

JOURNAL SYNDICAL

Syndicat des étudiant-e-s employé-e-s de l'UQAM (**SÉTUE**) - Automne 2016

➤ **Crise(s) à l'UQAM:**
quelle université voulons-nous?

**SEMAINE DE
L'AUTOGESTION**

14 au 18 novembre 2016



Semaine du 14 novembre : Mobilisation contre la “décentralisation”

Depuis plusieurs années, nous assistons à d'importantes modifications dans le milieu universitaire. Cette année, l'UQAM a d'ailleurs entamé un «processus de réflexion» sur la décentralisation de ses ressources financières. Ce processus pourrait certainement mettre à mal la démocratie uqamienne et centraliser davantage les prises de décisions au sein de l'université en laissant carte blanche aux doyennes et doyens des facultés sur la manière de dépenser les budgets mis à leur disposition.

Plusieurs universités canadiennes et internationales sont passées par des processus semblables et les constats sont alarmants. En effet, dans les établissements concernés, on observe un sous-financement et même la fermeture des facultés «moins payantes» qui s'avèrent souvent être celles d'arts et de sciences humaines.

À l'Université de Montréal, un processus semblable a été entamé et la consultation a été dénoncée par de nombreuses organisations pour son manque de transparence. Les militant-e-s avaient l'impression que les dés étaient pipés d'avance et que la consultation servait plutôt à améliorer l'acceptabilité du projet au sein de la communauté. À l'UQAM, le même constat s'impose. Une consultation de quelques heures par syndicat et une seule rencontre pour l'ensemble des associations facultaires, ce n'est pas de la démocratie. Encore moins lorsque les personnes convoquées entendent parler de la décentralisation pour la première fois.

Cet automne, montrons à l'administration que nous sommes organisé-e-s et que nous ne les laisserons pas décider sans nous l'avenir de notre université!

***Face à la décentralisation,
réclamons l'autogestion!***

Calendrier syndical:

Septembre

- 29: Assemblée générale (12h30 / Local A-2885)
- 28: Conseil syndical

Octobre

- 3 au 7 : Semaine de prévention contre le harcèlement et la culture du viol
- 6: Comité de mobilisation
- 12: Manifestation interne
- 18: Assemblée générale
- 27: Conseil syndical

Novembre

- 8: Comité mobilisation
- 10: Manifestation interne
- 14 au 18: Semaine de l'autogestion
- 23: Assemblée générale

Décembre

- 1^{er}: Conseil syndical



Face aux crises de l'UQAM : quelle université voulons-nous?

Notre université est en crise constante. Dire cela relève désormais du lieu commun tant les déboires de l'UQAM font constamment l'objet d'une couverture médiatique. Si cette dernière peut prêter à sourire, les problèmes bien réels qui affligent l'UQAM s'y prêtent beaucoup moins.

Une université qu'on démolit, morceau par morceau

Coups dans les bibliothèques et dans les services informatiques, classes bondées et choix de cours qui fondent comme neige au soleil : tout ceci ne peut qu'affecter les conditions d'études. L'administration n'est toutefois pas la seule coupable puisque la succession des différents gouvernements provinciaux y est aussi pour beaucoup. Or, non seulement elle choisit d'accepter les compressions et de ne pas se battre pour un réinvestissement, mais elle travaille à empirer une situation déjà déplorable : hausse de salaire de 4% pour les dirigeant-e-s, augmentation du nombre d'étudiant-e-s par classe et mise sur pied d'un projet de décentralisation de façade où un désinvestissement des facultés jugées moins rentables se prépare.

Une administration complaisante avec les agresseurs

Chaque année, de très nombreuses étudiantes sont victimes de harcèlement ou d'agressions sexuelles à l'UQAM, tant de la part de leurs collègues que de la part de salariés. Lorsque des étudiantes s'organisent, l'administration réagit... mais de manière pour le moins désolante. Après la dénonciation de professeurs agresseurs, elle tente d'intimider des femmes sympathisantes. À la suite de menaces de viols à l'encontre d'étudiantes, elle explique qu'il ne s'agit que de simples blagues. Pour faire face à la tourmente, l'administration embauche une consultante chargée de la question du harcèlement et des agressions... pour finalement décider de ne pas renouveler son contrat lorsqu'elle croit l'attention tournée ailleurs.

Un rectorat en plein délire autoritaire

Le rectorat de Robert Proulx ne se gêne pas pour tenter d'écraser toutes les formes d'opposition : centralisation de sa mainmise par la réforme des structures des

instances décisionnelles, diminution du pouvoir des professeur-e-s dans la gestion de leur département et menaces d'expulsion pour plus d'une dizaine d'étudiant-e-s. Ces dernières avaient d'ailleurs réussi à faire prolonger de plus d'un mois la grève du Printemps 2015 qui était d'abord orientée vers la lutte contre l'austérité. Une nouvelle vague d'expulsions s'est déroulée pendant l'été 2016 où un étudiant est suspendu pendant une session alors qu'un autre est expulsé à vie. Que nous réserve l'année qui commence?

Que faire?

L'idée n'est pas de vénérer l'image d'une UQAM passée et parfaite qu'il faudrait retrouver : à plusieurs reprises pendant son histoire, notre université fut l'objet de crises et a failli à sa mission. En témoignent d'ailleurs les innombrables luttes dont se sont saisies les étudiant-e-s qui nous ont précédé-e-s et qui ont laissé, imprégnées dans la culture politique de l'UQAM, les réflexes d'une implication démocratique et d'une volonté féroce de ne pas accepter le monde tel qu'il est. Il est toutefois possible d'établir plusieurs grandes orientations afin de bâtir l'UQAM que nous voulons :

- La fin des renvois politiques et réintégration des renvoyé-e-s et suspendu-e-s.
- La fin des coupures et réinvestissements dans les services.
- Une politique et une approche sérieuses de sensibilisation sur le harcèlement et les agressions sexuelles ainsi que des conséquences pour les agresseurs et non pas pour les victimes.
- Le démantèlement des pouvoirs de l'administration et démocratie directe, c'est-à-dire prise de décisions collectives et égalitaires par les principales et principaux intéressé-e-s à tous les niveaux (groupes-cours, départements, facultés et UQAM entière).

Si nous sommes capables de décider ensemble quelle université nous voulons, nous pouvons changer l'UQAM pour le mieux. Pour ce faire, il n'y a pas mille solutions : il faut se parler, s'organiser et comprendre ce qui nous unit sans pour autant oublier nos différences. La semaine de l'autogestion qui aura lieu du 14 au 18 novembre prochain constituera un moment privilégié pour s'organiser et agir en ce sens. Il s'agira de prendre en main cette université qui est un lieu d'étude, de travail et de vie, de réfléchir ensemble à l'université que nous voulons et à laquelle nous avons droit : l'UQAM, par l'UQAM et pour l'UQAM. Surtout, il s'agit de retirer la prérogative décisionnelle à la clique de l'administration qui n'écoute plus rien de ce qui se dit dans la communauté universitaire. Bref, à nous l'UQAM!

Le harcèlement à l'UQAM : L'université ne semble pas pressée de régler le problème

Bien que l'UQAM s'époumone à dire dans la sphère publique que le harcèlement est une problématique sérieuse, et qu'elle fait tout en son pouvoir pour régler les comportements inadéquats, lorsque les représentant-e-s de l'administration se retrouvent dans la sphère privée, elles et ils ne laissent pas paraître les mêmes intentions. En effet, depuis le début de la session d'hiver 2016, l'UQAM semble "traîner de la patte" en ce qui a trait à la question de la lutte au harcèlement sexuel.

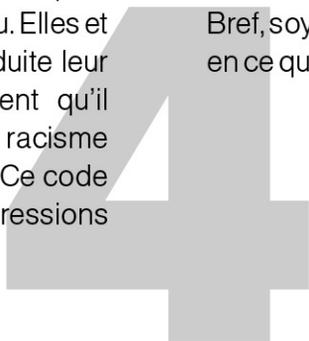
À la suite d'un long silence de la part de l'UQAM au sujet du harcèlement durant les premiers mois de 2016, dû entre autres au réaménagement des vice-rectorats, au congé ainsi qu'au remplacement de la personne responsable du bureau de prévention du harcèlement (BPH), l'UQAM choisit, en mars, de ne pas renouveler le contrat de l'intervenante au sein du BPH. Cette dernière avait comme principale tâche d'accompagner et d'aider les victimes de harcèlement et d'agressions sexuelles. Ce poste avait été mis en place à la suite de la crise entourant les cas d'agressions sexuelles au sein de l'université. Bien que cette situation ait été dénoncée par plusieurs groupes au sein de l'UQAM, ainsi que dans une lettre signée par 127 membres de la communauté uqamienne, l'université reste distante et floue quant à son choix de réengager une intervenante ayant une analyse et une approche féministes. Ce poste serait, selon elle, "trop politique" et pas assez neutre au goût de l'administration.

Durant la session d'hiver 2016, le comité de révision de la politique 16 a aussi eu droit à une étrange attention de la part de l'UQAM. Après l'absence de représentant-e-s de l'administration lors de nos rencontres, le comité de révision a eu droit à la présence de plusieurs cadres de l'UQAM pour se faire expliquer que, finalement, la politique 16 allait peut-être simplement tomber à l'eau. Elles et ils ont mentionné que l'idée d'un code de conduite leur plaisait davantage et qu'elles et ils aimeraient qu'il réunisse à la fois le sexisme (la politique 16) et le racisme (la politique 28 sur les relations interethniques). Ce code de conduite inclurait sûrement toutes les oppressions

dans un seul grand document. Ceci permettrait ainsi à l'UQAM de se laver les mains d'une réflexion en profondeur sur les inégalités au sein de l'institution en noyant les oppressions dans une grande mare d'oppressions. Depuis cette rencontre, le comité de révision de la politique 16 continue de se réunir, mais en n'ayant aucun mandat clair malgré les demandes répétées afin d'éviter de gaspiller nos énergies dans un comité qui semble près de disparaître...

Les dernières rencontres du comité de révision de la politique 16 ont finalement porté sur la révision de la politique 42 sur le harcèlement psychologique et sexuel. Me Guy Blanchet, directeur adjoint aux relations professionnelles, a exposé les modifications qui seraient sans doute apportées à la politique 42. Plusieurs changements mineurs sont proposés. Certains portent sur le langage utilisé, mais deux sont particulièrement sensibles: le changement du nom du bureau de prévention du harcèlement ainsi que le processus de plainte. Ces deux modifications sont à notre avis intimement reliées. Le bureau de prévention du harcèlement se nommait au départ le Bureau de prévention et d'intervention en matière de harcèlement. L'UQAM a ensuite décidé d'enlever le volet intervention du bureau, ce qui va de pair avec le non-renouvellement du poste de l'intervenante du bureau. De plus, le changement dans le processus de plainte fera en sorte qu'un signalement deviendra rapidement une plainte et que c'est seulement après son dépôt que l'on pourra savoir si elle est jugée recevable ou non. Donc, avec un signalement, la personne accusée de plainte sera mise au courant même si elle est jugée non recevable. Cette situation risque fort de diminuer le nombre de plaintes et d'augmenter les tensions liées au harcèlement au sein de l'UQAM.

Bref, soyons prêt-e-s à faire face au laisser-aller de l'UQAM en ce qui concerne la lutte au harcèlement.



La lutte du SÉTUE: Retour sur la grève

Du 7 décembre 2015 au 4 avril 2016 s'est tenue la grève du syndicat des employé-e-s étudiant-e-s de l'UQAM (SÉTUE). La première grève illimitée de notre syndicat a duré 120 jours (le SÉTUE a également tenu une journée de grève le 1er mai 2015).

Le SÉTUE, c'est plus de 4 000 membres dont le travail, trop souvent invisible, constitue l'huile qui fait tourner la roue de l'UQAM. Nous sommes correctrices et correcteurs, nous animons les ateliers et effectuons les démonstrations dans les laboratoires. Nous sommes également monitrices et moniteurs, assistant-e-s de recherche, placières et placiers dans les salles de spectacles et aides administratives. Malgré cela, nous étions sans convention collective depuis décembre 2013.

Les raisons d'un conflit

Nos revendications prioritaires dans le cadre de cette négociation étaient la création d'un plancher minimum d'heures qui viendrait interdire des coupures additionnelles dans les services que nous procurons, un rattrapage salarial pour les membres les moins bien payé-e-s ainsi que des améliorations techniques à l'affichage des postes et aux ententes de propriété intellectuelle. On comprend que le plancher d'heures s'introduirait dans le droit de gestion de l'employeur et viendrait limiter d'éventuelles coupures de services. Cette revendication aurait constitué une première pour un syndicat d'employé-e-s étudiant-e-s et la partie patronale ne souhaitait pas créer de précédent. Le négociateur patronal a d'ailleurs admis candidement lors d'une rencontre de négociation que la priorité de l'administration était que nous n'obtenions PAS le plancher d'heures.

Malheureusement, l'administration de l'UQAM s'est contentée en 2015 de ne fournir que le minimum de rencontres en sabotant elle-même ces dernières. Lors de ces rencontres, l'équipe de négociation ne semblait pas préparée et, surtout, nous affirmait ne pas avoir le mandat de négocier. L'employeur avait tout intérêt à retarder la signature d'une nouvelle convention collective, puisqu'il économisait

durant ce temps. Pour éviter de devoir nous appauvrir par le temps qui passe, nous avons exigé que l'employeur, qui connaissait nos demandes, nous fasse une offre avant le 4 décembre, soit près de deux ans après la fin de notre dernière convention collective, sans quoi nous tomberions en grève illimitée. Comme aucune offre n'a été mise sur la table, nous avons déclenché la grève.

En prévision d'un potentiel conflit, la mobilisation en vue des négociations a commencé dès la session d'automne 2013, pendant laquelle les membres ont notamment commencé à déterminer le cahier de revendications qui serait par la suite présenté à l'employeur. De plus, les délégué-e-s syndicaux ont entrepris la tâche de communication et de sensibilisation des membres.

Bien que le SÉTUE puisse être fier d'entretenir une vie démocratique forte, il a fait face à plusieurs défis propres à notre situation. Le roulement élevé des délégué-e-s syndicaux a obligé un travail d'éducation à l'interne sur les principaux enjeux entourant la négociation de la convention collective qui se préparait. Bien que ce travail ait été beaucoup moins spectaculaire que la grève en elle-même, il est important de relever que cette dernière n'aurait pas été possible sans le travail de longue haleine de près de deux ans qui l'a précédée.

La grève

Dès le lundi 7 décembre, le SÉTUE tombait en grève. Cette journée, tout comme celle du lendemain, a été marquée par le blocage intégral du campus central, témoignage poignant d'une belle solidarité de la part de centaines d'étudiant-e-s et de salarié-e-s qui sont venu-e-s se joindre aux lignes de piquetage plutôt que de tenter de les franchir. Dès le soir du 8 décembre, une injonction, au contour assez flou, tombait afin de nous empêcher de bloquer la circulation dans l'université. Nous avons décidé de respecter cette injonction, tout en poursuivant le piquetage d'une manière symbolique et la distribution d'information. Lorsque notre équipe de négociation a signé, avant la période des Fêtes, une entente de principe ne comprenant pas le plancher



d'heures et comprenant des reculs salariaux pour certains groupes de membres, l'assemblée générale l'a rejetée, a élu un nouveau comité de négociation et a poursuivi la grève, démontrant ainsi une forte détermination.

La grève s'est donc poursuivie tout au long de la session d'hiver alors que nous tentions de renouveler nos moyens d'action. Alors que des projets de sensibilisation se mettaient sur pied, nous avons aussi rendu plusieurs visites aux domiciles des différents administrateurs de l'UQAM, dont le recteur Robert Proulx. Nous avons aussi organisé des événements de solidarité comme l'action du 9 février pour les portes ouvertes ainsi que la journée de grève étudiante du 15 mars pour commémorer le 100^{ème} jour de notre grève. Il est important de noter que si nous avons pu tenir aussi longtemps c'est non seulement grâce à la détermination des membres, mais aussi grâce aux structures d'aide que nous avons mises en place, tels les Fonds de Solidarité du SÉTUE qui organisaient des distributions de nourriture toutes les semaines. Les grèves sont finalement toujours un jeu d'endurance et la nôtre n'a pas fait exception. Après 4 mois de grève, et malgré les systèmes d'aide que nous avons mis sur pied (aide alimentaire et indemnités de grève pour compenser les pertes de salaire), la fatigue s'est fait sentir. Lors de l'assemblée générale du 23 mars, une offre patronale satisfaisant la vaste majorité de nos demandes, sauf le plancher d'heures, a finalement été acceptée par les membres, mettant fin à la grève.

Les suites

Alors que de nouvelles coupures se profilent à l'horizon, l'heure est au bilan. Même si nous n'avons pas obtenu le plancher d'heures désiré, la plupart de nos autres revendications ont été atteintes. Nous avons entre autres obtenu qu'aucun salaire versé par l'UQAM ne se situe en dessous de 15\$/h. L'assemblée publique du 10 mars qui a convoqué des États généraux pour l'automne peut être porteuse d'espoir, mais nous devons être alertes et pouvoir saisir les opportunités qui s'offriront à nous. La plus grande victoire de cette grève réside sans doute dans le

changement de la culture politique du syndicat et dans l'expérience que nous avons tirée de cette lutte. Nous avons réussi à extirper l'idée que notre travail n'en était pas vraiment un, que c'était à la limite un privilège que l'université nous offrait de pouvoir travailler à l'UQAM et que nous n'étions pas indispensables.

« NOUS AVONS RÉUSSI À EXTIRPER L'IDÉE QUE NOTRE TRAVAIL N'EN ÉTAIT PAS VRAIMENT UN, QUE C'ÉTAIT À LA LIMITE UN PRIVILÈGE QUE L'UNIVERSITÉ NOUS OFFRAIT DE POUVOIR TRAVAILLER À L'UQAM ET QUE NOUS N'ÉTIIONS PAS INDISPENSABLES. »

Bilan critique et leçons

Plus largement, il est à noter que nous n'avons pas été capables de sortir du cadre légal, tant pour des considérations internes (culture politique et statut légal de plusieurs membres ne disposant pas de la citoyenneté) qu'externes (manque de soutien de notre syndicat national, la FTQ) ce qui a eu pour effet de limiter grandement notre rapport de force. Que ce soit à travers l'interprétation docile des juges ou par la grève du zèle systématique de leurs employé-e-s, on comprend bien que la justice ne montre les dents que lorsque c'est nous qu'elle doit mordre. La deuxième illusion consiste en ce que l'employeur, en tant qu'administrateur d'une institution publique, aurait à coeur le bon fonctionnement de l'université. L'administration de l'UQAM, tout comme celle d'autres universités, ne gère pas son établissement pour la communauté, mais bien pour le gouvernement et les intérêts capitalistes qui se cachent derrière. En croyant que nous pouvions mettre en échec les projets austéritaires de l'employeur avec des moyens légaux, c'est-à-dire par l'arrêt du travail, nous nous mettions le doigt dans l'oeil. Si le rectorat se souciait vraiment de l'université, il ne la détruirait pas pièce par pièce.

Il ne tient qu'à nous de ne pas laisser ces leçons se perdre.

La rémunération à l'UQAM : par bourse ou par contrat?

Le SÉTUE a entamé depuis peu une nouvelle campagne de sensibilisation concernant une pratique illégale très répandue à l'UQAM, soit les salaires remis sous forme de bourses d'études. Pourtant, une bourse d'études est normalement octroyée à un-e étudiant-e pour lui permettre de consacrer plus de temps à ses études et non pour travailler. Demander un contrat lors de l'embauche donne plusieurs avantages, dont la protection du syndicat. Le contrat fournit l'assurance que chaque heure travaillée sera rémunérée, ce qui évite les cas d'abus. Une bourse peut sembler avantageuse à première vue puisqu'il s'agit parfois d'un montant assez élevé. Par contre, si au bout du compte vous divisez le montant total de la bourse par le nombre d'heures travaillées, vous pouvez avoir une grande surprise. Plusieurs étudiant-e-s reçoivent ainsi un taux horaire bien en deçà du salaire minimum, ce qui contribue à leur précarisation. De plus, si une bourse est utilisée pour rémunérer un travail, il s'agit d'une fraude puisque tout revenu doit être inscrit comme tel à votre déclaration fiscale.

Que pouvez-vous faire?

Lorsque vous commencez un travail à l'UQAM, que ce soit comme assistant-e de recherche ou autre, demandez à votre employeur-e de vous faire signer un contrat. Une fois les heures effectuées, vous n'avez qu'à demander un renouvellement.

Parlez-en à vos collègues. Si plusieurs étudiant-e-s demandent à faire valoir leurs droits d'être rémunéré-e-s adéquatement et selon les normes actuellement en vigueur à l'UQAM, les chances d'éliminer cette pratique augmenteront. C'est toutes et tous ensemble que nous y arriverons!

Reconnaissance du travail étudiant au Congrès de l'AISLF

Les employé-e-s étudiant-e-s ont célébré au début de l'été un gain important dans la reconnaissance du travail qu'elles et ils effectuent au sein de l'université. En effet, après s'être mobilisé-e-s et avoir rédigé des griefs, les étudiant-e-s employé-e-s pour le Congrès de l'Association des sociologues de langue française (AISLF) ont eu gain de cause! Le comité organisateur du Congrès prévoyait initialement rémunérer les étudiant-e-s embauché-e-s au moyen de « bourses de participation », à hauteur de 75\$ par jour pour 7 à 10 heures de travail (7,50\$/h). Alors que ces montants n'équivalent même pas au salaire minimum (qui se situe à 10,75\$/h), on faisait aussi valoir aux étudiant-e-s que leur participation à cet événement prestigieux hausserait la valeur de leur C.V. Ces pratiques sont discutables pour plusieurs raisons. D'une part, la rémunération par bourse rend le travail étudiant précaire, car elle ne permet pas de recevoir un salaire adéquat pour toutes les heures travaillées. D'autre part, ce type d'emploi est couvert par l'accréditation syndicale du SÉTUE et la contourner va à l'encontre de la convention collective. En faisant valoir les droits des étudiant-e-s employé-e-s, le SÉTUE a obtenu que des contrats soient octroyés, au taux horaire prévu par la convention collective (16\$/h).

Cette victoire a cependant été ternie par un climat de travail conflictuel durant le Congrès. Notamment, tous et toutes les étudiant-e-s employé-e-s de l'UQAM se sont vu-e-s refuser l'entrée à l'événement d'ouverture du Congrès et ont été la cible de réprimandes injustifiées. Comme quoi il ne fallait pas crier victoire trop vite! Malgré tout, cette situation démontre l'importance des luttes syndicales pour le respect du travail effectué par les étudiant-e-s à l'UQAM.



Assemblée Générale

• 29 septembre 2016 / 12h30

[Local A-2885]

Campagne 15/5/7

Passer à l'offensive, une question de dignité

Une revendication de plus en plus abordée

Depuis plus d'un an, la revendication d'augmenter le salaire minimum à 15\$/h prend une part croissante dans l'espace médiatique. Initialement portée par le Syndicat international des travailleuses et des travailleurs, un syndicat de solidarité, cette campagne fait peu à peu son chemin dans la sphère publique. Mais cette campagne va au-delà du salaire. Un tour d'horizon des revendications est aussi légitime que nécessaire.

15

Projet phare de la campagne, cet enjeu est le plus repris : c'est aux États-Unis qu'il a d'abord été atteint alors que de nombreuses grandes villes adoptent les unes après les autres ce salaire minimum qui représenterait une hausse de près de 50% au Québec. Si la CSN et la FTQ se sont déjà prononcées en sa faveur, le SÉTUE a récemment obtenu ce gain suite à sa grève de l'hiver dernier.

5/7

Le deuxième volet de la campagne qui demeure à l'heure actuelle moins connu, vise l'obtention de 5 semaines de vacances payées et de 7 jours de congé payé en cas de maladie, et ce, annuellement, pour tous et toutes. Notons qu'actuellement le Code du travail du Québec ne prévoit pas de vacances ou de congés payés en cas de maladie.

Pourquoi?

Parce qu'on en a bien besoin :

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. On ne devrait pas travailler lorsqu'on est malade parce qu'on a besoin de la paye et qu'on craint de perdre son emploi. Parce qu'on travaille pour vivre et non pas le contraire. Il paraît essentiel que les droits de chaque personne à ne pas vivre dans la pauvreté soient respectés, particulièrement si cette personne s'échine 40 heures par semaine

dans un ou plusieurs emplois souvent difficiles.

Parce qu'il faut reprendre l'offensive :

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. Le résultat est sans appel : catastrophique. Les horizons social et politique semblent bouchés. À droite, on se déchire pour savoir à quels droits sociaux on s'attaquera, à gauche, pour savoir lequel on sacrifiera. Pour une large part de la société, la gauche a perdu tout projet porteur et apparaît dorénavant comme simple protectrice des privilégié-e-s, faisant le jeu des populistes d'extrême droite. Après près de quatre décennies de peur et de prudence, qu'avons-nous à perdre à reprendre l'offensive?

LES QUELQUES 300 EMPLOYÉ-E-S DU VIEUX-PORT DE MONTRÉAL SONT EN GRÈVE GÉNÉRALE ILLIMITÉE DEPUIS LE 27 MAI DERNIER ET RÉCLAMENT NOTAMMENT UN SALAIRE MINIMUM DE 15\$/H POUR TOUTES ET TOUS SES MEMBRES.

Comment?

On peut en parler sur notre lieu de travail et y mener des luttes. Les assemblées générales étudiantes, où la précarité au travail fait figure de lieu commun, est aussi un bon espace pour s'organiser. Cette année, le travail sera au coeur des campagnes de nombreuses associations étudiantes et de syndicats. Participer aux mobilisations et actions sur l'enjeu du 15/5/7 ainsi que faire pression sur les structures syndicales lorsqu'on en est membre sont d'autres moyens. La thématique ici est de se mobiliser, parce qu'en ce qui concerne le 15/5/7 comme la plus large reprise de l'offensive sociale, tout dépend de nous. Bien entendu, cette mesure sera coûteuse pour le patronat, mais, à nos yeux, qu'est-ce qui compte le plus? Nos vies ou leurs profits?