

JOURNAL DE LA RENTRÉE

Hiver 2019



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

Dos au mur, ensemble

Mathieu Melançon, responsable aux affaires externes et Laurence Meunier, déléguée syndicale

La vie d'un·e salarié·e, ses désirs et ses demandes, ne valent pas grand-chose aux oreilles des patron·ne·s, des riches et des puissant·e·s. C'est justement pour cela qu'ont été formés les syndicats : afin que des voix individuellement muettes deviennent ensemble impossibles à ignorer.

En déclarant qu'un tort qui serait fait à l'un·e serait fait à toutes et tous, les syndiqué·e·s ont construit un rapport de force. Plutôt que d'écraser ses salarié·e·s un·e à la suite de l'autre, les patrons se sont retrouvés seuls face à l'ensemble de leurs employé·e·s. Cette nouvelle donne a notamment mené à de grandes luttes dont nous profitons encore aujourd'hui des résultats (salaire minimum, jours fériés, congés payés, semaine de 40h, normes de santé et de sécurité au travail, assurance-emploi, etc.)

Chacun pour soi : le projet de société proposé

L'idéologie capitaliste a fait des ravages sur son passage dans les dernières décennies. Les mesures d'austérité se sont multipliées sans souci pour les besoins de financer tous les services à la population : la santé et les services sociaux, l'éducation, le milieu communautaire, etc. Bref, là où la rentabilité n'est pas la finalité, on coupe.

Or, ces désinvestissements massifs de l'État envers les services publics ont des conséquences majeures sur les conditions de vie et de travail des populations. Pour pallier ces manquements, le stress de la réussite repose maintenant plus que jamais sur les épaules des individus : la productivité n'a jamais été aussi haute, mais les salaires stagnent et sont rongés par l'inflation. L'avenir semble se résumer à travailler plus pour gagner moins. Dans ce contexte, il n'est pas étonnant de voir une augmentation massive des épuisements professionnels et d'un pessimisme généralisé

Travailler pour exister : voici le message que l'on tente de nous imposer. Pourtant, le travail est de plus en plus précaire et dénué de sens, les travailleuses et les travailleurs ne faisant souvent qu'exécuter des tâches inutiles pour un salaire de misère sans savoir de quoi sera fait demain. Lorsqu'une personne est sans emploi, on préférera l'accabler en blâmant son incompetence ou sa mauvaise foi plutôt qu'un système économique et idéologique oppressant et discriminant.

Oser lutter, c'est aussi oser vaincre

Nous devons prendre acte du fait que ce qui nous sépare est moins grand que ce qui nous unit. Il s'agit, sans

nier les différentes oppressions intersectionnelles vécues, de s'unir contre toute inégalité dans une volonté de vivre dignement. Cela se fera alors en s'opposant à ceux et celles qui, dans leur arrogance, nous prêchent la frugalité et le sacrifice tout en vivant dans une indécente opulence. Le choix auquel nous faisons face est clair : perdre seul·e·s ou lutter ensemble.

Cette lutte, il s'agit aussi de comprendre qu'elle ne peut pas se mener dans le cadre strict des règles ayant été écrites par et pour les patron·ne·s, les riches et les puissant·e·s. Lorsqu'on remet en cause l'intérêt dominant, les jugements des cours de justice, les lois gouvernementales ou encore les matraques de la police seront toujours brandies contre nous. Les luttes victorieuses du passé ne se sont pas déroulées en demandant gentiment, mais bien en forçant le pouvoir à céder.

Il nous semble aussi nécessaire de passer à l'offensive. Les quarante dernières années nous auront appris que les luttes défensives, menées par un syndicalisme qui veut se présenter comme raisonnable, restent fondamentalement limitées. En effet, non seulement sommes-nous alors pris dans une situation où la meilleure option est un statu quo fort peu désirable, mais en sus il est difficile de faire émerger de ces luttes des revendications qui viendraient réellement régler les maux sociaux.

Le combat est possible

Alors que les crises sociales, politiques et écologiques se déploient partout dans le monde, la société moderne semble foncer tout droit dans un mur. La montée du racisme et de la xénophobie, l'augmentation du fossé séparant les riches et les pauvres, la surproduction de biens menant à la dégradation écologique... Que faire face à la fin de ce monde?

Partout, des millions de gens rejettent la prétendue immuabilité d'un système qui ne fonctionne que pour les puissant·e·s : que l'on pense aux mesures austères qui sont combattues en France avec les gilets jaunes, aux populations brésiliennes et états-uniennes qui s'unissent contre la haine et le fascisme ou encore aux frontières qui sont remises en question par les mouvements de migrant·e·s. Alors que l'on assiste à une accentuation des luttes partout dans le monde, il serait grand temps de se rassembler et de rompre avec notre inertie sociale et politique en embarquant activement dans la remise en question collective d'un système qui nous détruit.

Agir pour un milieu d'étude et de travail réellement inclusif

Comité sur les enjeux de diversité sexuelle et de genre

Le Comité permanent sur les enjeux de la diversité sexuelle et de genre du SÉTUE a repris, le 25 septembre 2018, le mandat du comité ad hoc trans et non binaire, consistant à défendre les droits des employé·e·s étudiant·e·s LGBTQIA+ et leur accès aux espaces universitaires. En créant des liens entre les populations concernées et le SÉTUE, le Comité s'est appliqué à formuler et à communiquer des recommandations aux différentes instances de l'UQAM dans le but d'initier des changements de pratiques officielles en matière de genre. Le Comité travaille également en concertation avec des personnes concernées à l'université et dans ses réseaux afin de créer un milieu de vie soutenant axé sur le partage d'expériences.

Se faire de la place

En ce sens, nous avons tenu cet automne une causerie au Café Aquin. L'activité se voulait une occasion de rencontre entre employé·e·s étudiant·e·s LGBTQIA+, bien qu'il s'agissait d'un excellent prétexte pour discuter des prochaines actions du comité et produire du matériel de mobilisation. Peut-être avez-vous vu circuler de jolis macarons anarcho-queers-syndicalistes-révolutionnaires à l'effigie de sardines multicolores? Une autre rencontre créative est prévue cet hiver, et sera annoncée sous peu (suivez-nous sur Facebook: « Comité diversité sexuelle et de genre · SÉTUE » !).

Nous travaillons également à présenter une demande de livres récents portant sur les perspectives critiques sur les genres et les sexualités aux Bibliothèques de l'UQAM. Cette demande sera entre autres axée sur les ouvrages provenant du champ des études trans, lequel fait actuellement l'objet d'un besoin criant. En outre, les auxiliaires de recherche et d'enseignement bénéficieront de ressources accessibles en la matière et, ainsi, exécuter leurs contrats dans la reconnaissance de la valeur de leurs connaissances, de leurs champs d'études et de leurs spécialités. Pour toute suggestion à ce sujet, contactez-nous à notre adresse courriel (dsg.setue@gmail.com) avant le 31 janvier.

Se faire entendre : mon prénom est-il mon choix?

Le comité a formulé une réponse à la décision de l'UQAM de permettre aux étudiant·e·s qui le désirent d'ajouter un prénom usuel (choisi) à leur dossier étudiant dès cette année (article disponible sur le site web du SÉTUE). Nous

informons notamment les étudiant·e·s que les codes institutionnels annulent le caractère positif de cette nouvelle politique. D'abord, le fait que le code permanent UQAM et celui du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES) demeurent inchangés est un problème puisque ceux-ci indiquent par un chiffre la mention de genre de l'étudiant·e (ajoutant 50 au mois de naissance si le genre assigné à la naissance est féminin). De même, le prénom assigné à la naissance ne disparaît pas complètement car le code permanent commence par les trois premières lettres du nom de famille, suivi de la première lettre du prénom assigné à la naissance. Comme le code permanent figure sur la carte étudiante, le genre assigné à la naissance de même que la première lettre du prénom de naissance de l'étudiant·e demeurent visibles et peuvent dès lors mener à davantage de visibilité et de violences quotidiennes. Mentionnons enfin que « Mon prénom, mon choix » ne s'étend pas aux bases de données du Service des ressources humaines : le prénom usuel des employé·e·s étudiant·e·s n'a donc que peu de chances d'être reconnu en règle générale. Au final, l'effort pour résoudre ce problème bureaucratique est insuffisant même s'il s'agit, à la base, d'une excellente intention.

Des toilettes pour tout le monde

Le prochain dossier chaud à l'UQAM est celui des toilettes non genrées. Le Comité a monté un dossier de recommandations pour l'aménagement et l'accessibilité universelle des vestiaires et des toilettes, déposé ce mois-ci au Service des immeubles. Ces recommandations « visent à faire valoir l'importance des enjeux liés à la diversité de genre et à proposer des solutions concrètes (à court et à long terme) afin d'améliorer l'inclusivité, l'accessibilité et les mesures de sécurité des vestiaires et des toilettes pour l'ensemble de la communauté uqamienne. En ce sens, ce dossier émet des recommandations afin d'adapter les vestiaires et les toilettes pour les rendre accessibles et sécuritaires sans égard au genre, à l'expression de genre ou à la capacité ». Les développements relatifs à ce dossier seront publiés sur notre page Facebook et sur le site web du SÉTUE.

Cet hiver, nous prenons aussi part à la mobilisation du SÉTUE sur les problématiques du travail non rémunéré. Pour nous contacter ou rejoindre le comité, ouvert aux personnes de la diversité sexuelle et de genre et leurs allié·e·s, écrivez à dsg.setue@gmail.com.

Grève des stages : bilan et perspectives

Laurie Bissonnette et Vincent Marzano, militant·e·s au CUTE UQAM

Depuis plus de deux ans, des militant·e·s organisent aux quatre coins du Québec une campagne pour la reconnaissance du travail des stagiaires. Elles appellent à la reconnaissance de tous les stages à tous les niveaux d'études par une rémunération et par l'octroi du statut de travailleur·se·s.

Actuellement, de nombreuses personnes étudiantes doivent effectuer un stage dans le cadre de leur parcours scolaire, sans rémunération ni protection. Dans une large proportion, ce sont dans les domaines du care et de la culture qu'on exige ce travail gratuit. L'analyse des réalités des stagiaires fait ressortir les inégalités entre les domaines traditionnellement masculins, majoritairement rémunérés, et ceux traditionnellement féminins, où l'exploitation fait rage sous le couvert de la vocation.

Exigeons rémunération et protection

Endettement forçant l'arrêt des études, jobine de soir pour payer les factures, non-reconnaissance des diplômes obtenus dans un autre pays : la précarité des stagiaires se matérialise par différentes formes de violence. Réclamer un salaire, c'est s'attaquer aux injustices et faire reconnaître notre valeur, concrètement.

Maux physiques, problèmes de santé mentale, harcèlement, agression : des réalités auxquelles les stagiaires n'échappent malheureusement pas. Alors que la littérature montre que les femmes, les personnes migrantes et les individu·e·s des communautés LGBTQIA+ sont plus sujet·e·s à des situations de violence, ces personnes se retrouvent sans recours dans leur milieu de stage. Certaines institutions vont jusqu'à exclure les étudiant·e·s de leurs politiques contre le harcèlement et les violences sexuelles, prétextant ne pas avoir d'emprise sur ces milieux. Les institutions d'enseignement et les milieux de travail se renvoient la balle dans le traitement des situations d'abus, de harcèlement et des questions de santé en stage. Sans les protections minimales accordées aux autres travailleur·se·s et sous la pression de l'évaluation, les stagiaires se retrouvent seul·e·s, croisant les doigts que rien ne leur arrive.

Réclamer un statut de travailleur·se·s vise à inclure les stagiaires dans la Loi sur les normes du travail et la Loi sur la santé et sécurité au travail afin qu'elles puissent bénéficier de congés de maladie et de mesures

lorsqu'une grossesse survient ou qu'un enfant est malade, par exemple.

Grève des stages : bilan de l'automne 2018

Entre les 19 et 23 novembre 58 000 étudiant·e·s, issu·e·s de 39 associations étudiantes au Québec, ont fait grève. L'ampleur de la mobilisation, qui a touché 12 établissements postsecondaires situés dans 7 régions administratives, démontre une compréhension grandissante des enjeux soulevés par la campagne et un fort écho chez les stagiaires, futur·e·s stagiaires et étudiant·e·s allié·e·s.

La grève des stages implique aussi de nouvelles actions militantes. À Montréal, des militant·e·s des CUTE-UQAM et CUTE-CVM ont organisé des tournées de milieux de stages afin d'aller rencontrer les travailleur·se·s et appuyer les mandats des stagiaires. Ces actions ont généré une couverture médiatique diversifiée au Québec et ailleurs dans le monde (Colombie-Britannique, Italie, France, Taiwan, entre autres). Plusieurs groupes appuient la campagne, tant du côté syndical (Fédération de la Santé et des Services Sociaux-CSN, Syndicats des chargés de cours de l'UQAM et de l'UQO, le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec, APTS, Syndicat des professeurs du Cégep de Sherbrooké, par exemple) que communautaire (FRAPRU, RQCALACS, ConcertAction femme Estrie, entre autres) et institutionnel (Fédération des femmes du Québec, Québec solidaire).

Les bilans de la semaine d'action ont permis d'exposer les rapports de pouvoir qui sévissent dans les milieux militants et étudiants. En effet, les réflexions doivent continuer à se faire, non seulement sur la campagne, mais aussi sur son processus. Les tâches invisibles sont encore trop souvent portées par des personnes minorisées. Alors que la campagne prône la reconnaissance du travail gratuit / invisible, il est nécessaire que les personnes militantes intègrent cette analyse à leurs actions concrètes et à la réflexion sur leur place dans une telle campagne. Cela implique qu'elles reconnaissent et utilisent leurs privilèges pour faciliter et assurer l'accès de tou·te·s aux instances d'organisation et de prise de parole. Aussi, il est de la responsabilité des personnes impliquées de maximiser les mesures pour que les actions restent sécuritaires. Pour cela, il faut être conscient·e·s que les personnes vivent les événements de manières différentes. Lorsque la nécessité de mettre en place des mesures afin

de prévenir certains abus est niée, cela exclut plusieurs personnes de ces espaces collectifs. Par exemple, l'inexistence de senti dans des événements festifs organisés doit être critiquée, sachant que les milieux militants ne sont pas exempts de violence.

La question de la récupération de la mobilisation a soulevé de houleux débats. La grève ouvre un espace de lutte et de liberté propice à la prolifération d'actions politiques. Il faut y rester conscient·e·s des enjeux de sécurité et d'accessibilité aux espaces. Nous appelons à la mise de l'avant continue des exigences soulevées par la campagne, portée depuis 2016 par une majorité de femmes, féministes et stagiaires. La mobilisation actuelle a besoin d'allié·e·s, qui donnent visibilité et énergie aux revendications exprimées ayant pour centre les stagiaires. Notons finalement le danger d'une récupération du mouvement par les fédérations étudiantes, qui déjà

prennent place aux côtés du ministre Roberge pour discuter d'une sortie de crise.

Grève des stages : hiver 2019

De nombreuses associations étudiantes ont adopté des plans d'action incluant des assemblées générales de grève à l'hiver 2019. Une grève générale illimitée s'organise, avec les stagiaires au centre de la lutte. Si le gouvernement refuse de rémunérer tous les stagiaires et de reconnaître leur statut de travailleur·se·s, la grève générale illimitée sera déclenchée dès que 20 000 étudiant·e·s réparti·e·s dans trois régions administratives en auront le mandat.

Pour plus d'informations :

FB : CUTE campagne sur le travail étudiant

grevedesstages.info

Twitter : @cute_travail

La droite identitaire en Occident, François Legault et la laïcité

Guillaume Pellegrini, délégué syndical

En octobre dernier, le Brésil a élu Jair Bolsonaro, le président dont l'idéologie est possiblement la plus près du fascisme depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale dans un pays dit développé (à l'exception de l'Estado Novo du Portugal, de 1933 à 1974). Au cours des dernières années, plusieurs pays d'Europe ont élu ou montré un appui marqué à des partis allant de la droite nationaliste à l'extrême droite : Slovaquie, Hongrie, Italie (2018), Pays-Bas (2017), Autriche (2017), Pologne (2015), etc. Plus près de nous, c'est Donald Trump qui, depuis son élection en 2016, fait l'objet d'analyses politiques tentant de comprendre où il se situe par rapport à la droite radicale. Avec cette montée de l'appui populaire offert aux rhéteurs ultraconservateurs lors d'appels aux urnes, où se situe présentement le Québec?

L'élection générale du 1er octobre passé n'a pas créé de grande surprise quant au parti victorieux, la Coalition Avenir Québec (CAQ) était annoncée comme le prochain parti au pouvoir depuis plusieurs mois dans les sondages. La surprise fut cependant l'ampleur de la majorité qu'elle a obtenue, soit 74 sièges sur 125. La carrière politique du nouveau premier ministre du Québec, François Legault, a été ponctuée de retournements de chemises. Pouvons-nous craindre que ce vire-capot ait finalement trouvé refuge dans le populisme de droite pour mener son premier mandat de chef du gouvernement?

M. Legault, qui n'a pas caché son soutien à la posture de proximité du peuple qu'affiche Donald Trump (La Presse, 12 novembre 2016), a souvent été comparé à son homologue du sud de la frontière, entre autres par Françoise David et Philippe Couillard (Le Journal de Montréal, 29 août 2016). Maintenant qu'il est premier ministre, il est important d'analyser de quelle manière se place M. Legault par rapport à la droite conservatrice dans l'exercice de ses fonctions. C'est ce qui nous amène à parler du projet de politique publique de la CAQ, qui devrait être proposé à l'Assemblée nationale au début de la prochaine session parlementaire, en février 2019. Actuellement, ce projet porte le titre de « Charte de la laïcité », en référence au projet de « Charte des valeurs » que l'ancien parti de M. Legault, le PQ, a tenté d'instaurer au Québec en 2013. Contrairement au PQ, la CAQ souhaite une charte qui soit basée sur une loi claire, plutôt que sur des valeurs floues. L'équipe de François Legault souhaite également limiter l'interdiction du port de signes religieux aux employé·e·s en position d'autorité (agent·e·s de police, juges, etc.), comme le recommandait le rapport de la Commission Bouchard-Taylor, mais que Charles Taylor n'endosse plus lui-même. Contrairement à la Commission, la CAQ ajoute toutefois les enseignant·e·s dans la catégorie des individus en position d'autorité. Pour aller de l'avant avec un tel projet, la CAQ devra également abroger la Loi favorisant le respect de la neutralité

religieuse de l'État (Loi 62), instaurée en 2017 par le gouvernement libéral de Philippe Couillard, qui ne répond pas à la nécessité d'interdire les symboles religieux aux autorités, tel que le souhaite la population du Québec selon la CAQ (voir l'article de Radio-Canada du 26 novembre 2018, qui inclut les résultats de leur sondage à cet effet).

Nous pouvons d'abord nous demander où se positionne sur l'échiquier politique un tel projet de loi cherchant à renforcer la laïcité de l'État. Nous pouvons également étudier de quelle manière les projets similaires des dernières années ont influencé la matérialisation de la droite au Québec – pensons à l'attentat de la Mosquée de Québec, ainsi qu'à la formation de groupes xénophobes à travers la province.

Nous pouvons aussi rapporter certaines affirmations qu'a tenues François Legault au sujet de sa Charte. La première de celles-ci est la conséquence générale qui sera appliquée aux contrevenant-e-s de la future loi : la perte d'emploi. Par exemple, une enseignante refusant d'offrir ses cours sans son hijab sera congédiée (Huff Post, 2 octobre 2018), une mesure plutôt draconienne. La seconde est la posture jusqu'au-boutiste que prend le chef du parti lorsqu'il est question des possibles difficultés d'arrimer les limites de la Charte avec les droits de la personne défendus par la Charte canadienne des droits et libertés, lui qui affirme être prêt à utiliser la disposition de dérogation (permettant de faire passer des projets de loi malgré que ceux-ci ne respectent pas certains droits de la Charte canadienne).

« Que le SÉTUE s'oppose à toute restriction du port de signes religieux dans la fonction publique et s'oppose donc à tout projet de loi futur qui serait mené à cet effet.

Que le SÉTUE dénonce le caractère sexiste, raciste et xénophobe de ces politiques. »

Proposition adoptée par le Conseil syndical, 11 décembre 2018

L'administration Legault, en se concentrant d'emblée sur une Charte voulant renforcer la laïcité de l'État, démontre-t-elle une concordance avec la posture ultraconservatrice de plusieurs nouveaux gouvernements occidentaux? Un tel projet de loi aura-t-il pour conséquence d'encourager la hausse de la xénophobie, visible au Québec depuis plusieurs années? L'ambition du premier ministre d'aller jusqu'à empiéter sur certains droits de la population québécoise pour mettre de l'avant ses politiques publiques, annonce-t-elle que le gouvernement du Québec, campé à droite depuis plusieurs décennies, se dirigera encore plus à droite sous le gouvernement caquiste?

Politique 16 et critiques envers le BIPH

Catherine Provencher, responsable à la coordination

La refonte de la Politique 16 contre le harcèlement sexuel a débuté en 2014, soit 3 ans avant que la ministre Hélène David dépose à l'Assemblée nationale son projet de loi #151 visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur. Un Comité institutionnel a été mis sur pied en 2016 afin de réviser la Politique, et ce dans le but d'élargir son champ d'action, en incluant toutes formes de violence à caractère sexuel (1).

Au bout de plusieurs années de discussions, le Comité institutionnel avait décidé d'inclure le sexisme dans le champ d'action de la Politique 16, considérant que la discrimination basée sur le sexe devait impérativement

être combattue à l'UQAM. Toutefois, ceci pourrait changer puisque le Comité institutionnel a été dissous pour être remplacé par un Comité permanent, dont les membres ont été nommé-e-s par le CA de l'UQAM et dans lequel la proportion de dirigeants, de surcroît de sexe masculin, a augmenté, ce qui est contre-intuitif considérant que la Politique 16 doit d'abord et avant tout protéger les étudiant-e-s et les employé-e-s qui font souvent face à des problèmes causés par des personnes en situation de pouvoir. De plus, la confidentialité du processus de nomination des nouvelles personnes siégeant à ce Comité est à l'inverse des pratiques établies par les associations et les syndicats de l'UQAM, qui se réclament d'une plus grande collégialité. Dans un article publié en décembre

2018 dans Actualités UQAM (2), toute mention au sexisme dans la nouvelle mouture de la Politique 16 est disparue, ceci expliquant évidemment cela. L'ancien Comité institutionnel étant relégué au titre de « Comité aviseur », les décisions qui ont été prises par celui-ci pourraient éventuellement être remises en question, annulant ainsi trois ans de travaux, et ce malgré le fait que la mouture de la Politique 16 qu'il avait proposée ait déjà passé l'étape de la consultation (3).

Les critiques envers l'administration de l'UQAM concernant sa gestion des cas de harcèlement à caractère sexuel ne s'arrêtent pas là. Cet automne en effet, une campagne non revendiquée d'affichage dans les rues de Montréal, dénonçant les méthodes contestées du Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement (BIPH), a reçu un accueil plutôt favorable de la part de plusieurs actrices du milieu étudiant et professoral (4). Des slogans tels que: « Sortir en pleurs du bureau de prévention du harcèlement, c'est aussi ça l'effet UQAM »; « Le bureau de prévention du harcèlement, là où on vous dira qu'on ne peut rien pour vous » ou encore: « Les violences sexuelles font des dégâts, le bureau de prévention du harcèlement aussi » étaient apposés sur des affiches reprenant le style de la campagne de publicité de l'UQAM. Le mot-clic #pourquoijaipasdenoncé était présent sur toutes les affiches. L'UQAM s'est empressée de dénoncer cette campagne comme étant frauduleuse et a annoncé vouloir intenter des poursuites criminelles contre le groupe féministe anonyme responsable de cette campagne. Une lettre ouverte signée par plusieurs associations, syndicats et regroupements a dénoncé cet appel à la vengeance et mis l'accent sur le fait que l'UQAM devrait plutôt se mettre à l'écoute de la critique afin d'améliorer les services offerts aux étudiant·e·s qui dénoncent leurs agresseurs (5).

Les critiques envers le BIPH et sa gestion des plaintes sont récurrentes. En 2016, le Comité féministe non mixte du SÉTUE faisait signer une pétition pour le retour d'une intervenante qualifiée dans les cas de harcèlement à caractère sexuel, puisque le contrat de l'ancienne intervenante, Audrey Lemay, n'avait pas été renouvelé sous prétexte que son approche était trop « féministe ». Cette intervenante avait été engagée à la suite du tristement célèbre Stickergate, cette action d'affichage d'autocollants sur les portes de professeurs associés à des inconduites sexuelles, que l'UQAM s'était empressée de condamner autant que les étudiant·e·s qui réclamaient ainsi justice. Business as usual, comme on dit. Le dépôt du rapport ESSIMU en janvier 2017, dont une des recommandations est d'offrir une ressource indépendante

ainsi que l'adoption de la loi 151 au provincial, fera en sorte que l'UQAM, sortant de sa torpeur, conclut une entente avec le CALACS Trêve pour Elles afin d'offrir les services d'une intervenante qualifiée (6). Encore faut-il que cette ressource soit donnée en référence aux personnes qui décident de faire un dévoilement ce qui, selon l'expérience de membres du SÉTUE, n'est pas toujours le cas



Le bureau de prévention du harcèlement, là où protège

- la réputation
- la confidentialité
- la carrière

de ton agresseur.



**Campagne d'affichage anonyme
apparus en octobre 2018**

lorsqu'une personne se présente au BIPH. D'ailleurs, le SÉTUE dirige dorénavant directement tou-te-s ses membres vers Trêves pour Elles, organisme dont l'approche et les interventions correspondent davantage aux valeurs et pratiques du syndicat. Nous considérons que les slogans inscrits sur les fameuses affiches, dénonçant les limites des services offerts par l'UQAM, décrivent la réalité de celles et de ceux qui osent consulter ou porter plainte au BIPH.

1. <https://www.actualites.uqam.ca/2016/violences-sexuelles-vers-politique-renouvelee-uqam>
2. <https://www.actualites.uqam.ca/2018/harcelement-sexuel-vers-politique-renouvelee>
3. [http://montrealcampus.ca/2018/12/12/le-comite-de-revision-de-la-politique-16-remplace-dans-une-opacite-incroyable/?](http://montrealcampus.ca/2018/12/12/le-comite-de-revision-de-la-politique-16-remplace-dans-une-opacite-incroyable/)
4. <http://montrealcampus.ca/2018/10/29/le-biph-vise-par-une-campagne-de-fausses-publicites/>
<https://www.ledevoir.com/societe/education/540170/action-directe?>
5. <http://montrealcampus.ca/2018/11/14/luqam-plus-preoccupee-par-son-image-que-par-le-bien-etre-de-sa-communaute/?>
6. <https://www.actualites.uqam.ca/2017/violences-sexuelles-partenariat-uqam-calacs-treuve-pour-elles>

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 d'enseignement (correction, surveillance d'examens, monitorat)

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>

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.

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/2nsslLK>

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, agent-e-s de liaison de la Fondation UQAM et tout un éventail d'autres emplois.

Le SÉTUE a pour 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 du SÉTUE est publié de façon ponctuelle, 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'hiver 2019, on aborde le syndicalisme de combat, la montée de la droite, la grève des stages, la politique 16 et les enjeux trans à l'UQAM. Bonne lecture!

Pour nous joindre :

Local V-2390
209, rue Ste-Catherine Est
514-987-3000 #3234
permanence.setue@gmail.com
Facebook : Sétue Uqam
<http://setue.net>

Heures d'ouverture :
Lundi au jeudi 9h à 17h

