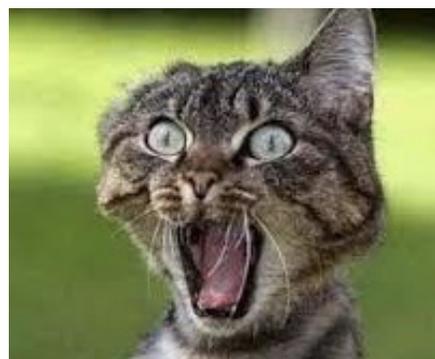


Le JOURNAL de la RENTRÉE

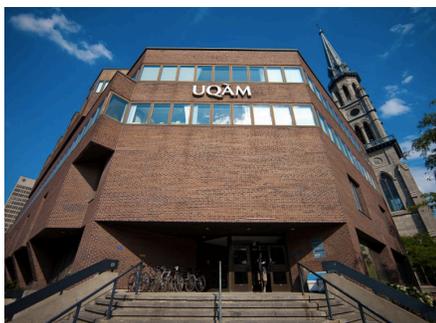


**LA PEUR COMME
PROJET ET LA
HAINE EN
PARTAGE**

**VIOLENCES À
CARACTÈRE
SEXUEL : OÙ EN
SOMMES-NOUS?**

LES EMPLOYÉ-E-S ET ÉTUDIANT-E-S TRANS ET NON-BINAIRES EXIGENT DU CHANGEMENT

**CRÉATION DE LA
FÉDÉRATION
UNIVERSITAIRE
DES SYNDICATS
ÉTUDIANTS**



**APPEL À L'AIDE DES
ÉTUDIANT-E-S EN SITUATION
DE HANDICAP**



**DES NOUVELLES DE LA CAMPAGNE
SUR LA RÉMUNÉRATION DES STAGES**

*+ Un éditorial sur LE RESPECT signé par les délégué-e-s du
SYNDICAT DES ÉTUDIANT-E-S EMPLOYÉ-E-S DE L'UQAM*

Le respect, c'est non négociable!

Éditorial

La campagne sur le respect du Syndicat des étudiants et étudiantes employé-e-s de l'UQAM (SÉTUE) lancée en septembre dernier, a pour but de sensibiliser et d'informer la population universitaire sur trois enjeux, soit le racisme et la haine, le harcèlement psychologique et sexuel, ainsi que les conditions de travail.

Au cours de la session d'automne, deux semaines thématiques ont permis à des spécialistes de l'augmentation du salaire minimum à 15\$ de l'heure et du harcèlement sexuel de venir à la rencontre des étudiants et des étudiantes.

Par ailleurs, le SÉTUE a participé activement à la campagne de la Coalition régionale montréalaise pour la rémunération des stages, ainsi qu'à la Grande manifestation contre la haine et le racisme qui avait lieu le 10 novembre.

Les efforts des délégué-e-s ne tariront pas durant l'année à venir, puisque les enjeux dont le SÉTUE se préoccupe nécessitent une lutte constante: harcèlement psychologique et sexuel, abus, non-respect des conditions de travail, mépris...

Le SÉTUE prépare pour le mois de février une semaine sur le thème Démystifions les relations de travail. Parce que peu d'étudiant-e-s employé-e-s semblent être au fait de leurs droits et de la manière dont ils peuvent les défendre, cette semaine sera dédiée à la vulgarisation de notre convention collective et à des conférences qui vous en apprendront certainement beaucoup sur les conditions de travail à l'UQAM.

Cette édition du Journal de la rentrée a par ailleurs pour but de vous informer sur les dossiers en cours au syndicat et sur les activités auxquelles vous serez convié-e-s tout au long de la session.

Il est souvent facile de s'imaginer que tout est réglé et que nous vivons dans une société égalitaire. Malheureusement, force est de consta-

ter que les abus et les préjudices ne sont pas complètement disparus. C'est donc consterné-e-s mais loin d'être résigné-e-s que nous souhaitons relancer cet appel en faveur de la dignité humaine parce qu'en 2018, tout n'est pas réglé.

La haine de l'autre n'est pas acceptable

Alors que les groupes d'extrême droite gagnent en visibilité, les actes haineux se multiplient et les premières victimes sont déjà tombées sous les balles à Québec. La réaction d'une large part des médias et de la classe politique a été de s'empres- ser de clamer sur tous les toits qu'il n'existe pas de problème de racisme au Québec.

Pourtant, la xénophobie de certains groupes s'affiche au grand jour, que ce soit lors des attaques racistes violentes contre la vie ou la propriété, ou lorsque l'on s'oppose à l'accueil des réfugié-e-s et des demandeurs d'asile.

Si la différence peut effrayer, la haine de cette différence détruit des vies, tant symboliquement que littéralement. Il est nécessaire d'exposer la xénophobie comme inacceptable afin qu'il ne puisse plus être payant d'en faire son fond de commerce.

Le consentement n'est pas négociable

Alors que les dénonciations d'agres- sions sexuelles ont fait les manchettes grâce au courage de survivantes, peu de choses ont changées. Les universités ont réagi et fait des déclarations sur le consentement, mais dans les faits, aucune amélioration concrète du système de dénonciation n'a encore été apportée. Alors que certaines survivantes ont pris sur elles de dénoncer des agres- seurs, le poids de la preuve repose encore et toujours sur les épaules des victimes.

Notre société, où l'on se plaît à imaginer que le féminisme n'a plus de raison d'être, est pourtant toujours prise dans une culture du viol. Une culture où l'on doutera toujours de la parole d'une victime. Une culture

où plusieurs hommes sont si persua- dés d'avoir droit au corps féminin que la seule présence d'une femme dans l'espace public est considéré comme une invitation à une agres- sion. Une culture qui ne pourra être mise en échec que lorsque nous reconnaitrons qu'elle existe et que nous entreprendrons de la traquer dans tous ses retranchements.

De bonnes conditions de travail et une vie digne, ce n'est pas négociable

Alors que les inégalités économiques s'aggravent, que les services sociaux se dégradent et que l'avenir appa- rait globalement brumeux, nous ne devons pas nous surprendre que plusieurs soient porté-e-s à trouver en l'Autre le bouc émissaire parfait.

La peur convainc toujours et la di- vision profite à ceux et celles qui souhaitent continuer de s'en mettre plein les poches à nos dépends.

Pour y faire face, il nous apparaît nécessaire de prendre l'initiative et, tout en luttant résolument contre les discriminations racistes et sexistes, mettre de l'avant un projet de socié- té qui profite à toute la population. Il faut se battre pour le respect des salarié-e-s et pour une juste réparti- tion des richesses; se battre pour le respect des volontés démocratiques et pour une vie qui en vaut la peine.

C'est une question de respect.

L'équipe de délégué-e-s du SÉTUE



UQAM

Les employé-e-s étudiant-e-s trans et non-binaires exigent du changement

Maxime Faddoul, membre du comité trans et non-binaire du SÉTUE

Les personnes trans et non-binaires sont particulièrement exposé-e-s à la précarité et à l'exploitation. La recherche d'emploi est souvent une expérience difficile: se faire mégenrer, être forcé-e à s'outter, se voir refuser un emploi parce qu'on est trans fait partie du quotidien. Les employé-e-s étudiant-e-s trans de l'UQAM font elleux aussi face à la précarité, souvent contraint-e-s à accepter des conditions de travail inéquitable. Parmi les plus courantes, mentionnons le refus de l'employeur-euse d'utiliser les bons prénoms et pronoms, l'exploitation des connaissances et expertises des personnes trans et non-binaires par les professeur-e-s, le confinement aux emplois subalternes du monde universitaire et la non-reconnaissance du travail quotidien qu'illes fournissent pour éduquer leurs collègues.

Contrairement aux universités Concordia et McGill qui ont pris des dispositions pour améliorer les conditions d'étude et de travail des étudiant-e-s trans, rien n'a changé à l'UQAM où la transphobie et la discrimination systémique demeurent. L'université exige notamment l'utilisation du deadname (prénom de naissance) des personnes trans pour leur carte étudiante, pour les listes de classe et pour leurs courriels institutionnels étudiants et employés. L'absence de toilettes non genrées met en danger les employé-e-s étudiant-e-s trans et contribue à leur inconfort et au maintien d'un climat d'hostilité envers celleux-ci.

Considérant qu'au lieu d'assurer le respect des étudiant-e-s et des employé-e-s trans, l'UQAM les expose à des discriminations et des formes de violence qui contre-

viennent à la Charte québécoise des droits et libertés de la personne et considérant que l'UQAM accuse un retard évident par rapport aux autres universités montréalaises, un comité ad hoc trans et non-binaire a été formé au sein du SÉTUE pour agir contre les discriminations et iniquités qui affectent les étudiant-e-s employé-e-s trans.

Mandat et objectifs

Formé en non mixité de personnes trans et non-binaires, le comité ad hoc est un lieu de concertation et de mobilisation qui agit sur les enjeux relatifs aux employé-e-s étudiant-e-s trans de l'UQAM.

Ainsi, conformément à l'Article 5 : Droits et obligations des parties de

Lire la suite à la page 3

UQAM

Appel à l'aide des étudiant-e-s en situation de handicap

Olivier Grondin, délégué du SÉTUE

Dernièrement, la Commission des études de l'UQAM acceptait le rapport final du groupe de travail sur l'éducation inclusive. Ce rapport soumet une série de recommandations qui visent à favoriser l'intégration et la progression des étudiant-e-s en situation de handicap (ESH) au sein de l'université. Bien que le rapport offre des pistes de réflexion et d'amélioration pertinentes afin de tendre vers une université qui soit plus inclusive, il passe sous silence une réalité pourtant importante des ESH: il n'existe pas, à notre connaissance, de programme uqamien qui permettent de prendre en compte les besoins particuliers des ESH lorsqu'ils et elles sont employé-e-s étudiant-e-s.

Pourtant, la Charte québécoise des droits et libertés ainsi que la convention collective qui lie le SÉTUE à l'UQAM prévoient l'interdiction de discrimination en fonction d'un handicap ou d'un moyen visant à pallier ce handicap.

Cet article vise à entamer une réflexion collective sur ce silence et à ouvrir des pistes de réflexion afin de permettre la création de solutions adaptées et adéquates.

La population d'ESH à l'UQAM: constance et changement

La présence d'ESH dans les universités au Québec n'est pas particulièrement nouvelle. À preuve,

la politique de l'UQAM qui vise à permettre l'accueil et le soutien des ESH fêtait ses 30 ans en juin dernier. Cependant, depuis quelques années, on constate une augmentation importante de ce groupe dans la population étudiante générale. À l'UQAM, le nombre d'ESH bénéficiant de mesures d'adaptation est passé de 520 personnes en 2010 à 1514 personnes en 2015. Par-delà l'augmentation quantitative, une mutation qualitative s'opère également. En effet, pour la même période, la proportion d'ESH affecté-e-s par un trouble d'apprentissage, d'attention ou de santé mentale est passée de 38% à

Lire la suite à la page 9

la convention collective du SÉTUE, ce comité s'engage à appuyer et à guider tout-e employé-e concerné-e dans ses démarches face à des situations inéquitable ou discriminatoires – qu'elles se présentent de manière directe ou indirecte, sous forme de menaces ou de contraintes exercées « en raison [...] de son changement de sexe » ou de genre (5.05).

Le Comité s'engage également à faire pression auprès des différentes instances de l'UQAM pour combattre la cisnormativité, le cissexisme, la transphobie et la transmisogynie en profondeur et de manière intersectionnelle. Le Comité reconnaît la dimension systémique des oppressions pouvant être vécues simultanément par les personnes trans, telles que le racisme, l'homophobie, la biphobie ou le classisme.

Demandes

Dans un esprit d'équité et pour que cessent les violences institutionnelles perpétrées à l'égard des employé-e-s étudiant-e-s trans de l'UQAM, le Comité formule les demandes suivantes aux employeur-euse-s, aux employé-e-s et à la direction de l'UQAM:

Le droit à

L'autodétermination

Que l'identité et l'expression de genre de toute personne soient respectées, sans égard aux papiers

d'identité de l'employé-e étudiant-e; Que les employé-e-s étudiant-e-s trans soient les seul-e-s à décider s'illes désirent ou non être visibles comme personnes trans (coming out);

Que les personnes trans soient soutenues par leurs employeur-euse-s, les employé-e-s (professeur-e-s et chargé-e-s de cours en particulier) et la direction de l'UQAM.

La reconnaissance institutionnelle

Que la carte étudiante soit basée sur l'autodétermination des étudiant-e-s et qu'elle donne accès à tous les services (bibliothèque, centre sportif, coop, etc.) dans le respect de leur identité/expression de genre.

Que les employé-e-s étudiant-e-s bénéficient de la reconnaissance de leur prénom choisi par l'UQAM en ce qui a trait aux adresses institutionnelles (courriers et courriels, moodle, etc.).

Que figure sur la liste des classes et sur les documents non officiels le prénom choisi par l'étudiant-e.

Que la mention M/F soit retirée de l'ensemble des documents institutionnels. Cette information n'est pas utile et nie l'existence des personnes non-binaires.

Des toilettes non genrées

Qu'un nombre suffisant de toilettes soient réaménagées de manière non genrée et ce, dans tous les pavil-

lons de l'UQAM (incluant la bibliothèque, le centre sportif et autres lieux de vie étudiante);

Qu'une liste des emplacements de ces toilettes non genrées soit diffusée sur le site internet principal de l'UQAM ainsi que par les différents départements, associations étudiantes et syndicats pour en faciliter l'accès;

Que cette liste mentionne les pavillons où les toilettes demeurent genrées, advenant le cas où certains pavillons ne pourraient permettre momentanément cette accessibilité.

Une campagne d'information et de sensibilisation

Qu'une campagne d'information et de sensibilisation sur les enjeux trans et non binaires et les changements à l'UQAM soit organisée à destination des étudiant-e-s, des enseignant-e-s, du personnel de santé et de l'administration;

Que ces campagnes soient co-organisées par des personnes trans, seul-e-s spécialistes de ces enjeux;

Que cette campagne soit effectuée en collaboration avec les différents groupes (La Réclame), associations syndicales (SEUQAM, SPUQ), et centres de recherche concernés (Chaire de recherche sur l'homophobie, IREF) pour ne nommer que ceux-ci.

Pour nous joindre : transnb.setue@gmail.com

MONDE SYNDICAL

Une nouvelle Fédération des syndicats étudiants voit le jour

Yan St-Onge, Responsable aux affaires externes du SÉTUE

La réalité des employé-es étudiant-es dans les universités se distingue par de nombreux aspects des autres milieux syndicaux. La nature contractuelle et précaire du travail, ainsi que le double statut d'étudiant-e et d'employé-e sont certainement les enjeux spécifiques les plus évidents.

En raison de cette particularité, le SÉTUE et d'autres syndicats essaient depuis quelques années d'établir des ponts entre eux pour favoriser la solidarité, et ce, peu importe la centrale syndicale à laquelle ils sont affiliés.

Au fil du temps, la volonté de créer une fédération des syndicats étudiants du Québec a fini par rallier un certain nombre de syndicats locaux sur différents campus. L'objectif poursuivi est de se doter d'une structure intersyndicale fonctionnant sur la base de l'autonomie, la solidarité et la démocratie directe.

C'est donc lors du congrès de fondation ayant eu lieu à l'université McGill à Montréal le 11 et 12 novembre dernier que la FUSE (Fédération universitaire des syndicats étudiants / Federation of Univer-

sity Student Employees) fût officiellement créée par le SÉTUE (Université du Québec à Montréal), le SEES-UQO (Université du Québec en Outaouais), l'AGSEM (Université McGill) et le SÉSUM (Université de Montréal). Le SEES-UQAR (Université du Québec à Rimouski) s'est aussi montré intéressé par le projet de la FUSE.

Les enjeux sur lesquels la FUSE souhaite travailler

Lors du congrès de fondation, les délégations ont déterminé des

Calendrier syndical de l'hiver 2018

JANVIER

Mercredi 10 - Comité de mobilisation
Mardi 23 - Conseil syndical
Samedi 27 - Journée de réflexion sur le 15\$/heure

MARS

Lundi 5 - Comité de mobilisation
Jeudi 8 - Journée internationale des femmes
Lundi 19 - Conseil syndical
Mercredi 28 - Assemblée générale annuelle
Jeudi 29 - Comité de mobilisation

FÉVRIER

Jeudi 1 - Assemblée générale
Lundi 5 - Comité de mobilisation
Semaine du 12 février - Semaine «Démystifions les relations de travail!»
Jeudi 22 - Conseil syndical

AVRIL

Mardi 10 - Conseil syndical
Mercredi 11 - Musée éphémère du Centre d'action et d'éducation des femmes de Montréal

enjeux de travail qu'elles souhaitent que la FUSE abordent : il y a la question de la santé mentale et du harcèlement, puis celle de la précarité (augmentation du salaire minimum à 15\$, rémunération des stages, lutte au travail non-rémunéré ainsi que la solidarité avec les personnes non-syndiquées), et finalement, la question de la qualité de l'éducation à travers une campagne sur les enjeux d'un plancher d'heure de travail et du financement des auxiliaires d'enseignement.

Plus spécifiquement, la campagne sur le plancher d'heures et la qualité de l'éducation semble celle qui serait la plus prioritaire pour la majorité des personnes présentes lors du congrès.

Pour rappel, le SÉTUE demandait un tel plancher d'heures lors de sa dernière ronde de négociation, tout comme l'AGSEM (McGill) et le SÉSUM (UdeM).

D'autres enjeux discutés lors du premier congrès pourront ultérieurement faire l'objet d'une campagne de mobilisation de la Fédération : la question du savoir libre et les enjeux d'accès aux articles scientifiques, la marchandisation du savoir, la reconnaissance du travail intellectuel, l'usage du copyright et du copyleft dans le milieu universitaire, etc.

Le fonctionnement et les objectifs

L'instance décisionnelle principale de la FUSE est le congrès, et celui-ci se tient au moins deux fois par année. Chaque délégation y a un seul vote. Entre les congrès, il y a le Comité de coordination qui se rencontre mensuellement; ce comité est constitué de la personne élue au poste de coordination ainsi qu'une personne élue par chacun des syndicats locaux qui sont membres. Puis, selon les besoins, les comités de travail sont ouverts à l'ensemble des membres des syndicats de la FUSE. Il est donc possible de vous

impliquer dans la FUSE si vous êtes membre du SÉTUE!

La FUSE permettra d'avoir une instance nationale combative pour mettre de l'avant les revendications du milieu universitaire et des étudiant-es employé-es. Aussi, en favorisant une mobilisation directe entre les étudiant-es employé-es de différents campus, la FUSE vise à créer une plus grande solidarité et un meilleur rapport de force en temps de conflit lors des négociations avec l'employeur.

La mise en commun des savoirs, des stratégies syndicales et du matériel de mobilisation ou d'information permettra d'accentuer la portée des actions politiques et des initiatives locales et de sortir les syndicats étudiants de leur isolement.

C'est en s'unissant que nous combattons la précarité!

Et SÉTUE n'étais pas payé-e, dis

Annabelle Berthiaume et Laurent Paradis-Charette,
militant-e-s du Comité unitaire sur le travail étudiant (CUTE¹) de l'UQAM.

La mise en compétition des universités à l'échelle internationale repose en partie sur le travail gratuit effectué par des millions d'étudiant-e-s dans le cadre de leur formation académique. Comptes rendus de lecture, recensions des écrits, demandes de bourses prestigieuses, appropriation d'une nouvelle base de données, recherche et développement, etc.

En effet, les étudiant-e-s travaillent toujours davantage pour augmenter la plus-value de leur dossier académique par rapport à celui de leurs collègues, faisant rayonner du même coup leurs enseignant-e-s et leur établissement scolaire dans la course au financement. Il est donc faux de penser que le travail étudiant en tant que tel ne profite qu'à l'étudiant-e pour faire avancer sa carrière académique. Au contraire, «seulement 6 à 30 % des doctorants décrocheront un poste de prof à l'Université», selon Simon Bousquet du MITACS. Difficile aussi de croire que tous les étudiant-e-s suivent des cours par pur plaisir de la connaissance. Pourquoi s'imposeraient-ils alors le stress et l'isolement qui ont causé un nombre accru de dépressions au cours des dernières années? Aujourd'hui, la très large majorité des étudiant-e-s s'endette et s'inscrit à l'école pour accéder à plus des deux tiers des emplois disponibles au Québec qui requièrent un diplôme d'études postsecondaires, selon le Ministère de l'Emploi et du Développement social du Canada.

Nous devons nous rendre à l'évidence; le travail étudiant dans les universités déborde largement les frontières définies par les emplois généralement encadrés par les syndicats des étudiant-e-s employé-e-s. À l'UQAM comme ailleurs, de nombreuses situations témoignent de tout ce qu'il reste à faire reconnaître comme étant du travail et qui est actuellement donné gratuitement à nos professeur-e-s, nos directeurs-trices et surtout, à l'Université. C'est en regardant tous les efforts



et tout le travail non-rémunéré qui profitent aux universités que l'on peut véritablement comprendre les enjeux de l'éducation marchandisée. Les syndicats d'employé-e-s étudiant-e-s ont donc tout intérêt à s'attarder aux diverses formes de travail gratuit qui dépassent leur membership, comme les étudiant-e-s dans les labos payé-e-s en bourse plutôt qu'en salaire (et donc sans protections sociales), les «services» rendus aux superviseur-e-s entre deux contrats de recherche en attendant une nouvelle subvention ou les heures de correction de copies qui dépassent les heures prévues aux contrats d'auxiliaire d'enseignement.

Certes, la ligne entre le travail des étudiant-e-s employé-e-s et celui des étudiant-e-s en tant que tel est mince. C'est toutefois leur statut d'étudiant-e qui les maintient

dans la précarité, parce que leur activité principale n'est pas reconnue comme du travail. Les contrats disponibles deviennent donc un revenu d'appoint mais ne permet pas d'enrayer les rapports de dépendance entre les professeur-e-s et les employé-e-s étudiant-e-s qui ont besoin d'un revenu pour manger et de bonnes notes pour continuer leurs études. En plus, de nombreux contrats de recherche sont octroyés spécifiquement en raison des connaissances acquises avant le début du contrat, comme la maîtrise d'une base de données ou d'un logiciel d'analyse spécifique, l'habileté de traduire le jargon technique dans une autre langue, etc.

Pour être payé à sa juste valeur, il faudrait donc que l'ensemble du travail effectué (et nécessaire) pour un contrat soit reconnu. Selon la Loi sur les normes du travail, la formation est considérée comme du travail; elle est donc rémunérée. C'est surtout le cas des boursiers et boursières des organismes publics subventionnaires (CRSH, FQRSC)

¹ Les CUTE sont des groupes autonomes basés sur différents campus qui visent à inscrire le mouvement étudiant dans la lutte féministe pour la reconnaissance du travail reproductif. En outre, les CUTE s'activent à l'organisation de la lutte pour la rémunération de tous les stages quels que soient le niveau d'études, et défendent la grève générale des stagiaires comme moyen de pression à privilégier.

-moi pourquoi tu travaillerais ?



dont on reconnaît la « valeur » de leur production à travers l'octroiement d'une bourse pour leur travail intellectuel. Pour mettre un terme à cette sélection - qui maintient et reproduit les inégalités sociales en éducation - le CUTE propose donc la généralisation de cette rémunération et des protections sociales pour tou-te-s les étudiant-e-s.

Les stages non-rémunérés, une forme d'exploitation banalisée

L'augmentation du travail gratuit à l'université se reflète également par celle des heures de formation obligatoires et non-rémunérées hors de l'école. En effet, le nombre de stagiaires ne cesse de croître dans tous les domaines (arts et culture, communication, éducation, services sociaux).

Cette hausse des heures de stage survient dans un contexte de restructuration des politiques publiques qui subissent régulièrement de fortes compressions budgétaires dans un contexte de sous-financement chronique. Dans les entreprises privées,

la crise de 2008 a fait exploser la recherche de main d'œuvre « belle, bonne, pas chère » au Canada. Le nombre de stages non rémunérés après la formation est évalué à 300 000. Les stages viennent donc remplacer, aux côtés d'autres emplois atypiques (à temps partiel, contractuel, etc.), des emplois à temps plein dans plusieurs milieux.

Loin du stéréotype de l'étudiant-millennial oisif-ve et geignard-ve véhiculé par la droite, le dénominateur commun des programmes avec stages non rémunérés, obligatoires ou non, est la forte concentration de femmes, tant dans les domaines du care que de la culture. Des domaines où l'on assimile l'exploitation à la vocation et aux opportunités de carrière. Ces personnes n'accomplissent leurs études et leurs stages qu'au prix de sacrifices immenses. Cette réalité paraît d'autant plus inacceptable étant donné qu'aux États-Unis et au Canada, les stages des domaines traditionnellement masculins sont souvent très bien payés.

Ainsi, les stagiaires non rémunéré-e-s sont devenu-e-s la partie la plus visible d'une nouvelle catégorie de travailleuses et de travailleurs qui, de par leur statut social ambigu, sont rendu-e-s disponibles pour l'exploitation brutale à laquelle l'économie actuelle donne une apparente nécessité. Leur travail, comme celui que nous effectuons gratuitement dans l'enceinte de nos cégeps et universités, est directement imbriqué dans les restructurations économiques qui exigent toujours plus de travail gratuit.

Nos voix sont plus fortes lorsque jointes à celles des autres, notre action plus puissante lorsque collective. Pour mettre fin au travail gratuit des stagiaires de tous les domaines, nous devons lancer une offensive et organiser une grève générale des stages.

C'est dans cette perspective que les militant.es de la coalition montréalaise pour la rémunération de tous les stages, dont le SETUE est membre, vous invite à vous joindre aux activités dans le cadre de la Grève internationale des stagiaires (Global Intern Strike) le 20 février prochain. D'autres actions sont également prévues dans le cadre du 8 mars, journée internationale des droits des femmes, le 1er mai, journée internationale des travailleuses et travailleurs et en marge du sommet du G7 les 8 et 9 juin 2018.

L'interruption collective et politique des stages est la meilleure façon de faire pression sur les personnes et les pouvoirs profitant de notre travail gratuit. Exigeons le salaire qui nous revient de droit. La grève nous permet de nous mobiliser et de nous organiser collectivement pour défendre le projet d'une société débarrassée de l'exploitation. C'est dans cette perspective que les étudiant-e-s, employé-e-s ou non, doivent joindre leurs voix à la lutte pour la reconnaissance et la rémunération de tous les stages dans des conditions de travail décentes.

Pour plus d'infos:
Facebook : CUTE campagne sur le travail étudiant
Twitter: @cute_travail
Email : cute.travail@gmail.com

SEMAINE
THÉMATIQUE:
DÉMYSTIFIONS
LES RELATIONS
DE TRAVAIL
12 au 16 février 2018

Lors de la semaine du 12 février, le SÉTUE se donnera comme objectif de démystifier avec ses membres ce que sont les relations de travail. Durant cette semaine, nous aborderons le harcèlement dans les milieux de travail, qu'est-ce qu'un milieu de travail sain, quels sont nos droits et devoirs ainsi que les enjeux sur lesquels le SÉTUE a un pouvoir d'agir afin de défendre ses membres.

Des ateliers et discussions auront lieu tant au campus des sciences qu'au campus central.

En attendant le 12 février, consultez notre livret *SÉTUE qu'on est syndiqué-e-s?* qui fait un résumé de notre convention collective, disponible en ligne au setue.net et au local de la permanence, V-2390.

Violences à caractère sexuel : où en sommes-nous?

Shanie Morasse, Responsable à la convention collective du SÉTUE

À la rentrée d'automne 2017, on vous disait que la politique 16 sur les violences sexuelles et le sexisme arrivait bientôt. Toutefois, puisque nous sommes à l'UQAM, que nous travaillons en collégialité et que nous devons débattre de chaque point, la révision de la Politique est beaucoup plus longue que prévu. C'est pourquoi la consultation, prévue pour l'automne 2017, sera encore reportée à une date ultérieure. Pour l'instant, tout nous indique que la session d'hiver 2018 sera la bonne et que la consultation à l'échelle de toute la communauté universitaire se fera sous peu. Nous devons par contre tenir compte du nouveau projet de loi que le Parti libéral a déposé à l'automne et travailler ainsi dans un cadre beaucoup plus strict. En effet, nous sommes obligées d'inclure dans notre politique un code d'éthique qui va régir les relations amoureuses et sexuelles dans les situations où il y a des rapports d'autorité. Autrement dit, lorsqu'il y a relation d'autorité, le consentement ne peut être donné librement. Toutefois, si aucun lien d'autorité, que ce soit académique ou d'emploi, lie un-e professeur-e et un-e étudiant-e, le consentement peut être donné librement et de manière éclairée. Ce code d'éthique veut simplement éviter les abus de pouvoir envers les étudiant-e-s qui sont souvent à la merci des professeur-e-s et chargé-e-s de cours lorsqu'il s'agit d'obtenir des contrats ou de bonnes recommandations pour l'obtention de bourses.

Un autre aspect présent dans le projet de loi est l'obligation de suivre des formations sur les violences à caractère sexuel pour tous et toutes les employé-e-s de l'université. Bien qu'il donne une très large place à la sécurité et à la surveillance, le projet de loi met surtout de l'avant la prévention et nous ne pouvons qu'accueillir favorablement les mesures préventives, surtout si celles-ci sont aux frais de l'université. Des formations sur le consentement, les violences sexuelles, la politique 16, ainsi que sur la façon de recevoir un dévoilement seront offertes. Si une

Pour vous c'est juste une blague, pour moi c'est du mal-être du dégoût de la peur de l'anxiété bref juste une raison de quitter l'Uni.

#UNIUNIE
contre le harcèlement

confiance@unige.ch
www.uniunie.ch

UNIVERSITÉ DE GENÈVE

personne occupant un poste spécifique a plus de chance de recevoir des dévoilements, tel un directeur ou une directrice de programme, les formations seront plus poussées et devront être revues régulièrement (2 ans, 3 ans, nous ne le savons pas encore).

Lorsque les consultations sur la Politique 16 auront lieu auprès de la communauté uqamienne, le SÉTUE organisera des midi-discussions et les membres pourront émettre des critiques ou donner des suggestions

pour améliorer la politique. Évidemment, il y a des choses que nous ne pourrions pas changer puisque nous devons aussi respecter les normes du travail et la Charte des droits et libertés de la personne du Québec. Par exemple, la discrimination juridique à l'embauche est illégale et les dossiers des employé-e-s sont confidentiels. Cela veut dire que l'UQAM ne peut pas discriminer une personne selon ses antécédents judiciaires, même si ceux-ci

Lire la suite à la page suivante

POLITIQUE 16

comprennent des antécédents de violences sexuelles. De plus, lorsqu'une plainte est déposée, les mesures disciplinaires données à un-e employé-e ne peuvent être connues de la personne plaignante. À ce sujet, il reste des détails à travailler. Pour les employé-e-s, les mesures disciplinaires sont données par le patronat mais pour les étudiant-e-s,

nous allons devoir trouver ou créer un espace légitime pour traiter des cas de violences sexuelles. Voulez-vous utiliser un outil dont s'est doté l'UQAM pour expulser des militant-e-s ou voulons-nous un autre espace qui ne serait pas composé de personnes nommées, mais plutôt de personnes élues et redevables?

Bref, après plusieurs années de travail, la politique 16 s'en vient. Il

nous reste encore plusieurs détails à régler mais peut-être qu'ensemble, durant les consultations, nous allons pouvoir réussir à avoir une politique contre le sexisme et les violences à caractère sexuel qui sera efficace, qui va aider les victimes et qui va pouvoir établir un campus exempt de sexisme et de violences à caractère sexuel.

HANDICAP

78%. On qualifie généralement cette catégorie de handicaps comme « invisible » puisqu'elle peut aisément passer inaperçue.

Contrairement à ce que certains discours avancent, l'augmentation de la population ESH n'est pas seulement le fait d'une propension à la surmédicalisation et au surdiagnostic des troubles d'apprentissage et autres formes de handicaps invisibles (bien que l'augmentation des diagnostics et des prescriptions soient une réalité). En effet, les études comparatives démontrent que même dans les pays où les diagnostics sont moins nombreux et plus tardifs, entre 12 et 18% de la population adulte est affectée par au moins une situation de handicap. Cependant, c'est dans les sociétés où les mesures d'adaptations et les diagnostics sont effectués plus tôt que l'on constate la plus grande présence d'ESH dans la population universitaire. Deux principaux facteurs semblent expliquer cette situation: d'une part, l'augmentation des mesures d'adaptation dans les écoles primaires et secondaires, d'autre part, l'évolution des savoirs permettant un diagnostic et une prise en charge plus rapide.

Malgré le progrès des dernières années, il demeure qu'avec 3.6% d'ESH pour une population estimée à près de 15%, l'université s'avère un milieu particulièrement hostile aux ESH. Pourtant, les études suggèrent que lorsque des mesures adéquates sont mises en place, la situation de handicap n'a pas d'influence (positive ou négative) sur les performances académiques.

Les moyens visant à pallier un handicap

Il y a plusieurs types de mesure d'adaptation et il n'existe aucune solution applicable uniformément à tous et toutes. Une personne malvoyante pourra avoir besoin d'un écran permettant de grossir les caractères alors qu'une personne af-

fectée par un déficit de l'attention nécessitera possiblement d'avoir un plan de travail adapté à sa situation propre. De plus, pour de nombreuses personnes, il est nécessaire d'avoir plus de temps pour accomplir certaines tâches. Nous ne ferons pas une liste exhaustive des mesures envisageables, il importe cependant de comprendre qu'elles sont nombreuses.

Pour sa part, l'UQAM reconnaît que ces mesures sont des moyens visant à pallier des handicaps. C'est d'ailleurs au service d'accueil et de soutien aux ESH (SASESH) qu'appartient la responsabilité de la mise en oeuvre de ces mesures. Or, si le SASESH accomplit un travail nécessaire afin d'accompagner les ESH, il n'existe pourtant aucun service similaire responsable de ces adaptations pour les étudiant-e-s en tant qu'employé-e-s.

L'inadéquation des programmes gouvernementaux

Il existe un certain nombre de programmes gouvernementaux visant à permettre l'intégration des personnes en situation de handicap sur le marché du travail. Ces programmes permettent de couvrir les frais de l'employeur rattachés à l'adaptation du lieu de travail aux besoins de la personne et offrent possiblement un programme de compensations pour les possibles pertes de productivité. Si ces programmes aident grandement l'intégration des personnes en situation de handicap dans le travail, il n'en demeure pas moins qu'ils ne sont pas adéquats pour la réalité des employé-e-s étudiant-e-s. En premier lieu, ces programmes sont dédiés spécifiquement à des emplois d'au moins 12 heures par semaine ce qui ne correspond pas nécessairement à la réalité des étudiant-e-s employé-e-s. De plus, les procédures sont à l'initiative des personnes en situation de handicap et sont accompagnées de délais qui sont incompatibles avec les procédures d'ouverture de postes actuels. Finalement, vu la préca-

rité des employé-e-s étudiant-e-s, entreprendre les démarches nécessaires peut aisément s'avérer trop coûteuse pour la personne concernée en regard du temps investi. En théorie, il est vrai que les contrats de travail offerts aux étudiant-e-s n'incluent pas de précisions quant à la productivité attendue et demandent simplement l'exécution d'un certain nombre d'heures de travail. Toutefois, sans mesure d'adaptation, la personne ESH qui ne compenserait pas, à ses frais, pour ses capacités différenciées risquerait de subir une discrimination indirecte.

L'UQAM, par l'intermédiaire de sa commission des études, s'est engagée à se faire plus inclusive pour sa communauté étudiante. Il faut espérer que cette volonté d'inclusivité se transpose également dans ses relations comme employeuse avec cette même communauté.

Tu travailles pour le Service d'aide aux personnes en situation de handicap (SASESH)?

Le SÉTUE recherche des préposé-e-s, accompagnateurs, accompagnatrices qui ne sont pas membres du Syndicat, pour en savoir plus sur leurs tâches.

Contacte le SÉTUE à permanence.setue@gmail.com

La peur comme projet et la haine en partage

Mathieu Melançon, délégué du SÉTUE

Suite au temps des Fêtes et aux réceptions familiales, un grand nombre d'entre nous auront été confrontés à un-e membre de notre parenté qui, après un ou deux verres dans le nez, va se sentir obligé-e de se lancer dans une tirade raciste sur la prétendue menace que ferait peser l'immigration sur la province. Que vous ayez confronté l'individu ou que vous vous soyez réfugié-e-s dans votre verre ou aux toilettes, un constat demeure : une partie notable (et très audible) du Québec a peur.

Ça en serait presque drôle...

Cette peur s'exprime de diverses manières. On pensera bien sûr à ces chroniqueurs et chroniqueuses qui vont s'égosiller partout que l'Islam est un danger mortel pour notre société et, du haut de toutes leurs tribunes, proclamer sans gêne qu'elles et ils ne peuvent rien dire sur les musulman-e-s alors que c'est pourtant leur fond de commerce. Au-delà du ridicule de certain-e-s, il serait aisé de se moquer d'une crainte qui semble aussi irrationnelle alors que les populations musulmanes constituent seulement environ 3% de la population québécoise et est bien loin de posséder le pouvoir politique, culturel ou économique nécessaire pour peser véritablement sur les destinées de la province.

... si ce n'était terrifiant.

Mais cette phobie, aussi ridicule puisse-t-elle paraître, a pourtant des conséquences bien réelles qui vont au-delà d'un malaise ou d'une engueulade des Fêtes. Si les élucubrations de certain-e-s peuvent sembler sans conséquence, il est important de comprendre que cette libération de la parole raciste s'inscrit dans un tout et procède justement à la légitimation d'un propos qui, il y a encore quelques années, n'aurait pas eu sa place dans l'espace public. Les groupuscules racistes ne sont pas nouveaux, mais la démocratisation de l'Internet leur a offert de nombreuses tribunes de moins en

moins anonymes, et leur emprise sur le discours social est redevable à la complicité active d'un certain journalisme sensationnaliste qui, dans sa quête de clic et d'audimat, a depuis longtemps abandonné la recherche de la vérité pour se vautrer dans l'excitation des plus basses pulsions humaines. Dans ce cas, il s'agit de présenter toute minorité comme un danger pour les valeurs de la majorité. On se souviendra que, très récemment, une journaliste de grande antenne a inventé de toute pièce une histoire pour s'attaquer à la communauté musulmane à heure de grande écoute. Alors que les faiseurs d'opinions ont résolument pris le parti d'exciter la haine de l'autre, la factualité de l'information devient valeur négligeable.

De nos jours, les gouvernements péquistes comme libéraux ont décidé de cultiver le sentiment raciste à des fins électorales. La « crise » des accommodements raisonnables fut l'occasion pour la xénophobie de s'étaler pendant des mois à la télévision nationale. La charte des valeurs a fait espérer au gouvernement du Parti Québécois de conserver le pouvoir en tapant sur les minorités religieuses. Plus récemment, un gouvernement libéral qui sentait l'eau chaude a abandonné la commission sur le racisme systémique et a entrepris une reprise partielle de la charte afin de tenter de s'accommoder les racistes. Un constat s'impose : non seulement la peur de l'autre s'est imposée comme discours légitime, mais l'État lui-même s'est lancé dans cette entreprise mortifère.

Alors que les racistes se sentent à l'aise de cracher leur peur, que les médias sont trop contents de les relayer et d'y inventer des causes et que les gouvernements embarquent dans cette danse funèbre, il est difficile de ne pas sentir monter les relents d'un passé honteux. Les premiers morts de cette guerre de la haine sont déjà tombés l'an passé à Québec.

Pendant ce temps, les groupes racistes gagnent encore en force, imperméables à l'horreur car ils ont déjà déshumanisé ces communautés qu'ils entendent éradiquer. En conséquence, selon Statistique Canada, la peur s'installe chez les minorités visibles alors que les agressions à caractère haineux se multiplient.

De l'urgence d'agir

L'histoire nous apprend qu'au rythme où vont les choses, elles n'en resteront pas là. Alors que la transformation d'une minorité en bouc émissaire se poursuit, il est impératif d'y répondre et d'y mettre fin. À défaut de réponse, d'autres vies seront perdues. Ne nous y trompons pas, qu'importe comment il se définit, le racisme tue. Il est donc absolument nécessaire de confronter les propos racistes partout et en tout temps afin de leur faire perdre leur légitimité et ainsi les renvoyer aux poubelles de l'histoire. Il convient aussi de démontrer notre solidarité avec les groupes stigmatisés pour s'assurer que la peur change de camp. De plus, afin de contrecarrer le discours xénophobe qui s'impose actuellement, il apparaît nécessaire d'identifier les véritables causes du malaise social actuel qui constitue le terreau parfait pour la croissance actuelle de l'extrême droite. Par exemple, en démontrant que s'il y a une minorité qui dispose bien de trop de pouvoir au Québec, le dollar est son seul dieu et le cours de la bourse est son prophète.



Le salaire minimum à 15\$/h, pourquoi?



Aux États-Unis, un grand nombre de villes et d'États ont adopté un salaire minimum à 15\$/h, au Canada l'Alberta l'a fait et l'Ontario emboîtera le pas d'ici deux ans; par contre, au Québec le salaire minimum est encore fixé à 11,25\$/h. Alors que l'idée d'un salaire décent pour toutes et tous fait son chemin chez nos voisins, le Québec décide de faire bande à part... mais pas pour les bonnes raisons.

Selon l'Institut de recherche et d'informations socio-économiques (IRIS), un salaire de 15\$/h permettrait à plus de 200 000 travailleuses et travailleurs de sortir du seuil de la pauvreté. On ne devrait pas avoir à cumuler deux emplois pour arriver à joindre les deux bouts. On ne devrait pas s'endetter pour se loger et manger. Parce qu'on travaille pour vivre et non pas le contraire. Plus largement, il paraît essentiel que le droit de chaque personne à ne pas vivre dans la pauvreté soit respecté, particulièrement si cette personne s'échine 40 heures par semaine dans un ou plusieurs emplois souvent difficiles.

Dès qu'on parle de hausser le salaire minimum, les riches s'affolent : ce serait la fin du petit commerce! La seule manière qu'aurait les PME pour survivre serait de refiler la facture aux consommateurs et consommatrices! Pourtant, toujours selon l'IRIS, c'est durant les périodes de fortes hausses du salaire minimum qu'il y a le moins de fermeture de PME et une hausse de 40% du salaire minimum augmenterait les prix à la consommation de 1,1% à 2,6% seulement. La logique derrière ceci est simple: même avec un salaire minimum à 15\$/h, la vaste majorité des revenus vont dans la consommation courante et donc stimule l'économie.

Depuis les années 1980, les mouvements sociaux sont sur la défensive. Ils sont plus portés à défendre leurs acquis contre les vagues successives de compressions budgétaires que de tenter de conquérir de nouveaux droits. Après près de quatre décennies de peur et de prudence, qu'avons-nous à perdre à reprendre l'offensive? Clamons-le. Nous voulons une meilleure vie pour tout le monde.

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) qu 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».



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

Heures d'ouverture :
Du lundi au jeudi
9h00 à 17h00