SCCUQ @

Mars 2004 - numéro 29

Syndicat des chargées et chargés de cours de l'Université du Québec à Montréal - www.unites.uqam.ca/sccuq

dans ce numéro

- ÉDITORIAL - Vers une grève générale ? Page 1
- MOT DE LA PRÉSIDENTE - Commission parlementaire sur la qualité, l'accessibilité et le financement des universités : nécessaire et/ou politiquement rentable ? Page 3
- Deux nouvelles conventions de chargées, chargés de cours : Sherbrooke et Laval Page 5
- Mobilisation de la CSN contre le gouvernement Charest Page 8
- 8 mars : Journée internationale des femmes Page 10
- Pour une politique contre le harcèlement psychologique et la violence au travail Page 12
- « C'est reparti » : un autre débat sur l'existence des Cégeps Page 13
- À propos du régime de retraite Page 14
- Solidarité Page 16
- Grève au Montreal Marriott Château Champlain Page 17
- Allocution lors de la présentation du SCCUQ@ historique le 18 février 2004 Page 18
- Nouvelles de l'Assemblée générale du 18 février Page 19
- En bref ... Page 20

Le SCCUQ@ est publié par le Syndicat des chargées et chargés de cours de l'Université du Québec à Montréal (SCCUQ) à l'intention de ses membres
Adresse : C.P. 8888, Succursale Centre-ville, Montréal, H3C 3P8
Pavillon Hubert-Aquin (A-R540)
Téléphone : (514) 987-3495
Télécopieur : (514) 987-8475
Courriel : sccuq@uqam.ca
Site internet du SCCUQ : http://www.unites.uqam.ca/sccuq
Responsable à la vice-présidence à l'information : Bernard Dansereau
Mise en page et infographie : Diane Guilbault

ISSN 1703-2342
ISSN 1703-2350 - Copie électronique
Dépôt légal - Bibliothèque nationale du Québec
Dépôt légal - Bibliothèque nationale du Canada

ÉDITORIAL

Vers une grève générale ?

Un malaise était parfaitement perceptible à la dernière assemblée générale du Conseil central du Montréal métropolitain, instance syndicale qui regroupe des syndicats CSN du grand Montréal. Chez plusieurs déléguées, délégués, il y avait un sentiment d'urgence pour éviter que la situation syndicale n'empire au Québec. Les interventions des travailleuses et travailleurs de la santé, où plusieurs votes de grève sont déjà pris, illustraient bien ce sentiment. Les grands syndicats des hôpitaux sont particulièrement soucieux de voir s'accélérer le mouvement de résistance.

La direction de la CSN se voit donc pressée de préciser les objectifs de la campagne en cours. Elle doit donner des mots d'ordre concrets et mobiliser pour une riposte d'envergure. Ailleurs, là où l'urgence n'est pas aussi apparente, les syndicats attendent la définition d'objectifs pour la mobilisation. Ce fut le sens d'interventions notamment de syndicats FNEEQ par exemple.

L'unité d'action intersyndicale était aussi une composante majeure de plusieurs interventions comme elle le fut lors de la tournée des syndicats par la direction de la CSN. Mais du fait des actions gouvernementales, les conditions se prêtent difficilement à la création d'un large front de lutte comprenant les autres centrales syndicales, comme c'est le cas dans la santé.

Dans les lieux où la batterie de lois antisyndicales ne s'applique pas quel doit être le sens de la mobilisation, fut-elle politique ? Ce questionnement semble inciter certaines militantes, certains militants à opter pour des mobilisations sectorielles voire locales. En ce sens, le Conseil confédéral de la CSN avait la tâche d'accoucher de perspectives claires et globales sinon la mobilisation risque de s'étioler sinon de se faire de façon désordonnée (voir l'article page 8).

Est-ce que le sentiment d'impatience envers la direction de la CSN va se transformer en perception que seule l'action locale et spectaculaire pourrait apporter des résultats ?

Cette question recouvre plusieurs autres interrogations. Quelles peuvent être les actions dans le cadre de lois dûment votées ? Que ces lois soient injustes, antisyndicales, oppressives et pouvant mettre en danger l'équilibre social de la société, cela ne fait aucun doute. Mais répéter *ad nauseam* que Charest est dans l'erreur, qu'il attaque de front le mouvement syndical, et pour certains, particulièrement la CSN ne donne pas de perspectives au combat.

Peut-on parler de « coup de semonce » la mobilisation de l'automne dernier ? La grogne y était manifeste. Le 11 décembre, des ports ont été littéralement fermés, des routes bloquées. Des ralentissements de travail se sont produits dans plusieurs établissements du réseau de la santé, là où le mécontentement est particulièrement vif.

L'automne dernier, les militantes et militants syndicaux sont sortis en force partout au Québec malgré une température peu clémente. Une partie de la base militante pousse dans le dos des dirigeants syndicaux, pressée d'en découdre avec le gouvernement. Toutefois, les directions syndicales ne sont pas prêtes à s'engager sur cette voie.

La mobilisation de l'automne s'était faite pour empêcher le gouvernement Charest de légiférer dans le sens qu'il prévoyait. Cette mobilisation, aussi importante soit-elle, n'a pas atteint son objectif. Pourquoi en fut-il ainsi ? La mobilisation fut-elle assez importante ou les objectifs suffisamment réalistes ?

Pouvons-nous espérer qu'un tel gouvernement, en début de mandat, se plie facilement à la grogne populaire ? D'autant plus que le mouvement syndical se présentait en ordre dispersé, chaque groupe syndical y allant de ses activités propres. Quel est le prochain rendez-vous ? La grève générale ?

Les syndicalistes reprochent au gouvernement de ne consulter personne et de continuer de faire adopter ses propositions contre tous. Le peu d'appui que le gouvernement Charest récolte actuellement dans la population témoigne d'une incompréhension des aspirations populaires.

Au cours de la prochaine année, une majorité de membres de la CSN et la moitié de ceux de la FTQ devront se prononcer sur le renouvellement de leur convention collective. Des travailleuses, travailleurs du secteur privé comme du public sont touchés par ces négociations. La modification de l'article 45 du Code du travail, qui facilite le recours à la sous-traitance, viendra compliquer les négociations.

La situation est certes tendue, mais est-elle propice, aujourd'hui, à une action collective massive comme la grève générale ?

Lors du Front commun de 1972, ce n'est que sous la menace d'une grève générale que le gouvernement consent à s'asseoir à une table centrale pour y discuter de rémunération, de sécurité d'emploi, de régime de retraite et d'assurance salaire bref de la politique salariale du gouvernement. La stratégie syndicale fait reculer le gouvernement.

Cependant, une grève générale de plusieurs milliers de travailleuses, travailleurs à l'échelle du Québec, ne réussit pas à obtenir la libération des présidents de centrales, emprisonnés par le gouvernement Bourassa. En dépit de la loi spéciale (loi 19) et de l'emprisonnement des chefs syndicaux, les organisations syndicales obtiendront cependant des gains substantiels : une clause d'indexation, le 100 $ minimum appliqué en 1974, l'augmentation de 30 % du salaire minimum du secteur public.

L'objectif de la grève générale était pourtant clair. Faire reculer le gouvernement lors des négociations puis obtenir la libération des dirigeants syndicaux. Il l'était aussi en 1976 lors de la grève générale contre la loi Trudeau, celle sur le gel des salaires. Cette grève déclenchée à la grandeur du Canada avait mobilisé autour d'un million de travailleuses et travailleurs. Le gouvernement n'avait pas reculé par contre.

À chacune de ces occasions, les grèves générales étaient le résultat de mouvements syndicaux répondant à de larges consensus. Pas nécessairement des fronts communs mais des solidarités acquises tant au niveau des appareils que des bases militantes. Ce qui n'est pas la situation actuelle.

BERNARD DANSEREAU
Vice-président à l'information

MOT DE LA PRÉSIDENTE

Commission parlementaire sur la qualité, l'accessibilité et le financement des universités : nécessaire et/ou politiquement rentable ?

Depuis la mi-février, le milieu universitaire tout entier est en lobbying, afin de montrer patte blanche au ministre de l'Éducation. Sitôt confirmé dans ses nouvelles fonctions, l'ancien recteur de l'Université de Sherbrooke, qui devait composer avec l'héritage du gouvernement précédent (contrats de performance et règles de financement complexes), a jeté un pavé dans la mare. Il a en effet obligé tout un chacun à se mettre en phase de « représentation », en annonçant la tenue d'une commission parlementaire sur la qualité, l'accessibilité et le financement des universités. Passage obligé donc pour les directions des universités, avant de pouvoir négocier sur de nouvelles bases les subventions de leurs institutions respectives, qui souffrent toutes d'un sous-financement chronique.

Nullement néophyte sur les enjeux et positionnements des différents acteurs du secteur de l'éducation supérieure, pourquoi le ministre Reid a-t-il cru bon mettre en branle cette Commission ? D'autant plus qu'il bénéficie de l'expertise de l'ancien président de l'Université du Québec, Pierre Lucier, nommé sous-ministre de l'Éducation. Les universités *privées* et *publiques* se trouvent donc bien représentées au ministère et le ministre aurait pu annoncer simplement les orientations du gouvernement libéral en matière d'éducation universitaire et de son financement, et ajuster ou non le tir selon les réactions suscitées.

Ces indices laissent croire que la tenue de cette commission parlementaire relève davantage d'une décision stratégique de la part du ministre de l'Éducation que d'une quelconque nécessité « pédagogique ». Ce dernier étant largement au fait des us et coutumes universitaires, contrairement aux ministres habituellement nommés à ces fonctions, pour qui l'éducation ne constituait pas leur domaine d'expertise immédiate.

De plus, si le ministre Reid désirait étoffer sa réflexion sur le devenir des universités par une analyse rigoureuse de la conjoncture, il ne pouvait tomber mieux. S'il y a un milieu qui génère des connaissances sur lui-même, c'est bien le milieu universitaire ! Enquêtes, rapports et avis divers sont abondants et réguliers, en provenance notamment du Conseil supérieur de l'éducation, de la CRÉPUQ, de la FQPPU, de la FAECUM, de la FNEEQ, de la CSQ, et ils viennent alimenter le débat public. Une imposante littérature scientifique spécialisée existe aussi sur toutes les questions de fonds se rapportant aux universités et elle est facilement accessible. Finalement, à chaque année, de multiples colloques et conférences sont organisés sur les différents enjeux de la formation aux cycles supérieurs par le milieu académique et ses partenaires provenant des autres ordres d'enseignement, des centrales syndicales, des associations scientifiques, des agences gouvernementales, etc., ce qui permet de partager les connaissances sur le domaine et de les mettre à jour continuellement.

Ainsi, si vous suivez mon raisonnement, nous sommes en droit de nous demander quelles sont, en termes stratégiques, les objectifs poursuivis par la tenue de cette commission parlementaire. Tout d'abord, une commission parlementaire représente le véhicule idéal pour permettre au ministre de se distancier de ses anciens acolytes de la CRÉPUQ. C'est-à-dire les recteurs et principaux d'universités, avec qui il a dû jouer des coudes et forger des alliances au fil des ans. Aux dires de plusieurs observatrices, observateurs de la scène universitaire, de tous les lobbys auprès du ministère, la CRÉPUQ est le groupe le plus puissant.Tout ancien recteur se retrouvant ministre de l'Éducation, doit nécessairement opérer une coupure d'avec la CRÉPUQ. Ceci pour mieux établir sa crédibilité et démontrer son impartialité. En effet, plusieurs autres intervenants importants se côtoient dans le « dossier » de l'éducation supérieure et ne partagent pas nécessairement tous les points de vue des

directions d'établissements, les associations étudiantes en tête. Celles-ci veulent non seulement avoir leur mot à dire sur l'avenir des universités, mais elles veulent également obtenir gain de cause sur la question du maintien du gel des frais de scolarité, question centrale abordée de front au cours de la présente commission parlementaire.

En second lieu, le décorum de la Commission, son caractère démocratique, sa composition tripartite, son importance (elle s'échelonne sur plusieurs semaines au moment d'écrire ses lignes, tant sont nombreuses les personnes désirant se faire entendre), toutes ces caractéristiques et d'autres confèrent un aspect hautement symbolique à l'exercice parlementaire. Propriété non négligeable pour construire les assises du ministre Reid, tant auprès du secteur universitaire, qu'auprès de la population et de ses collègues du Conseil des ministres avec qui il devra négocier sa part de budget pour l'Éducation.

Mais plus encore, la tenue d'une commission parlementaire sur la qualité, l'accessibilité et le financement des universités contraint le monde universitaire à dévoiler son jeu en public, avant que ne tombe le verdict, c'est-à-dire le budget Séguin annoncé pour la fin du mois. Y aura-t-il plus de subventions pour l'ensemble des universités ou seulement pour quelques-unes d'entre elles ? Les nouveaux investissements seront-ils ciblés pour le renouvellement du corps professoral et la recherche ou employés à combler l'ensemble des besoins et priorités identifiés par les différents intervenants de la communauté universitaire ? S'il n'y a pas réinvestissement dans les universités (il s'agirait de 375 millions) ou s'il n'est pas à la hauteur de ce qui est souhaité, va-t-il y avoir compétition entre les universités pour les subventions existantes ? Dans ce dernier cas, cette répartition sera-t-elle assortie de l'obligation de trouver de l'argent ailleurs pour survivre et se développer ?

Le fardeau de la preuve réside résolument du côté des universités, plutôt que de celui du ministre qui, en évitant de se prononcer publiquement avant l'allocation des fonds en éducation, s'est aménagé une marge de manœuvre pour temporiser le cas échéant. Tout le monde a été obligé de refaire une fois de plus ses devoirs (changement de gouvernement oblige) et de les présenter en commission parlementaire pour obtenir qui une note de passage, qui une mention honorable. Ne nous faisons points d'illusions. Malgré le pacte de non-agression mutuelle en vigueur à la CRÉPUQ, les universités sont en compétition les unes avec les autres durant la Commission, afin d'obtenir les bonnes grâces du ministre. Elles luttent férocement pour leur survie et leur développement.

Si le prochain budget ne livre pas la marchandise en éducation, plusieurs universités seront fragilisées davantage, particulièrement celles qui se trouvent en région. Si les universités ne veulent pas couper dans les services et les différents volets de leurs missions, elles devront alors multiplier les partenariats avec l'entreprise privée, rechercher la « valorisation » des découvertes universitaires à tout prix, augmenter les frais de scolarité et frais afférents à moyen terme, et rationaliser la main d'œuvre avec tous les conflits internes que cela laisse supposer.

Même s'il est trop tôt pour tirer des conclusions définitives sur la présente commission parlementaire, quelques observations provisoires s'en dégagent. En ce qui a trait au renouvellement du corps professoral, même si l'on ne s'entend toujours pas sur le nombre de postes qu'il faudra combler durant les prochaines années, les chargées, chargés de cours commencent lentement à figurer dans les scénarios de remplacement des professeures, professeurs d'université. Des estimés sont faits par rapport au nombre de chargés de cours qui détiennent un doctorat, ou qui pourraient se perfectionner à court terme et être « professorables ». Dans la même foulée, on tente de stabiliser, ici et là, le statut des chargés de cours par différentes formules à l'essai présentement ou en gestation, ce qui permettrait d'abaisser le ratio employés précaires/employés permanents.

Par contre, le terrain que nous gagnons sur le front du renouvellement et de la stabilisation, nous le perdons sur celui de la planification de l'enseignement au 1er cycle. En effet, même si l'on reconnaît de plus en plus l'importance de notre contribution, il demeure que l'on croit plus que jamais que « le recours à [nos] services désarticule toutefois le lien qui devrait prévaloir entre l'enseignement et la recherche » (L'UQAM, vol.XXX, no.12). De plus, des directions d'universités ont également avancé la proposition que les professeures, professeurs seraient les mieux placés pour faire l'encadrement des étudiantes, étudiants. Ceci malgré toutes les données démontrant que les professeurs sont débordés de tous côtés par les exigences de la recherche et les autres composantes de leur tâche.

suite à la page 7

Deux nouvelles conventions de chargées, chargés de cours : Sherbrooke et Laval

Décidément, l'univers des conventions collectives des personnes chargées de convention est, depuis 2001, en voie de changement quant au mode de rémunération ou le niveau de la rémunération. En effet, alors qu'en général prévalait un mode de rémunération basé sur un taux unique de type forfaitaire, depuis 2001 la rémunération, dans le cadre d'une échelle salariale, se répand sans, par contre, être la norme. On peut affirmer que nous sommes dans une période de coexistence de deux modes de rémunération dans le monde universitaire en ce qui concerne le traitement des personnes chargées de cours. Seul l'avenir nous dira si c'est une période de transition ou non.

La première université à avoir établi une échelle salariale c'est l'Université du Québec à Trois-Rivières, en janvier 2001, suivi par l'UQAM un mois plus tard. Déjà, les échelles étaient distinctes dans leurs règles d'établissement en fonction du grade universitaire et de l'ancienneté. Par contre, à l'Université de Montréal et dans les autres universités du réseau de l'UQ, les syndicats préféraient maintenir le taux unique. Récemment, les collègues chargés de cours de l'Université de Sherbrooke ont accepté une entente qui permet également le passage d'un taux unique à une échelle salariale. Le dernier règlement intervenu à l'Université Laval, le 14 mars, maintient pour les personnes chargées de cours le taux unique ou le montant forfaitaire.

Nous voulons présenter les principaux éléments des ententes salariales intervenues à l'Université de Sherbrooke et à l'Université Laval. Nous allons souligner également les autres points des ententes intervenues dans ces universités. Je tiens à signaler que nous ne disposons pas encore de tous les textes issus des négociations et que le présent texte est tributaire de l'état des informations à notre disposition.

Une autre échelle à l'Université de Sherbrooke

Une entente négociée est intervenue à l'Université de Sherbrooke alors que le Syndicat menaçait de recourir à la grève. En effet, le 22 février 2004, les membres du Syndicat réunis en Assemblée générale ont accepté, à 86 %, l'entente de principe intervenue entre les deux parties.

Il faut signaler un certain nombre de faits importants pour bien comprendre les éléments que nous allons exposer. En décembre 2003, le taux unique d'une charge de cours de 45 heures était de 5 648 $. Le passage à une rémunération, sous une forme d'échelle, est effectif à partir du premier janvier 2004. D'autre part, la convention collective négociée va être en vigueur jusqu'en décembre 2007 soit une durée d'un peu moins de quatre ans (à l'UQAM la convention sera en vigueur jusqu'en décembre 2005).

L'échelle négociée à l'Université de Sherbrooke est une adaptation avec quelques transformations significatives de l'échelle en vigueur à l'UQAM. Signalons quelques différences qui méritent d'être soulignées. Pour mieux saisir nos commentaires, nous avons reproduit l'échelle salariale de l'Université de Sherbrooke. (voir l'échelle salariale à la page 6)

Une échelle salariale sera en vigueur de janvier 2004 jusqu'à la fin de mai 2005 et une deuxième échelle salariale sera opérationnelle à partir du 1er juin 2005 jusqu'en décembre 2007. Le changement majeur, c'est que l'échelle de juin 2005 va partir à l'échelon du taux en vigueur à l'échelon 2 de l'échelle de janvier 2004 soit pour une charge de cours un taux de 5 836,97 $ à partir du 1er juin 2005.

Un premier trait à signaler c'est qu'on ne différencie pas la valeur d'un diplôme de maîtrise par rapport au fait de détenir un baccalauréat. Pour les détenteurs d'un doctorat c'est 200 $ de plus par charge de cours dans les treize premiers échelons.

Le passage d'un échelon à l'autre obéit à la même logique qu'à l'UQAM. Le système est de huit points par classe car à l'Université de Sherbrooke on ne calcule pas le point session.

Le Syndicat de chargées, chargés de cours a qualifié l'échelle salariale à partir du 1er juin 2005 de la meilleure en place dans le réseau universitaire. Il faut reconnaître que le fait d'avoir éliminé les trois premiers échelons de la convention du SCCUQ a pour

ÉCHELLE SALARIALE
CHARGÉES ET CHARGÉS DE COURS

À compter du 1er janvier 2004

BACCALAURÉAT ET MAÎTRISE

Échelon	Classe	Salaire
1	0-8	5 767,76 $
2	8,01-16	5 836,97 $
3	16,01-24	5 953,71 $
4	24,01-32	6 031,11 $
5	32,01-40	6 110,72 $
6	40,01-48	6 192,60 $
7	48,01-56	6 276,82 $
8	56,01-64	6 363,44 $
9	64,01-72	6 452,53 $
10	72,01-80	6 544,16 $
11	80,01-88	6 638,40 $
12	88,01-96	6 735,32 $
13	96,01-104	6 835,00 $
14	104,01-112	6 937,53 $
15	112,01-120	7 041,59 $
16	120,01 et +	7 147,21 $

DOCTORAT

Échelon	Classe	Salaire
1	0-8	5 967,76 $
2	8,01-16	6 036,97 $
3	16,01-24	6 153,71 $
4	24,01-32	6 231,11 $
5	32,01-40	6 310,72 $
6	40,01-48	6 392,60 $
7	48,01-56	6 476,82 $
8	56,01-64	6 563,44 $
9	64,01-72	6 652,53 $
10	72,01-80	6 744,16 $
11	80,01-88	6 838,40 $
12	88,01-96	6 935,32 $
13	96,01-104	7 035,00 $
14	104,01-112	7 137,53 $
15	112,01-120	7 147,21 $
16	120,01 et +	7 147,21 $

À compter du 1er juin 2005

BACCALAURÉAT ET MAÎTRISE

Échelon	Classe	Salaire
1	0-8	5 836,97 $
2	8,01-16	5 953,71 $
3	16,01-24	6 031,11 $
4	24,01-32	6 110,72 $
5	32,01-40	6 192,60 $
6	40,01-48	6 276,82 $
7	48,01-56	6 363,44 $
8	56,01-64	6 452,53 $
9	64,01-72	6 544,16 $
10	72,01-80	6 638,40 $
11	80,01-88	6 735,32 $
12	88,01-96	6 835,00 $
13	96,01-104	6 937,53 $
14	104,01-112	7 041,59 $
15	112,01-120	7 147,21 $
16	120,01 et +	7 254,42 $

DOCTORAT

Échelon	Classe	Salaire
1	0-8	6 036,97 $
2	8,01-16	6 153,71 $
3	16,01-24	6 231,11 $
4	24,01-32	6 310,72 $
5	32,01-40	6 392,60 $
6	40,01-48	6 476,82 $
7	48,01-56	6 563,44 $
8	56,01-64	6 652,53 $
9	64,01-72	6 744,16 $
10	72,01-80	6 838,40 $
11	80,01-88	6 935,32 $
12	88,01-96	7 035,00 $
13	96,01-104	7 137,53 $
14	104,01-112	7 241,59 $
15	112,01-120	7 254,42 $
16	120,01 et +	7 254,42 $

NOTES :
1. La classe correspond à l'ancienneté globale
2. Le salaire inclut l'indemnité de vacances
3. Les paramètres salariaux du gouvernement seront appliqués aux échelles

conséquence que les personnes chargées de cours en début de carrière vont recevoir une meilleure rémunération qu'à l'UQAM. Ainsi à l'UQAM, au 1er juin 2005, notre premier échelon (un bachelier avec moins de 11 points) sera rémunéré 5 537,76 $ tandis qu'à Sherbrooke il recevra 5 836,97 $. Lorsque nous connaîtrons les paramètres gouvernementaux pour 2004 et 2005, nous pourrons mieux apprécier les écarts.

Toutefois, il faut noter que le redressement salarial à l'UQAM s'est effectué dès le 1er janvier 2003 alors qu'à l'Université de Sherbrooke le taux unique en vigueur était de 5 648 $ (chiffre donné par le vice-président du SCCCUS, lors d'une conférence téléphonique au lendemain de leur règlement en décembre 2003 et alors qu'il était de **5 229,90 $** au 1er janvier 2003 selon la convention collective sur le site WEB du Syndicat).

À la lumière des informations que nous disposons, il faut signaler que la grande majorité des personnes chargées de cours en fonction à l'Université de Sherbrooke, se retrouvent à l'échelon 1 peu importe le diplôme détenu soit environ 75 % (nous ne disposons pas de données fiables sur le volume de charges d'enseignement assumé). Donc, le choix opéré par le SCCCUS reflète la composition de leur membership, et ce choix découle également du fait que leur taux forfaitaire était inférieur par rapport au réseau UQ (5 937,62 $ en 2003) au taux unique de l'Université de Montréal (6 070 $ au 1er janvier 2004).

L'entente intervenue à l'Université de Sherbrooke comporte d'autres points saillants en termes normatifs (attribution annuelle des charges de cours, procédure d'agrégation pour les personnes chargées de cours ayant une carrière significative à l'Université de Sherbrooke…) et sur d'autres aspects financiers (jeton de présence aux comités institutionnels et pédagogiques est 100 $ par réunion, nouvelle échelle salariale pour les chargées, chargés de cours à forfait… pour plus d'informations vous pouvez consulter le site du SCCCUS :

http://www.callisto.si.usherb.ca/%7Escccus/scccus.htm

Une mise à niveau à l'Université Laval

Les chargées, chargés de cours de l'Université Laval ont été en grève pendant trois semaines (du 23 février au 14 mars). Les membres réunis en Assemblée générale, le 14 mars, ont accepté une entente de principe à plus de 88 % des membres présents.

Le document de présentation remis aux membres comporte plus de trente pages et cela est révélateur de l'ampleur des points négociés. Il va donc de soi que

nous allons retenir que certains éléments pour notre analyse.

Sur le plan du traitement salarial, l'entente intervenue comporte une importante mise à niveau et une récupération salariale, considérant que le salaire, au 30 avril 2003, pour une charge de cours, était de 5 257 $. En effet, le taux d'une charge de cours, à partir du 1er mai 2003, est de 5 914 $ (soit une augmentation d'environ 12,5 %). Au 1er septembre 2003, le taux va augmenter environ de 2,5 % pour passer à 6 070 $. Par la suite, le taux d'une charge de cours va augmenter de la manière suivante :

- au 1er mai 2004 : majoration du dernier taux selon les paramètres gouvernementaux ;
- au 1er septembre 2004, augmentation de 1 % ;
- au 1er janvier 2005, augmentation de 1 % ;
- au 1er mai 2005 : majoration du dernier taux selon les paramètres gouvernementaux ;
- au 1er septembre 2005, augmentation de 1 % ;
- au 1er janvier 2006, augmentation de 1 %.

Sans inclure les ajustements issus des paramètres gouvernementaux, qui auront un effet à la hausse, si tout va bien de ce côté, le taux d'une charge de cours au 1er janvier 2006 sera au minimum de 6 317 $.

Les gains obtenus à l'Université Laval touchent également d'autres aspects financiers et normatifs. Mentionnons, entre autres, une allocation de soutien de 120 $ pour le matériel pédagogique et l'ordinateur pour chaque charge de travail, paiement d'une demi-heure de préparation par heure de réunion pour des activités de représentation, une augmentation du nombre des charges de cours au perfectionnement et également du nombre de libérations syndicales. La liste des gains obtenus est très élevée. D'autre part, les demandes patronales ont été retirées dont la plus importante en matière de remise en cause des profils d'engagement (équivalent à nos EQE). Finalement, le protocole de retour au travail prévoit le paiement des salaires pour les trois semaines de grève.

Ce tour d'horizon des deux premières ententes de l'année 2004 nous permet de souhaiter que la tendance à l'amélioration des conditions de travail et de rémunération des chargées, chargés de cours va se poursuivre également pour nos collègues du réseau UQ encore en négociation (universités de Rimouski, d'Abitibi-Témiscamingue, Chicoutimi, Outaouais).

JOCELYN CHAMARD
Vice-président à la convention collective

Mot de la présidente
suite de la page 4

Sur la question du financement, différentes hypothèses contradictoires ont été évoquées par les participantes, participants de la Commission, pour palier à moyen terme au sous-financement : contribution plus grande des entreprises, réforme de la fiscalité, taxes dédiées, impôt reporté pour les étudiantes, étudiants, augmentation des frais de scolarité, augmentation des subventions gouvernementales aux universités, lobbying auprès du gouvernement fédéral pour obtenir une plus juste part des fonds fédéraux en matière d'éducation, augmentation de la productivité du personnel des universités, etc. Le bras de fer aura lieu dans la période post-commission quand la poussière retombera.

Finalement, pour ce qui de la qualité de la formation, de la recherche et des services aux collectivités d'une part, et de l'accessibilité aux études d'autre part, le défi des universités aura été de démontrer à la Commission, que la poursuite et l'atteinte de l'excellence ne se font pas au détriment de l'accessibilité.

Ultimement, ce qu'aura permis la tenue de cette Commission, c'est de faciliter l'autorégulation des universités. À partir du moment où les acteurs et intervenantes, intervenants de la communauté universitaire intériorisent les indicateurs de performance du ministère, il n'y a plus besoin de ce type de forum pour arbitrer les différends…

SUZANNE WALSH
Présidente

Mobilisation de la CSN contre le gouvernement Charest

Photo : Bernard Dansereau

De gauche à droite : Pierre Patry de la FNEEQ , Denise Boucher de la CSN, Suzanne Walsh et Guy Dufresne du SCCUQ, et Jacques Létourneau du CCMM.

Dans le cadre de la campagne « Stoppons la démolition », le syndicat des chargées et chargés de cours de l'UQAM (SCCUQ) a reçu des membres des exécutifs de la Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec (FNEEQ), du Conseil central du Montréal métropolitain (CCMM) et de la Confédération des syndicats nationaux (CSN) lors de l'Assemblée générale du 18 mars.

Notre syndicat s'était déjà mobilisé pour la journée du 11 décembre dernier en mettant de l'avant une activité de mobilisation intersyndicale avec le Syndicat des employées et employés de soutien de l'UQAM, le Syndicat des professeures et professeurs de l'UQAM ainsi que le Syndicat des employées et employés du CLSC des Faubourgs.

À la suite du Conseil confédéral de la CSN, le SCCUQ est convié à engager un processus de consultation de ses membres sur l'opportunité du déclenchement d'une grève générale à être exercée en intersyndicale à l'échelle du Québec, au moment jugé opportun. La CSN poursuivra des échanges formels avec d'autres organisations syndicales en vue de convenir de toutes les modalités et des objectifs de cette grève générale intersyndicale de 24 heures.

Ce moyen de pression s'inscrit dans le plan d'action de la centrale syndicale pour contrer les politiques néolibérales, antisyndicales et antisociales du gouvernement Charest.

Voici la résolution-type qui sera présentée, d'ici le 15 mai prochain, dans les assemblées générales des syndicats CSN.

Considérant la gravité des conséquences de l'action du gouvernement Charest, depuis sa prise du pouvoir en avril dernier, pour les travailleuses et les travailleurs québécois et pour la population en général ;

Considérant les multiples avertissements lancés par le mouvement syndical et par le mouvement communautaire pour inviter le gouvernement Charest à changer de cap, interventions ignorées par le gouvernement ;

Considérant , enfin, la volonté politique exprimée par le Premier ministre Charest et le parti qu'il dirige de continuer à gouverner le Québec sur la base des mêmes orientations néolibérales que celles appliquées depuis son élection en avril 2003, notamment en ce qui concerne la « réingénierie » de l'État et l'intervention du gouvernement dans le développement économique et la création d'emplois ;

Il est proposé de voter une grève générale de 24 heures à être exercée en intersyndicale, à l'échelle de tout le Québec, en guise de protestation contre les politiques néolibérales appliquées par le gouvernement Charest et de mandater le Conseil confédéral de la CSN (instance suprême de la Confédération entre les congrès) à convenir du moment jugé opportun pour exercer ce mandat de débrayage intersyndical de 24 heures.

La plate-forme de revendications suivante servira de base de discussion avec les autres organisations syndicales et sociales du Québec quant aux objectifs d'une éventuelle grève générale au Québec.

La FNEEQ, lors du Conseil fédéral spécial du 18 mars, a adopté la résolution.

Guy Dufresne
Secrétaire général du SCCUQ

PLATE-FORME DE REVENDICATIONS

1. **Le maintien et le développement des réseaux de santé et d'éducation, l'accès à des services publics de qualité, le maintien de l'universalité ;**
2. **Un plan d'action contre la pauvreté qui instaure un barème plancher pour les prestataires de l'aide sociale ;**
3. **Le respect des principes et des orientations du régime public d'assurance-automobile en vue d'éviter une pression à la hausse sur le niveau des primes ;**
4. **La recherche du consensus lors des regroupements d'établissements dans le réseau de la santé et des services sociaux : aucune fusion forcée ne doit être imposée. Toute réforme doit viser à mieux répondre aux besoins, stabiliser les structures du réseau, préserver les services communautaires, les services de première ligne et de prévention dont les CLSC sont la pierre angulaire ;**
5. **La pleine reconnaissance et le maintien de l'accréditation syndicale et de la convention collective en cas de vente d'entreprise ou de sous-contrat ;**
6. **Le maintien de l'expertise publique, des services à la population et des conditions de travail dans le processus de modernisation de l'État ;**
7. **Une reconnaissance du droit fondamental d'association et de son corollaire, le droit de syndicalisation, pour toutes les travailleuses et tous les travailleurs du Québec, sans égard à leur statut ;**
8. **Le libre choix de l'organisation syndicale dans le réseau de la santé et des services sociaux, le droit de négocier collectivement, incluant le droit de grève et la capacité de négocier directement avec le gouvernement. Les infirmières auxiliaires doivent avoir le droit de choisir avec qui elles veulent se regrouper ;**
9. **Le maintien des droits et acquis des travailleuses et des travailleurs lors d'éventuelles modifications aux régimes de retraite publics (RRQ) ou régimes complémentaires privés ;**
10. **Le maintien du rôle de l'État dans le développement économique et régional, que ce soit dans l'économie privée, solidaire ou publique.**

8 mars :
Journée internationale des femmes

Une fois de plus, les membres du SCCUQ ont participé aux différentes activités qui se sont échelonnées du 4 au 8 mars. Le spectacle *Grandeur dames* de l'Intersyndicale des femmes, au Medley, le 4 mars, nous a donné la possibilité de partager le talent de femmes de différentes cultures et de divers horizons. Une soirée riche en émotions et en découvertes !

Puis, sous le thème de **La riposte des femmes… Ensemble tout est possible !** des militantes et militants du syndicat avec quelque 10 000 personnes ont marché dans les rues du centre ville de Montréal, le dimanche 7 mars, pour dénoncer les lois rétrogrades du gouvernement Charest. Cette manifestation était organisée suite à l'appel lancé par le Collectif 8 mars, regroupant l'Intersyndicale des femmes, la Fédération des femmes du Québec, la CSN et la FTQ contre les reculs faits au mouvement ouvrier. Ces reculs imposés à la société québécoise ne font pas que faire reculer toutes les femmes, ils font aussi reculer la société dans son ensemble.

Les mesures antisociales de ce gouvernement ne se cessent de s'allonger :

- augmentation des tarifs des services de garde ;
- augmentation des tarifs d'électricité ;
- augmentation du coût du transport en commun ;
- augmentation du coût des médicaments ;
- augmentation des pénalités à l'aide sociale ;
- augmentation prévisible des coûts de l'assurance automobile ;
- remise en question de l'universalité des services de santé et des services sociaux ;
- menaces de dégel des frais de scolarité ;
- restrictions dans l'accès aux services juridiques ;
- logements inabordables, introuvables et qui grugent souvent plus de la moitié des revenus.

Comme nous pouvions le lire dans le Manifeste présenté à la fin de la manifestation : « Depuis toujours,

Photo : Jocelyn Chamard

la pauvreté a un sexe et se conjugue au féminin. Encore aujourd'hui, en 2004, les femmes sont au cœur de ce paradoxe intolérable : devenir de plus en plus pauvres dans des sociétés de plus en plus riches. Chaque augmentation enfonce un peu plus les femmes dans la pauvreté. Chaque recul les éloigne de la société plus juste et plus solidaire dans laquelle elles aspirent vivre. »

Et, si on ajoute à cela la modification de l'article 45 du Code du travail qui facilite la sous-traitance, les employeurs pourront faire faire plus facilement le même travail à des salaires inférieurs, sans syndicat et dans de moins bonnes conditions de travail.

C'est pourquoi, nous devons toutes et tous riposter de façon solidaire :

- contre la pauvreté,
- pour faire respecter les droits du travail,
- pour atteindre enfin l'équité salariale,
- pour obtenir une véritable politique familiale,
- pour maintenir les objectifs et les missions des organismes gouvernementaux voués à la défense des droits des femmes.

Pour terminer ce 8 mars 2004 en toute solidarité, plusieurs d'entre nous avons participé, en cette Journée internationale des femmes, au dîner-spectacle organisé par la CSN. Érika Leclerc-Marceau, jeune humoriste, nous a touchés par ses propos sur les femmes en nous rappelant que les acquis pour les unes ne le sont pas nécessairement pour les autres et donc, que la lutte continue !

CHRISTIANE MALET

Photo : Jocelyn Chamard

Participantes du SCCUQ

Photo : Jocelyn Chamard

Photo : Jocelyn Chamard

Pour une politique contre le harcèlement psychologique et la violence au travail

Le 1er juin 2004, les dispositions de la Loi des normes du travail entreront en vigueur. Afin de remplir ses obligations, la direction de l'UQAM mettait sur pied un comité de travail composé des divers groupes de personnels, soit les chargées, chargés de cours, les employées, employés de soutien, les professeures, professeurs, les cadres et les non-syndiqués. Lorraine Interlino, vice-présidente aux relations intersyndicales, représente le SCCUQ sur ce comité.

Le comité de travail s'est donc vu confier le mandat suivant :

- analyser la problématique du harcèlement psychologique au sein de l'Université et en faire apparaître les éléments particuliers ;
- faire un tour d'horizon des diverses politiques existantes et la matière ;
- proposer un projet de politique contre le harcèlement au vice-recteur aux ressources humaines et aux affaires administratives.

Le but recherché de la politique ne sera pas de punir, mais bien de prévenir et de traiter des situations de harcèlement et de violence. Les objectifs viseront à sensibiliser, informer, prévenir et régler des situations de harcèlement et de violence. Les travaux du comité de travail poursuivent donc les objectifs suivants :

- assurer un milieu de travail qui favorise l'intégrité physique et psychologique des personnes ainsi que la sauvegarde de leur dignité ;
- contribuer à la sensibilisation, à l'information et à la formation du milieu pour prévenir les situations de violence et de harcèlement au travail ;
- élaborer des mécanismes d'intervention pour prévenir et pour faire cesser les situations de violence et de harcèlement au travail ;
- établir des mécanismes d'aide et de soutien en matière de violence et de harcèlement au travail.

Principes et valeurs de cette politique

Cette politique devra favoriser une prise de conscience et un engagement de toute la collectivité et permettre de construire ce bien commun qu'est un milieu non-violent. La politique devra être dynamisante afin que tous puissent se voir reconnaître le pouvoir d'agir. Elle devra de plus assurer le traitement équitable impartial et confidentiel des plaintes et des personnes et respecter les principes de justice naturelle.

Cette politique doit être simple et concrète tout en permettant d'amener rapidement des réponses aux personnes plaignantes et contre lesquelles la plainte est logée. Elle devra être humaine et assurer un traitement diligent des plaintes.

Le comité de travail devra remettre son rapport en avril prochain à la suite d'une consultation de tous les groupes concernés. Le Conseil d'administration devra ensuite approuver la version finale du document au mois de mai.

Lorraine Interlino
Vice-présidente aux relations intersyndicales

LOI DES NORMES DU TRAVAIL

Art. 81.18

Pour l'application de la présente loi, on entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés qui sont hostiles et non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

Art. 81.19

Tout salarié a doit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.

« C'est reparti » : un autre débat sur l'existence des Cégeps

La FNEEQ convoquait les 12 et 13 février dernier deux jours de réunion réflexion/mobilisation sur l'avenir des cégeps. Près de 200 personnes se sont réunies au Palais des congrès de Montréal pour se préparer à la tenue du Forum sur l'enseignement collégial prévu pour le printemps 2004, par le gouvernement Charest.

Cette rencontre fut l'occasion d'exposer des arguments pour riposter à celles et ceux qui, éléments comptables en main, disent que tout sera sur la table ; que le débat serait plus fondamental que celui de 1992 ; qu'il fallait s'attendre à des débats plus structurants, plus étonnants, plus dérangeants et que le Forum se situe dans la mouvance de la « réingénirie » de l'État (propos tenus par Pierre Lucier, sous-ministre, ministère de l'Éducation).

Les Cégeps plus nécessaires que jamais

Invité à prendre la parole, Guy Rocher, membre de la Commission Parent, à souligner les grands principes à l'origine des cégeps, soit la démocratisation, l'accessibilité, l'égalité des chances et le développement de ce réseau dans une perspective de justice sociale. Depuis leur fondation, les cégeps ont joué un rôle déterminant dans le développement culturel, social et économique des régions.

Un réseau public qui relève de l'enseignement supérieur

Une défense vigoureuse et rigoureuse de la pertinence de l'ordre d'enseignement collégial s'impose. Nous ferons la promotion de ses principales caractéristiques : un ordre d'enseignement qui relève de l'enseignement supérieur, un réseau public, ce qui implique qu'il doit continuer d'être exempt de frais de scolarité et donc pleinement financé par l'État. En outre, la symbiose de la formation préuniversitaire et de la formation technique et le partage d'un fond culturel commun ainsi qu'une organisation en réseau en font un modèle unique d'enseignement supérieur.

« Cette défense du réseau collégial, nous la ferons avec la CSN et ses organisations affiliées. Nous la ferons aussi en alliance avec les autres organisations syndicales collégiales, enseignantes et enseignants, employées, employés de soutien et professionnelles, professionnels, ainsi qu'avec les organisations étudiantes et les associations de parents. Cette défense devra aussi se faire avec toutes les organisations de la société civile et tout autre force désireuse de défendre l'existence et l'intégrité de ce réseau », y précisait Pierre Patry, président de la FNEEQ.

LORRAINE INTERLINO
Vice-présidente aux relations intersyndicales

NÉGOCIATIONS DES CHARGÉES, CHARGÉS DE COURS

Il reste encore des chargées, chargés de cours qui n'ont pas encore renouvelé leur convention collective de travail. C'est au Saguenay où la situation semble évoluer le plus positivement. Une entente de principe est intervenue entre la direction et le syndicat. Les membres vont se prononcer incessamment.

En Outaouais, à Rimouski et en Abitibi, les négociations se poursuivent. En Outaouais, des journées de grève ont eu lieu durant la semaine du 16 mars.

Grève à l'Université Bishop

Les professeurs et chargés de cours de l'Université Bishop sont en grève depuis le 16 mars. Ils ont reçu un prêt sans intérêt d'un million de dollars de la part de l'Association canadienne des professeurs d'université. Les étudiants les soutiennent dans leur lutte.

En date du 19 mars 2004

À propos du régime de retraite

Rendement du régime de retraite

Cet article ne s'adresse pas qu'aux **participantes, participants** au régime de retraite mais aussi à ceux et celles qui sont **admissibles** et qui n'ont pas encore adhéré. D'abord, excellente nouvelle, le taux de rendement du régime, pour l'année 2003 a été de 21,7 %, 20,9 % après les frais administratifs et 19,7 % en tenant compte de l'inflation, soit bien au-delà de la performance moyenne des caisses de retraite au Canada (médiane 13 %), même au-dessus de celle des « Teachers » d'Ontario, un régime modèle au Canada. Si nous avions appliqué exactement notre politique de placement, le régime n'aurait eu un rendement que de 13,6%. L'excédent est dû à la performance du gestionnaire. C'est un rendement vraiment intéressant et on peut souligner que ce n'est pas accidentel que notre rendement soit plus élevé que la moyenne. Notre gestionnaire actuel, Lekto et Brosseau, depuis de nombreuses années, a une performance assez remarquable. Regardez donc attentivement le rendement de votre REÉR et je suis à peu près certaine qu'il est bien en deçà de celui du régime des chargées et chargés de cours de l'UQ. On doit aussi souligner l'excellent travail du Comité de retraite mais surtout celui du Comité de placement qui talonne le gestionnaire pour s'assurer que nous sommes bien renseignés et que le gestionnaire prend les bonnes décisions.

Cotisation patronale

Une deuxième raison, à mon avis, aussi convaincante pour participer au régime, c'est que chaque dollar que vous mettez personnellement double immédiatement votre capital avec la cotisation patronale. Cela augmente donc votre rendement de façon encore plus importante.

Cotisations volontaires

Étant donné le rendement remarquable du régime par rapport aux autres fonds, il est aussi intéressant d'y mettre des cotisations volontaires. Si vous avez un REÉR ailleurs, vous pouvez le transférer dans le régime des chargées et chargés de cours. Vous pourriez ainsi profiter des rendements intéressants et du très faible taux de frais administratifs. En effet, nous faisons tout ce qui est possible pour que ces frais restent à un niveau très enviable, soit sous la barre des 1 %.(voir sur le site : http://www.uquebec.ca/rrcc/

Placements éthiques

Plusieurs se posent sûrement la question, à savoir : est-ce que le Régime a des règles d'éthique contenant les placements ? Avec l'autre gestionnaire, c'était impossible parce que nous détenions des fonds communs. Avec Letko Brosseau, nous détenons des titres mais la solution n'est pas si simple. De très gros régimes de retraite (comme celui de l'UQ) peuvent se permettre d'engager des firmes comme Investissements responsables qui veillent à ce que la politique relative à l'éthique soit respectée. Je me permettrais ici une comparaison peut-être un peu boiteuse. Nous demander d'avoir une politique et des placements éthiques (il faut faire plein de recherches pour cela et ça coûte très cher) c'est comme demander à un pays du Tiers-monde d'avoir une politique anti-pollution très sévère. Il n'en a tout simplement pas les moyens. Après avoir fait des démarches, le Comité de placement en est venu à la conclusion, que pour l'instant, étant donné la grosseur de notre fond, les coûts étaient trop élevés. Mais le dossier n'est pas fermé. Faisons croître notre capital et on pourra un jour se doter d'une politique éthique.

Régime à cotisations ou à prestations déterminées

J'aimerais maintenant aborder un autre sujet : le type de régime. Vous savez sans doute que notre régime en est un à cotisations déterminées, c'est-à-dire que les cotisations versées sont fixes et qu'au moment du départ, nous avons un capital constitué de nos cotisations, de celles de l'employeur et des rendements générés par ce capital. Le régime ne garantit donc pas de rente ; cela se négocie avec une institution financière. Lors de la signature de la dernière convention, le syndicat et la partie patronale de l'UQAM ont fait une demande conjointe au Régime pour qu'il étudie la possibilité de transformer notre régime en régime à prestations déterminées. Ce qui signifierait que ce serait

le régime qui verserait la rente et qu'en partie, l'Université serait responsable des déficits. Je dis bien en partie car dans ce cas, il peut arriver que les cotisations doivent augmenter pour faire face au déficit actuariel. La rente, quant à elle, dépendrait du nombre d'années de cotisation et du salaire gagné dans les meilleures années. À titre d'exemple, si j'ai cotisé 10 ans et que j'ai gagné en moyenne 20 000 $, je retirerais : 10 ans X 2 % X 10 000 $ = 2 000 $ par année.

Le Régime a donc mandaté un comité composé de trois membres du Comité de placement plus une professionnelle du Régime pour faire cette étude. Nous devrions bientôt avoir les résultats. Ils seront présentés d'abord au Comité de placement puis au Comité de retraite au mois de mai. Je pourrais donc vous en parler plus amplement dans un prochain article. Un seul point que je tiens à préciser cependant. Dans un régime comme dans l'autre, la rente dépend du nombre d'années de cotisation et du salaire gagné. Pour ce qui est du salaire gagné, je n'ai pas de dessin à vous faire. En général, pour la moyenne des chargées et chargés de cours, le salaire moyen est faible. D'autre part, malheureusement, notre régime est très jeune. Même en le transformant, cela ne pourrait donner aux personnes près de la retraite une rente accrue. Cela favoriserait surtout les gens qui sont plus jeunes et qui ont encore beaucoup d'années à cotiser. N'interprétez pas cette explication comme une opinion défavorable. Au contraire, mais c'est que nous n'avons même pas 15 ans de cotisations au régime alors qu'ailleurs, habituellement, on retire le maximum, i.e. 70 % du salaire, après 35 ans de cotisation. Le hic, que nous ne pouvons, hélas, corriger, c'est la date de création du régime. Le deuxième problème, et il faut être réaliste, est que racheter des années de cotisation, si cela nous sera permis, coûte extrêmement cher. Mais il faut regarder en avant et espérer que les résultats de l'étude contribueront à améliorer le sort des chargés de cours même si cela sera surtout dans le futur...

Que faire quand la retraite arrive ?

En attendant que des changements surviennent, le Régime se préoccupe actuellement des personnes qui prennent leur retraite. J'ai personnellement demandé au personnel du régime de préparer un dossier pour aider ces personnes à faire un bon choix lorsque vient le moment de retirer leur fond de retraite pour le placer ailleurs. Car il est interdit de récupérer ce montant sauf s'il est minime ; il doit servir à procurer une rente aux retraitées et retraités. Mais il existe plusieurs opportunités, comme le FRV et le CRI. Le hic, c'est de comprendre la différence entre ces différentes options, assez difficile surtout pour qui n'a pas l'habitude de s'intéresser aux placements. Un avantage certain d'un régime à prestations déterminées serait que nous n'aurions plus, au moment de la retraite, à nous préoccuper de cela. La rente serait versée par le Régime. Un communiqué sera donc préparé par le Régime et déposé (pour diffusion aux chargées, chargés de cours) lors de la dernière rencontre du Comité de retraite qui se déroulera le 21 mai prochain

Sur le site même du régime, http://www.uquebec.ca/rrcc/ ,vous pouvez trouver de l'information autant sur le sujet du paragraphe précédent que sur d'autres sujets comme le rendement par exemple. Je vous invite donc à consulter le site. Vous pouvez aussi recevoir de l'aide et des conseils de la part du personnel. Vous pouvez alors écrire à rrccuq@uquebec.ca et demander qu'on vous réponde par écrit ou qu'on vous rappelle. Et pour ceux qui sont participants, vous allez bientôt recevoir le rapport annuel.

Assemblée annuelle

Finalement, je termine cet article en vous conviant personnellement à assister à l'assemblée annuelle des participants. Vous pourrez alors assister à une présentation sur les activités passées et à venir de même que vous pourrez poser toutes les questions auxquelles vous n'avez pas trouvé de réponses sur le site. Cette assemblée à lieu par vidéo-conférence le jeudi 29 avril 17h au J-2625, pavillon Judith-Jasmin.

Louise Lessard
Représentante pour les chargées et chargés de cours de l'UQAM et présidente du Comité de retraite

INTÉGRATION

Dates de dépôt des projets d'intégration au Comité de liaison institutionnel (CLI) pour l'année 2005-2005.

Le 28 mai 2004
Le 8 octobre 2004
Le 18 février 2005

Il n'y aura qu'un seul dépôt pour les plans annuels, soit le 28 mai 2004.

Solidarité

C'est le 22 novembre 2002 que l'Assemblée générale adoptait le budget pour l'exercice 2003. Un montant de 20 000 $ a été voté à l'item don de solidarité. Le présent article vous rend compte de la façon dont cette somme a été octroyée au cours de l'exercice terminé le 31 décembre 2003.
Le montant a été réparti de la façon suivante :

	2002	2003
Bourses UQAM	4 000 $	4 000 $
Soutien à divers syndicats	10 500 $	8 700 $
Groupes communautaires	5 450 $	7 250 $
TOTAL	**19 950 $**	**19 950 $**

Une analyse sommaire vous permettra de remarquer que le soutien aux syndicats s'est élevé à 43,6% du montant total versé en don au cours de 2003 par rapport à 52,6% en 2002 et à 36,3% aux groupes communautaires en 2003 par rapport à 27,3% en 2002.
Cette différence dépend des demandes qui nous sont formulées et des conflits qui ont cours durant une année par rapport à une autre.
La répartition des dons de solidarité par instances syndicales a été la suivante :

	UQAM		SYNDICATS		COMMUNAUTAIRES	
	2002	2003	2002	2003	2002	2003
Comité exécutif (CE)				1 200 $	1 650 $	2 250 $
Conseil syndical (CS)			3 500 $	3 500 $	2 800 $	3 000 $
Assemblée générale (AG)	4 000 $	4 000 $	7 000 $	4 000 $	1 000 $	2 000 $
TOTAL	**4 000 $**	**4 000 $**	**10 500 $**	**8 700 $**	**5 450 $**	**7 250 $**

Finalement, vous trouverez ci-dessous, classée selon les instances qui a adopté la proposition de solidarité, la liste des organismes bénéficiaires ainsi que le montant octroyé.

ANALYSE DONS DE SOLIDARITÉ 2003

BOURSES UQAM		SYNDICATS						GROUPES COMMUNAUTAIRES					
AG		CE		CS		AG		CE					
Fond-Uqam	2 500 $	S ynd empl U de M	100 $	S Cargill	1 000 $	STT Téluq	2 000 $	Fond Léo Cormier	100 $	Rue des femmes Mtl	1 000 $	Au bas de l'échelle	1 000 $
EUMC	1 500 $	SEECAT	100 $	SEECAT	500 $	SEECAT	1 000 $	L'Itinéraire	100 $	Mouv contre viol & inceste	500 $	Inter-val	1 000 $
		SE mun Mauricie	100 $	STT Mines Noranda	1 000 $	S Cargill	1 000 $	Access	100 $	Regr. maisons héb. femmes	500 $		
		SE mun St-Gabriel Bran	100 $	Synd empl Holiday	1 000 $			Carrefour Mousseau	100 $	Alternatives	500 $		
		SNT acc électr Laprairie	100 $					Forum gais & lesbiennes	100 $	TROVEP	500 $		
		STT Archivex	100 $					FRAPRU	100 $				
		STT Superm Baie-Com	100 $					Popotes roulantes	100 $				
		STT Alim Forestville	100 $					Comité chômage Est Mtl	100 $				
		STT Provigo Port-Cartier	100 $					FATA	100 $				
		STT Provigo Sept-Iles	100 $					Féd femmes Québec	100 $				
		STT Hôtellerie Outaouais	100 $					MEPACQ	100 $				
		ST Columbia	100 $					Paniers Noël CSN	100 $				
								Ass. Sport & comm. Centre-S	100 $				
								La Dauphinelle	100 $				
								Centre santé femmes	100 $				
								Carr. Cuis. Coll. Sherb.	100 $				
								Alternatives-Piqueteros	100 $				
								SolidARQC	100 $				
								CQRTHRD	50 $				
								Ass. défense droits sociaux	50 $				
								SUCO	50 $				
								CUSO	50 $				
								Poussons-poussettes	50 $				
								L'Aut'Journal	50 $				
								Féd. Loc. loyer modique	50 $				
								Comité chômage de Mtl	50 $				
								Centre lecture & écriture	50 $				
TOTAL	**4 000 $**		**1 200 $**		**3 500 $**		**4 000 $**		**2 250 $**		**3 000 $**		**2 000 $**

Je demeure toujours disponible pour répondre à vos questions.

MARIE BOUVIER
Trésorière

Grève au Montreal Marriott Château Champlain

Les 300 travailleuses et travailleurs à l'emploi du Marriott Château Champlain sont en lock-out depuis le 16 février dernier, soit en pleine vague de froid. Ils venaient de rejeter les offres patronales à 93 % et approuvé à 97 % le projet syndical. Quelques jours plus tard, ils votaient à 95 % la grève générale.

C'est la première négociation du syndicat CSN qui vient de remplacer un syndicat affilié aux Travailleurs canadiens de l'automobile. Ce dernier détient encore deux accréditations dans l'hôtellerie soit l'Intercolonial et le Delta-Montréal.

L'actuel lock-out affecte les préposées, préposés aux chambres, les portiers, le personnel d'entretien, celui de la restauration en plus des préposés à la réservation et les téléphonistes. À l'instar des autres établissements hotelliers, il y a beaucoup de travailleuses et travailleurs immigrants. Les femmes sont majoritaires dans certaines fonctions comme les préposées aux chambres.

Le syndicat revendique en priorité une augmentation salariale de 4,5 % pour la première année du contrat et 4 % pour la seconde. Il vise une échéance de la convention pour juin 2005, rejoignant ainsi la trentaine d'autres syndicats de l'hôtellerie affiliée à la Fédération du Commerce de la CSN.

L'employeur, une société américaine – Atlific Hotel & Resorts – qui détient 51 % du capital-action, n'entend pas céder aux demandes syndicales. Au contraire, elle cherche à abaisser les conditions de travail dont certaines datent de la fondation de l'hôtel dans les années 60.

L'administration demande notamment la possibilité de modifier à 24 heures d'avis les journées de congé consécutives et fixes, elle veut aussi empêcher la prise de vacances consécutives de plus de trois semaines et veut ramener à 24 heures les avis de changement d'horaires.

Le Marriott Château Champlain héberge les équipes de hockey de la LNH ainsi que les arbitres. Les grévistes ont régulièrement la surprise de voir des joueurs de hockey et des arbitres les appuyer dans leur bataille syndicale. Ce qui peut n'être que des « peanuts » pour les hockeyeurs professionnels représente beaucoup pour les travailleuses et travailleurs du Marriott.

Plusieurs étudiantes et étudiants de l'UQAM et d'autres universités montréalaises travaillent au Marriott et font partie de l'équipe syndicale.

Actuellement, le Marriott Château Champlain fonctionne au ralenti. Certains services sont complètement suspendus et le nombre de chambres disponibles est considérablement réduit. Les cadres et les « bénévoles » ne peuvent assurer seuls le bon fonctionnement de l'hôtel.

Le SCCUQ appuie la bataille des travailleuses et travailleurs du Marriott Château Champlain.

BERNARD DANSEREAU
Vice-président à l'information

L'ACFAS à l'UQAM

Dans le cadre du 72e congrès de l'ACFAS qui se tiendra à l'UQAM en mai prochain, le SCCUQ organise un colloque/atelier sous le thème : *Le rôle des chargées, chargés de cours dans la société des savoirs.*

Messieurs Guy Dufresne, chargé de cours au département de science politique de l'UQAM, Yves Gingras, professeur au département d'histoire de l'UQAM et André Bourret, directeur du Bureau de l'enseignement et des programmes (UQAM) traiteront de l'espace occupé par les chargées, chargés de cours dans l'enseignement universitaire québécois.

Enseignement, recherche/création et cadre organisationnel font partie intégrante de la réalité concrète et mouvante des chargées, chargés de cours. Les conférenciers pressentis en analyseront quelques aspects afin d'en dégager les perspectives.

Nous limiterons les interventions des conférenciers à une vingtaine de minutes pour permettre le maximum d'échange possible avec les participants.

Le colloque/atelier auquel vous êtes toutes et tous invités aura lieu le 12 mai de 8h30 à 12h00. La salle reste à préciser.

BERNARD DANSEREAU
Vice-président à l'information

Allocution lors de la présentation du SCCUQ@ historique le 18 février 2004

La publication de ce numéro spécial du SCCUQ@ termine l'année de la commémoration de l'obtention de l'accréditation syndicale, il y a plus de 25 ans.

Mais c'est aussi un prétexte pour réaliser un double but. D'une part, il y a un objectif de mémoire. Il nous est apparu nécessaire de rappeler l'histoire d'un groupe de précaires qui a choisi de se syndiquer pour améliorer ses conditions de travail. C'était une première au Québec. Ce fut une opération parfois laborieuse et difficile où personne n'a fait de cadeau. Cet exercice de mémoire servira à montrer tout le chemin parcouru et prouver que les conditions actuelles ne sont donc pas tombées du ciel.

Ce document historique se veut aussi un discours quelque peu différent de celui entaché de misérabilisme qui fait encore trop souvent partie du discours sur les chargées, chargés de cours. S'il est vrai que la situation n'est pas parfaite, beaucoup de chemin a été fait. Les conditions ne sont plus celles qu'elles étaient, bien qu'il reste encore beaucoup à faire.

Toutefois la situation a bien changé en 25 ans et, ici, à l'UQAM les chargées, chargés de cours bénéficient de conditions et de considération qu'ils n'avaient pas.

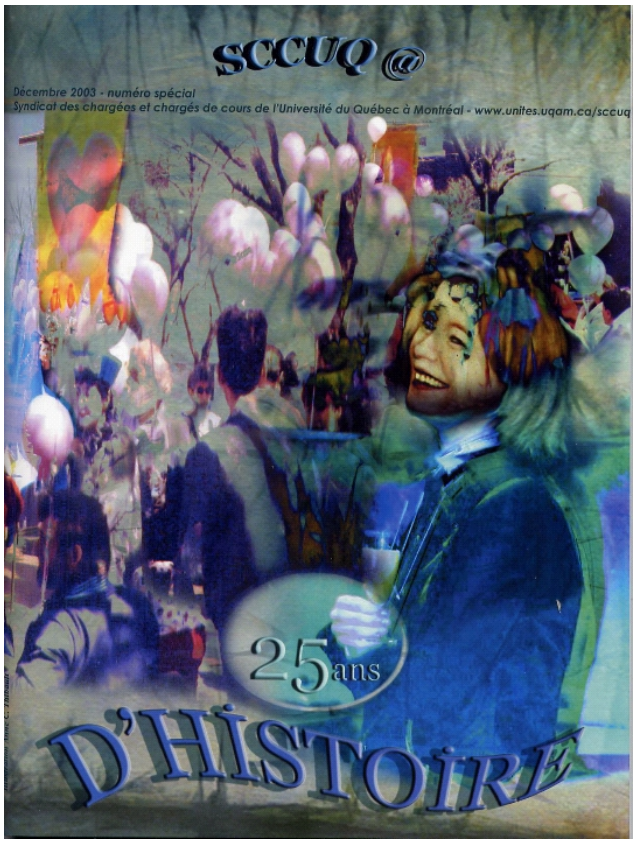
Évidemment, le document est imparfait et incomplet. Il privilégie certains aspects, notamment la grève de 1987 qui, croyons-nous, est au cœur de toute notre organisation. Il en néglige d'autres, par exemple, les rapports entre les différents syndicats, notamment le SEUQAM même s'il aborde parfois les relations tendues voire acrimonieuses avec le SPUQ. Il traite peu des liens avec la FNEEQ et les autres syndicats de chargées, chargés de cours, sujet sur lequel nous aurons à revenir.

Il en laisse certains sous silence comme la solidarité, tant pratique que financière, qui caractérise notre syndicat ainsi que la place des femmes dans l'organisation.

Mais c'est le choix qui fut fait, soit celui de rédiger un document institutionnel, un document qui montre ce que le syndicat a obtenu et comment il a réussi à le faire.

Il restera toujours le SCCUQ@ pour celles et ceux qui désireraient corriger, commenter, critiquer, ajouter à ce bref historique.

BERNARD DANSEREAU
Vice-président à l'information



Nouvelles de l'Assemblée générale du 18 février

Plusieurs résolutions ont été adoptées lors de notre dernière assemblée générale. Voici un résumé des principales d'entre elles.

Élections

Quelques postes électifs ont été comblés :

- Roger Vaillancourt au Comité de vérification du double emploi ;
- Henri Lelion au Comité institutionnel d'application de la politique environnementale.

D'autres postes sont demeurés vacants :

- Comité de la vie étudiante (un poste) ;
- Comité institutionnel aux fins de l'application de la politique contre le harcèlement sexuel. Le syndicat est déjà représenté par un membre, le second poste reste à combler.

Trésorerie

La trésorière a déposé les prévisions budgétaires pour l'année 2004. Elles ont été adoptées telles que présentées.

Avis de motion : modification des articles 35.2 et 35.5.3.9 des Statuts et règlements du SCCUQ

Les membres ont accepté de modifier les Statuts et règlements du SCCUQ de sorte que dorénavant, les élections aux Comité des agentes et agents de relations de travail et Comité mobilisation-intégration se fassent au scrutin secret et que les trois personnes pour chacun de ces comités ayant obtenu le plus de voix soient déclarées élues.

Il fut aussi fait lecture d'un avis de motion visant à préciser que les postes à la présidence et au secrétariat d'élections soient comblés par élection parmi les personnes membres du Syndicat lors de la première Assemblée générale de la session d'automne pour un mandat d'un an. Une officière ou un officier d'élection substitut serait aussi élu à cette occasion.

Proposition de remplacement

Dans le but de combler un poste d'agente, d'agent de relations de travail, dont le titulaire bénéficie d'un congé de maladie, les membres ont adopté une proposition mandatant le Comité exécutif de choisir la personne parmi les chargées, chargés de cours ayant postulé au remplacement annoncé publiquement. Advenant que le Comité exécutif soit dans l'impossibilité d'effectuer le remplacement, la prochaine instance syndicale (Conseil syndical ou Assemblée générale) aurait à trancher la question. Cette proposition se veut exceptionnelle et ne doit pas faire office de précédent.

Dans la même optique une proposition de dépassement de la politique de libération syndicale a été acceptée pour les deux agentes de relations de travail qui avaient remplacé le titulaire en congé de maladie.

Solidarité

Une proposition d'appui aux revendications et moyens d'action des collègues chargées, chargés de cours de l'Université Laval. (Depuis le syndicat a déclenché la grève générale à l'Université Laval)

Des dons de solidarité ont été octroyés aux syndicats suivants :

- 1500 $ au Syndicat des chargées et chargés de cours de l'Université du Québec en Outaouais ;
- 1000 $ au Syndicat des chargées et chargés de cours de l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue ;
- 800 $ au Syndicat des employés-es municipaux de la Mauricie, section 16 ;
- 500 $ au Syndicat des travailleuses et travailleurs de Archivex ;
- 500 $ à chacun des quatre syndicats de travailleuses et travailleurs des marchés d'alimentation supermarché de Baie Comeau, Forestville, Provigo Port-Cartier, Provigo Sept-Iles ;
- 500 $ au Syndicat des travailleuses et travailleurs d'Urgel Bourgie.

BERNARD DANSEREAU
Vice-président à l'information

En bref...

Nouvel agent de relations de travail

Roger Vaillancourt occupe le poste d'agent de relations de travail laissé temporairement vacant par le congé de maladie qu'a obtenu Gordon Lefebvre. Roger Vaillancourt possède une riche expérience syndicale, ayant œuvré pour plusieurs syndicats tout au long de sa carrière. Bienvenue à Roger.

■

Nouveau syndicat à l'UQAM ?

Nous avons fait état dans un récent numéro de la campagne de syndicalisation des auxiliaires d'enseignement. Celle-ci a connu un premier aboutissement lorsque le syndicat déposa sa requête auprès du tribunal du Travail. L'audience a été fixée au 16 mars dernier.

À la TÉLUQ

Le syndicat des auxiliaires d'enseignement et chargés d'encadrement de la Télé université, section 4476 du SCFP, a négocié sa première convention collective de travail. Les 46 membres assurent le suivi à distance auprès des étudiantes et étudiants des cycles supérieurs.

■

Jugement sur l'équité salariale

Au début janvier, la juge Carole Julien a déclaré inconstitutionnel et discriminatoire le chapitre 9 de la Loi sur l'équité salariale en regard des chartes québécoise et canadienne des droits de la personne. Certains employeurs affirmaient avoir déjà réalisé des programmes d'équité salariale ou de relativité salariale avant l'adoption de ladite loi, en novembre 1996. Le chapitre 9 exemptait ces employeurs de la loi pour les programmes réalisés en 1996 ou avant. La Commission d'équité salariale avait accepté ces programmes dont certains étaient inadaptés ou carrément fictifs. Les organisations salariales avaient été exclues de l'élaboration de ces programmes et, de plus, elles ne pouvaient contester les décisions de la Commission. Le gouvernement a décidé de ne pas en appeler du jugement de la Cour supérieure du Québec.

Changements à la direction de la FNEEQ

Pierre Patry quitte la présidence de la FNEEQ, poste qu'il détenait depuis 1997 après avoir été secrétaire général de l'organisation durant six ans. Il occupera le poste de trésorier de l'organisation de la CSN, à la suite de la démission de Michel Lessard. Les déléguées, délégués du Conseil confédéral de la CSN ont élu Pierre Patry le 11 mars dernier.

Ronald Cameron remplace Pierre Patry à la présidence de la FNEEQ. Caroline Senneville quitte son poste de première vice-présidente de la FNEEQ pour succéder à Cameron au secrétariat général et Jean Trudelle accède à la première vice-présidence. Ces décisions furent prises lors du Conseil fédéral spécial tenu le 18 mars.

■

Le dossier de l'équité salariale à l'UdeM

Plus ça change, plus c'est pareil. Le recteur Lacroix entend retarder encore une fois l'application de l'équité salariale pour ses employées de soutien. Malgré un jugement qui lui était défavorable en juin dernier, l'Université croyait s'en tirer en invoquant le chapitre 9 de la Loi sur l'équité salariale. Manque de chance, la Cour supérieure invalidait en janvier dernier tout ce chapitre. Est-ce que finalement, l'Université de Montréal va consentir à accorder à ses employées ce qui leur est dû ?

■

Contestation juridique

Après la CSN, c'est au tour des autres centrales syndicales, CSD, CSQ et FTQ, de demander aux tribunaux la suspension de l'application des décrets déclenchant le processus d'uniformisation des accréditations syndicales dans la santé. L'objectif est de permettre à la Cour supérieure de se prononcer sur la constitutionnalité de la loi 30 avant sa mise en application. Tout comme la CSN, les autres centrales entendent déposer une plainte au Bureau international du travail et transmettre le dossier devant l'Accord nord-américain de coopération dans le domaine du travail.