurs actionnaires alors que les maigres hausses salariales ne suivent plus l'inflation. Le PIB national continue de progresser, mais les gouvernements successifs préfèrent couper les impôts des riches et des entreprises afin de continuer à prétendre ne plus avoir les moyens de financer les services sociaux. Alors que les écarts de richesses se creusent au même rythme que croît le cynisme d'une population attirée par les funestes sirènes de l'extrême droite, il convient de nous questionner sur la manière dont nous avons atterri dans un tel marasme.

### **Des mouvements sociaux neutralisés**

À partir de la décennie 1980, les centrales syndicales et la gauche ont progressivement abandonné leur critique du capitalisme et leur projet d'une société où assurer une vie digne pour toutes et tous passerait avant l'impératif des profits. Ces organisations faisaient alors face non seulement à une profonde crise économique, mais aussi à la fin de la norme interventionniste des gouvernements occidentaux. Les mouvements sociaux ont pris le pari de modérer leur discours pour se tailler une place dans le système en tant que partenaire afin de proposer des réformes allant dans le sens des intérêts de la majorité. Près de quarante ans après le début de cette trajectoire, le temps des bilans est arrivé et il est sans appel: c'est l'échec.

### **Les causes de la déroute?**

#### **Abandonner la critique?**

L'abandon du discours critique a surtout contribué à légitimer le capitalisme en le présentant de facto comme l'horizon unique et ultime de l'aventure humaine. Sans concurrence, le discours dominant s'est attelé à présenter comme irréaliste et loufoque toute forme de transformations du statu quo qui irait à l'encontre des intérêts des puissants. Pour changer le monde, il est tout d'abord nécessaire de pouvoir en concevoir un différent. Cette retraite des mouvements sociaux a donc sérieusement nui à notre capacité collective à imaginer, et donc à construire, une autre société. Plus grave encore, en cessant de se faire les porte-voix du projet d'une société meilleure, les mouvements sociaux ont contribué à l'ascension de l'apolitisme et du cynisme dans la population, puissants alliés d'un système capitaliste qui préfère agir à l'abri des regards.

### **Faire confiance à un système qui n'est pas construit pour nous?**

Les lois ne sont jamais faites pour nous. Lorsque les gouvernements ou les tribunaux interviennent dans un conflit de travail ou dans un mouvement social, c'est toujours en fonction des intérêts de l'employeur ou du statu quo. À l'heure des choix, les gouvernements successifs tranchent toujours en faveur de l'allègement du fardeau fiscal des fortuné-e-s et des coupures dans les services sociaux offerts au reste de la population. Cela ne signifie pas pour autant qu'il est impossible que des revendications populaires soient incluses dans la loi,

simplement qu'elles le sont toujours lorsque la pression des luttes populaires ne laisse pas le choix aux gouvernements. Toutefois, ces dispositions sont immédiatement vidées de leur substance lorsque le mouvement baisse sa garde. L'imposition des mesures anti-briseurs de grève en 1977 visait à mettre fin aux violences qui accompagnaient presque systématiquement chaque débrayage. De nos jours, face à un mouvement ouvrier domestiqué, les gouvernements se gardent bien de les mettre à jours pour s'adapter au télé-travail ou à la sous-traitance.

### Se cantonner à la défense d'acquis?

Depuis des décennies maintenant, le syndicalisme et les mouvements sociaux se cantonnent presque uniquement à la défense des acquis. Bien que compréhensible dans un contexte d'attaques constantes de l'État contre les gains historiques de la population, cette approche nous semble préjudiciable. Premièrement, parce qu'elle vient créer une division artificielle entre une aristocratie ouvrière qui a la chance de bénéficier de bonnes conditions de travail et le reste de la population, projetée dans le précarité, et qui ne peut guère se sentir solidaire avec ceux et celles que le pouvoir désigne comme privilégié-e-s. Deuxièmement, parce qu'en étant toujours en réaction, il est impossible pour le mouvement de dégager un projet politique plus enthousiasmant que le statu quo. Finalement, parce que cette tactique ne fait que retarder l'inévitable. À chaque assaut, le mouvement se félicite d'avoir réussi à sauver telle ou telle maille d'un tissu social que les puissants détricotent patiemment, mais inexorablement.

### Oser le combat

Face à cette dégradation de nos conditions de vie et avec l'expérience de la tentative de concertation menée par les mouvements sociaux depuis des décennies, il nous

appartient désormais d'emprunter une autre voie. Le syndicalisme de combat n'est pas une route sûre ni facile. Pas plus qu'il ne constitue un forfait clef en main vers la victoire. C'est principalement une approche à la lutte qui souhaite prendre acte non seulement de l'expérience récente des mouvements sociaux mais aussi, et peut-être surtout, de la nature du système socio-économique dans lequel nous nous trouvons.

Le capitalisme est un système basé sur l'accaparement sans fin des ressources entre les mains d'une minorité. Si le capitalisme apparaît moins brutal au Québec que dans d'autres régions du monde, ce n'est pas parce nos dirigeant-e-s sont plus sympathiques mais bien parce que les luttes radicales de la population les ont forcé-e-s à faire des concessions jusqu'aux années 1980. En cette époque d'automatisation, de délocalisation et de sous-traitance, il convient d'accepter que les possédant-e-s ne se soucient pas une seconde de notre bien-être collectif. L'expression «ressources humaines» vient alors prendre une résonance aussi révélatrice que lugubre. Mais, contrairement aux outils jetables que les riches aimeraient bien nous voir devenir, nous avons encore notre mot à dire.

En acceptant que nos intérêts soient fondamentalement opposés à ceux de nos vis-à-vis patronaux et gouvernementaux, en construisant des mouvements sociaux porteurs d'une critique sévère de cette société et de la promesse d'un autre demain, en remuant ciel et terre pour mettre ce monde à l'endroit, nous pouvons entreprendre de tourner une nouvelle page de l'histoire de l'émancipation humaine.

Le syndicalisme de combat... parce qu'il faudra bien changer ce monde.

Des étudiant-e-s employé-e-s lors de la grève du SÉTUE en 2015-2016



# Le travail gratuit, ça suffit !

Annabelle Berthiaume, militante du CUTE de l'UQAM

On entend souvent dire que l'obtention d'un contrat d'auxiliaire de recherche ou d'enseignement constitue un privilège. En le concevant comme tel, plusieurs d'entre nous acceptons de travailler davantage que le nombre d'heures payées, de faire des tâches supplémentaires à celles prévues au contrat ou d'omettre certaines heures de travail de peur de ne pas avoir avancé assez vite. On renforce ainsi une idée qui sert bien nos profs et directions de recherche: puisque le renouvellement d'un contrat est un "privilège", on accepte la précarité qui vient avec.

Pourtant, une partie du travail d'auxiliaire de recherche et d'enseignement commence avant l'embauche. Lorsqu'on corrige des copies d'examen, par exemple, il faut avoir suivi tel ou tel cours, avoir de l'expérience

peuvent pas se contenter d'exiger un accès à l'éducation sans remettre en question les rapports d'exploitation en son sein.

Depuis maintenant deux ans, les militant-e-s des Comités unitaires sur le travail étudiant (CUTE) s'activent à faire reconnaître le travail de formation, invisible mais incontournable, qui s'accomplit avant l'accès au marché du travail. Autrement dit, on revendique un salaire et des conditions de travail convenables pour l'ensemble des étudiant-e-s à tous les niveaux d'études. Dans les programmes dits professionnalisant ou techniques, ce travail est d'autant plus apparent; la plupart des cours traitent directement de l'exercice du métier. En travail social par exemple, on passe en revue les différentes populations avec lesquelles nous sommes

susceptibles de travailler (travail avec les groupes, personnes âgées, communautés, femmes, etc.). On y apprend aussi le langage technocratique des principales institutions qui nous engageront

(les organigrammes, les structures, les formulaires, etc.), le jargon couramment utilisé pour désigner les personnes que nous rencontrerons ou les situations que ces personnes vivent (les diagnostics courants, les plans d'interventions, etc.).

Mais avant tout, notre passage à l'école est un entraînement à

dans le domaine ou démontrer une connaissance des éléments de contenu du cours. Les contrats d'auxiliaires de recherche demandent aussi des connaissances pointues sur un sujet en particulier. Et lorsqu'on n'est pas expert-e-s du sujet, on nous engage pour notre savoir-faire en collecte de données, en codification, en création de fiche-synthèse, etc. Ces connaissances et ces savoir-faire s'acquièrent tout au long de notre formation - qui débute bien avant les études universitaires.

« Ça fonctionne, parce qu'on travaille! »

Comme le dit le slogan du SÉTUE: « à l'UQAM, ça fonctionne parce qu'on travaille! ». Mais, ce ne sont pas seulement les auxiliaires de recherche et d'enseignement, le personnel de soutien et le corps enseignant qui travaillent; les étudiant-e-s sont aussi actif-ve-s dans leur propre éducation! C'est pourquoi, même s'il est impératif de continuer à se battre pour la gratuité scolaire, le mouvement étudiant et les organisations étudiantes ne

l'exploitation. Dans les programmes où les femmes ont été et sont toujours plus nombreuses, cette préparation signifie bien souvent des stages non-rémunérés. En effet, en travail social, en sexologie, en soins infirmiers, en communication, et en éducation, on ne compte plus les heures travaillées non-rémunérées. En échange de crédits académiques, les stagiaires travaillent de façon invisible, sans droit de regard sur la nature des tâches, les conditions ou l'environnement de travail. Les tâches effectuées en stage sont les mêmes, en tout ou en partie, que celles qui s'accumulent une fois sur le marché du travail, créant alors une surcharge de travail et des heures supplémentaires - comme nous l'ont rappelé plusieurs travailleuses du milieu de la santé et des services sociaux au printemps dernier. Dès la formation, on apprend aux étudiant-e-s la dévalorisation de leur travail en refusant de leur donner un salaire. On renforce ainsi une culture du « don de soi » ou encore on valorise « l'expérience pour l'expérience » comme forme de rétribution. Plus encore,



on valorise un culte de la performance qui met à mal la santé psychologique de nombreux et nombreuses stagiaires et étudiant-e-s durant les cycles supérieurs.<sup>1</sup>

### Un salaire pour les stagiaires!

C'est donc à la fois pour attaquer cette dévalorisation constante du travail des femmes mais aussi pour reconnaître la part de travail des étudiant-e-s durant leur formation que continuera de s'organiser la campagne en faveur de la rémunération de tous les stages cette année. Cette grève offensive vise donc à reprendre un peu plus ce qui nous est dû : du temps de travail qui nous est extorqué au profit des organisations, que ce soit dans le public, le privé ou dans les OSBL, qui roulent à coup de stagiaires sans salaire. Bien sûr, la rémunération de tous les stages n'est pas une fin en soi. Mais elle est un premier pas pour identifier l'injustice sur laquelle se fonde l'exploitation des étudiant-e-s, parmi lequel-le-s on retrouve davantage de femmes, de personnes immigrantes et racisées ainsi que de parents étudiant-e-s. Cette revendication permet de reconnaître une part du travail effectué par les étudiant-e-s qui profite autant aux employeurs qu'aux établissements scolaires, et de nous libérer du temps.

Ainsi, des étudiant-e-s de Sherbrooke, Gatineau, Rimouski, Chicoutimi, Québec, Moncton et Montréal joignent leurs voix aux appels internationaux à la grève des stagiaires et des femmes à travers différentes actions de mobilisation. Cette année, peu importe le parti élu, plusieurs d'entre eux et elles se préparent pour une grève générale étudiante à l'hiver 2019 qui, cette fois-ci, inclura les stages. Les associations étudiantes et les syndicats comme le SÉTUE sont invités à s'impliquer dans ce débrayage, que ce soit en adoptant des grèves de solidarité, en participant aux activités de mobilisation ou en s'impliquant activement au sein des coalitions régionales pour la rémunération des stages.

**Le 21 novembre prochain, plusieurs comités et associations étudiantes impliqués dans la campagne pour la rémunération des stages tiendront une journée de grève étudiante.** Cette journée servira à lancer au nouveau gouvernement un ultimatum pour l'instauration d'un programme universel de rémunération des stages, en opposition à la mise en place d'une compensation négociée à la pièce, comme cela a été privilégié pour l'internat en psychologie et pour le stage final en enseignement. Cette lutte offre, d'une part, la possibilité de briser la frontière imaginaire entre les études et le travail, qui sert surtout à flouer le statut et les droits des étudiant-e-s, employé-e-s ou non. D'autre part, elle évite de laisser les plus précaires de côté. Si

l'argument en faveur de la rémunération des futur-e-s enseignant-e-s est celui de la reconnaissance du travail des femmes, pourquoi celui-ci ne s'appliquerait-il pas aux éducatrices à la petite enfance ou aux infirmières?

Pour plus d'infos:

<https://www.facebook.com/campagnetraavailletudiant/>

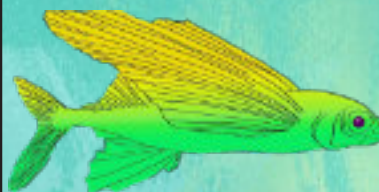
<https://www.facebook.com/cuteuqam/>

Ou suivez l'infolettre du SÉTUE !

<sup>1</sup>À l'Université McGill, par exemple, c'est presque un-e étudiant-e sur trois (30 %) qui souffre d'anxiété, de dépression ou de stress sévère. (Dubreuil, É., 26 avril 2018, « Nous sommes une génération analphabète sur le plan émotif : le mal-être ravage les campus », Ici Radio-Canada, <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1097158/etudiants-universites-colleges-mcgill-udem-aide-psychologique-anxiete-depression-stress>). Dans une chronique d'Aurélien Lanctôt, on dit qu'un-e doctorant-e sur deux vit un ou des épisodes dépressifs durant sa formation (16 juin 2018, « L'université fait naufrage (2) », Le Devoir, <https://www.ledevoir.com/opinion/chroniques/530469/l-universite-fait-naufrage-2>).

\*Manifestation du CUTE du 8 mars 2018 - Contre les violences sexuelles et l'exploitation du travail des femmes. Dessin d'une photo de Julien Crête-Nadeau.

### Création d'un comité permanent: Enjeux de diversité sexuelle et de genre à l'UQAM



Le comité ad hoc trans et non binaire\* du SÉTUE agit actuellement sur les problématiques relatives aux étudiant.e.s et employé.e.s trans et non binaires de l'UQAM. Il souhaite se pérenniser et élargir son mandat en créant un comité permanent sur les enjeux relatifs à la diversité sexuelle et de genre (LGBTQIA+).

Le comité permanent doit être composé de personnes déléguées syndicales, dont les principales fonctions sont de défendre les droits et les intérêts des membres du SÉTUE, d'accomplir différentes tâches déterminées lors des réunions du comité (rédaction d'articles et de documents de mobilisation, tournées de départements, etc.) en plus d'assurer une présence aux assemblées générales. Pour plus d'informations, voir la section 46 des statuts et règlements du SÉTUE : Rôle des délégué.e.s.

Toute personne intéressée est invitée à nous contacter à l'adresse suivante : [transnb.setue@gmail.com](mailto:transnb.setue@gmail.com) d'ici le 20 septembre prochain.

\*Voir notre article en page 9!

# Doléances face à l'UQAM

Carl Robichaud, délégué syndical

Depuis la signature de sa dernière convention collective, le SÉTUE attend toujours que l'UQAM respecte celle-ci et qu'elle reconnaisse l'apport du travail accompli par les employé-e-s étudiant-e-s. Nous avons résumé ici-bas les principaux enjeux qui mériteraient d'être pris au sérieux par l'UQAM pour l'année 2018-2019.

Depuis plus de deux ans, le salaire des doctorant-e-s de psychologie et de sémiologie est de 9% inférieur à celui des autres doctorant-e-s de l'UQAM. Après plus de deux ans d'injustice, l'UQAM persiste à sous-payer les employé-e-s étudiant-e-s de ces programmes.

Dans les laboratoires en sciences et en arts, l'UQAM ne connaît pas la liste des produits dangereux qui sont utilisés par les employé-e-s et les étudiant-e-s. Dans de telles conditions, il est bien difficile pour le syndicat de jouer un rôle de prévention en santé et sécurité au travail.

Le travail des membres du SÉTUE est entériné par la signature de contrats de travail. Ceux-ci sont la seule garantie que les employé-e-s seront payé-e-s. La multiplication des délais administratifs entraîne plusieurs étudiant-e-s employé-e-s à travailler sans avoir signé de contrat en bonne et due forme, les exposant à des complications futures.

Le SÉTUE dénonce depuis plusieurs années le peu d'effort mis de l'avant par l'UQAM pour lutter contre les cas de

« le salaire des doctorant-e-s de psychologie et de sémiologie est de 9% inférieur à celui des autres doctorant-e-s de l'UQAM »

harcèlement et d'agression. Nous souhaitons que l'UQAM soit proactif dans cette lutte et qu'à cet effet, l'université agisse en prévention et en intervention afin d'offrir un environnement sain aux employé-e-s et aux étudiant-e-s. Il est plus que temps que l'administration s'engage à développer des stratégies et des moyens d'action avec la communauté universitaire sur ces enjeux-là.

La dégradation des conditions de travail et d'étude a des répercussions concrètes. En effet, on note l'embauche de personnes non étudiantes pour effectuer les tâches des étudiant-e-s employé-e-s. De plus, l'administration de l'université cherche à négocier des exemptions particulières afin de régulariser des pratiques qui contreviennent à la convention collective.

Le SÉTUE fera pression sur l'administration tout au long de l'année à venir afin qu'elle règle ces différents enjeux et qu'elle reconnaisse que le travail des employé-e-s étudiant-e-s est essentiel.

## Comment se trouver une job à l'UQAM?

Il y a plusieurs moyens de se trouver un emploi à l'UQAM, tout dépendant du type d'emploi recherché :

**Emplois divers :** Consultez la banque d'emplois des Services à la Vie Étudiante (SVE) en ligne. Vous aurez besoin de votre code MS et de votre mot de passe. <https://emplois.uqam.ca/>

**Auxiliaires de recherche :** il faut aller cogner aux portes des professeur-e-s, ainsi que des Chaires et centres de recherche pour leur demander s'ils ou elles ont besoin d'auxiliaires de recherche.

**Auxiliaires d'enseignement** (correction, surveillance d'examen, monitoring) : Consultez les offres d'emploi sur le site des Ressources humaines de l'UQAM. Pour y accéder, vous aurez besoin de votre code MS et de votre mot de passe. <https://bit.ly/2PdvIZt>

Emplois disponibles au **centre d'appel de la Fondation UQAM** pour lesquels vous pouvez postuler sur le site internet de la Fondation UQAM à l'onglet « Joignez-vous à notre équipe ». <https://bit.ly/2nssILK>

# L'IWW, c'est quoi ça?

Florie Dumas-Kemp, responsable aux communications

Le syndicat Industrial Workers of the World (IWW) fût fondé en 1905 aux États-Unis et est présent actuellement dans plusieurs pays, principalement en occident. Actif à Montréal depuis 2008, le Syndicat industriel des travailleurs et travailleuses (SITT) s'est beaucoup fait connaître des médias en 2016 par sa campagne de syndicalisation d'un restaurant Frite alors!. Lors des dernières négociations de la convention collective du SÉTUE (2015-2016), la section montréalaise du IWW avait démontré sa solidarité en participant à nos lignes de piquetage. Dans le cadre de ce numéro sur le syndicalisme de combat, deux membres nous introduisent aux principes de ce syndicat international : démocratie directe, solidarité et action directe.

Pour Félix, membre montréalais, ce qui différencie ce syndicat des organisations plus classiques c'est: « que toutes les campagnes d'organisation et de revendications syndicales sont menées par les travailleurs et travailleuses sur le milieu de travail, de A à Z. » Le IWW est constitué de plusieurs branches, sections locales et comités mais fonctionne toujours de manière horizontale. L'action directe et l'auto-organisation des travailleurs et travailleuses sont au cœur de leur syndicalisme : « Le but ultime n'est donc pas la signature d'une convention collective après des négociations. Avec l'IWW, les travailleurs et travailleuses s'organisent (...) et n'abandonnent jamais la possibilité de recourir à des moyens de pression si leurs droits ne sont pas respectés. »

« Un abus patronal n'a pas lieu qu'à l'échéance d'une convention collective; si le boss prends une décision qui porte préjudice aux travailleurs et travailleuses, il est important qu'ils et elles puissent se défendre immédiatement. »

- Félix, Membre du SITT

Comme le mentionne Félix, les patrons peuvent tenter d'exploiter des failles de nos conventions collectives et nos recours légaux, dans le cadre du syndicalisme traditionnel, doivent passer par des procédures longues et ardues. L'UQAM tire avantage de cette situation, car les employé-e-s étudiant-e-s ont souvent des contrats de très courte durée et peuvent décider d'abandonner les procédures de grief si iels ont quitté l'université avant la fin des procédures.



Même chose du côté des plaintes pour le harcèlement vécu à l'université où le processus est souvent long et sinueux pour peu de résultats. En tant qu'employé-e-s étudiant-e-s, nous sommes particulièrement vulnérables face au harcèlement étant donné les rapports de pouvoir existants avec les professeur-e-s qui nous engagent. Pour répondre à des problèmes de harcèlement, d'intimidation et de transphobie, Sophie du IWW nous informe que la section montréalaise a lancé en mars 2018 une nouvelle campagne contre le harcèlement au travail : Réclame ton respect!. Il y a également la campagne Réclame ta paye! qui met de l'avant la solidarité avec les travailleuses et travailleurs non-syndiqué-e-s pour obtenir leurs salaires impayés. Basées sur l'empowerment, l'action directe et l'organisation solidaire des travailleuses et travailleurs, ces campagnes peuvent être des sources d'inspiration pour notre travail syndical!

# Violences sexuelles à l'UQAM : Les luttes féministes et la Politique 16

Julie Beauchamp, responsable des délégué-e-s

Les consultations sur la Politique 16 ont finalement été lancées en mai dernier. Jusqu'au 30 septembre, les différentes unités et les membres de la communauté de l'UQAM sont invité-e-s à formuler des avis et des commentaires sur le projet de politique proposé. Le SÉTUE organise d'ailleurs un midi-discussion le jeudi 20 septembre pour que ses membres émettent des critiques ou fassent des suggestions pour améliorer la politique.

Résultant des travaux du Comité institutionnel contre le harcèlement sexuel entre 2013 et 2018, le projet de Politique 16 vise à dénoncer collectivement et à mettre fin au sexisme et aux violences à caractère sexuel. Il témoigne de la volonté d'inscrire le harcèlement sexuel dans une perspective plus large visant la promotion d'une véritable

culture du consentement au sein de l'institution. Conformément aux exigences de la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur adoptée par Québec en 2017, la politique prévoit par ailleurs l'obligation pour l'UQAM d'offrir des formations de sensibilisation obligatoires à tou-te-s les membres de la communauté et tout spécialement aux personnes en situation d'autorité.

Tout en saluant le travail de longue haleine du Comité, il semble toutefois important de se rappeler que c'est véritablement par les luttes féministes et le courage des personnes qui dénoncent les violences sexistes que ces enjeux ont obtenu de la visibilité, tant à l'UQAM que dans l'espace public.

**Midi-causerie #2**  
**Jeudi 20 septembre**  
**12h30**  
**Local AB-8015**

## Consultations sur la Politique 16 :

Après 5 ans de travaux acharnés, le comité de révision de la Politique 16 a finalement terminé la rédaction de la Politique contre le sexisme et les violences sexuelles. Nous croyons qu'il est important de se *questionner collectivement* sur cette nouvelle politique. C'est pour cette raison que le SÉTUE organise un deuxième midi-causerie pour récolter des réflexions sur la proposition de politique.

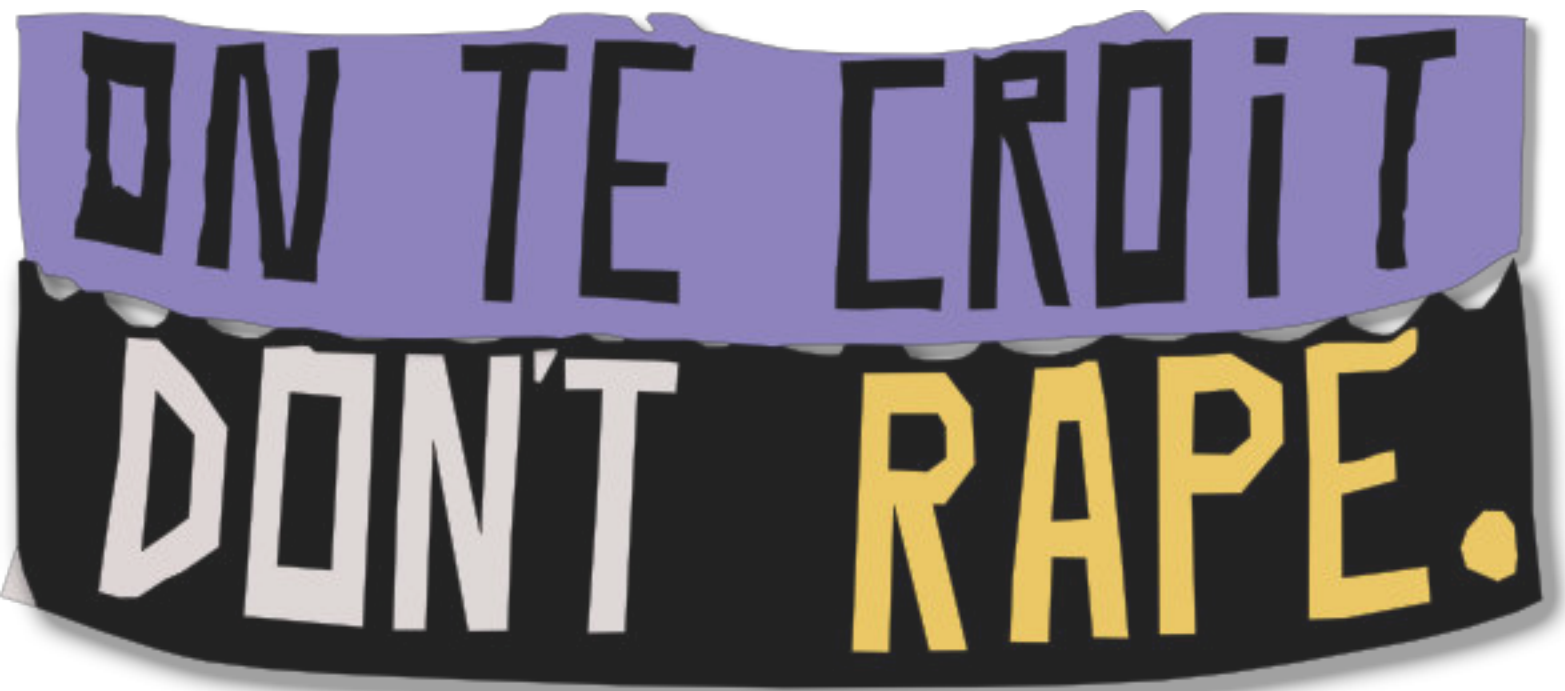
Un goûter sera servi!

**Nous avons  
notre mot à dire!**

## Bref retour sur les luttes féministes à l'UQAM<sup>1</sup>

Depuis la fondation de l'UQAM, des femmes se mobilisent autour de différents enjeux féministes liés à leur statut d'étudiantes, de chargées de cours ou de professeures, notamment sur la question du harcèlement et des agressions sexuelles. Par exemple, dans les années 1980, le comité de la condition féminine du Syndicat des chargé-e-s de cours (SCCUQ) a fait adopter une résolution spécifiant que celui-ci ne défendrait pas ses membres accusés de harcèlement ou d'agression sexuelle (le SÉTUE a par ailleurs adopté une résolution similaire en 2016). Des actions collectives ont également été menées contre des personnes ayant des comportements harcelants, ainsi que dans les salles de classe de professeurs tenant des propos explicitement misogynes et antiféministes durant leurs cours.

D'autre part, trois ans après l'adoption en 1989 de la Politique 16 sur le harcèlement sexuel, des étudiantes ont dénoncé le fait que les processus administratifs de plaintes restaient aussi inadéquats qu'inefficaces, alors que l'administration de l'UQAM refusait toujours de prendre ses responsabilités face aux enjeux du harcèlement et des agressions sexuelles. Devant cette inaction, elles ont formé la Brigade rose, un collectif féministe radical autonome qui mena différentes actions silencieuses de dénonciation au sein de l'UQAM. C'est suite à une conférence de presse lors de laquelle la Brigade exige de l'UQAM une déclaration publique contre le harcèlement et l'embauche d'une intervenante spécialisée en violences sexuelles que l'institution annonce finalement la prise de nouvelles mesures allant en ce sens.



\*

Plus récemment, à l'automne 2013, en réaction à une initiation étudiante marquée par des propos sexistes et faisant la promotion de la culture du viol, diverses actions féministes ont eu lieu et une lettre collective signée par des étudiant-e-s, des chargé-e-s de cours et des professeur-e-s, fut envoyée à la direction de l'UQAM. C'est grâce à ces pressions que le Comité de révision de la Politique 16 est mis sur pied pour travailler à sa réactualisation. Une première réunion a lieu en mai 2014.

« Mais encore et toujours, on constate que ce sont les luttes féministes et les dénonciations publiques qui forcent l'institution à sortir de son laxisme. »

### Dénonciations publiques récentes

Les dénonciations publiques se multiplient depuis les dernières années, au Québec comme ailleurs, avec notamment les mouvements #AgressionsNon-Dénoncées en 2014, et #moiaussi et #BalanceTonPorc en 2017 - démontrant l'ampleur du problème du harcèlement et des agressions sexuelles.

Les dénonciations publiques touchent également l'UQAM alors qu'en octobre 2014 des étudiantes posent des autocollants sur les portes de bureau de certains professeurs par lesquels elles les dénoncent :

« Harcèlement, attouchement, voyeurisme, agressions, Tolérance zéro. Politique 16. Non à la culture du viol. Brisons le silence contre le harcèlement sexuel ». S'ensuit une manifestation interne en novembre durant laquelle d'autres autocollants sont posés pour décrier l'inaction de l'UQAM et le ressac antiféministe.

Décidément, l'enjeu du harcèlement sexuel et des agressions sexuelles n'est pas nouveau à l'UQAM. Mais encore et toujours, on constate que ce sont les luttes féministes et les dénonciations publiques qui forcent l'institution à sortir de son laxisme. Ce sont donc les personnes ayant mené ces luttes depuis la fondation de l'UQAM que nous devons remercier en premier lieu pour la sortie de la nouvelle Politique 16. Il ne reste plus qu'à espérer que l'UQAM déploie les ressources nécessaires à son application pour s'engager fermement dans la lutte au sexisme et aux violences à caractère sexuel sur le campus.

<sup>1</sup>Cette partie s'inspire fortement de l'article «UQAM champ de bataille: Histoire (incomplète) des actions féministes sur le campus» paru le 8 mars 2015 sur la plateforme FrançoiseStéreo: <http://francoisestereo.com/uqam-champ-de-bataille-histoire-incomplete-des-actions-feministes-sur-le-campus/>.

\*Cette bannière fût déployée de manière anonyme en avril 2018 en guise d'action directe pour rappeler l'importance de croire les survivantes et protester contre la culture du viol. On avait pu la voir entre les deux grandes tours de l'incinérateur des Carrières à Montréal.

# Agir sur les enjeux trans et non binaires à l'UQAM : continuons le combat!

*Comité trans et non binaire du SÉTUE*

En avril dernier, l'évolution de la langue française et les enjeux du genre grammatical ont fait l'objet d'un « débat »<sup>1</sup> dans divers médias québécois. En tant qu'auteurices du petit guide des enjeux LGBTQIA+<sup>2</sup> dont il a été question dans deux articles de La Presse, nous souhaitons d'abord signifier la pertinence de celui-ci, eu égard aux personnes étudiantes et employées trans et non binaires de l'UQAM, pour ensuite clarifier quelques éléments qui sont nécessaires à la compréhension des enjeux en question.

Nous sommes un comité de concertation et d'action sur les enjeux trans et non binaires, créé au sein du syndicat des étudiant-e-s employé-e-s (SÉTUE) à l'hiver 2017. Nous travaillons à faire avancer les dossiers pertinents aux questions de diversité de genre à l'UQAM.

Comme tout comité de travail, nous agissons à plusieurs niveaux: nous tissons des liens avec diverses instances, groupes et services pour faire valoir l'importance de changements institutionnels et pratiques, allant de l'accessibilité sur le campus (toilettes, vestiaires, etc.) à la reconnaissance de nos droits (changement de nom, de mention de sexe, respect et acceptation, etc.); nous travaillons en concertation avec de nombreuses personnes trans et non binaires à l'université, dans nos réseaux et dans nos milieux de vie.

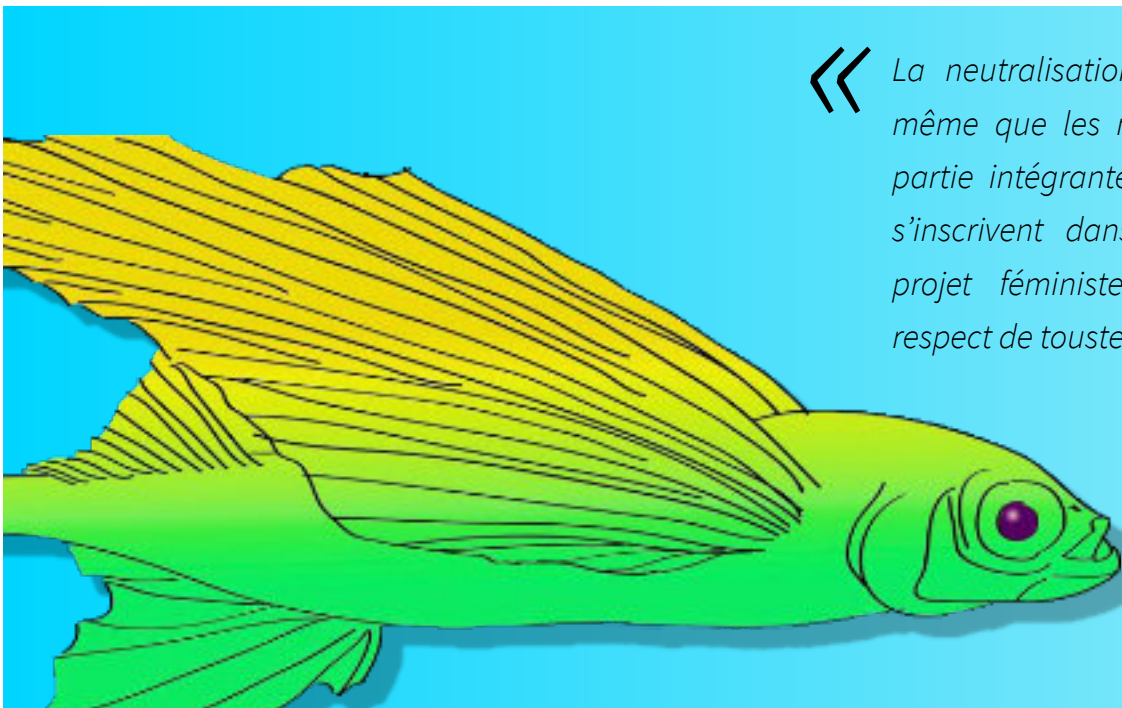
## **Un outil pour lutter contre le cisgenrisme**

Le guide des enjeux LGBTQIA+, produit à majorité par des

personnes trans, a pour but la sensibilisation du corps enseignant à ce qui concerne la diversité sexuelle et de genre<sup>3</sup> dans un contexte d'enseignement supérieur francophone. Il présente un état des lieux des conditions de vie et d'étude des personnes trans et non binaires, des suggestions de pratiques pédagogiques, une fiche pratique d'outils de féminisation ou neutralisation de la langue, un glossaire et des références de base. Le guide a entre autres été pensé pour lutter contre le cisgenrisme, présent à l'université comme dans l'ensemble de la société. Le cisgenrisme est un système dans lequel les identités non trans représentent la norme et sont tenues pour acquises. En résultent l'ignorance, les discriminations et les violences (physiques, psychologiques, sexuelles, économiques, etc.) qui touchent les vies des personnes trans et non binaires au premier chef. Dans cette mesure, il permet également aux personnes étudiantes et employées trans et non binaires de l'UQAM, particulièrement touchées par le cisgenrisme via les formulaires d'embauche, la divulgation de son nom légal, le mégenrage ou coming out forcé par employeur-euse (pour ne donner que ces exemples), de mener ce combat.

Au sujet de la langue, l'utilisation de pronoms neutres (iel, ille, par exemple) ou de termes non conventionnels (auteurice, heureuse, etc.) témoignent d'une pratique existante, courante pour de nombreuses personnes non binaires, émergente dans d'autres milieux par souci d'inclusion. Le guide est donc un outil réunissant un ensemble de règles déjà en usage. Rappelons que

« La neutralisation de la langue, de même que les néologismes (...) font partie intégrante de ce combat : ils s'inscrivent dans la poursuite d'un projet féministe d'inclusion et de respect de toutes dans notre société. »



## Midi-causerie: étudiant-e-s en situation de handicap

Le SÉTUE vous invite à participer à un midi-causerie qui s'intéressera aux enjeux concernant les personnes en situation de handicap.

La rencontre sera divisée en deux parties. Dans un premier temps, des représentant-e-s du SÉTUE distribueront de l'information relative aux mesures de soutien auxquelles les étudiant-e-s salarié-e-s en situation de handicap ont droit. Dans un deuxième temps, les personnes présentes seront invité-e-s à discuter de leurs attentes à l'égard du SÉTUE et du rôle que leur syndicat pourrait jouer dans l'amélioration des conditions de travail des personnes en situation de handicap.

Bien que cette activité soit surtout adressée aux membres du SÉTUE qui sont en situation de handicap, toutes les personnes qui veulent s'informer ou qui seraient potentiellement intéressé-e-s à s'impliquer dans une campagne de sensibilisation sont les bienvenu-e-s.

Si vous avez des besoins particuliers devant être satisfaits pour assister à la rencontre (accès en chaise roulante, présence d'un accompagnateur ou d'un interprète, etc.), veuillez en aviser le SÉTUE avant le 14 septembre 2018 afin que nous puissions nous organiser en conséquence.

**Mercredi 26 septembre**  
**12h30 à 14h**  
**Local à confirmer**  
**Repas fourni**



que l'utilisation d'un langage neutre au niveau du genre a récemment fait l'objet de recommandations gouvernementales majeures<sup>4</sup>.

### Un projet féministe d'inclusion et de respect

Si la féminisation de l'écriture est un acte politique au sens plein du terme, c'est qu'elle permet aux femmes ainsi qu'aux personnes trans et non binaires qui ne se reconnaissent pas dans le système binaire du genre de mener une lutte commune : démembrer les habitudes (cis)genristes d'une culture (cis)patriarcale. À la fois grammaticaux et culturels, ces changements nécessitent de questionner des habitudes d'écriture et de langage. La neutralisation de la langue, de même que les néologismes créés et utilisés par les personnes trans et non binaires pour parler d'elles-mêmes font partie intégrante de ce combat : ils s'inscrivent dans la poursuite d'un projet féministe d'inclusion et de respect de toutes dans notre société.

Nous sommes capables collectivement d'une plus grande ouverture à l'évolution de la langue française et aux enjeux de genre au sein de la culture francophone. Que

vous soyez professeur-e-s, employeur-euse-s ou étudiant-e-s, nous vous invitons à soutenir les luttes des personnes trans et non binaires en vous informant sur les enjeux qui leurs sont prioritaires et en favorisant leur parole au sein des débats médiatiques : iels en ont l'expertise. L'objectif est de rendre nos vies moins marginalisées, moins précaires et plus joyeuses. Le bien-être des personnes trans et non binaires n'est pas simplement le combat d'une minorité mais celui de l'ensemble de la société. En plus d'apporter un éclairage sur le sujet, le guide est libre d'accès : il n'en tient qu'à vous de le faire circuler!

Pour nous contacter: [transnb.setue@gmail.com](mailto:transnb.setue@gmail.com)

<sup>1</sup><http://www.lapresse.ca/actualites/education/201804/17/01-5161450-uqam-les-militants-pour-un-francais-degenre-font-fi-des-critiques.php>

<sup>2</sup><http://setue.net/comite-trans-et-non-binaire-pour-une-universite-plus-inclusive/>

<sup>3</sup><http://interligne.co/wp-content/uploads/2014/04/Definitions-diversite-sexuelle-et-de-genre.pdf>

<sup>4</sup><https://www.ledevoir.com/politique/canada/523292/ni-monsieur-ni-madame>

# La liberté d'expression en danger?

Stéphanie Gingras-Dubé, déléguée syndicale

À en croire nos grands médias, la liberté d'expression serait en danger dans les universités québécoises, particulièrement à l'UQAM. Pour Mathieu Bock-Côté, « des extrémistes de gauche font régner une petite terreur quotidienne à l'UQAM » et ce parce qu'ils « barbouillent les murs, ils interrompent des conférences, ils sont violents, ils gâchent la vie d'un peu tout le monde, et cela, dans un climat général d'impunité. » D'autres, comme Henri Marineau, sont d'avis qu'un « phénomène de censure répressive » s'empare des universités pour les transformer « en ghettos culturels où la rectitude drastique aura pignon sur rue... » Il terminait sa lettre au Devoir en appelant à mettre un frein au phénomène « pour le plus grand bien de la liberté d'expression ! »

Aux États-unis, en février 2017, une conférence de Milo Yiannopoulos à l'Université Berkeley a été annulée suite à des manifestations. Plusieurs ont déploré cette « atteinte à la liberté d'expression ». Publiant des titres tels que « Birth Control Makes Women Unattractive and Crazy » ou « #BlackLivesMatter Stokes Global Chaos » chez Breitbart News, Yiannopoulos s'inscrit dans la mouvance d'extrême droite nationaliste blanche aux États-Unis.

« If U.C. Berkeley does not allow free speech and practices violence on innocent people with a different point of view - NO FEDERAL FUNDS? »  
-Donald Trump sur Twitter, 2017

Pendant que certains se soucient de la liberté d'expression des idéologues de droite, des antiféministes et des transphobes, des groupes d'extrême-droite tentent de prendre du terrain dans nos quartiers et universités. Au Quartier latin, on peut penser au groupe islamophobe suprémaciste blanc Soldiers of Odin qui a tenté de faire des « patrouilles » ou des distributions de nourriture aux militants anti-choix près de la clinique d'avortement du quartier à l'hiver 2018, ou encore aux néo-nazis qui sont venus perturber et intimider une conférence de l'UPOP en février 2018. Pour ce qui est de l'UQAM, « ces groupes savent que c'est dangereux de s'y présenter frontalement, alors ils sont plus discrets », nous dit Antonin\* du comité antifasciste BASH-UQAM formé à l'automne 2017. Le phénomène n'y est donc pas massif « mais on reste vigilant-e-s étant donné la présence de graffitis racistes, transphobes et misogynes ou d'actions antiféministes, comme au sein du Département de philosophie l'année dernière » souligne-t-il.

Réclamer une université libre de misogynie, de racisme, de transphobie, voire de fascisme est automatiquement taxé d'atteinte à la liberté d'expression ou d'injonction au « politically correct ». Mais quelles sont les conséquences



de cet acharnement à défendre ces « points de vue différents » ?

## Miner la prise de parole des opprimé-e-s

Comme le souligne Antonin\* du comité antifasciste BASH-UQAM: « avec la montée de l'Alt-Right depuis 2 ans, on observe aussi beaucoup de prises de paroles masculinistes ou racistes dans les cours... et les profs ne font pas toujours leur travail de recadrage, sûrement pour protéger la sainte liberté d'expression! » Lorsqu'à l'université, certain-e-s professeur-e-s tiennent des discours de droite identitaire et que des conférences incluant ce genre d'idéologies sont acceptées et défendues par l'administration, cela a pour conséquence d'affecter la participation des personnes racisées. Sofia\*, du groupe FRUeS (Féministes racisé-e-s uni-e-s et solidaires) et Mariam\* du SDHPP (Solidarité pour les droits humains des Palestinien-ne-s), témoignent de l'effet de la présence de ces discours sur leur prise de parole :

« Je pense que ça donne envie de se taire lorsqu'il y a des commentaires racistes.

- Tu te tais, mais t'avales, parce que t'entends. On a des oreilles, on a un cerveau, on a une mémoire. Tu vas t'en rappeler longtemps. Pis de ton expérience à l'université, c'est de ça que tu vas te rappeler.

- Parce que c'est vraiment dur de justifier son existence. Et ça revient à ça quand on parle de migration. J'ai pas envie de justifier mon existence. »

Pour Antonin, la présence de discours haineux à l'université a aussi pour conséquence de créer un climat de peur, comme la « peur chez les personnes opprimées par le genre de se promener seules à certains étages ». Mariam et Sofia mentionnent quant à elles l'impact que cela peut avoir sur leur parcours universitaire : devoir annuler un cours, devoir poursuivre un cours malgré un inconfort évident, sentiment de devoir jouer la « porte-parole des personnes racisées » parce que personne d'autre ne réagit aux propos racistes. Le fait de subir ces stress constants ne favorise en rien la participation des étudiant.e.s racisé.e.s à l'université. Il en va de même pour les personnes queer et trans, dont l'existence est constamment remise en question, ainsi que les femmes qui subissent de la misogynie, du harcèlement et dont la parole est moins prise au sérieux. N'oublions pas que ces catégories ne sont pas mutuellement exclusives. Qu'en est-il de la « liberté » de ces personnes?

### Notre rôle comme mouvement syndical étudiant?

En tant que mouvement étudiant et syndical, il faut apprendre à reconnaître et dénoncer les discours haineux, même lorsqu'ils se déguisent en discours de gauche ou se cachent sous le couvert de l'humour. « Il faut toujours rester sur nos gardes parce que ce que nous combattons va chercher à s'implanter et à renaître sous des formes très diverses » nous prévient Antonin. La lutte passe donc

« Ce serait vraiment génial qu'il y ait une campagne de sensibilisation [contre le racisme], que l'université prenne position. »

- Mariam, SDHPP

par l'éducation populaire, l'organisation d'événements féministes et antiracistes, le soutien à des organisations comme FRUeS et SDHPP, mais aussi en faisant obstacle à toutes activités publiques d'extrême-droite. Nous devons donc prendre position contre le fait de les tolérer à l'université, au risque d'être la cible de chroniques absurdes dans le Journal de Montréal.

<sup>1</sup><https://www.journaldemontreal.com/2015/02/25/lextrême-gauche-haineuse>

<sup>2</sup><https://www.ledevoir.com/opinion/lettres/495553/la-censure-dans-les-universites-vers-des-ghettos-culturels>

<sup>3</sup><https://montreal-antifasciste.info/fr/soldiers-of-odin-quebec-soldats-dodin-soo/>

\*Les noms des personnes ont été modifiés par souci de confidentialité.

\*\*Une personne manifestant lors de la venue de Milo Yiannopoulos sur le campus de Berkeley en 2017.

## La COOP UQAM signe une nouvelle convention collective

Catherine Provencher, responsable à la coordination

La convention collective des employé-e-s de la COOP UQAM est venue à échéance le 31 janvier 2018. Après plusieurs mois de négociations, les membres réuni-e-s en assemblée ont accepté une entente de principe le 28 juin. La signature de la nouvelle convention a eu lieu le 21 août. Toutefois, c'est une convention collective courte puisqu'elle viendra à échéance dans 2 ans, ce qui permettra aux membres de la COOP de renégocier des points importants pour lesquels ils n'ont pas eu gain de cause.

Les employé-e-s de la COOP UQAM, dont l'employeur n'est pas l'UQAM mais bien la coopérative, sont les employé-e-s les moins bien rémunéré-e-s au sein de l'université. Les deux dernières conventions collectives ayant été négociées à la baisse, dû à la baisse de profits engendrée lors des grèves étudiantes de 2012 et de 2015, les membres du syndicat demandaient donc un

rattrapage salarial ainsi qu'un réajustement des congés maladies et un meilleur accès à une couverture d'assurance. La COOP emploie environ 50 personnes, dont 12 cadres, sans compter les surnuméraires engagé-e-s lors des débuts de session pour assurer la distribution des manuels scolaires. Ces employé-e-s sont rémunéré-e-s selon un palier salarial. Alors que les employé-e-s occasionnel-le-s, à statut précaire, reçoivent un salaire plus élevé mais tout de même en deçà de 15\$, les employé-e-s à temps plein et à temps partiel reçoivent un salaire moindre. De plus, les augmentations accordées aux employé-e-s les plus ancien-ne-s avaient été gelées lors des dernières négociations.

Dans la nouvelle convention, la COOP a accepté que les employé-e-s à temps plein et à temps partiel reçoivent une augmentation salariale, mais en échange d'une baisse de salaire pour les occasionnel-le-s. Ceux-ci se retrouvent

donc avec un salaire moindre (salaire minimum) en plus d'un statut précaire. L'employeur n'est donc pas prêt à augmenter le salaire de toutes ses employé-e-s mais veut plutôt retirer des avantages à certain-e-s pour en donner à d'autres. Pourtant, l'employeur a déjà prévu engager un ou une nouvelle cadre pour la rentrée. Rappelons que les hausses du salaire minimum ont rattrapé les salaires des travailleuses et des travailleurs de la Coop-UQAM et que le salaire minimum se situe à 12\$/h depuis le 1er mai 2018. À titre comparatif, le salaire minimum pour les membres du Syndicat des étudiant-e-s employé-e-s de l'UQAM (Sétue) est de 16,61\$/h alors que celui des membres du syndicat des employé-e-s de soutien de l'UQAM (SÉUQAM) est de 19,18\$/h.

Le syndicat des employé-e-s de la COOP UQAM étant affiliée avec la CSN, ses membres adhèrent donc aux revendications de la campagne 5-10-15 soit :

- Connaître son horaire 5 jours à l'avance
- Bénéficier de 10 jours de congé payés pour cause de maladie ou de responsabilités familiales
- Un salaire minimum de 15 \$ l'heure

Ces revendications touchent particulièrement les travailleurs et travailleuses qui doivent jongler avec la conciliation travail-famille, ou encore travail-étude. Dans cet optique, les membres du syndicat de la COOP ont obtenu une plus grande flexibilité des horaires en plus d'un total de 10 congés mobiles sans solde par an. Toutefois, malgré une hausse des salaires pour les employé-e-s à temps partiel et à temps plein, celles et ceux-ci n'ont pas encore atteint le 15\$ de l'heure. Un des points qui reviendra sûrement lors des prochaines négociations.

## De la force de la solidarité

*Carl Robichaud, délégué syndical*

Aujourd'hui, le syndicalisme est souvent remis en question. Face aux offensives des gouvernements et du patronat, les syndicats ont de la difficulté à défendre les acquis sociaux, sans parler de leur détermination à améliorer les conditions de vie des travailleurs et travailleuses. Afin de se sortir de cette fâcheuse situation, nous faisons le pari que les mouvements sociaux auraient tout à gagner en construisant un rapport de force basé sur la solidarité.

### Un rapport de force essentiel

Les institutions puissantes que sont le patronat et le gouvernement n'ont que rarement besoin de considérer les demandes de leurs employé-e-s ou de leurs citoyen-ne-s. Pour que les doléances légitimes de la population puissent se concrétiser, il est donc nécessaire que celles et ceux qui revendiquent bâtissent un rapport de force vis-à-vis du pouvoir. Dans le cadre du syndicalisme, cette approche s'appuie sur une participation démocratique et active des membres de l'organisation, notamment par la détermination des orientations des luttes par la base, lors des assemblées générales et autres instances démocratiques. Afin d'atteindre ces objectifs, les mouvements sociaux doivent chercher à perturber la marche normale des affaires de ses adversaires, à les faire plier par les actions, les blocages et les grèves. La force de la population se trouvant dans le nombre, la solidarité est un élément central du syndicalisme de combat qui assure que le mouvement ne soit pas isolé. Afin de dégager un front populaire large pour nos luttes, il est donc essentiel d'avoir des revendications qui dépassent les intérêts

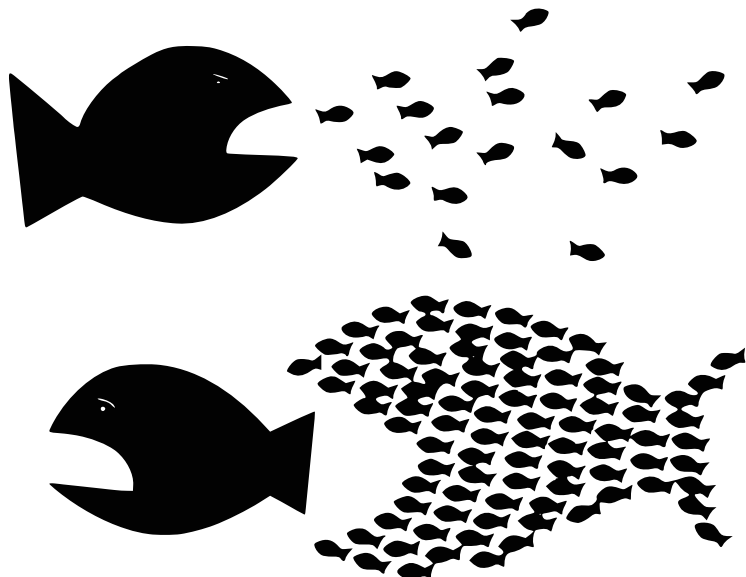
corporatistes. Suivent deux exemples de luttes sociales qui ont fait le pari de la solidarité.

### Grève des prof-e-s 2009

Durant la session d'hiver 2009, les professeur-e-s de l'UQAM ont fait la grève durant plus de six semaines. Deux enjeux majeurs étaient au centre du conflit: des augmentations salariales et l'embauche d'au moins 145 nouveaux et nouvelles collègues. En effet, la lutte ne visait pas seulement à améliorer les conditions des prof-e-s mais aussi de l'ensemble de la communauté uqamienne. Le SPUQ, syndicat des professeur-e-s de l'UQAM, souhaitait bonifier l'éducation à l'UQAM en forçant l'administration et le gouvernement à demander un réinvestissement dans l'enseignement. Ce faisant, les professeur-e-s ont obtenu l'appui de l'ensemble de la communauté uqamienne pour leur lutte.

Durant le conflit, le recours aux tribunaux par le patronat avait diminué les possibilités d'action des grévistes, les injonctions interdisant d'entraver les activités dans l'UQAM. Ce faisant, il devenait de plus en plus difficile de mettre de la pression sur l'administration uqamienne. De nombreuses associations étudiantes ont alors joint le mouvement de grève puisque celles-ci partageaient avec les professeur-e-s une vision commune de l'importance d'une éducation de qualité. Le déclenchement des grèves d'appui permit d'isoler les dirigeant-e-s de l'université et de mettre en lumière le caractère politique de la lutte du corps professoral. Avec la grève étudiante, les cours donnés par les chargé-e-s de cours furent aussi

interrompus. Dès lors, l'administration se trouva forcée de chercher une issue au conflit. La fin de la grève fut marquée par l'acceptation des demandes syndicales, notamment l'embauche de 145 professeur-e-s, mesure qui s'inscrivait dans une augmentation de la qualité de l'éducation. Ainsi, la grève de 2009 a su mobiliser une partie importante de la communauté uqamienne puisque l'enjeu central trouvait un écho chez plusieurs.



### Grève étudiante 2012

Si la grève étudiante de 2012 a tant marqué les esprits, c'est qu'elle fut combative et populeuse. En effet, le conflit dura plus de six mois et rassembla des dizaines de milliers d'individus. Au sein des organisations, le caractère

démocratique et décisionnel des assemblées générales, où furent développés les plans d'action, ont permis à tous et toutes de faire partie du mouvement. Si la hausse des frais de scolarité fut l'élément déclencheur du combat, les revendications se sont modifiées rapidement pour englober la gratuité scolaire et même une critique de la société capitaliste québécoise et du gouvernement libéral. Cette approche a permis de transformer une grève étudiante en mouvement de société.

Cette vaste résonance de la lutte donna non seulement de l'endurance au mouvement, ce qui lui permit de perdurer durant plusieurs mois, mais aussi la force de perturber le cours normal des choses à un niveau rarement, si jamais, vu au Québec. La multiplication des occupations, des blocages, des manifestations et la montée en intensité de celles-ci ont permis au mouvement d'être une réelle force d'opposition et de forcer le gouvernement à négocier malgré sa réticence initiale. À plusieurs moments durant le conflit, de nouvelles solidarités ont émergés. En effet, des groupes comme Profs contre la hausse ou encore le mouvement des casseroles en réaction à la loi spéciale ont permis au mouvement de ne pas être isolé et d'augmenter son rapport de force.

Lorsque celles et ceux qui luttent réaliseront qu'elles combattent les mêmes adversaires, que derrière les séparations artificielles de corps de métiers, de statut ou d'affiliation, les mêmes intérêts les lient, alors et alors seulement nos rêves d'une société meilleure deviendront réalité.

## POSTE VACANT : Responsable à la convention collective

Un poste est présentement vacant sur le conseil exécutif du SÉTUE. Il sera possible de présenter une candidature lors de l'assemblée générale du 25 septembre prochain (local à venir). Sachez qu'il est également possible de devenir délégué-e syndical-e pour un département lors du conseil syndical du 12 septembre prochain.

### Son mandat :

La personne responsable à la convention collective a pour mandat de traiter les plaintes et griefs, de répondre à tous questionnements en lien avec notre convention, etc. Elle assiste par ailleurs aux réunions du comité exécutif chaque semaine et au conseil syndical en tant que délégué-e chaque mois.

## L'équipe syndicale 2018-2019

### Membres du comité exécutif

Responsable à la coordination : Catherine Provencher  
Responsable aux affaires externes : Mathieu Melançon  
Responsable aux communications : Florie Dumas-Kemp  
Responsable aux affaires internes : Nour Benghellab  
Responsable des délégué-e-s : Julie Beauchamp  
Responsable aux finances : Danielle Rudnicka-Lavoie  
Responsable à la convention collective : Poste vacant

### Permanence

Janie Beauchamp

### Délégué-e-s

Éducation : Carl Robichaud  
École des médias : Samuel Cossette  
Géographie : Gabriel Plante et Olivier Grondin  
Histoire : Mathieu Melançon  
Histoire de l'art : Yan St-Onge  
IREF : Louise Caroline Bergeron  
Linguistique : Catherine Provencher  
Musique : Nadim Émond  
Philosophie : Simon Brien  
Sciences biologiques : Anaïs Kerric  
Sciences de la terre et de l'atmosphère : Julie Beauchamp  
Sciences des religions : François-Julien Côté-Remy  
Science politique : Sarah B. Thibault  
Travail social : Stéphanie Gingras Dubé  
Comité ad hoc Trans et Non-Binaire: Maxime F, Claude G.O, Lucile C et Otto BT.

**Impliquez-vous au SÉTUE!**

# CALENDRIER SYNDICAL

## **Activité Piñata «Créons un rapport de force!»**

lundi 10 septembre 12h30  
en face des locaux de l'AFESH  
(Local J-M770)

## **Consultations sur la Politique 16**

jeudi 20 septembre 12h30  
local AB-8015

## **Conseil syndical**

mercredi 12 septembre 12h30  
local à confirmer

## **Assemblée générale**

mardi 25 septembre 12h30  
local à confirmer

## **Dîner syndical - «Le SÉTUE met les bouchées doubles!»**

mercredi 19 septembre 12h30  
cour intérieure du Pavillon A  
(au 2e étage du Pavillon J en cas de pluie)

## **Midi-causerie - Étudiant-e-s en situation de handicap**

mercredi 26 septembre 12h30  
local à confirmer



## **Nous joindre :**

209, rue Ste-Catherine Est  
Montréal, H2X 1L2  
Local V-2390  
514-987-3000 Poste 3234  
permanence.setue@gmail.com

f /setue.uqam  
<http://setue.net/>

## **Heures d'ouverture :**

Lundi au jeudi  
9h à 17h

## **SÉTUE**

**Syndicat des  
étudiant-e-s  
employé-e-s  
de l'UQAM**

Image tirée d'une grève des étudiant-e-s employé-e-s à l'Université York en Ontario qui s'est terminée en juillet dernier par une loi spéciale avec l'arrivée de Doug Ford au pouvoir.