

Hiver 2015

PRÉCARITÉ

LE JOURNAL DES EMPLOYÉ-E-S ÉTUDIANT-E-S DE L'UQAM



HARCÈLEMENT SEXUEL ET PSYCHOLOGIQUE

QUAND LES « MÉCANISMES OFFICIELS DE PLAINTES » SERVENT D'ABORD À CACHER ET NIER LES OPPRESSIONS

TABLE DES MATIÈRES

2/ QUAND LES « MÉCANISMES
OFFICIELS DE PLAINTES »
SERVENT D'ABORD À CACHER ET
NIER LES OPPRESSIONS

4/ DÉCLARATION COMMUNE
4/ L'AUSTÉRITÉ AFFECTE LES
UNIVERSITÉS

5/ DERRIÈRE UN ARRIMAGE INUTILE
AU MARCHÉ, LA PRIVATISATION
5/ CONTRE LA GESTION
MANAGÉRIALE. POUR LA
COLLÉGIALITÉ !

6/ POUR L'AMÉLIORATION DE
NOS CONDITIONS DE TRAVAIL:
MOBILISONS -NOUS !
6/ REVENDICATIONS PRIORITAIRES

7/ DES NOUVELLES DE LA
CAMPAGNE DE CHANGEMENT
D'AFFILIATION

8/ CONTRAT, EMPLOIS ET PAIE:
QUELQUES TRUCS

Suite aux différentes actions de dénonciation du harcèlement sexuel et des agressions sexuelles à l'UQAM, l'administration s'est sans surprise cachée derrière l'existence de mécanismes officiels de plaintes pour se déresponsabiliser de la lutte contre le harcèlement sexuel, minimiser son ampleur et en blâmer les victimes. C'est une stratégie éculée, dont les étudiantes et étudiants employé-e-s font régulièrement les frais dans les cas de harcèlement psychologique au travail. Par ailleurs, le SÉTUE tente de transformer ses propres pratiques internes pour ne pas participer à l'invisibilisation du harcèlement sexuel et des agressions sexuelles.

Dénoncer le harcèlement sexuel par les mécanismes officiels : la réplique d'étudiantes du 29 novembre 2014

Le 13 novembre dernier, l'UQAM envoyait un courriel à l'ensemble de la communauté uqamienne, courriel qui visait à condamner les actions directes consistant à coller des autocollants « Politique no 16 » (politique contre le harcèlement sexuel) sur les portes de bureaux de certains professeurs. Le courriel, signé de Marc Turgeon, énonçait : « Des politiques et des mécanismes sont déjà en place au sein de l'Université afin de donner suite aux plaintes de personnes s'estimant victimes de harcèlement sexuel ou de harcèlement psychologique. C'est à travers ces mécanismes que les plaintes doivent être traitées. » Dans une prise de parole par hachage du courriel institutionnel de l'UQAM, le 29 novembre, plusieurs femmes réfutaient (entre autres) ce recours hypocrite aux « mécanismes officiels » totalement inadéquats et inefficaces. Elles écrivaient ainsi :

Le Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement (BIPH) n'existe pas pour soutenir les personnes qui désirent porter plainte. Le bureau existe surtout pour tenter de résoudre les « conflits ». Il n'offre ni soutien psychologique ni sécurité physique aux victimes qui dénoncent. La politique 16 de l'UQAM contre le harcèlement est inefficace et grandement critiquée par les étudiant.es, même l'administration reconnaît qu'il y a des problèmes. Les agressions sexuelles ne font pas partie des huit demandes possibles pour le BIPH, l'agression sexuelle n'est donc pas une catégorie, il faut utiliser celle du « harcèlement », sauf que dans harcèlement, il y a le caractère répétitif d'un acte.

Et que dire des 2 seules plaintes retenues et jugées recevables sur les 112 déposées au BIPH à l'année 2012-2013 (<https://www.sendspace.com/file/nu0fy0>)... On vous laisse juger par vous-même. Peu de plaintes sont jugées recevables, et les conséquences sont pratiquement inexistantes.

S'en remettre aux « mécanismes officiels » permet surtout à l'UQAM de se déresponsabiliser dans la lutte contre le harcèlement sexuel. Les agressions se perpétuent en toute impunité et seules les victimes en payent les multiples conséquences. Au SÉTUE, aucune femme n'est venue nous trouver pour harcèlement sexuel, ce qui en dit long sur le travail qu'il nous reste à faire (nous y reviendrons plus loin). En revanche, nous avons une expérience d'un autre type de harcèlement (qui peut d'ailleurs s'imbriquer au harcèlement sexuel), soit le harcèlement psychologique au travail. Dans ce contexte aussi, l'UQAM se cache derrière les « mécanismes officiels » de plaintes pour se déresponsabiliser.

Dénoncer le harcèlement psychologique par les mécanismes officiels : l'expérience du SÉTUE

« S'en remettre aux mécanismes officiels permet surtout à l'UQAM de se déresponsabiliser dans la lutte contre le harcèlement sexuel »

En tant qu'étudiantes et étudiants employé-e-s, lorsque nous subissons du harcèlement psychologique dans le cadre de nos contrats de travail, nous faisons face à un processus officiel de plaintes également inadéquat et inefficace. Nos employeur-e-s direct-e-s sont souvent nos professeur-e-s, dont nous dépendons pour renouveler nos contrats, distribuer nos bourses, écrire nos lettres de recommandations, nous intégrer dans une chaire ou un centre de recherche, etc. Ce rapport de dépendance, profondément inégalitaire, est d'autant plus pernicieux qu'il est rarement présenté tel quel. Les rapports professeur-e-s /étudiant-e-s et professeur-e-s /employé-e-s s'affichent généralement comme des rapports de confiance, de partenariat ou de mentorat. C'est parce que nous leur faisons confiance que nous acceptons de commencer à travailler sans contrat, que nous ne pensons pas à retranscrire nos ententes orales par écrit, que nous ne prenons pas la peine de négocier la reconnaissance de notre propriété intellectuelle, que nous n'exigeons pas de copies de nos contrats, etc. Tous les cas que nous avons eu à traiter au SÉTUE en matière d'harcèlement commencent toujours par une histoire de confiance ... brisée.

Une fois qu'une situation a dégénéré et qu'un-e employeur-e devient progressivement harceleur-se, il est très difficile d'avoir recours aux « mécanismes officiels ». D'abord et évidemment en raison du rapport structurel inégalitaire entre les harceleurs et les victimes. Les harceleurs ont alors une multitude de moyens pour punir leur victime d'avoir porté plainte, par exemple en nuisant à leur parcours universitaire. Nous ne savons jamais d'avance comment une plainte officielle va être reçue au sein du département, ou plutôt, nous savons qu'il y a de fortes chances qu'une solidarité se crée entre collègues, contre la victime. Dans des cas de conflits de travail « simples » (heures non payées, non reconnaissance intellectuelle, etc.), malheureusement très banals, la plupart des membres du SÉTUE trouvent déjà qu'il est très difficile d'oser porter plainte. Imaginez dans les cas de harcèlement où la personne en vient à douter de tout, même d'elle-même ! Il est facile de culpabiliser les victimes parce qu'elles ne portent pas plainte et beaucoup moins facile de garantir qu'elles ne vivront aucune répercussion si elles le font.

Quant aux mécanismes officiels eux-mêmes, il est vrai que le SÉTUE peut théoriquement enclencher un « grief », c'est-à-dire déposer une plainte officielle en vertu de l'article 11 de la Convention collective. Encore faut-il que la plainte soit déposée dans les 45 jours qui suivent la prise de conscience du fait qu'il y a eu harcèlement ! Mise à part le fait qu'il soit difficile d'identifier et légitimer un « moment de prise de conscience », il faut comprendre que 45 jours c'est excessivement court pour se décider à porter plainte et monter un dossier et cela tout en gérant les conséquences dévastatrices du harcèlement. « Monter un dossier » c'est d'ailleurs long et douloureux, d'autant que les harceleurs s'arrangent pour ne pas laisser de traces écrites et pour éviter les témoins. Et l'UQAM fera tout pour convaincre la personne harcelée d'accepter à l'amiable une offre de réparation qui laisse tomber l'accusation de harcèlement. Et c'est très tentant d'accepter, justement parce qu'un dossier de harcèlement, c'est généralement « paroles contre paroles », et dans un contexte inégalitaire, la parole des dominé-e-s vaut moins que celle des dominant-e-s. Quant au processus officiel via le BIPH, les femmes qui ont hacké le courriel de l'UQAM l'ont exprimé de manière édifiante : son but consiste uniquement à faire cesser la situation de harcèlement, pas d'obtenir réparation.

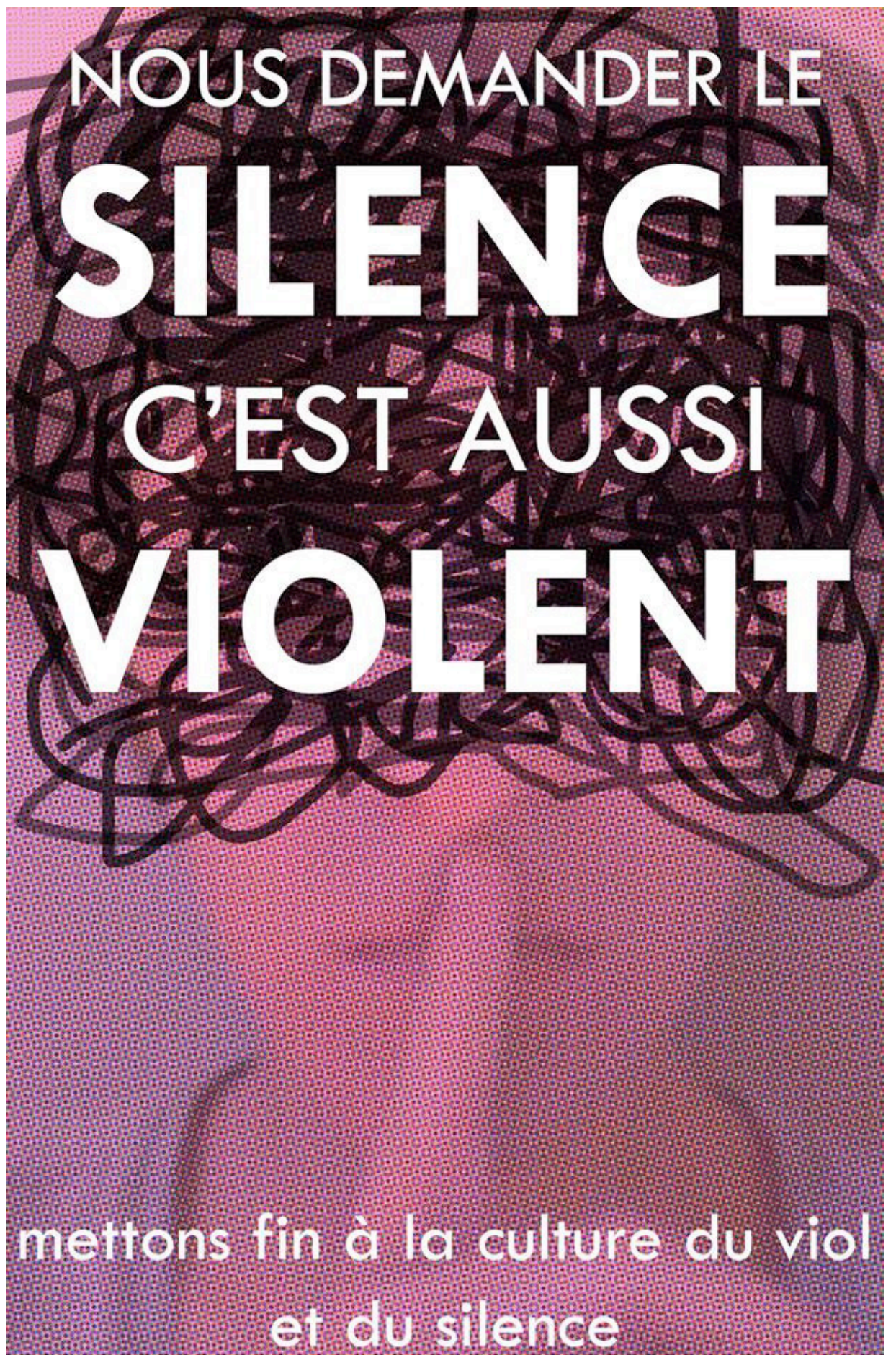
Lorsque SÉTUE porte ces critiques auprès de l'UQAM (que ce soit lors des dossiers défendus en Comité des relations professionnelles ou lors des rencontres de négociations de la convention collective), l'UQAM nie systématiquement qu'il existe un rapport structurel inégalitaire entre employeur-e-s et employé-e-s qui justifierait une amélioration voire une refonte des procédures existantes. Pire encore, elle utilise le fait que peu de cas deviennent des « griefs » officiels comme preuve que les relations employeur-e-s/employé-e-s sont harmonieuses. Bref, les mécanismes officiels

de plaintes non seulement échouent à faire justice, mais permettent, en outre, par leur simple existence, de cacher l'ampleur des problèmes.

Le SÉTUE doit participer à la lutte contre le harcèlement sexuel

Reste une question. Comment se fait-il que le SÉTUE ne soit jamais comme une des ressources possibles pour les étudiantes qui vivent du harcèlement sexuel dans le cadre de leur travail ? Probablement parce que ça n'avait jamais constitué une priorité d'action, de mobilisation et de sensibilisation au SÉTUE. Toutefois, depuis plusieurs mois, les choses bougent. Ainsi, le Comité Santé et Sécurité (dont le mandat concernait surtout la sécurité des laboratoires en sciences) a été transformé en Comité bien-être, santé psychologique et lutte contre le harcèlement. Celui-ci a organisé plusieurs ateliers, dont un sur la justice réparatrice, et a publié une brochure sur le bien-être au travail, comportant une section sur le harcèlement sexuel, diffusée lors de tournées de

mobilisation et de rencontre des étudiantes et étudiants employé-e-s dans l'UQAM. Depuis mai, des militantes du SÉTUE siègent aussi sur le Comité institutionnel contre le harcèlement sexuel dans l'optique de faire entendre ces critiques et d'établir un plan d'action concret pour changer les choses à l'UQAM. Surtout, l'Assemblée générale du 26 novembre dernier, a pris comme résolution de mettre « de l'avant en tout temps les ressources anti-oppressions adaptées en matière de prévention et d'aide contre le harcèlement et les agressions à caractère sexuel » et d'inviter « ses membres ainsi que toute personne intéressée à y chercher de l'aide. ». De plus, l'Assemblée générale, sur recommandation du Comité bien-être, a adopté des lignes directrices pour gérer les accusations de harcèlements sexuels au sein de l'équipe d'élue-e-s d'une part et au sein de l'ensemble des membres du SÉTUE d'autre part. Voilà donc pourquoi, après avoir laisser trop longtemps cette question de côté, le SÉTUE fera la lutte contre le harcèlement et les agressions à caractère sexuel une de ces deux priorités pour cette session.



DOSSIER À NOUS L'UQAM



DÉCLARATION COMMUNE

Nous, étudiant.e.s et travailleur.se.s de l'UQAM, déclarons solidairement notre appui aux principes d'un financement public qui permette la plus grande activité et accessibilité universitaire, d'une vie universitaire où le développement du sens critique est au service du bien commun et d'une gestion collégiale des établissements qui permet réellement aux membres de la communauté universitaire d'être au cœur de l'ensemble des décisions.

L'actuelle vague d'austérité budgétaire menace l'université québécoise comme les autres services publics, la marchandisation du savoir asservit l'éducation aux règles du marché, et la gestion managériale des établissements conduit à l'instrumentalisation des communautés universitaires par les directions.

Les revendications suivantes ont été appuyées par les 7 associations étudiantes facultaires ainsi que les 4 syndicats de l'UQAM.

Contre la marchandisation du savoir:

Pour une université critique au service du bien commun. Nous dénonçons la logique de marchandisation du savoir et de compétition entre les universités exacerbée par les mesures d'austérité, qui détourne l'activité universitaire du développement collectif et bâillonne la recherche en la soumettant aux intérêts privés des plus offrants. Nous exigeons que la mission universitaire se réalise dans une perspective critique au service du bien commun.

Contre l'austérité :

Pour un financement public de la mission de base des universités. Nous dénonçons le régime d'austérité imposé aux universités québécoises par le gouvernement du Québec, qui contribue à détériorer les conditions d'études et de travail. Nous exigeons un réinvestissement public massif dans la mission de base des universités.

Contre le modèle de gestion managériale:

Pour la collégialité dans les établissements. Nous dénonçons le mode de gestion universitaire découlant de la marchandisation du savoir qui dépossède les communautés universitaires du pouvoir décisionnel et livre leurs membres à l'arbitraire administratif. Nous exigeons que le fonctionnement des établissements universitaires se fonde sur la gestion collégiale.

L'AUSTÉRITÉ AFFECTE LES UNIVERSITÉS

Le financement public des universités du Québec a encore été coupé cet automne. Ces compressions de 31,6 millions de dollars viennent donc s'ajouter aux coupes de 172 millions \$ de juin dernier, ce qui porte les compressions à 204 millions \$ pour l'année 2014. De ces montants, les 123 millions \$ que le Parti Québécois avait décidé de couper les deux dernières années deviennent maintenant, grâce au Parti libéral, une coupe récurrente ; c'est une part du budget des universités qui disparaît pour toujours. Cette obstination à couper toujours davantage est aberrante, considérant que les libéraux s'opposaient aux coupes faites par le PQ qui n'étaient pas aussi grandes que celles qui ont été annoncées récemment. De plus, on peut se rappeler que le gouvernement du Québec lors du Sommet sur l'éducation en février 2013 avait promis un réinvestissement dans les universités. Or, autant les péquistes que les libéraux n'ont fait que mettre la hache dans les budgets alloués aux universités.

Les mensonges de la classe politique sont ici évidents : on promet un réinvestissement, mais on fait l'inverse en coupant le financement. Le prétexte de rétablir l'équilibre budgétaire de l'État justifie-t-il toutes ces coupes improvisées? En effet, on ne sait pas quels sont les coûts administratifs engendrés par toutes ces réorganisations budgétaires. Exiger des coupes à plusieurs reprises dans la même année administrative complique l'équilibre budgétaire de chaque université. N'est-ce pas là un gaspillage évident des ressources publiques qu'impose le PLQ? Au gouvernement du Québec, préfère-t-on payer des comptables pour jouer avec des chiffres plutôt que de contribuer réellement à l'enseignement supérieur? C'est l'impression que ça donne.

Le gouvernement ne semble pas savoir où il s'en va. On nous répétait en 2012 que les universités étaient « sous-financées » ; ce discours était relayé autant par les recteurs

que par le gouvernement libéral, la Chambre de commerce de Montréal et le Conseil du patronat. Les libéraux ne semblent pas voir la contradiction entre ce « sous-financement » qui servait de prétexte à une hausse des frais de scolarité et les énormes coupes dans le financement universitaire. En fait, le gouvernement sait très bien où il s'en va : toutes les mesures d'austérité s'inscrivent dans une idéologie néolibérale de démantèlement des services publics et de marchandisation de l'éducation supérieure. Non seulement les réductions du budget des universités affectent notre formation, mais, étant les plus précaires des salarié-e-s de l'UQAM le nombre d'emplois d'auxiliaires d'enseignement sera réduit et nos heures de travail seront coupées. "Heureusement" aux vues des attaques tous azimuts des libéraux sur les acquis sociaux, nous ne sommes pas seul-e-s dans cette lutte. Exigeons un important réinvestissement public dans les universités, mais aussi dans tous les services publics!

DERRIÈRE UN ARRIMAGE INUTILE AU MARCHÉ, LA PRIVATISATION

Des promesses mensongères

On nous parle inlassablement de la nécessité que nos institutions publiques s'accordent ou s'arriment avec le secteur privé. On nous répète que cette collaboration est non seulement essentielle pour aller dégager les fonds nécessaires à la recherche, mais aussi profitable aux deux parties en terme d'expertise partagée. Que ce soit à travers des partenariats public-privé (PPP) pour les infrastructures, la location à bas prix des locaux de l'université pour les entreprises privées (le nouveau campus des sciences en est rempli) ou encore tout simplement les chaires de recherche financées par le privé, les initiatives en ce sens pullulent.

Il n'en reste pas moins que la marchandise est loin d'avoir été livrée. Les dépassements de coûts (aux frais de l'université bien sûr) deviennent proverbiaux. Pendant que les fonds

de recherche publics fondent comme neige au soleil, les entreprises privées profitent du travail des universités pour leur mise en marché sans nécessairement poursuivre plus loin ces recherches ou en réinvestissant dans les universités. Encore une fois, on privatise les profits et on socialise les pertes. Plus largement, l'imprégnation à tous les niveaux par les entreprises privées dans l'université vient aussi modifier la pratique et la mission de cette dernière. On pense en terme de clientèle et cette clientèle on se la dispute avec les autres universités, en particulier les cycles supérieurs, plus rentables parce que plus utiles dans le cadre de la sous-traitance de la recherche pour le secteur privé.

Le braquage du siècle

Il faut bien comprendre que ce que nous venons de décrire n'est que la première étape du projet. En observant ce qui s'est

passé ailleurs, notamment aux États-Unis, on comprend vite l'intérêt que porte le privé à l'éducation et à la santé. Quand les capitalistes au Québec et au Canada observent les profits gigantesques qu'engrangent la santé et l'éducation privée chez nos voisins du Sud, on les comprend de lorgner sur nos institutions publiques. La tactique est éprouvée, il s'agit de désinvestir les services publics, de les déconsidérer et de les rendre inefficaces pour ainsi par la suite légitimer leur vente au secteur privé, présenté comme étant la solution miracle. Chez nous, la fin du service postal à domicile constitue un parfait exemple. Le jour même de l'annonce de la fin du service, une compagnie privée annonçait qu'elle allait, contre rétribution, assurer le service... Ne soyons pas dupes et ne laissons pas nos universités être des pions dans les mains des entreprises et, surtout, ne laissons pas ces dernières mener le braquage du siècle en s'en emparant.

CONTRE LA GESTION MANAGÉRIALE. POUR LA COLLÉGIALITÉ !

Le conseil d'administration (CA) est l'instance suprême de décision de l'UQAM chargé de superviser les affaires administratives et financières de l'université. Sa composition devrait refléter les différents groupes membres de la communauté. Mais qu'en est-il réellement?

Comment fonctionne le CA ?

Afin de comprendre le CA, il faut se pencher sur sa composition. Sur les 16 membres qui le composent, seulement 6 font partie de la communauté universitaire, les 10 autres membres sont issu-e-s des milieux socio-économiques (5 personnes) ou de la direction (3 personnes).

Le nombre minoritaire de membres de la communauté de l'UQAM constitue déjà un grave problème. Cette représentation inégale est renforcée par les règles de fonctionnement de l'instance qui interdisent à ses membres d'être redevables au corps universitaire d'où ils-elles sont issu-e-s. De fait, la communauté de l'UQAM n'a aucune emprise sur le CA, son champ d'action étant limité à entériner les décisions de la direction.

Les dérives autocratiques se multiplient

L'incapacité du CA à intervenir dans les dossiers universitaires a de graves conséquences pour l'UQAM. Les exemples de dérives autocratiques se multiplient. L'expérience de l'Ilot Voyageur en 2006 a laissé derrière elle un gouffre financier de plusieurs centaines de millions de dollars. Son souvenir rappelle que la direction de l'université est en mesure d'imposer ses décisions, avec l'appui du CA, malgré une communauté universitaire en opposition et mobilisée. Aujourd'hui, rien n'a changé. L'UQAM accumule des déficits depuis 2009, afin notamment de mettre en oeuvre son Plan directeur immobilier, un projet engageant le déménagement des différentes facultés au sein des pavillons existants.

Sous-financée et comprimée par les coupures et efforts budgétaires cumulatifs, l'université doit conjuguer avec des décisions budgétaires qui épargnent les projets immobiliers et qui font payer à la communauté le prix des coupures. Le 9 décembre 2014, le CA de l'UQAM approuvait,

malgré l'opposition des professeur-es, chargé-es de cours et étudiant-es votant-es, la révision budgétaire proposée par la direction qui prévoit des mesures visant à réduire de 1,5 millions de dollars les dépenses de fonctionnement jusqu'en avril 2015. Nous faisons déjà les frais de ces mesures alors que les embauches et remplacements des employé-e-s de soutien sont gelés pour une durée indéterminée. Il est à craindre que l'offre de cours et les budgets d'auxiliaires seront quant à eux touchés dès janvier 2015. Pendant ce temps, plusieurs millions de dollars en contrats de réaménagement immobiliers continuent d'être octroyés.

Ainsi, la remise en cause du modèle de gestion de l'université va de paire avec nos luttes actuelles. Parvenir à une gestion collégiale, c'est-à-dire à une UQAM dirigée et contrôlée par les personnes qui y étudient et y travaillent est le seul moyen d'assurer que notre UQAM ne nous glisse pas entre les mains. À NOUS L'UQAM !

LES COMITÉS PRINTEMPS 2015

Initiative lancée à l'UQAM au début de la session d'automne 2014, les comités printemps 2015 ont depuis essaimé à travers la province. Sorte de comités de mobilisation indépendants, lesdits comités visent à réunir, étudiant-e-s, salarié-e-s et toute autre personne qui souhaitent s'impliquer contre les politiques d'austérité et les projets d'hydrocarbure. Ils visent notamment à stimuler une lutte politique et sociale contre ces mesures pouvant culminer en une grève générale en 2015.

Pour plus d'informations: www.printemps2015.org



Le SÉTUE en NÉGOS !

REPRISE DES NÉGOCIATIONS



POUR L'AMÉLIORATION DE NOS CONDITIONS DE TRAVAIL: MOBILISONS -NOUS !

Afin de bien se préparer pour le renouvellement de notre convention collective, les membres du SÉTUE se sont doté-e-s de mécanismes transparents, combatifs et démocratiques. Et ce, afin d'éviter de répéter l'expérience de la négociation de 2009 où les membres ont été peu impliqué-e-s et consulté-e-s, débouchant sur un rapport de force faible avec le patronat. Pour bien préparer notre nouvelle ronde de négociation, l'équipe du SÉTUE a voulu impliquer les membres dans l'élaboration des revendications afin qu'ils et elles aient envie de les défendre le moment venu. Trois rencontres thématiques ont eu lieu durant l'automne 2013 où les gens se sont exprimés sur différents enjeux et ainsi préparé les grandes orientations de manière collective. À la suite de ces rencontres, l'équipe a préparé une série de revendications qui furent débattues et adoptées en Assemblée Générale. Créer un climat propice à une négociation combative et démocratique demande de revoir certaines manières de faire. Dans le monde

syndical, les négociations sont bien souvent l'affaire d'une poignée d'individus. Le comité de négociation et le négociateur se trouvent à être isolés du syndicat et à centraliser l'ensemble des décisions, ce faisant, les membres n'ont aucune latitude. Le SÉTUE s'est doté d'un mode de fonctionnement où les différentes instances (Assemblée Générale et Conseil Syndical) sont les seules qui sont aptes à prendre des décisions pour la continuation des négociations.

Suite à ce long travail de préparation, le SÉTUE a déposé son cahier de charges normatives (ensemble des demandes non monétaires) au printemps 2014. À ce moment, le comité de négociation était escorté par une manifestation. Le but étant de faire comprendre à la partie adverse que les membres du SÉTUE sont mobilisé-e-s et qu'ils et elles demeureraient impliqués et aux aguets. Quelques rencontres ont eu lieu durant le printemps et l'été 2014 où bien peu de demandes ont été convenues entre

les parties. Le 2 juin, le patronat a demandé d'obtenir nos revendications monétaires pour continuer à négocier les clauses non monétaires, malgré notre volonté de négocier chacune des parties séparément. Ce faisant, le comité de négociation se trouvait dans l'impossibilité de continuer à négocier avec l'UQAM, cela ne veut pas dire pour autant que les négociations soient rompues. C'est plutôt une tactique employée par le patronat pour que l'on se commette, un bluff. Par la suite, l'AFPC a annulé la rencontre subséquente prétextant qu'elle ne pouvait négocier durant une campagne de maraudage.

Avec la fin de la campagne de maraudage, les négociations reprendront sous peu, nous savons d'ores et déjà que la partie patronale tentera de nous jouer la carte de l'austérité. L'UQAM a déjà annoncé des coupures suite aux demandes faites par le gouvernement provincial. Ne nous laissons pas bernier par leur discours néo-libéraux, restons groupé-e-s et avançons.

REVENDICATIONS PRIORITAIRES

Les revendications prioritaires du SÉTUE pour la présente campagne de négociation telles qu'adoptées en Assemblée générale :

Nous revendiquons un plancher d'heures travaillées pour les auxiliaires d'enseignement et une augmentation de ce nombre d'heures

Le nombre global d'heures travaillées par les auxiliaires d'enseignement chute de session en session. Le nombre d'heures par contrat diminue également. Cela affecte la qualité de l'enseignement et encourage les auxiliaires à travailler sans être payé-e-s.

Nous revendiquons la signature d'ententes de reconnaissance intellectuelle pour les auxiliaires de recherche

Les auxiliaires de recherche participent à l'avancement des connaissances avec leur travail effectué pour leurs superviseur-e-s. Puisque le travail de recherche est partagé, les résultats et la reconnaissance intellectuelle qui en découlent devraient donc être partagés.

Nous revendiquons une plus grande transparence et une plus grande accessibilité du processus d'embauche des auxiliaires d'enseignement

Actuellement, l'existence du portail d'affichage des postes d'auxiliaires d'enseignement est peu connue des étudiant-e-s. De plus, des contrats sont offerts à certain-e-s étudiant-e-s avant l'affichage. D'une part, cela réduit la possibilité pour tous et toutes d'obtenir un poste. D'autre part, cela augmente la probabilité que du travail soit effectué avant la signature du contrat.

Nous revendiquons un rattrapage salarial du 1er cycle

Le taux horaire des étudiant-e-s au premier cycle est actuellement de 13,84\$ alors que celui des étudiant-e-s « diplômé-e-s du premier cycle » est de 20,64\$. Une si grande différence n'est pas justifiable considérant que le diplôme ne garantit pas de facto une meilleure expérience comme auxiliaire de recherche ou auxiliaire d'enseignement.

Nous revendiquons une augmentation des délais de grief

Les étudiant-e-s employé-e-s ont un rythme de vie effréné (école-travail scolaire-travail rémunéré-famille-etc.) et ne souhaitent déposer un grief qu'en ultime recours. Le délai de 45 jours de calendrier pour en faire un dépôt doit être allongé.

Nous revendiquons l'abolition entre les tâches spécialisées et non-spécialisées

La majorité des étudiant-e-s employé-e-s de l'unité 2 (placiers-ères, employé-e-s au stationnement, au soutien à la vie étudiante, etc.) et les surveillant-e-s d'examen ont des tâches dites « non-spécialisées ». Ils et elles ne sont donc pas rémunéré-e-s selon leur grade académique comme ce l'est pour un-e correctrice/correcteur. L'employé-e étudiant-e, qu'il ou qu'elle soit au baccalauréat, à la maîtrise ou au doctorat, sera ainsi toujours payé-e au même salaire pour une tâche donnée.

DES NOUVELLES DE LA CAMPAGNE DE CHANGEMENT D'AFFILIATION

En général, au Québec, les syndicats sont affiliés à de grandes centrales syndicales. Il est possible de se désaffilier de sa centrale ou d'en changer lors de certaines périodes prévues dans le code du travail. Cette activité se nomme maraudage. Elle consiste en ce que les différents camps tentent de faire signer le plus de cartes syndicales possibles aux membres. Au cours de l'été et de la session d'automne 2014, les membres du SÉTUE ont été appelé-e-s à se questionner sur leur affiliation syndicale. La campagne de maraudage qui visait à quitter l'Alliance de la Fonction Publique du Canada (AFPC) pour rejoindre la Confédération des Syndicats Nationaux (CSN) a pris fin vendredi le 5 décembre 2014 par le maintien de l'affiliation du SÉTUE à l'AFPC.

L'AFPC était critiquée comme étant trop autoritaire, directive et pour ses réunions avec le patronat sans consulter le syndicat local. On lui reprochait entre autres de recourir à la menace, voilée ou non, ainsi qu'à l'intimidation pour arriver à ses fins. En plus des critiques sur les services irréguliers offerts par l'AFPC en terme de soutien, il semble exister au sein de cette organisation une tendance à fusionner des syndicats d'un même secteur, ce qui fait craindre aux membres du SÉTUE la disparition pure et simple du SÉTUE.

Des membres du SÉTUE se sont donc questionné-e-s à savoir quelles autres options pourraient être intéressantes pour notre représentation syndicale. S'attaquer à une grosse machine comme l'AFPC aurait été particulièrement ardu sans de grandes ressources financières et c'est la raison pour laquelle la vaste majorité des syndicats québécois sont affiliés à une grande centrale syndicale. Devenir un syndicat autonome et être affilié à la FNEEQ CSN semblait pour certain-e-s une meilleure option. Des membres

du SÉTUE ont donc fait des démarches auprès de la CSN afin de voir si le projet les intéressait. Le SÉTUE s'est alors embarqué pendant près de 6 mois dans une campagne de maraudage, 6 longs mois durant lesquels les membres du SÉTUE ont été invité-e-s à prendre part au débat opposant les deux centrales syndicales et furent sollicité-e-s de multiples manières.

Afin que le débat ait lieu au-delà de la signature de cartes (ce qui est la seule option valide selon le code du travail), le SÉTUE a organisé une assemblée générale le 10 septembre dernier pour que les

membres puissent prendre la parole, débattre et soupeser les enjeux que soulève cette campagne. Cette assemblée générale fut la plus populeuse de toute l'histoire du SÉTUE et à l'issue de cette assemblée deux choses ont été votées. D'abord, il y a eu une proposition qui condamnait les mesures prises par l'AFPC dans le cadre de ce maraudage, entre autres sur le fait que l'AFPC a confisqué les listes de membres (au moment d'écrire ces lignes, nous n'y avons toujours pas accès) et l'intimidation fait entre autre aux membres du comité exécutif. Ensuite, l'autre proposition adoptée a été d'appuyer la campagne pour le changement d'allégeance syndicale en faveur de la CSN.

Il existe au SÉTUE trois unités. L'unité 1 regroupe les auxiliaires d'enseignement (correctrices et correcteurs, moniteurs et monitrices, surveillant-e-s) ainsi que les auxiliaires de recherche. L'unité 2 regroupe le personnel non-académique

(placières-placiers, téléphonistes, employé-e-s de stationnement, etc.) et l'unité 3 regroupe les employé-e-s de la Fondation UQAM. Seules les unités 1 et 2 sont en négociation de convention collective et donc concernées par le maraudage. Le 1er octobre dernier, l'AFPC déposait une requête en accréditation afin de fusionner les unités 1 et 2, sans demander l'avis du SÉTUE. Le 8 octobre, la CSN déposait les

cartes syndicales signées à la Commission des relations de travail (CRT). Le 5 décembre, n'ayant pas réussi à rendre l'AFPC minoritaire (l'AFPC a bénéficié d'un important avantage, soit l'adhésion obligatoire à

l'AFPC lors de la signature des contrats électroniques), la CSN a retiré ses requêtes. Reste maintenant à voir la suite des choses dans le cadre de nos relations avec l'AFPC. Si cette nouvelle annonce la reprise des négociations, la fusion des unités pourraient nous y faire perdre notre droit de grève... À suivre!

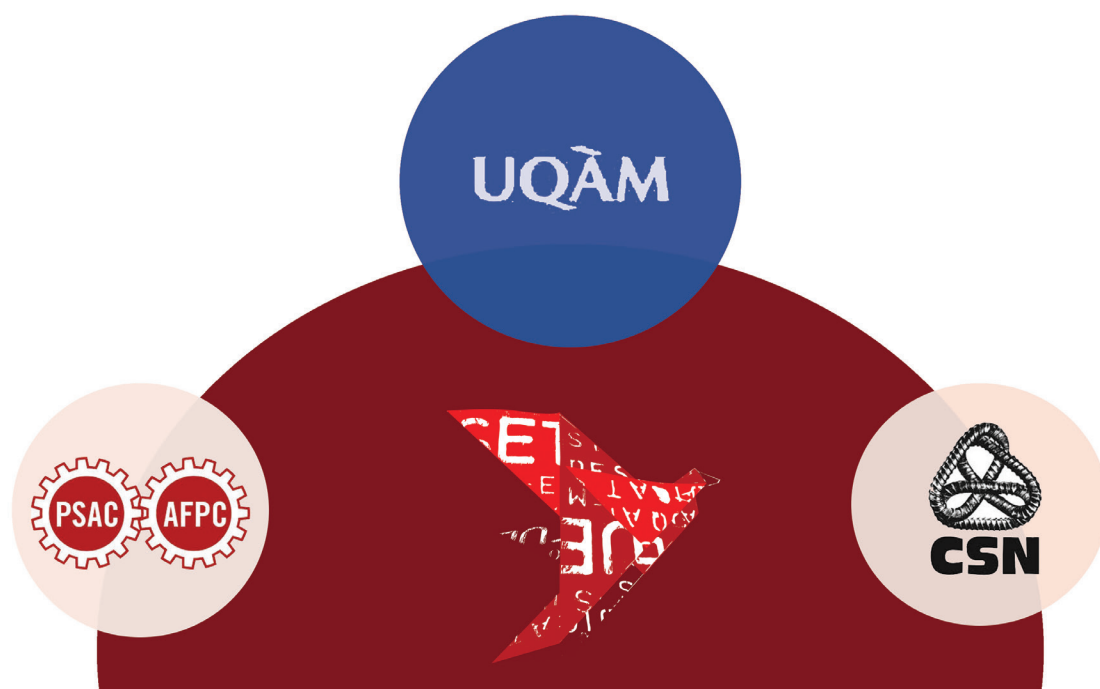
« Le 5 décembre, n'ayant pas réussi à rendre l'AFPC minoritaire [...], la CSN a retiré ses requêtes. »

SOLIDARITÉ SANS BANNIÈRE

Il existe au Québec un regroupement de syndicats d'étudiant-e-s employé-e-s. Il s'agit du Conseil Québécois du Secteur Universitaire (CQSU). Le CQSU est une instance de l'Alliance de la Fonction Publique du Canada (AFPC) et pour y participer il faut être membre de l'AFPC et y verser une importante cotisation. En sus, de nombreux syndicats se questionnent sur leur participation à une instance au fonctionnement trop lourd.

À McGill, les auxiliaires d'enseignement, affilié-e-s à la FNEEQ-CSN, ne sont pas membres de l'AFPC. À l'Université du Québec en Outaouais, le syndicat des étudiant-e-s employé-e-s ont quitté le CQSU. À l'université de Montréal, comme ici à l'UQAM, des membres se questionnent sur leur participation à cette instance de réseautage coûteuse et peu active.

C'est pourquoi, au début de la session d'hiver, le SÉTUE et l'AGSEM (McGill) vont organiser une rencontre conjointe pour tous les syndicats d'étudiant-e-s employé-e-s, peu importe leur affiliation syndicale, afin de mettre les expériences en commun et créer une solidarité sectorielle entre les divers syndicats étudiants, sans recréer une nouvelle structure comme le CQSU. **À suivre!**



LE SÉTUE ET VOUS

CONTRAT, EMPLOIS ET PAIE: QUELQUES TRUCS

De l'importance de ne pas commencer à travailler sans contrat

Nombreuses sont les personnes membres du SÉTUE qui commencent à travailler avant d'avoir signé leur contrat de travail. Il y a plusieurs raisons à cela. Pour ce qui est des auxiliaires d'enseignement, l'affichage des postes n'est pas encore en ligne, mais le-la professeur-e a besoin de la personne étudiante dès le début de la session. Si l'affichage a été effectué parfois ce sont les contrats ne sont pas prêts à être signés. Cette situation peut aussi s'appliquer aux auxiliaires de recherche. Finalement, certains départements qui embauchent des surveillant-e-s d'examen ne produisent les contrats qu'après la surveillance et s'évitent les démarches associées à l'annulation d'un contrat suite à l'absence ou au désistement de la personne étudiante employée ayant déjà acceptée son contrat de travail. Même si toutes ces raisons peuvent sembler justifiées, cette pratique des responsables des départements et des professeur-e-s de demander de travailler avant d'avoir confirmé leur contrat de travail met ces dernières dans une situation inconfortable, notamment en situation de précarité financière, puisque le fait de reporter la signature du contrat de travail allonge le délai de rémunération qui ne doit pas dépasser 4 semaines après le début de l'emploi selon le code du travail. Signer son contrat APRÈS avoir commencé à travailler peut occasionner facilement 6 à 8 semaines de délai avant d'être payé-e-s. C'est pour sécuriser les travailleurs et les travailleuses qu'un tel article a notamment été créé. Si cette situation survient, n'hésitez pas à contacter le SÉTUE.

Questions fréquemment posées au SÉTUE

Cette situation figure parmi les raisons justifiant de nombreux membres à prendre contact avec le SÉTUE, mais il y en a d'autres ! Avant de brièvement les mentionner, il est important de souligner qu'il existe une Foire aux questions sur le site internet du SÉTUE, à l'onglet « J'ai un problème » auquel vous pouvez vous référer si vous avez des questions. Vous y trouverez notamment des explications relativement au dépôt de grief, aux conventions collectives des Unités 1, 2 et 3, de même que les échelles salariales en vigueur. Le texte qui suit s'inspire de questions reçues par le SÉTUE.

Pour obtenir un emploi

Pour consulter les offres d'emploi d'auxiliaire d'enseignement, vous devez visiter le site suivant : www.carrieres.uqam.ca. Notez que vous pouvez travailler une moyenne maximale de 15 heures par semaine pour les sessions d'automne et d'hiver. Vous pouvez obtenir des contrats même si vous étudiez à temps partiel, mais pas si vous êtes étudiant-e libre. Si vous avez déposé votre mémoire ou votre thèse et que vous êtes en attente de son approbation, vous pouvez également obtenir des contrats dans la mesure où vous êtes inscrit-e. Avant toute signature de contrat, qui s'effectue électroniquement, il est important de savoir qu'elles seront vos tâches, le nombre d'heures prévu et quel est le calendrier d'exécution de ces tâches. Il faut garder en tête que votre rôle se limite à supporter et libérer le-la professeur-e d'une partie de sa tâche de correction, par exemple, et non d'en prendre l'entière responsabilité. Lors de la signature de votre contrat, vous aurez également à confirmer votre adhésion syndicale.

Sur le relevé de paie

Par ailleurs, votre relevé de paie vous donne des informations qu'il est important de vérifier, notamment le taux salariale auquel vous êtes rémunéré-e ainsi que le nombre d'heures prévu au contrat en plus du titre d'emploi et la convention collective qui s'applique. Peu importe l'échelle salariale, le taux horaire a la particularité d'inclure un pourcentage pour les vacances (8%), les assurances collectives (3%) de même que les indemnités pour les congés fériés (3,6%). Pour cette raison, vous ne recevrez pas de montant (4%) pour les vacances à la fin de votre contrat, vous n'êtes pas couvert-e-s par une assurance collective et vous ne pouvez être rémunéré-e en heures supplémentaires lorsque vous travaillez un jour férié. Pour terminer, dans le bas à gauche du relevé de paie, dans le tableau affichant les montants retenus à la source, vous verrez la cotisation syndicale que vous versez au SÉTUE ou un autre syndicat de l'UQAM.

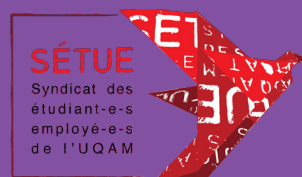
De nombreuses questions n'ont pu être abordées dans ce court texte aussi nous vous invitons à consulter la Foire aux questions ou prendre contact avec nous pour en savoir plus.

LE SÉTUE, C'EST NOUS!

Le Syndicat des étudiant-e-s employé-e-s de l'UQAM (SÉTUE) regroupe l'ensemble des étudiant-e-s salarié-e-s par l'UQAM. Correctrices et correcteurs, moniteurs et monitrices, auxiliaires de recherche, auxiliaires d'enseignement, placières et placiers, téléphonistes ou encore les employé-e-s de la Fondation UQAM.

Vous êtes considéré-e membre du SÉTUE si vous êtes étudiant-e à l'UQAM et que vous avez contrat de travail avec cette dernière. Vous restez membre pendant un an suivant la fin de votre dernier contrat.

Avec près de plus de 4000 membres, à l'UQAM, ça fonctionne parce qu'on travaille!



L'ÉQUIPE SYNDICALE 2015

PERMANENCE

Janie Beauchamp

MEMBRES DU COMITÉ EXÉCUTIF

Respons. à la coordination : Walter-Olivier Rottman-Aubé
Respons. aux affaires externes : Shanie Morasse
Respons. aux comm. et à la mob. : Katherine Ruault
Respons. aux affaires internes : poste vacant
Responsable aux délégué-e-s : Mathieu Melançon
Respons. aux finances : Marc Bonnemains
Respons. à la convention collective : Isabelle Marquis

DÉLÉGUÉ-E-S SYNDICAUX

Communication : Annabelle Sirois
Communication, politique et société: Gabriel Martin
Économie: Louis-Maxime Joly
Éducation : Hugo Bonin, Guillaume Cyr et Mickael Chacha Enriquez
Études et pratique des arts : Claude Herdhuin
Études littéraires : Simon Breault et Camile Toffoli
Finance: Ahmed Dridi
Histoire : Jaouad Laaroussi, Carl Robichaud et Camille Robert
Histoire, Culture et société : Francis Dolan
IREF : Vanessa Gauthier Vela
Littérature : Thomas Lafontaine
Psychologie: Benjamin Gingras
Sociologie : Claude Côté
Science politique : Samuel Courtemanche
Sémiologie : Yan St-Onge
Travail social : Baptiste Ansion

COMITÉ DE NÉGOCIATION

Carl Robichaud
Camille Robert
Shanie Morasse
Gabriel Dumas
Isabelle Marquis

**VOUS SOUHAITEZ VOUS IMPLIQUER?
DEVENEZ DÉLÉGUÉ-E SYNDICAL-E!
IL SUFFIT D'ÊTRE ÉLU-E
EN ASSEMBLÉE GÉNÉRALE.**

WWW.SETUE.ORG

209 STE-CATHERINE EST
LOCAL V-2390 MONTRÉAL (QC)
514-987-3000 POSTE 3234