

# Menaces conservatrices contre le syndicalisme

Le projet de loi C-377 est un projet de loi privé, actuellement en lecture au Sénat, qui imposerait à tous les syndicats l'obligation de rendre public leurs finances, dont une déclaration d'impôts alors qu'ils ne sont pas imposables, et un ensemble d'informations qui concernent les structures internes du syndicat. Des renseignements qui sont d'ailleurs déjà accessibles aux syndiqué-es, ceux et celles qui sont supposé-es être les principaux et principales concerné-es.

Tout ça bien sûr, au nom de la « transparence » que brandit le gouvernement Harper. D'ailleurs, qui est à l'origine de ce projet ? On retrouve l'Institut Fraser et la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, qui se réjouit sur son site d'avoir réussi le grand combat de faire baisser les cotisations d'assurances-emploi.

Mais quelles sont les visées de ce nouveau projet de loi? En premier lieu, il introduit plus ou moins subtilement l'idée que tous les syndicats cachent leurs états financiers à leurs membres; supprimer le rapport de force des syndicats vis-à-vis de la partie patronale en publiant le montant de leur fond de grève. Il encourage également les antisindicalistes en les gavant d'informations financières stratégiques et il décourage les syndicats de faire de l'action politique (puisque'il faut déclarer le % de temps qu'on passe en « activités politiques », « activités de lobbying », etc.). Et finalement, il risque de faire perdre de l'argent aux syndicats avec des amendes de 1000\$

## Le SÉTUE en bref

C'est au cours de l'été 2003 que plusieurs étudiant-es de l'UQAM se sont réuni-es dans le but d'améliorer leurs conditions de travail et de créer le tout premier syndicat d'employé-es étudiant-es. Après un long travail, le syndicat parvint à obtenir son accréditation en mai 2004. La négociation fut toutefois longue et difficile, puisque la syndicalisation des étudiant-es de l'UQAM créait un précédent dans le monde du travail sur les campus québécois. C'est finalement en mai 2005 que le SÉtuE obtint sa première convention collective. Et depuis, presque toutes les universités québécoises ont dû négocier des conventions collectives avec des syndicats d'étudiant-es employé-es.

### Combattre sur plusieurs fronts

Le premier rôle d'un syndicat est la lutte pour de meilleures conditions de travail. Dans le milieu universitaire, il a fallu lutter pour des taux de salaires fixes et décents, pour avoir droit à des congés parentaux, pour le respect des normes de santé et de sécurité dans les labos de science, et même simplement pour se faire payer toutes les heures travaillées.

Le deuxième rôle du syndicalisme est politique. Les membres du SÉtuE, réunis en Assemblée générale, sont appelés à réfléchir et débattre sur des enjeux qui dépassent le simple cadre de la convention collective. Dans la dernière année, le Sétue a participé à la lutte contre la dérive sécuritaire à l'UQAM, au projet de cuisine collective gratuite du Ras-le-Bol et au Comité de Soutien des Parents Étudiants. Le Sétue a également été très actifs dans le soutien à la grève de 2012, notamment pour promouvoir la gratuité scolaire. Évidemment, le syndicat a aussi dénoncé les lois spéciales. Lutté contre le saccage de l'assurance-chômage, décrié les coupures de l'aide sociale, soutenu le mouvement Idle No More et participé à la campagne Boycott-Désinvestissement-Sanction contre l'apartheid israélien.

pour chaque jour où le syndicat aura « omis de se conformer », quelle que soit la taille du syndicat.

Et ce n'est pas tout. Un autre projet de loi privé serait en rédaction dans les officines conservatrices, cette fois pour attaquer directement l'existence même des syndicats. L'idée est d'imiter les 24 États américains qui ont adopté le mal-nommé « right-to-work », soit l'obligation pour les syndicats de fournir le même service à tous et toutes les employé-es d'un milieu de travail... et ce, sans aucune obligation de cotisation de la part de ces employé-es. Autant dire que les effets ont rapidement été dévastateurs, pour les syndicats bien sûr, mais surtout pour les conditions de travail des personnes syndiquées et non-syndiquées.

Les syndicats, en Amérique du Nord, ont historiquement abandonné leur droit de grève politique en échange de la « formule Rand » (en langage ordinaire : quand 50% des travailleurs et travailleuses d'un milieu de travail ont signé une carte d'adhésion syndicale avec un syndicat, c'est tous les travailleurs et travailleuses de ce milieu de travail qui en sont membres et qui doivent cotiser). Si on remet en question la formule Rand, faut-il en comprendre qu'on retrouve notre droit de grève politique? À en juger par l'antisindicalisme flagrant du gouvernement conservateur, on peut supposer que non. Affaire à suivre.

## L'équipe syndicale 2013-2014

### Permanence

Janie Beauchamp

### Membres du comité exécutif

Responsable à la convention collective : Caroline Jacquet  
Affaires externes / Présidence : Thomas Lafontaine  
Respons. au secrétariat : Céline Magontier  
Respons. aux finances : Jacques Duranceau  
Respons. aux comm. et à la mobilisation : Julie Bruneau  
Affaires internes / Vice-présidence : Alain Savard  
Responsable aux délégué-e-s : Laurence Côté-Lebrun

### Délégué-e-s syndicaux

Études et pratique des arts : Claude Herdhuin  
Institut de recherches et d'ét. féministes : Vanessa Gauthier Vela  
Sciences informatiques : Alexandre Terrasa  
Biologie : Vincent Ouellet Jobin et Jean-Philippe Martin  
Science juridique : Nour Benghellab et Émilie Joly  
Sociologie : Gabrielle Renaud et Annabelle Rivard  
Gestion et Ressources humaines : Vivianne Tardif  
Science politique : Sarah Morneau-Paquette  
Éducation : Jean-Philippe Ayotte-Beaudet  
Sémiologie : Yan St-Onge  
Travail social : Annabelle Berthiaume  
Études littéraires : Marie-Ève Tremblay-Cléroux  
Études urbaines : Marie-Ève Desroches

**Vous souhaitez vous impliquer? Devenez délégué syndical! Il suffit d'être élu en assemblée générale.**

# SÉTUE

facebook.com/setue.uqam | setue.org

## UQAM

### Syndicat des étudiant-e-s employé-e-s

# Ça fonctionne parce qu'on travaille!

## Bulletin d'information spécial - Été 2013

- **Négociations 2013-2014**
- **Les gains des dernières négociations**
- **Les enjeux des prochaines négociations**
- **Menaces conservatrices contre le syndicalisme**



Dessin : Marie Dauverne

## Mot de l'exécutif

L'année 2013-2014 sera une année importante pour les membres du SÉTUE: nous négocierons notre troisième convention collective. Après avoir gagné une certaine reconnaissance de nos emplois auprès de l'université, les défis demeurent importants autant sur le front de la négociation de la convention collective que sur celui de notre vie syndicale.

Pour mener à terme ces défis, il sera crucial de rester mobilisé-es et de s'assurer d'une participation massive au processus démocratique du syndicat. C'est en démontrant notre nombre et notre détermination face à l'administration que nous pourrions continuer d'améliorer les conditions de travail des employé-es étudiants à l'UQAM. Une nouvelle équipe exécutive ainsi que des nouveaux délégué-es syndicaux et déléguées syndicales ont d'ailleurs été élu-es en avril dernier pour mener à terme ce défi. Cette équipe fera tout en son possible pour bâtir des ponts de communication solide et favoriser la participation de tous et toutes au processus démocratique.

La négociation d'une convention collective est toujours un moment déterminant dans la vie d'un syndicat. C'est le moment idéal pour discuter entre collègues qui vivent, sans doute, des problèmes similaires. Et une opportunité pour réfléchir collectivement à notre double statut d'employé-e et d'étudiant-e au sein de l'université, à notre rôle. C'est le moment idéal pour remettre en question les injustices et les inégalités que l'on croit souvent normales dans le cadre de notre travail. À travers la convention collective, nous disposons d'un outil formidable pour régler ces problèmes, et c'est grâce à notre solidarité et à notre puissance collective que nous y parviendrons.

Ce pamphlet est la première étape d'une vaste campagne d'information et de mobilisation. Suivez la page facebook du SÉTUE, surveillez vos courriels et, surtout, venez aux assemblées générales pour participer pleinement à l'amélioration de notre qualité de vie. En espérant que ce court document puisse participer à mûrir votre réflexion sur vos conditions de travail pour que l'on puisse, ensemble, mettre le cap sur la négociation !

## Nos victoires

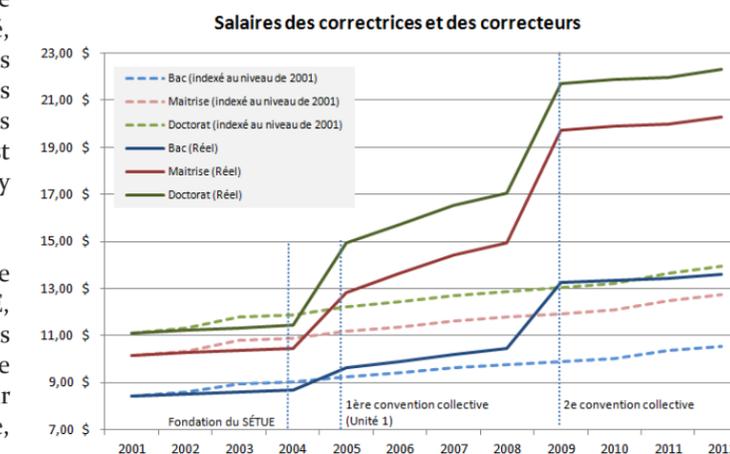
À la fondation du SÉTUE, en 2004, plusieurs doutaient qu'un syndicat regroupant des postes précaires et en constant roulement de personnel puisse obtenir des gains importants. Neuf ans plus tard, force est de constater que les conditions de travail des emplois étudiants se sont nettement améliorées lorsqu'on les compare à la période qui précède l'existence du SÉTUE.

Vous trouverez ci-dessous les principales victoires obtenues par le syndicat lors des négociations de la première convention collective en 2005, puis de la seconde en 2009.

### Augmentation des salaires

Les graphiques suivant (ci-dessous et page 4) illustrent la progression des salaires des différents postes syndiqués par le SÉTUE. Les données s'étendent de 2001 (avant la syndicalisation) à 2012. Le premier graphique est basé sur une moyenne de tous les types d'emplois et ceux subséquents montrent l'évolution détaillée des salaires pour différents types d'emplois. Les lignes pointillées représentent la progression du salaire si celui-ci était resté au niveau parasyndical de 2001 et avait suivi le cours de l'inflation.

(suite page suivante)



# Nos victoires (suite)

## Uniformisation des salaires

Avant la syndicalisation, l'arbitraire régnait en termes de conditions de travail. D'un département à l'autre, voire même d'une personne à l'autre au sein d'un même département, les salaires n'étaient pas les mêmes ! Avant 2009, les postes de correction, d'assistance de recherche, de monitorat et de démonstration avaient des échelles salariales différentes. La négociation de la convention collective de 2009 a permis d'uniformiser à la hausse le salaire de toutes ces fonctions. La seule différenciation qui persiste se base sur le dernier diplôme obtenu.

## Affichage des postes d'auxiliaire d'enseignement

Afin de permettre à un plus grand nombre d'avoir accès aux contrats d'auxiliaires d'enseignements, le SÉTUE a historiquement revendiqué l'affichage public des postes. Avant la syndicalisation, aucun affichage n'était requis de la part des départements. Autrement dit, seules les personnes avec de bons contacts pouvaient savoir quels étaient les contrats disponibles et leur attribution était très arbitraire.

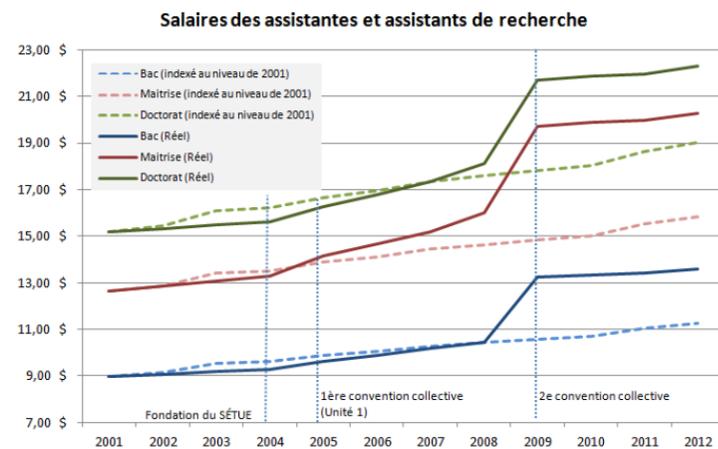
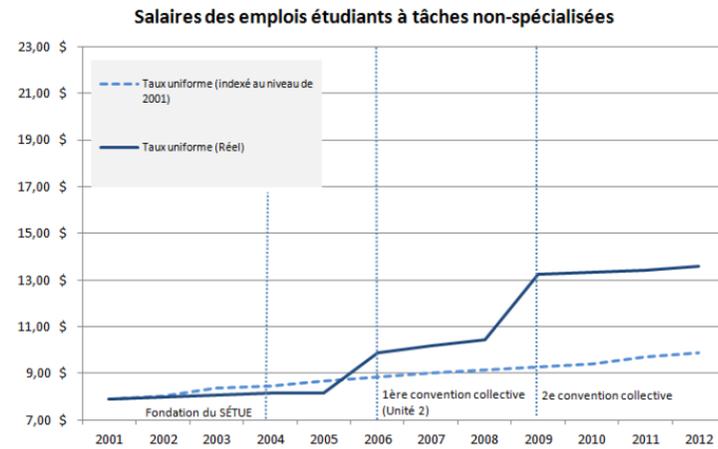
La convention collective de 2005 a obligé les départements à afficher tout contrat de plus de 45 heures et, depuis 2009, cette obligation est présente pour tout contrat de plus de 20 heures.

## Prévenir le travail non payé

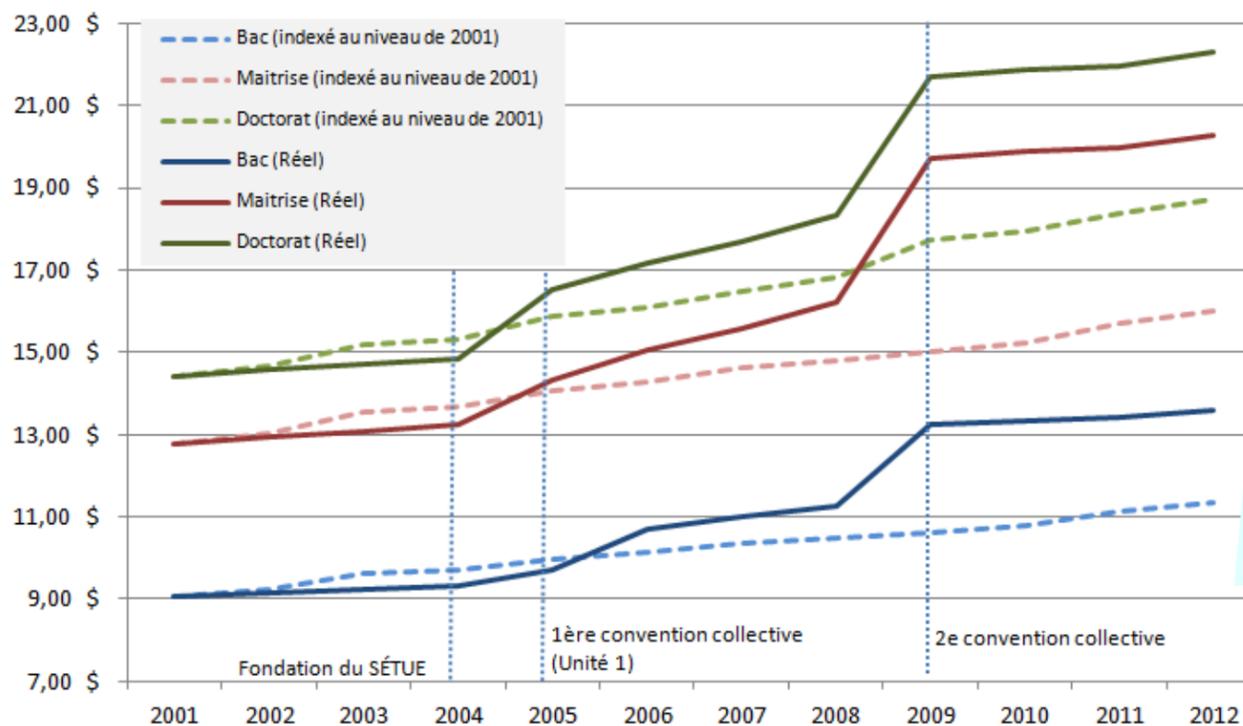
Lorsqu'un-e étudiant-e employé-e obtient un contrat de correction, il est généralement implicite qu'il ou elle doit pouvoir faire l'ensemble des corrections dans le temps alloué. Or, il arrive que la tâche de correction soit trop grande par rapport au nombre d'heures alloué. Les pressions sont alors très fortes pour obliger l'employé-e à faire du bénévolat. Ce n'est que depuis la convention collective de 2005 qu'il existe un processus formel pour prolonger les heures d'un contrat. De plus, le syndicat est là pour défendre les membres qui subissent des pressions inacceptables pour faire du bénévolat.

## Processus de plaintes et de grief

L'existence d'un syndicat permet de collectiviser et dépersonnaliser les conflits vécus entre un-e étudiant-e employé-e et la personne qui l'embauche. Les problèmes n'ont plus à être vécus dans le secret et l'intimidation, et sont bien souvent réglés sans même de dépôt officiel d'un grief. Une simple explicitation des règles et des normes du travail, un rappel de la spécificité de notre statut d'emploi et de notre précarité, et parfois l'annonce du dépôt d'un grief, suffisent désormais souvent à débloquent des situations ! Si cela ne suffit pas, nous pouvons avoir recours au dépôt d'un grief contre l'Employeur et être épaulés par un service juridique syndical.



## Salaires moyens, tous types d'emplois confondus



# Les enjeux des prochaines négociations

Les gains obtenus lors des dernières négociations ont été très importants, mais beaucoup reste à faire tant en ce qui concerne nos conditions de travail que les outils pour les faire respecter !

## Lutter contre la précarité

### Par l'augmentation de nos salaires

Le premier enjeu pour lutter contre la précarisation des personnes étudiantes employées, c'est bien sûr l'augmentation de nos salaires, tout particulièrement dans un contexte de hausse majeure des frais de scolarité et des frais afférents. Il nous faudra rappeler à l'administration de l'UQAM, qui gaspille sans compter lorsqu'il s'agit de dépenses dites de « sécurité », qu'elle doit recentrer ses priorités sur sa mission universitaire. Il s'agira tout particulièrement d'effectuer un rattrapage majeur des salaires des personnes étudiantes employées aux premiers cycles et dans les tâches dites non spécialisées, des salaires qui sont très inférieurs à ceux des autres universités.

### Par la négociation d'un contrat d'emploi

Actuellement, seul-es les auxiliaires d'enseignement signent un contrat d'emploi. Les auxiliaires de recherche et les membres de l'unité 2 ne signent même pas de contrat. Un formulaire administratif destiné au service de paye est rempli par la personne qui les supervise, qui peut leur en envoyer une copie. Cette situation inadmissible est à l'origine d'une grande insécurité. Tout contrat doit faire l'objet d'une discussion et d'une signature. Tout contrat doit comporter minimalement le nombre d'heures à effectuer et le salaire réel qui sera versé !

### Par une meilleure protection de la reconnaissance intellectuelle

Trop d'étudiant-es sont mis-es devant le dilemme suivant : soit vous êtes rémunéré-es pour votre travail et votre nom n'apparaît pas sur la publication du résultat, soit vous n'êtes pas rémunéré et votre nom apparaît. Il s'agit d'un faux dilemme et nous devons codifier la protection de notre propriété intellectuelle dans notre convention collective.

## Lutter pour l'accessibilité des emplois

### Par l'abolition des discriminations à l'emploi

Les personnes étudiantes qui ont des enfants à charge « choisissent » souvent d'étudier à temps partiel. C'est également le cas des personnes étudiantes en situation de handicap. Ces deux catégories d'étudiant-es sont toutefois considérées comme étant inscrites à temps plein par l'Aide financière aux études. Il est indispensable qu'elles le soient aussi par les ressources humaines, afin de pouvoir bénéficier de la priorité d'embauche des personnes étudiantes à temps plein !

### Par l'affichage de tous les postes

Actuellement, seuls les postes d'auxiliaires d'enseignement de plus de 20 heures, et quelques autres postes de l'unité 2, sont affichés avant d'être attribués. L'affichage permet non seulement une meilleure accessibilité et diffusion, mais aussi une plus grande transparence quant aux attentes des employeurs.

### Par l'augmentation du budget pour les emplois étudiants

C'est la condition sine qua non pour multiplier les emplois et leur qualité. L'UQAM doit en faire une de ces priorités, non seulement dans son plan de relance des cycles supérieurs, mais également dès les premiers cycles. Augmenter les budgets pour favoriser l'emploi étudiant est pour nous une évidence, et sera l'une de nos luttes les plus importantes et les plus constantes.

## Lutter pour faire respecter notre convention

### Par une lutte contre le travail non rémunéré

C'est le fléau du travail étudiant. Parfois, il s'agit seulement d'une heure ou deux par contrat. Trop souvent, il s'agit de 10, 20 voire bien plus d'heures travaillées et non rémunérées. C'est pourquoi nous devons multiplier les outils et les ressources, dans notre convention collective notamment, pour que chaque heure travaillée soit rémunérée. Exigeons notamment des descriptions de tâches claires et raisonnables.

### Par une augmentation des délais de dépôts d'un grief

Actuellement, une personne lésée n'a que 45 jours (et même pas « jours ouvrables ») pour pouvoir déposer une plainte officielle. Or souvent, le temps que la personne tente de régler le problème à l'amiable, décide de contacter le syndicat, puis fait le choix de porter plainte officiellement, ces 45 jours sont déjà largement passés. Surtout que la plupart des cas découlent de problèmes de communication de la part de nos employeurs (délais de réponses surréalistes, réponses peu claires, nier le problème, etc.). Pour que la Convention soit respectée, il faut qu'il y ait une réelle capacité à réprimer les infractions !

Depuis déjà plusieurs mois, le SétuE s'est doté, en assemblée générale, d'un comité de négociation. Vous pouvez nous envoyer à tout moment vos revendications, soit en remplissant notre enquête en ligne (setue.org), soit en écrivant à responsablecc.setue@gmail.com.

## Coordonnées

209 Ste-Catherine Est  
Local V-2390  
Montréal (Qc), H2X 1L2  
(514) 987-3000 poste 3234  
permanence.setue@gmail.com  
facebook.com/setue.uqam  
setue.org

## Qu'est-ce que l'AFPC?

L'Alliance de la fonction publique canadienne est un syndicat pancadien regroupant 180 000 membres. Le SÉTUE en est membre depuis 2004. L'AFPC-Québec compte plus de 20 000 membres provenant du secteur universitaire.