



SÉTUE
syndicat des étudiant·e·s
employé·e·s de l'UQAM

petit

GUIDE

de la

**CONVENTION
COLLECTIVE**

2020 - 2024

Dépôt légal :

Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2023

PETIT GUIDE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

2020-2024

Syndicat des étudiant·e·s employé·e·s de l'UQAM (SÉTUE)

Affilié à l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC)
Section locale 10721

Petit guide 101 de la convention collective du SÉTUE!

Conçu par l'équipe syndicale, ce petit guide a pour objectif de résumer les éléments essentiels de la convention collective ainsi que les droits et les recours de toutes.

Depuis 2004, la grande majorité des étudiant-e-s qui travaillent à l'UQAM sont automatiquement syndiqué-e-s avec le Syndicat des étudiant-e-s employé-e-s de l'UQAM (SÉTUE). Ainsi, lorsqu'une personne étudiante accepte un contrat de travail avec l'UQAM, elle devient membre du SÉTUE et le reste pour une durée d'un an après la fin de son dernier contrat en date, et ce tant qu'elle est admise et inscrite dans un programme généralement à temps plein.

Ce petit livret est un aperçu plus digeste du contenu de votre convention collective. Avec ses références à plusieurs articles, il a été conçu pour que vous puissiez vous approprier le contenu de votre convention collective. Bonne lecture!

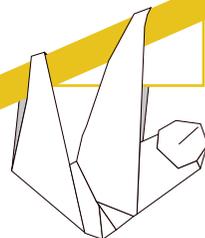


Table des matières

Petit guide 101 de la convention collective du SÉTUE !	2
Être syndiqué-e	4
Le Syndicat des étudiant-e-s employé-e-s de l'UQAM (SÉTUE)	5
Qu'est-ce qu'une convention collective?	5
Qui est syndiqué-e avec le SÉTUE?	6
Le contrat d'emploi.....	7
Quoi faire si un droit prévu à ma convention collective n'est pas respecté?	9
Salaires et avantages sociaux	10
Comment fonctionne l'échelle salariale du SÉTUE	11
Les avantages sociaux, c'est quoi?	12
Grille de l'échelle salariale du SÉTUE	13
Santé et sécurité au travail	14
Le droit à un environnement de travail sain et sécuritaire	15
Enjeux spécifiques	16
Les formes de harcèlement	18
Propriété intellectuelle	20
Congés et absences motivées	22
Les jours fériés	23
Absences et congés selon les circonstances.....	23
S'impliquer au SÉTUE	26
L'assemblée générale, c'est la base!	27
Devenir délégué-e et participer au conseil syndical.....	27
Le comité de mobilisation : une façon simple de s'impliquer	28
Les comités de travail du SÉTUE.....	28
La grève : quand et comment	29
Contacts	30

ÊTRE SYNDIQUÉ·E

Le Syndicat des étudiant·e·s employé·e·s de l'UQAM (SÉTUE)

Le SÉTUE, c'est près de 5 000 étudiant·e·s travaillant à l'université qui décident de manière démocratique en assemblée générale de défendre leurs droits et leurs intérêts communs face à l'UQAM, leur employeur.

C'est la présence d'une équipe syndicale forte d'une trentaine de personnes prêtes à défendre nos droits et à accompagner les personnes dans toutes les démarches auprès de l'UQAM allant de la plus simple requête jusqu'au dépôt d'une plainte ou d'un grief.

C'est également une organisation qui s'inscrit dans la perspective du syndicalisme de combat. Ainsi, en plus de la défense quotidienne de ses membres et de la bonne tenue des négociations à l'échéance de sa convention collective, le SÉTUE s'engage dans plusieurs combats sociaux et se montre solidaire du mouvement syndical.

Nos membres s'impliquent dans les actions de mobilisation actuelles contre la précarité financière, pour le droit à un logement abordable, pour la justice climatique, pour les droits des femmes, des personnes racisées, des membres des Premières nations, des personnes 2SLGBTQIA+, et en soutien aux luttes anticoloniales.

Qu'est-ce qu'une convention collective ?

C'est un contrat entre le syndicat, agissant à titre d'agent négociateur, et l'employeur qui régit les taux de salaire, la durée du travail, les conditions de travail (sans énumérer toutes les modalités et les conditions d'emploi), les avantages sociaux, les droits des travailleurs et travailleuses, ceux du syndicat, ainsi que les méthodes de règlement des différends et des griefs.

Qui est syndiqué·e avec le SÉTUE?

La convention collective (Unité 1)¹ du SÉTUE protège les droits des personnes qui occupent les postes suivants :

- Auxiliariat d'enseignement (correction, monitorat, démonstration, etc.)
- Auxiliariat de recherche
- Surveillance d'examen (et avec aménagement pour les personnes en situation de handicap)
- Assistance au soutien logistique ou au soutien académique²

Plus d'infos sur l'accréditation syndicale :
Convention collective, Annexe 3, p. 29

Toute personne admise à un programme de l'UQAM et inscrite à temps plein peut postuler pour un de ces emplois. Toutefois, les personnes qui poursuivent des études aux cycles supérieurs (2^e et 3^e cycle) ont la priorité dans l'embauche.

NB. Les parents étudiants et les personnes en situation de handicap peuvent, malgré leur temps partiel, faire valoir une inscription à temps plein.

Plus d'infos sur l'attribution des emplois :
Convention collective, Article 8-9 et 10, p. 11-12-13

Le texte intégral de la *Convention collective du Syndicat des étudiant·e·s employé·e·s de l'UQAM (SÉTUE) — 2020-2024 (Unité 1)* est téléchargeable en format PDF sur le site du SÉTUE.

NOTE : Pour désigner la convention collective actuelle du SÉTUE, nous utiliserons aux fins de citation le titre abrégé de Convention collective.

1. Les fonctions de ces différents postes sont définies dans la Convention collective à l'Article 2 : *Définitions*, p. 3 et 4. Les tâches des postes d'assistance au soutien logistique et au soutien académique sont précisées dans l'Annexe 2, p. 27.

2. Le SÉTUE comprend deux unités soit 1 et 3. L'unité 3 regroupe les personnes étudiantes employées par la Fondation UQAM. Télécharger la convention sur le site du SÉTUE.

Le contrat d'emploi

«Un contrat d'emploi doit être accepté par la personne étudiante salariée, l'unité organisationnelle et l'Employeur, comprenant notamment les renseignements suivants : titre d'emploi ; unité organisationnelle ; taux horaire ; nombre d'heures ; montant total du contrat ; date de début du travail et date de fin du travail».

[Plus d'infos sur la prestation de travail : *Convention collective*, Article 7, p. 10]

Accepter le contrat : la première étape !

Afin de vous assurer d'être payé-e, signez votre contrat AVANT de commencer à travailler!

Voici quelques consignes pour vous aider à vous connecter au site intranet des ressources humaines où vous trouverez votre contrat d'emploi.

Le site des ressources humaines de l'UQAM est logé à cette adresse :

<https://rh.uqam.ca/>

1. Rendez-vous sur le portail de l'intranet des ressources humaines.
2. S'ouvre alors une fenêtre Microsoft-UQAM liée à votre adresse courriel d'employé-e.
3. Entrez votre adresse courriel (nom.prénom@uqam.ca) et votre mot de passe d'employé-e.
4. Vous allez normalement recevoir un code sur votre téléphone que vous devrez entrer.
5. Le Portail employé (SIGA) se trouve dans la colonne de gauche.

Affichage des postes d'auxiliaire d'enseignement

Tous les contrats d'auxiliaire d'enseignement de trente (30) heures et plus seront affichés pour un minimum d'une (1) semaine sur le portail SIGA, si possible avant le début de la session. Le texte de l'affichage doit comprendre les dates de début et de fin du travail, la fonction, le nombre d'heures prévues et les exigences raisonnables de l'emploi. Ces renseignements devront également apparaître au contrat. Les contrats ne pourront être attribués qu'aux personnes étudiantes ayant fait parvenir leur candidature pendant la période d'affichage.

Respecter le nombre d'heures de travail : un enjeu pour toutes et tous!

Un nombre d'heures **clair et défini** doit être inscrit dans votre contrat de travail **avant** sa signature.

Le nombre d'heures de travail requis est précisé au contrat d'emploi et est déterminé selon la charge de travail raisonnable nécessaire pour effectuer le travail prévu au contrat d'emploi et les tâches relatives au contrat peuvent y être énoncées, à titre indicatif. Si l'horaire de travail est connu, il y est aussi indiqué, mais uniquement à titre indicatif.

[Convention collective, Article 7.05, p. 10]

Comptez bien vos heures lors de la réalisation des tâches et notez les points suivants :

- Veillez à ne pas dépasser une moyenne de 15 heures de travail par semaine, soit un total de 225 heures par session scolaire. **[Article 7.01, p.10]**
- Cette limite d'heures ne s'applique toutefois pas à la période estivale au cours de laquelle vous avez le droit de travailler plus de 15 heures par semaine. **[Article 7.02, p.10]**
- Tout travail doit être rémunéré y compris les échanges avec votre superviseur.e. Si votre quota d'heures prévu au contrat est atteint, vous êtes dans votre bon droit de cesser de travailler.

Quoi faire si on prévoit un dépassement des heures?

Si le contrat que vous avez accepté ne vous donne pas assez d'heures pour accomplir les tâches telles que définies, vous avez le droit de demander, par écrit, un ajout d'heures à celui-ci. La demande d'extension doit obligatoirement se faire avec l'Annexe 4, le formulaire de demande de modification d'un contrat inclus dans la convention collective et approuvé par l'UQAM.

[Pour se procurer le formulaire : Convention collective, Annexe 4, p. 30-31-32]

Si le nombre d'heures de votre contrat n'est pas augmenté et que votre nombre d'heures travaillées est atteint, vous avez le droit de cesser le travail. Pas de bénévolat!

Si votre contrat n'est pas prolongé, votre superviseur-e n'a pas à payer d'heures supplémentaires de sa poche. C'est à l'UQAM de le faire!

Quoi faire si un droit prévu à ma convention collective n'est pas respecté?

Si l'employeur contrevient aux termes de la convention collective, si vous vivez une injustice, vous pouvez déposer une plainte ou un grief. Dans les six (6) mois suivant les événements, vous avez quarante-cinq (45) jours ouvrables pour déposer un grief après avoir pris conscience de ce qui vous est arrivé.

Dans un cas de harcèlement psychologique et/ou sexuel, vous disposez de quatre-vingt-dix (90) jours après la prise de conscience, dans un délai de deux (2) ans après les événements en question.

Vous pouvez dans le même temps déposer une plainte au Bureau d'Intervention et de Prévention en matière de Harcèlement (BIPH), au **514-987-3000, poste 0886** ou leur écrire à harcelement@uqam.ca.

Le SÉTUE vous accompagnera tout le long de la procédure.

Vous pouvez vous adresser à une personne déléguée facultaire ou directement à la permanence du SÉTUE (voir la page Contacts au dos de ce livret).

[Convention collective, Article 19.02, p. 21]

SALAIRES
&
AVANTAGES

Comment fonctionne l'échelle salariale du SÉTUE

Le taux salarial des membres du SÉTUE dépend du cycle d'études auquel la personne étudiante est inscrite, de sa diplomation et de la fonction occupée. Attention, certains postes sont mieux rémunérés que d'autres !

[Voir le tableau de la grille salariale en page 13]

Cycle d'études ou diplomation : ça fait une différence sur le salaire !

Votre salaire dépend du plus haut niveau de diplôme que vous avez obtenu, quel que soit le programme auquel vous êtes inscrit-e actuellement.

Si vous obtenez un diplôme de niveau supérieur en cours de contrat, vous pouvez faire une demande écrite de changement de taux salarial au Service des ressources humaines. Il est alors modifié rétroactivement à partir du jour où vous avez déposé la demande.

[Plus d'infos : *Convention collective, Articles 13.02 à 13.04, p. 15-16*]

Exemple : *Hélène est diplômée d'un doctorat en astrophysique et vient de démarrer un certificat en création littéraire. Dans le cadre d'un contrat d'auxiliaire, bien qu'elle soit inscrite à un programme de premier cycle, Hélène serait rémunérée au taux salarial du doctorat.*

Le versement du salaire...

Le salaire est versé au plus tard un mois après la date de début du contrat, puis un jeudi sur deux, par dépôt direct. Après avoir accepté le contrat sur SIGA, vous devez indiquer vos coordonnées bancaires dans la section *Informations personnelles*. Les relevés de paie et les feuillets fiscaux sont accessibles sur la plateforme SIGA du Portail employé (voir page 7 du guide).

Les avantages sociaux, c'est quoi ?

Petite définition...

Les avantages sociaux sont les éléments de la rémunération dont bénéficie la personne salariée en plus de son salaire. Ceux-ci comprennent les avantages imposés par la législation (assurance-emploi, contribution à la Régie des rentes du Québec, etc.) et ceux accordés par l'employeur à la suite de la négociation de la convention collective (congrés payés, vacances, régimes d'assurances et de retraite, etc.).

À l'UQAM, les avantages sociaux des personnes étudiantes employées sont inclus dans le salaire horaire.

Les membres du SÉTUE ne bénéficient pas de régime d'assurances collectives à titre de personne salariée. Pour compenser cette absence, l'UQAM verse une indemnité de 3 % incluse dans le taux salarial.

Avantages sociaux actuels accordés par l'UQAM inclus dans le taux salarial de chaque échelon :

- Indemnité de vacances : 8 %
- Indemnité pour compenser l'absence d'assurances collectives : 3 %
- Indemnité de jours fériés : 5 %

**[Pour plus d'infos : *Convention collective,*
Annexe 1, p. 24-25-26]**

Grille de l'échelle salariale* du SÉTUE

À noter : le nouveau taux salarial prend effet le 1^{er} avril de chaque année.

Titre	2022	2023	2024
Auxiliaire d'enseignement			
1 ^{er} cycle	19.31\$	19.96\$	20.59\$
2 ^e cycle	24.23\$	24.87\$	25.51\$
3 ^e cycle	26.44\$	27.09\$	27.73\$
Auxiliaire de recherche			
1 ^{er} cycle	19.31\$	19.96\$	20.59\$
2 ^e cycle	24.23\$	24.87\$	25.51\$
3 ^e cycle	26.44\$	27.09\$	27.73\$
Surveillant-e d'examen	19.31\$	19.96\$	20.59\$
Surveillant-e d'examen pour les personnes en situation de handicap	24.23\$	24.87\$	25.51\$
Assistant-e au soutien logistique	19.31\$	19.96\$	20.59\$
Assistant-e au soutien académique			
1 ^{er} cycle	19.31\$	19.96\$	20.59\$
2 ^e cycle	24.23\$	24.87\$	25.51\$
3 ^e cycle	26.44\$	27.09\$	27.73\$

* Ces taux incluent : vacances (8%), assurances (3%), congés fériés (5%), à partir du 1^{er} avril 2020.

SANTÉ & SÉCURITÉ

Le droit à la protection de la santé et à la sécurité au travail

Le droit à la protection de la santé et à la sécurité au travail est encadré par notre convention collective et par un cadre juridique tant provincial que fédéral.

L'UQAM dispose également de plusieurs politiques qui découlent de ce droit :

- Politique n° 1 sur la santé, la sécurité du travail et la protection de l'environnement
- Politique n° 16 visant à prévenir et à combattre le sexisme et les violences à caractère sexuel
- Politique n° 28 sur les relations interethniques
- Politique n° 42 sur le respect des personnes, la prévention et l'intervention en matière de harcèlement

**Politiques téléchargeables sur le site du
Secrétariat des instances de l'UQAM**

Le droit à un environnement de travail sain et sécuritaire

L'UQAM a le devoir d'assurer ce droit aux personnes qu'elle emploie. En d'autres mots, l'exécution d'un travail ou d'une tâche ne doit en aucun cas mettre en danger votre santé et votre intégrité physique ou psychique. Cela implique également un milieu de travail exempt de toute forme de discrimination, de harcèlement psychologique, de sexisme et de violences à caractère sexuel.

Le droit de refus !

«Une personne étudiante salariée a le droit de refuser d'exécuter un travail si elle a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique, ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger [...]».

[Convention collective, Article 11.08, p. 13-14]

En cas d'accident

Si vous vous blessez dans le cadre de votre travail, l'employeur a l'obligation de vous porter secours. Selon la gravité de l'accident, vous serez transporté·e à votre domicile ou vers un établissement de santé aux frais de l'employeur.

Les accidents de travail peuvent entraîner une incapacité temporaire ou permanente. Pensez à faire une déclaration d'accident de travail !

Si vous avez un accident du travail, vous devez absolument remplir le formulaire dédié sur le site de l'UQAM, au Service du développement organisationnel, à la section Santé et sécurité du travail. Pour toutes questions, contactez l'équipe de Santé globale : santeglobale@uqam.ca.

Pour signaler une situation qui représente un risque physique, communiquez avec le Service des immeubles au **poste 3141** et informez votre superviseur·e et votre syndicat. S'il s'agit d'une urgence, contacter directement la Sécurité au **poste 3131**.

Enjeux spécifiques

Si plusieurs enjeux liés à la santé et à la sécurité sont communs à tous les types de milieux de travail, la réalité des personnes employées étudiantes se caractérise, notamment, par une situation de précarité (sécurité d'emploi faible ou absente, horaires irréguliers souvent difficiles à conjuguer avec les études) et une culture de compétition (nécessité constante de se démarquer pour obtenir de nouveaux contrats, de se surpasser pour assurer sa place au sein de son département). Ces réalités favorisent l'épuisement professionnel et les problèmes de santé liés au stress.

Le milieu universitaire se définit, en outre, par la présence de nombreux liens hiérarchiques qui peuvent parfois donner lieu à des rapports de pouvoir et d'autorité et, malheureusement, à différents types de harcèlement (psychologique, sexuel, raciste, etc.). Par exemple, la personne qui supervise les contrats d'auxiliaire de recherche ou d'enseignement est souvent celle qui dirige la recherche de l'étudiant·e et joue donc un rôle majeur dans sa réussite académique.

Santé et télétravail

À l'UQAM, plusieurs fonctions, comme la correction ou la recherche, se font en télétravail, le plus souvent à domicile. Si le télétravail affecte votre santé, venez nous en parler!

«En matière de santé et de sécurité du travail, le télétravail peut être associé à certains types de risques, dont les risques ergonomiques et les risques psychosociaux. [...] Les risques psychosociaux liés au télétravail sont notamment dus aux difficultés à établir une frontière claire entre la vie privée et la sphère professionnelle (ex. : gestion du temps, hyperconnexion) ainsi qu'à l'isolement (ex. : sentiment de manque de soutien ou de reconnaissance).»
— CNESST, 2021. *Aide-mémoire en santé et sécurité du travail pour le télétravail*

Santé mentale

En tant que personne étudiante employée, vous avez droit à **cinq consultations gratuites** par le Service de soutien psychologique de l'UQAM via le Service à la vie étudiante.

Pour prendre rendez-vous, veuillez contacter l'accueil des Services-conseils par téléphone au 514 987-3185.

Personne enceinte

Si vous êtes enceint-e, vous n'avez pas à effectuer de tâche que vous ne pouvez raisonnablement accomplir ou qui comporte un danger pour votre santé.

**Plus d'infos : *Convention collective,*
*Article 11.09, p. 14***

«Les travailleuses enceintes ou qui allaitent peuvent avoir droit à un retrait préventif si l'affectation à un autre poste ou à d'autres tâches est impossible. Cette mesure fait partie du programme Pour une maternité sans danger qui leur permet d'arrêter de travailler et de recevoir des indemnités de remplacement du revenu.»

— CNESST, 2021. *Travailler en sécurité pour une maternité sans danger*

Les formes de harcèlement

L'UQAM s'engage à maintenir un environnement de travail exempt de harcèlement psychologique, sexuel et discriminatoire. Les conduites de harcèlement peuvent provenir d'un-e supérieur-e hiérarchique, d'un-e collègue ou d'un tiers.

«Le harcèlement est une conduite **vexatoire** se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes **répétés**, qui sont **hostiles** ou **non désirés**.

Cette conduite vexatoire porte atteinte à la **dignité** ou à l'**intégrité psychologique ou physique** d'une personne et entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail ou d'études **néfaste**.

Une seule conduite **grave** peut aussi constituer du harcèlement si elle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique d'une personne, en produisant sur elle un effet nocif **continu**.»

[Convention collective, Article 12.05, p. 15]

Le harcèlement sexuel est défini au sens de la *Loi sur les normes du travail* (LNT) comme du harcèlement psychologique à caractère sexuel, donc des comportements, paroles, actes ou gestes à caractère sexuel non désirés. Il peut prendre la forme d'une pression induite exercée sur une personne, soit pour obtenir des faveurs sexuelles, soit pour ridiculiser ses caractéristiques sexuelles et qui a pour effet de compromettre son droit à des conditions de travail et d'études justes et raisonnables ou son droit à la dignité.

Les différentes manifestations de harcèlement psychologique et discriminatoire ne sont pas toujours faciles à reconnaître. Elles peuvent se cacher, par exemple, derrière des conduites visant à isoler la personne, l'empêcher de s'exprimer, la discréditer ou la déconsidérer. C'est pourquoi il est important d'en parler et l'équipe syndicale du SÉTUE est là pour vous aider à les nommer.

Deux recours s'offrent aux personnes employées victimes d'une forme de harcèlement :

- 1) Consulter le Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement (BIPH) en vertu des politiques n° 16 et n° 42 et déposer éventuellement une plainte.
- 2) Déposer un grief contre l'UQAM (en vertu de la convention collective) dans les 90 jours qui suivent la dernière manifestation de harcèlement.

Dans tous les cas, il vaut mieux venir rencontrer une personne représentante du SÉTUE pour discuter de ce que vous vivez et décider de la meilleure démarche à suivre. Le SÉTUE pourra vous accompagner (et vous représenter) tout au long du processus que vous aurez décidé d'entreprendre.

PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

Nous vous recommandons vivement de vous familiariser avec la Politique n° 36 de l'UQAM qui énonce les règles sur la reconnaissance et la protection de la propriété intellectuelle. Elle vous protège, vous et le travail intellectuel que vous fournissez en tant qu'auxiliaire de recherche ou d'enseignement et prévoit une entente à signer entre vous et votre superviseur-e.

[La Politique n° 36 peut être téléchargée sur le site du Secrétariat des instances de l'UQAM]

Par exemple, avez-vous :

- Contribué à la conception de la recherche ou d'une production universitaire ?
- Participé directement à la réalisation d'une expérimentation en laboratoire ou aux travaux de recherche ou de création essentiels à la production universitaire finale ?
- Contribué à l'analyse ou à l'interprétation de données présentées dans le cadre d'une production universitaire ?
- Fournis des conseils substantiels, autres que rédactionnels, indispensables à la production universitaire ?

Votre contribution doit être reconnue, même en tant qu'étudiant-e employé-e.

Pensez à rédiger une entente de propriété intellectuelle. De cette façon, vos droits seront mieux protégés !

Nous vous encourageons à vous entendre à l'écrit avec la personne qui vous supervise, et ce **avant de débiter les travaux**, en utilisant **l'Annexe 2 à la Politique n° 36**. Le lien vers le document est aussi disponible dans le texte de la politique en version PDF.

La reconnaissance intellectuelle peut se faire valoir par exemple par une mention de coautorat, de collaboration, ou par toute mention d'apport ou encore dans les remerciements.

CONGÉS & ABSENCES

Les jours fériés

Vos jours de congés sont payés et déjà inclus dans vos salaires !

« À titre d'indemnité de jours fériés, l'Employeur verse un montant égal à cinq pour cent (5 %) du taux horaire, lequel montant est inclus dans les taux de salaire prévus à l'Annexe 1. »

[Convention collective, Article 16.1, p. 16]

Absences et congés selon les circonstances

Les personnes employées étudiantes ont le droit de s'absenter du travail pour des durées bien déterminées selon les situations ou les événements. Ces congés sont encadrés par la convention collective et la *Loi sur les normes du travail* (LNT). Suivant les circonstances, ils seront rémunérés ou non. Voici un aperçu des situations les plus courantes et des dispositions associées.

**[Plus d'infos : *Convention collective*,
Article 16, p. 16 à 19]**

Raisons scolaires

Vous pouvez vous absenter une (1) semaine, sans salaire, pour un examen de synthèse, une soutenance de mémoire, de thèse ou de rapport de recherche, en avisant votre superviseur-e d'emploi à l'UQAM. Vous pouvez également vous absenter, sans salaire, pour participer à une conférence à la demande de votre superviseur-e académique.

Raisons de santé

En cas de maladie, de don d'organes ou de tissus à des fins de greffe, d'accident, de violence conjugale ou de violence à caractère sexuel dont elle aurait été victime, la loi autorise une personne étudiante salariée à s'absenter du travail pendant une période allant jusqu'à vingt-six (26) semaines sur une période de douze (12) mois. Les deux (2) premières journées prises annuellement n'impliquent aucune perte de salaire pour un maximum de deux (2) jours par année, quelle que soit la raison.

Décès d'un proche

Dans le cas du décès d'un proche, vous pouvez vous absenter du travail :

- À l'occasion du décès de vos parents, de votre conjoint-e, de votre enfant ou de celui de votre conjoint-e, d'un frère, d'une sœur ou d'un-e adelphe pour une durée de deux (2) jours sans perte de salaire et pendant trois (3) autres journées, mais sans salaire. Si vous devez vous rendre à l'extérieur du Québec à cette occasion, vous pouvez vous absenter pour une période plus longue, sans salaire, après entente avec la personne qui vous supervise ;
- À l'occasion du décès d'un de vos grands-parents, d'un de vos petits-enfants, ou d'un membre de la famille de votre conjoint-e pour une durée d'un (1) jour sans salaire.

Obligations parentales et raisons familiales

Selon la loi, vous avez droit de vous absenter du travail, sans salaire, dix (10) jours par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de sa conjointe, son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents. Les deux (2) premières journées prises annuellement sont sans perte de salaire, sauf si vous avez déjà pris vos deux (2) journées annuelles de congés pour des raisons de santé.

Maternité, paternité³ et congé parental pour adoption

La personne étudiante salariée enceinte ou adoptante a droit à un congé d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines continues avec ou sans indemnités salariales, selon les circonstances d'emploi. Pour le congé de maternité, ces semaines peuvent être réparties avant et après la naissance de l'enfant.

Le congé de paternité est d'une durée d'au plus cinq (5) semaines continues, avec ou sans indemnités salariales. La prise du congé de paternité peut s'effectuer au plus tôt la semaine de la naissance et se terminer au plus tard soixante-dix-huit (78) semaines après la naissance.

3. Les congés parentaux sont ici nommés «maternel» et «paternel» parce qu'ils sont ainsi désignés dans la loi et dans notre convention collective. Nous sommes bien conscient-e-s que cela ne correspond pas aux réalités de toutes, notamment des personnes trans* et non binaires en mesure d'enfanter.

Pour avoir droit aux indemnités de l'UQAM pendant le congé de maternité, de paternité ou le congé parental pour adoption, vous devez avoir cumulé un minimum de deux mille dollars (2 000 \$) de revenus assurables dans un emploi couvert par la convention collective du SÉTUE. Votre dernier contrat doit dater des douze (12) mois précédant le paiement des indemnités. Vous devez également avoir un contrat actif et recevoir des prestations du Régime québécois d'assurances parentales au moment de votre congé.

C'est pourquoi nous vous recommandons fortement de postuler pour de nouveaux contrats même si vous n'êtes pas sûr-e de pouvoir les honorer intégralement. Sachez qu'on ne peut vous refuser un contrat sous prétexte que vous êtes enceint-e. Vous aurez ainsi droit aux indemnités salariales de la part de l'employeur. Si vous ne remplissez pas ces conditions, vous avez tout de même droit aux semaines de congé sans solde prévues à la convention.

[Convention collective, Article 16.10 à 16.18, p. 18-19]

Pour avoir plus de détails concernant le calcul des indemnités salariales, les congés pour suivi de grossesse ou pour interruption de grossesse, consulter la rubrique Congés de la convention collective.

S'IMPLIQUER AU SÉTUE

La structure du SÉTUE permet plusieurs niveaux d'implication. On vous en brosse ici un petit tableau !

L'assemblée générale, c'est la base !

Le SÉTUE met de l'avant un syndicalisme démocratique et combatif. L'assemblée générale est donc l'instance suprême du syndicat. Elle doit se réunir au moins trois (3) fois par année, dont une fois à l'automne et une fois à l'hiver. L'ensemble des membres sont invité-e-s à y participer. C'est lors de l'assemblée générale que les décisions importantes se prennent et que les positions politiques, les revendications, les actions sont débattues et votées. C'est également elle qui approuve le renouvellement de la convention collective. C'est aussi elle qui élit les membres du comité exécutif, les délégué-e-s facultaires, les représentant-e-s des différents comités de travail et qui forme le comité de négociation de la nouvelle convention collective. En somme, l'assemblée générale décide des orientations importantes du syndicat. La force du SÉTUE dépend de votre participation aux assemblées générales !

Devenir délégué·e et participer au conseil syndical

Il est aussi possible de s'impliquer davantage au sein du SÉTUE. Le poste de délégué·e est ouvert à toutes les membres et est rémunéré. Vous pouvez poser votre candidature durant une assemblée générale ou une réunion du conseil syndical. Les délégué·e-s sont les yeux et les oreilles du syndicat sur le terrain, témoins de la diversité des pratiques et de la spécificité des problèmes.

Travaillant en équipes facultaires, leur rôle est principalement de faire le lien entre les membres du SÉTUE et le comité exécutif, d'accompagner les membres dans le processus de plainte ou de grief, de véhiculer les informations et les activités du syndicat et de faire des tournées sur le campus.

Les délégué·e-s participent activement à la mobilisation et s'impliquent dans les divers comités thématiques, créés au fur et à mesure des besoins, des envies, des mandats. L'assemblée générale peut élire autant de délégué·e-s qu'elle le souhaite : la capacité de mobilisation et la combativité du syndicat reposent sur ce réseau !

Le conseil syndical est composé des délégué·e-s et des membres du comité exécutif du SÉTUE. Il veille aux activités syndicales entre les assemblées générales. C'est un espace de discussion et de réflexion qui permet de préciser les plans d'action votés en assemblée et de prévoir les activités, événements ou budgets nécessaires à leurs réalisations. Il sert également à la création et au suivi des comités de travail thématiques.

Le comité de mobilisation : une façon simple de s'impliquer

Le comité de mobilisation est fondamental pour faire vivre le syndicat, l'ancrer sur le terrain, et lui donner la force du syndicalisme de combat. Plus concrètement, les membres du comité de mobilisation participent au choix des enjeux de mobilisation, iels organisent les événements et les actions, iels préparent et diffusent les outils (affiches et tracts, par exemple). Quelle que soit votre expérience militante, quelle que soit votre disponibilité, le comité est ouvert à toutes les membres du SÉTUE, sans élection préalable!

Les comités de travail du SÉTUE

Les membres du SÉTUE sont invité·e·s à s'impliquer dans des comités thématiques mis en place pour œuvrer sur des axes spécifiques. Ces comités sont des espaces de travail. Ils sont chargés d'évaluer les enjeux relatifs à ces axes dans le contexte de l'UQAM et d'organiser des activités de sensibilisation et de mobilisation pour la communauté. Ils disposent de ressources et de budgets pour les accomplir.

Voici un aperçu des principaux comités. Pour plus d'infos, aller sur le site du SÉTUE à la section Comités de travail

Le comité externe a pour but de pourvoir aux relations du SÉTUE avec les mobilisations sociales et organisations syndicales à l'extérieur de l'UQAM et de les faire connaître en son sein.

Le comité de la convention collective veut sensibiliser les membres aux différents articles de la convention collective, faire connaître leurs droits et agir sur le terrain.

Le comité féministe travaille à identifier les spécificités des oppressions et des formes de harcèlement envers les femmes en milieu de travail et à lutter contre le sexisme à l'UQAM.

Le comité sur les enjeux de diversité sexuelle et de genre a pour objectif d'agir sur les problématiques vécues par les membres 2SLGBTQIA+ du SÉTUE et de défendre leurs droits.

Le comité en lutte contre le racisme systémique et le colonialisme se consacre à sensibiliser la communauté uqamienne aux enjeux du racisme systémique et à dénoncer ses manifestations : racisme anti-noir·e, islamophobie, antisémitisme, colorisme, etc.

La grève : quand et comment

La grève est au cœur du syndicalisme de combat. C'est un moyen d'action qui vise à établir un rapport de force avec l'employeur au moment du renouvellement de la convention collective quand toutes les autres formes de pression ont été épuisées.

Le droit de grève est limité par le Code du travail. La grève est interdite pendant la durée de la convention collective. Elle est permise à certains moments lors de la négociation de celle-ci. L'article 142 du Code du travail prévoit des amendes pour le syndicat et ses membres en cas de grève illégale. Dans tous les cas, c'est l'assemblée générale du SÉTUE qui décide du déclenchement d'une grève.

Dans le cas d'une grève d'un autre syndicat ou d'une grève étudiante, les membres du SÉTUE doivent tout de même se présenter au travail. Toutefois, personne n'est tenu de franchir des piquets de grève ou de travailler dans des conditions qui pourraient menacer leur sécurité. En ce sens, rien ne vous oblige à traverser les lignes de piquetage. Le mot d'ordre du SÉTUE est de ne pas les franchir, considérant que la solidarité syndicale est l'une des valeurs au cœur du syndicalisme.

Si vous êtes dans l'impossibilité d'effectuer votre travail, vous serez rémunéré-e pour votre journée de travail. En d'autres mots, si vous ne pouvez pas fournir votre prestation de travail parce que l'UQAM ne peut vous donner de travail, vous devez être payé-e, car vous êtes disponible à l'emploi. De plus, ces heures de travail non effectuées ne sont pas reportables. Cela dit, vous devez tout de même vous présenter sur les lieux de travail pour constater votre impossibilité à travailler.

Contacts

Pour joindre le Syndicat des étudiant·e·s employé·e·s de l'UQAM (SÉTUE)

209, Sainte-Catherine Est, Local V-2390,
Montréal, Québec, H2X 1L2

Horaire d'ouverture :
lundi au jeudi, de 9 h à 17 h

Pour contacter la permanence

514 987-3000 poste 3234
permanence.setue@gmail.com

Pour contacter l'exécutif

coordination.setue@gmail.com