



Mars 2005- numéro 34

Syndicat des chargées et chargés de cours de l'Université du Québec à Montréal

PROCHAINEMENT

**le site Web
du SCCUQ
présentera une
nouvelle image**

<http://www.unites.uqam.ca/sccuq>

dans ce numéro

- **MOT DU PRÉSIDENT**
Doux printemps, qu'apporteras-tu ? Page 1
- **ÉDITORIAUX**
En appui à Sophie Chiasson Page 2
Syndiquer Wal-Mart ? Page 3
- Une décision relative à la clause de
priorité d'emploi lors de l'embauche
de professeurs, professeurs Page 4
- Évolution des conventions
collectives de travail Page 6
- Le SCCUQ célèbre la fête inter-
nationale des femmes Page 8
- Charte mondiale des femmes... Page 9
- Avis du Comité exécutif du SCCUQ
sur le projet de Politique facultaire
institutionnelle Page 11
- Ce qu'est la FNEEQ Page 15
- Pour nous rejoindre Page 16

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 Guillbault

ISSN 1703-2342

ISSN 1703-2350 - Copie électronique

Dépôt légal - Bibliothèque nationale du Québec

Dépôt légal - Bibliothèque nationale du Canada

MOT DU PRÉSIDENT

Doux printemps, qu'apporteras-tu ?

Encore quelques jours et c'est le printemps. Avec le retour du temps doux, c'est la société québécoise qui semble se réchauffer. Un réchauffement de la solidarité des citoyennes et des citoyens qui font face à un gouvernement résolument conservateur, pour ne pas dire néolibéral.

Que ce soit avec le mouvement étudiant, les syndicats des secteurs public et parapublic, ou encore le Syndicat des chargées et chargés de cours de l'UQAM (SCCUQ) qui se prépare à passer en mode négociation, l'année 2005 sera soumise à une zone de haute pression de solidarité.

Au moment d'écrire ces lignes, le mouvement étudiant a atteint une mobilisation inégalée depuis 1968. Les décisions du gouvernement Charest y sont pour beaucoup, particulièrement, celle d'effectuer une ponction de 103 millions \$ à même le Régime des prêts et bourses. Dans le contexte de la mobilisation étudiante, le SCCUQ a rappelé les positions qu'il a toujours défendues. Par nos communiqués et nos rapports avec le Conseil central du Montréal métropolitain ainsi qu'avec la Fédération nationale des enseignantes et enseignants du Québec, nous avons réitéré tant nos positions que notre solidarité avec le mouvement étudiant. De même, dans « Le Devoir » du 5 mars nous avons fait publier un encart manifestant notre solidarité avec le mouvement et les revendications des étudiantes, étudiants. Par ce moyen, nous avons rappelé nos positions en faveur de l'accessibilité aux études supérieures ; du gel des frais de scolarité ; du réinvestissement des 103 millions \$ et contre l'accroissement de l'endettement étudiant. Durant cette période, nous avons maintenu des contacts réguliers avec les associations étudiantes et nos collègues des autres syndicats de l'UQAM. Avec ces derniers, nous avons produit un communiqué conjoint indiquant que les syndicats appuient la lutte des étudiantes et des étudiants. En effet, si la mobilisation en cours demeure l'affaire des étudiantes et des étudiants, les revendications étudiantes concernent aussi les enseignantes et les enseignants universitaires, membres du SCCUQ.

À titre d'enseignantes et d'enseignants universitaires, nous sommes conviés par la Fédération nationale des enseignantes et enseignants du Québec (FNEEQ-CSN), dont nous sommes membres, à participer activement au Forum sur l'enseignement universitaire qui se tiendra à l'UQAM les 13 et 14 avril prochains. À cette occasion, nous pourrions faire le point sur la situation actuelle de l'enseignement universitaire. Les contraintes et les opportunités de l'enseignement universitaires seront abordées dans la perspective où précisément l'enseignement apparaît de plus en plus soumis à une logique de marché. Reste-t-il un fond de commerce à mettre en marché ou plutôt une formation universitaire à revaloriser ?

À l'UQAM, le projet de Politique de facultarisation institutionnelle vise à faire de la faculté le lieu de la coordination académique. Pourtant, les enseignantes et les enseignants universitaires, selon une discrimination de statut, ne sont pas tous partie prenante de la gestion académique. Dans une institution universitaire en mutation, aucun groupe d'acteurs ne peut plus prétendre à l'exercice d'un monopole, notamment en ce qui a trait à l'enseignement universitaire. La nécessaire reconnaissance des interdépendances devrait conduire à des dispositifs de

coordination académique fondée sur une réelle collégialité. Il s'agit là d'un dossier majeur pour les chargées et chargés de cours qui assument 65 % de l'enseignement au premier cycle et 30 % de l'enseignement aux cycles supérieurs.

Le Syndicat a souligné la Journée internationale des femmes en organisant une rencontre conférence avec une représentante de la Fédération des femmes du Québec, sur le thème de la Charte mondiale des femmes. Des femmes et des hommes (pour la première fois), membres du SCCUQ, ont participé à cette rencontre, pour ensuite se rendre assister au spectacle organisé par l'intersyndicale des femmes de Montréal.

La situation diversifiée des chargées et des chargés de cours dans le réseau des universités québécoises fait en sorte que chaque négociation locale représente une possibilité d'avancée. C'est pourquoi, après le dernier cycle de négociation qui a permis aux collègues de l'UQAC, de l'UQO, de l'UQAR, de l'UQAT et de l'Université Laval d'obtenir de nouvelles conventions collectives, c'est maintenant à nous de l'UQAM à préparer la négociation à venir.

GUY DUFRESNE
Président

ÉDITORIAUX

En appui à Sophie Chiasson

Nous avons assisté dernièrement à un procès qui pourrait marquer un tournant dans la vie intellectuelle du Québec. Une journaliste, Sophie Chiasson, poursuit l'animateur de CHOI-FM, Jeff Filion et ses collaborateurs, pour avoir tenu des propos injurieux, grossiers, malicieux et teintés de sexisme qui auraient atteint à son honneur et à sa réputation. Lors de deux émissions diffusées en 2002, Jeff Filion déclarait que la jeune femme était opportuniste, arriviste et dépourvue d'intelligence, qu'elle avait des moeurs légères et qu'elle était une experte du mensonge souffrant d'une maladie chronique et imaginaire. Les accusés travaillent pour la station de radio CHOI-FM à laquelle le CRTQ voulait retirer son permis à la suite de très nombreuses plaintes.

Souvenons-nous de la mobilisation dans la région de Québec en faveur de cette station. Rappelons-nous

aussi tous ces intellectuels se levant pour s'indigner contre cette supposée atteinte à la liberté d'expression.

Le procès fait ressortir les limites de la liberté d'information. Il n'est pas vrai que sous le couvert de la sacro-sainte liberté de parole, on puisse permettre l'expression de n'importe quelle sottise. Il nous semble que l'idée même de la liberté d'expression n'a pas été créée pour cela.

Le procès met aussi en lumière la détermination de Sophie Chiasson qui voit des éléments de vie privée étalés dans les médias. C'est le prix qu'elle accepte de payer pour essayer de blanchir sa réputation. Le procès permet aussi d'illustrer, s'il le fallait encore, la mesquinerie de certains animateurs qui se cachent derrière l'argument que « si vous n'êtes pas content de ce que j'ai dit, vous n'avez qu'à me poursuivre ». Peu de personne ose le faire. En dépit du fait qu'il prévaut encore des standards différents pour les hommes et les femmes, alors que la vie privée des uns ne vaut pas celle des autres, c'est une femme qui s'attaque à cette discrimination et elle en subit les conséquences. Nous devons soutenir la cause de Sophie Chiasson et lui rendre justice.

Syndiquer Wal-Mart ?

La décision de fermer le magasin Wal-Mart de Jonquière ne surprend personne. L'attitude de la direction de cette multinationale est connue depuis longtemps. Le mouvement syndical est ici confronté à une entreprise dont l'antisindicalisme est notoire. Wal-Mart n'est pas un cas unique. MacDonald en est un autre exemple.

Où se situe la stratégie de Wal-Mart dans le mouvement de syndicalisation ?

Historiquement, nous avons assisté à trois grands moments de syndicalisation. Lors de chacun de ces épisodes, la législation est venue appuyer le *momentum* développé par les travailleurs. Au 19^e siècle, ce sont les ouvriers de métiers, les successeurs des artisans qui, les premiers, se sont dotés d'organisations représentatives. Au départ, illégaux, ils ont pu se développer lorsque les gouvernements furent obligés de soustraire leurs activités du code criminel, auquel les syndicats étaient astreints.

Vinrent ensuite la vague des syndicats industriels qui cadraient mal avec la législation en place. Le grand moment d'organisation industrielle survient durant la crise des années 30. L'impulsion première vient des travailleurs eux-mêmes, mais la législation induite par le Wagner Act soutint l'effort d'organisation. Au Canada et au Québec, c'est durant la guerre que de telles législations sont promulguées.

Les travailleurs des services publics vont ensuite venir grossir les rangs du monde syndical. Leur organisation a beaucoup bénéficié de la législation québécoise de 1964-1965.

En gros, le mouvement syndical a fait le plein de ces groupes de travailleuses et travailleurs. La croissance économique actuelle et les perspectives se fondent sur l'économie des services. Les travailleurs du commerce du détail, de l'hôtellerie, de la restauration et des services financiers sont actuellement ceux qui ont le plus besoin d'organisation syndicale pour protéger et améliorer leurs conditions de travail.

La volonté de ces travailleuses et travailleurs est là. Les exemples de MacDonald et de Wal-Mart sont là pour le prouver. Ce qui manque, c'est le cadre légal qui permettrait une syndicalisation.

Or, il s'est écrit beaucoup sur l'attitude à prendre face à ce qui se passe chez Wal-Mart. Certains

suggèrent d'entreprendre un boycott de la compagnie. Beaucoup de ces personnes n'ont jamais mis les pieds chez Wal-Mart. La question, nous semble-t-il, est la suivante. Voulons-nous faire fermer les magasins Wal-Mart ou devons-nous chercher à faciliter la syndicalisation des employées, employés ? De la réponse à cette alternative découlera les moyens d'action que le mouvement syndical pourrait prendre. À notre sens, la question d'un éventuel boycott de cette entreprise relève d'une autre logique.

Des modifications au code du travail s'imposent et le mouvement syndical aurait intérêt à s'y attaquer rapidement. Il faut reprendre des revendications comme l'accréditation multipatronale pour favoriser la syndicalisation de plusieurs entreprises. Pour se faire, il faut aussi que les organisations syndicales cessent leurs querelles internes et décident de faire front commun pour l'avancement de la cause de ces travailleuses et travailleurs.

BERNARD DANSEREAU

Vice-président à l'information

DÉMÉNAGEMENT TEMPORAIRE

Durant l'été qui vient, certains services du SCCUQ pourraient être perturbés.

Pour la période qui va approximativement du milieu du mois de mai au milieu du mois d'août, des réaménagements seront effectués par l'université pour améliorer notre situation. Ceux-ci vont nécessiter la fermeture temporaire de certains espaces que nous occupons actuellement.

Toutefois, les services auxquels vous avez droit ne seront pas suspendus. Le secrétariat ainsi que le Comité des agentes et agents de relation de travail, le Comité mobilisation-intégration et le Comité exécutif continueront à assumer leurs fonctions. Par contre, certains services seront relocalisés dans des locaux temporaires.

À la fin de l'été, toute l'équipe syndicale réintégrera des locaux qui répondront mieux aux besoins et les membres bénéficieront d'un local social.

Nous confirmerons les dates des changements et les locaux dès que nous le saurons.

Une décision relative à la clause de priorité d'emploi lors de l'embauche de professeures, professeurs

Le 4 février 2005, une sentence arbitrale a été rendue dans un dossier visant la clause 17.03 (clause 16.03 au moment du grief en 2001) de priorité d'emploi prévue à la convention UQAM-SCCUQ. Un salarié contestait, à l'École supérieure de mode de Montréal, le fait que l'Université ne respectait pas la priorité d'embauche prévue à la convention collective UQAM-SCCUQ (clause actuelle 17.03). Le salarié contestait également le fait que l'Université ne respectait pas la procédure prévue à la convention collective UQAM-SPUQ et plus particulièrement la clause 9.04. Celle-ci prévoit que : « à compétence équivalente et compte tenu de leur évaluation antérieure, s'il y a lieu, les personnes suivantes sont considérées en priorité dans l'ordre suivant lors de l'engagement de nouvelles professeures, nouveaux professeurs dans le domaine de spécialité spécifié et sous réserves des critères d'engagement et de sélection particuliers au poste à pourvoir ». Les chargées, chargés de cours sont bénéficiaires de cette clause de priorité d'emploi.

Dans cette décision, qui n'est pas encore finalisée en termes d'ordonnance, l'arbitre M^e Germain Jutras annule la décision du Conseil d'administration de l'UQAM quant à l'embauche d'une personne à un poste de professeur à l'École supérieure de mode de Montréal. En rendant une telle ordonnance, l'arbitre exerçait ses pouvoirs pour disposer d'un grief visant la priorité d'emploi dont l'existence est confirmée par l'article 17.03 de la convention collective des chargées, chargés de cours.

La situation juridique de l'assemblée départementale

En exposant la situation, par rapport au dossier soumis, l'arbitre établit la place occupée par une assemblée départementale dans son lien de droit face à une convention collective. Il formule que l'assemblée départementale n'est pas un tiers par rapport à la convention collective. Il écrit à ce sujet :

« ...l'assemblée départementale n'est pas un tiers par rapport à la convention collective. Elle est visée par la convention collective ; plusieurs articles traitent expressément de son rôle et de ses modes de

fonctionnement. Elle est certainement partie intégrante du processus visant la prise de décision par l'employeur, soit par l'université. Dans ce processus, selon qu'il s'agit de tel ou tel sujet, il y a des comités de sélection, des assemblées départementales, des comités d'évaluation, des comités de révision, des chefs de département, des doyens, la Commission des Études. Le (sic) Service des ressources humaines, etc... chacun ayant un rôle dans le fonctionnement et la gérance de l'université.

Ce n'est pas parce qu'un de ces corps ou une de ces personnes n'a pas signé la convention collective qu'il faudrait conclure qu'il s'agit d'un tiers dont l'action n'est pas visée par la convention collective et n'est pas assujettie aux pouvoirs de l'arbitre de déterminer si cette action est conforme aux dispositions de la convention collective ».

De ce fait, l'assemblée départementale demeure assujettie aux pouvoirs de l'arbitre de déterminer si son action est conforme aux dispositions de la convention collective. Ceci s'applique même si l'assemblée départementale n'est pas signataire de la convention collective comme c'est le cas pour le Syndicat et l'Université. En conséquence, les responsabilités exercées par les assemblées départementales, lors de l'embauche d'une professeure, d'un professeur, n'échappent pas aux dispositions de la convention collective, lesquelles l'arbitre est chargé d'interpréter ou d'appliquer. L'arbitre a le pouvoir d'une part de faire respecter le rôle de l'assemblée départementale notamment pour protéger ses pouvoirs lors de l'embauche d'un professeur. D'autre part, il a également le pouvoir d'intervenir quand une assemblée départementale contrevient à la convention collective lors de la recommandation d'embauche à un poste de professeur et ne respecte pas un droit reconnu à un salarié par la convention. L'arbitre affirme que le statut et les pouvoirs détenus par une assemblée départementale n'ont pas pour conséquence de donner à celle-ci une personnalité juridique distincte. Ce fait a pour conséquence que la juridiction de l'arbitre est de déterminer, si l'assemblée a émis une recommandation valable ou une recommandation viciée, ou arbitraire, ou déraisonnable, ou abusive. Advenant que la recommandation soit non valable ou viciée, le devoir

de l'arbitre est d'intervenir, de l'annuler et de faire respecter la priorité prévue à la convention collective.

Les pouvoirs de l'arbitre

L'arbitre a non seulement le pouvoir de faire respecter le rôle de l'assemblée départementale mais il a également le pouvoir d'intervenir lorsque l'assemblée départementale viole, par une recommandation, un droit reconnu à un salarié par la convention collective.

En termes de pouvoirs de l'arbitre, la convention collective UQAM-SCCUQ ne restreint pas les pouvoirs de l'arbitre à l'octroi de dommages. Étant donné l'absence d'une telle limitation, l'arbitre rappelle que c'est la règle générale qui doit s'appliquer en ce qui concerne son pouvoir réparateur. Autrement dit, lorsque l'assemblée départementale ne respecte pas la priorité prévue par l'article 9.04 (clause de la convention collective SPUQ qui inclut la priorité d'emploi reconnue aux chargées, chargés de cours) et que, par après, le Conseil d'administration de l'Université adopte une telle recommandation, la recommandation et la décision doivent être annulées par l'arbitre. Celui-ci doit finalement ordonner le respect de l'article 9.04 et décider des mesures nécessaires à cet effet. Lorsque l'arbitre émet une telle ordonnance à l'employeur d'embaucher une professeure, un professeur, il prescrit la décision qui aurait dû être prise normalement. En procédant ainsi, il n'usurpe pas les pouvoirs de l'assemblée départementale et il n'ordonne pas non plus à l'employeur d'outrepasser les pouvoirs de

l'assemblée départementale. Ce que l'arbitre fait, c'est qu'il « *impose la décision qui aurait dû être prise normalement si la recommandation de l'assemblée départementale avait elle-même été faite conformément à la convention collective.* ».

Dans le dossier en cause, l'arbitre a examiné d'une part la composition et le fonctionnement du comité de sélection et a considéré d'autre part les compétences pour conclure que la nomination de celui qui a obtenu le poste de professeur en gestion industrielle de la mode « a été faite au mépris de la priorité à laquelle avait droit » le salarié chargé de cours et ce « en vertu de l'article 9.04 de la convention collective et qu'en conséquence cette nomination doit être annulée ».

Le remède approprié

Il reste à l'arbitre à décider du remède approprié et des autres conclusions pouvant être accordées aux parties avant de rendre une sentence finale et pour le présent dossier, il a ordonné une réouverture d'enquête pour clarifier si un autre candidat a des droits.

Le SCCUQ ne veut pas avancer aucun commentaire avant la décision finale. De plus, il faudra suivre le comportement de l'employeur par rapport au respect de cette ordonnance. Pour le moment, il serait prématuré de considérer le dossier fermé.

JOCELYN CHAMARD

Vice-président à la convention collective

Le renouvellement de la convention collective à l'Université de Montréal

Les chargées, chargés de cours de l'Université de Montréal sont confrontés à une difficile situation. Engagé depuis plusieurs années dans un processus de négociation continue, le Syndicat des chargées et chargés de cours de l'Université de Montréal se bute à une administration qui refuse dorénavant de négocier prétextant le changement prochain de cette direction. Puisque plusieurs hauts cadres de l'université, dont le recteur Lacroix, vont quitter leurs fonctions prochainement, les négociateurs actuels veulent attendre l'entrée en fonction des nouveaux dirigeants avant de finaliser certains aspects de la négociation et la discussion sur d'autres, notamment les salaires. Comme négociation continue, on a vu mieux.

BERNARD DANSEREAU

Vice-président à l'information

Évolution des conventions collectives de travail

Durant l'année, nous entreprendrons le renouvellement de notre convention collective de travail. Tout le syndicat se mobilisera dans la préparation de cette convention et suivra attentivement le déroulement de celle-ci.

Nous présentons ici l'évolution de nos conditions de travail et de rémunération à travers l'évolution des différentes conventions collectives. Nous pourrions donc apprécier tout le chemin parcouru et aussi celui qui reste à faire.

1^{re} convention

La sentence arbitrale tient lieu de première convention collective pour un an jusqu'au 6 août 1980. Elle porte le salaire de 1 740 \$ à 2 255 \$. Elle précise des éléments nouveaux dans le paysage des chargées, chargés de cours dont une clause d'affichage des postes, une confection d'une liste d'ancienneté et le droit au congé de maternité.

2^e convention

La première convention signée, le 26 novembre 1981, couvre la période de l'été 1980 au 30 novembre 1982. Elle apporte quelques gains : une augmentation salariale, des postes d'observatrices, observateurs au Conseil d'administration, à la Commission des études, dans les départements et dans les modules, la restriction de la réserve aux seuls individus (excluant ainsi les firmes et entreprises) ; la reconnaissance dans la tâche de l'encadrement des étudiantes, étudiants ; l'accès à trois charges de cours par session et six charges par année ainsi que l'augmentation de l'indemnité de vacances.

3^e convention

23 décembre 1983 au 28 février 1986

La deuxième convention collective négociée améliore sensiblement la procédure de reconnaissance des EQE et la procédure d'affichage ; l'accès à des locaux, aux services et à du matériel ; le congé de maternité et l'indemnité d'annulation. L'université reconnaît le principe du double emploi en regard de l'attribution des cours.

4^e convention

25 novembre 1987 au 31 décembre 1989

Le gouvernement recourt à une loi spéciale pour mettre fin à la grève de huit semaines. Elle reconduit les éléments de l'ancienne convention jusqu'au 31 décembre 1988 et fixe les taux de rémunération pour une charge de cours suivant les paramètres du secteur public, sans tenir compte du principe mis de l'avant par le Syndicat, soit « À travail de valeur égale, salaire égal ». La loi spéciale ne met pas fin aux négociations. Celles-ci aboutissent à la rédaction d'une lettre d'entente préparée par le conciliateur. Elle reconduit l'ancienne convention collective dont les principaux éléments sont : une majoration de la rémunération, une augmentation de la mise à jour des connaissances : 36 charges de cours par année, pour les années 1987-88 et 1988-89 (au lieu de 18 charges) et la création d'un comité de liaison SCCUQ-UQAM afin de « discuter des préoccupations ou avis des chargées, chargés de cours sur tout sujet d'ordre académique ou pédagogique relatif à l'accomplissement de leur tâche d'enseignement ».

5^e convention

27 novembre 1990 au 27 novembre 1993

La convention comprend une augmentation du nombre de libérations syndicales pour activer et maintenir la vie syndicale et une bonification du régime de perfectionnement long et de mise à jour des connaissances. Au point de vue de la qualité de l'enseignement, un fonds pour les superviseuses, superviseurs de stages et la mise sur pied d'un comité qui se penche sur la problématique de l'évaluation des enseignements. Mais le point majeur de cette convention est certes les premiers pas d'une reconnaissance des chargées, chargés de cours par leur intégration à la vie quotidienne de l'UQAM autant dans les comités institutionnels de gestion que dans les comités de liaison au niveau des départements et des familles. C'est le début de la reconnaissance de l'apport des chargés de cours à la vie universitaire, à la qualité de l'enseignement, à la formation des étudiantes, étudiants.

6^e convention

28 novembre 1993 au 27 novembre 1994

La lettre d'entente no 257, du 8 avril 1993, prolonge d'un an la convention collective, soit jusqu'au 27 novembre 1994. Des négociations réussissent à bonifier l'offre patronale, comprenant une hausse des budgets à l'intégration. Voici les principaux acquis de cette entente :

une majoration à 300 000 \$ des montants disponibles pour les projets d'intégration ; une augmentation de 66 à 72 charges de cours disponibles pour les programmes de mise à jour et de perfectionnement ; un réajustement de la rémunération pour représentation (30 \$/heure) selon les ajustements salariaux survenus durant la présente convention collective, y compris l'augmentation de 1 % qu'il y aura au 1^{er} avril prochain ; la rémunération des observatrices, observateurs à l'Assemblée départementale selon les mêmes barèmes que les autres représentations et l'intégration aux chèques normaux de paie du 8 % de vacances à partir de la session d'hiver 94.

7^e convention

27 novembre 1994 au 27 novembre 1995

En vertu de la loi 102 (Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public et le secteur municipal), la lettre d'entente no 267 du 15 décembre 1993 prolonge la convention collective 1990-1993 d'une autre année, soit du 27 novembre 1994 au 27 novembre 1995. Le budget d'intégration de 300 000 \$ est reconduit.

8^e convention

29 avril 1996 au 1^{er} janvier 2000

Les membres acceptent le maintien des effets de la Loi 102. C'est la raison pour laquelle, lors de l'Assemblée générale du 30 avril 1996, ils adoptent une proposition, pour les exercices financiers 1995-96 et 1996-97, soit : le maintien de la réduction de 1 % de l'indemnité de vacances qui en vertu d'un décret du gouvernement adopté le 29 septembre 1993 est passée de 8 % à 7 % ; le maintien de la renonciation à l'indexation salariale de 0,5 % qui était associée à la levée de la loi 102. Toutefois, l'intégration des chargées, chargés de cours est inscrite à la convention collective ainsi qu'une prolongation du lien d'emploi.

9^e convention

1^{er} janvier 2000 au 31 décembre 2002

L'élément majeur de cette convention collective est certes la rémunération en fonction d'une échelle salariale au lieu d'un forfait. La rémunération devient fonction de l'ancienneté et de la scolarité. Pour l'année 2001, le salaire se situera entre 5 170,61 \$ au niveau zéro et 6 062,95 \$ à l'échelle supérieure. Une augmentation de 50 % du fonds d'intégration qui, avec la rétroactivité de la convention, passe de 300 000 \$ à 525 000 \$ pour les deux années à venir. L'université assume 50 % des coûts de l'assurance-médicament. Il y a aussi une bonification des congés de maladie, du fonds de perfectionnement ainsi qu'un meilleur encadrement matériel (ordinateurs, locaux, téléphones, etc). L'université assumera les frais de déplacements des superviseurs de stages.

10^e convention

1^{er} janvier 2003 au 31 décembre 2005

Les éléments majeurs de cette convention sont l'acquisition d'une prime de départ, des modifications aux échelles salariales, une plus grande reconnaissance institutionnelle et une clause de probation. Rappelons aussi que c'est dans le cadre de cette convention qu'un comité paritaire a élaboré les nouveaux statuts que nous avons adoptés l'automne dernier.

Ce printemps nous élirons les membres du prochain Comité de préparation de la convention collective qui verra à proposer un processus de consultation auprès de toutes et tous. C'est à chacun d'entre nous de se préoccuper des demandes syndicales. Nous vous aviserons prochainement du moment de soumettre votre candidature.

BERNARD DANSEREAU
Vice-président à l'information



Le SCCUQ célèbre la fête internationale des femmes



Dans le cadre de la Journée internationale des femmes, le SCCUQ organisait, le 3 mars dernier, un lunch-conférence sur le thème de la *Charte mondiale des femmes pour l'humanité*. L'invitée était Madame Barbara LEGAULT, responsable de la mobilisation à la Fédération des femmes du Québec (FFQ). Environ une vingtaine de membres sont venus entendre la conférencière qui a rappelé les grands moments de « ce long processus de consultations, d'échanges et de débats » qui a conduit, en 2004, à l'adoption de cette Charte par plus d'une soixantaine de pays à travers le monde.

La *Charte mondiale des femmes pour l'humanité* constitue un appel « aux femmes, aux hommes, aux peuples et aux groupes opprimés du monde à proclamer individuellement et collectivement leur pouvoir à transformer le monde et à modifier radicalement les rapports qui les unissent pour développer des relations basées sur l'égalité, la paix, la liberté, la solidarité et la justice ».

Soulignons que cette idée d'une charte mondiale des femmes a germé ici, au Québec, dans la tête de quelques militantes de la FFQ à l'issue de la *Marche mondiale des femmes*, en 2000. À cette occasion, une plate-forme politique contenant 17 revendications concrètes touchant notamment la pauvreté dans le monde et la violence envers les femmes avait été rédigée.

En 2005, de nombreuses actions auront lieu partout dans le monde pour souligner l'existence de cette Charte :

- ◆ 8 mars 2005 - Lancement mondial de la Charte (Brésil) ;
- ◆ 8 mars au 17 octobre 2005 - Relais mondial de la Charte et assemblage de la *Courtepointe de la solidarité mondiale* (le relais s'arrête dans 50 pays) ;
- ◆ 17 octobre 2005 - Les 24 heures de solidarité féministe mondiale (Océanie) ;
- ◆ 17 octobre 2005 - Arrivée de la Charte et de la *Courtepointe de la solidarité* (Burkina Faso).



Barbara Legault

Rappelons que les femmes du Québec dévoileront, quant à elles, cinq revendications spécifiques reprenant les grandes valeurs énoncées dans la Charte. De nombreuses activités sont également prévues en sol québécois dont : le lancement de la Marche mondiale des femmes (8 mars 2005) ; le relais mondial de la Charte au Québec - accueil de la Charte mondiale et actions devant l'Assemblée nationale (7 mai 2005) ; les Vigiles dans le cadre des 24 heures de solidarité mondiale (17 octobre 2005).

Pour plus d'information sur les activités entourant le dévoilement de la *Charte mondiale des femmes pour l'humanité*, consulter le site internet de la FFQ ou encore de la Marche mondiale des femmes.

HÉLÈNE BELLEY
Secrétaire générale

Charte mondiale des femmes pour l'humanité adoptée en décembre 2004 à Kigali (Rwanda)

Points saillants

Préambule

Nous, les femmes, marchons depuis longtemps pour dénoncer et exiger la fin de l'oppression que nous vivons en tant que femmes, pour dire que la domination, l'exploitation, l'égoïsme et la recherche effrénée du profit menant aux injustices, aux guerres, aux conquêtes et aux violences ont une fin. De nos luttes féministes, de celles qu'ont menées nos aïeules sur tous les continents, sont nés de nouveaux espaces de liberté, pour nous-mêmes, pour nos filles, pour nos fils et pour toutes les petites filles et tous les petits garçons, qui, après nous, fouleront ce sol (...) Nous formons plus de la moitié de l'humanité. Nous donnons la vie, travaillons, aimons, créons, militons, nous distrayons. Nous assurons actuellement la majorité des tâches essentielles à la vie et à la continuité de cette humanité. Pourtant, notre place dans la société reste sous-évaluée. (...) Cette Charte se fonde sur les valeurs d'égalité, de liberté, de solidarité, de justice et de paix.

ÉGALITÉ

Affirmation 1. Tous les êtres humains et tous les peuples sont égaux dans tous les domaines et dans toutes les sociétés (...).

Affirmation 2. Aucune condition humaine ou condition de vie ne peut justifier la discrimination.

Affirmation 3. Aucune coutume, tradition, religion, idéologie, aucun système économique, ni politique ne justifie l'infériorisation de quiconque et n'autorise des actes qui remettent en cause la dignité et l'intégrité physique et psychologique.

Affirmation 4. Les femmes sont des citoyennes à part entière avant d'être des conjointes, des compagnes, des épouses, des mères, des travailleuses.

Affirmation 5. L'ensemble des tâches non rémunérées, dites féminines, qui assurent la vie et la continuité de la société (travaux domestiques, éducation, soin aux enfants et aux proches) sont des activités économiques qui créent de la richesse et qui doivent être valorisées et partagées.

Affirmation 6. Les échanges commerciaux entre les pays sont équitables et ne portent pas préjudice au développement des peuples.

Affirmation 7. Chaque personne a accès à un travail justement rémunéré, effectué dans des conditions sécuritaires et salubres, permettant de vivre dignement.

LIBERTÉ

Affirmation 1. Tous les êtres humains vivent libres de toute violence. Aucun être humain n'appartient à un autre. Aucune personne ne peut être tenue en esclavage, forcée au mariage, subir le travail forcé, être objet de trafic, d'exploitation sexuelle.

Affirmation 2. Chaque personne jouit de libertés collectives et individuelles qui garantissent sa dignité notamment : liberté de pensée, de conscience, de croyance, de religion ; d'expression, d'opinion ; de vivre librement sa sexualité de façon responsable et de choisir la personne avec qui partager sa vie (...).

Affirmation 3. Les libertés s'exercent dans la tolérance, le respect de l'opinion de chacune et de chacun et des cadres démocratiques et participatifs. Elles entraînent des responsabilités et des devoirs envers la communauté.

Affirmation 4. Les femmes prennent librement les décisions qui concernent leur corps, leur sexualité et leur fécondité. Elles choisissent d'avoir ou non des enfants.

Affirmation 5. La démocratie s'exerce s'il y a liberté et égalité.

SOLIDARITÉ

Affirmation 1. La solidarité internationale est promue entre les personnes et les peuples sans aucun type de manipulation ni influence.

Affirmation 2. Tous les êtres humains sont interdépendants. Ils partagent le devoir et la volonté de vivre ensemble, de construire une société généreuse, juste et égalitaire, basée sur les droits humains, exempte d'oppression, d'exclusions, de discriminations, d'intolérance et de violences.

Affirmation 3. Les ressources naturelles, les biens et les services nécessaires à la vie de toutes et de tous sont des biens et des services publics de qualité auxquels chaque personne a accès de manière égalitaire et équitable.

Affirmation 4. Les ressources naturelles sont administrées par les peuples vivant dans les territoires où elles sont situées, dans le respect de l'environnement et avec le souci de leur préservation et de leur durabilité.

Affirmation 5. L'économie d'une société est au service de celles et de ceux qui la composent (...).

Affirmation 6. La contribution de chacune et de chacun à la société est reconnue et entraîne l'ouverture de droits sociaux, quelle que soit la fonction qu'ils y occupent.

Affirmation 7. Les manipulations génétiques sont contrôlées. Il n'y a pas de brevet sur le vivant ni sur le génome humain. Le clonage humain est interdit.

JUSTICE

Affirmation 1. Tous les êtres humains, indépendamment de leur pays d'origine, de leur nationalité et de leur lieu de résidence, sont considérés comme des citoyennes et des citoyens à part entière jouissant de droits humains (droits sociaux, économiques, politiques, civils, culturels, sexuels, reproductifs, environnementaux) d'une manière égalitaire et équitable réellement démocratique.

Affirmation 2. La justice sociale est basée sur une redistribution équitable des richesses qui élimine la pauvreté, limite la richesse et assure la satisfaction des besoins essentiels à la vie et qui vise l'amélioration du bien-être de toutes et de tous.

Affirmation 3. L'intégrité physique et morale de toutes et de tous est garantie. La torture, les traitements humiliants et dégradants sont interdits. Les agressions sexuelles, les viols, les mutilations génitales féminines, les violences spécifiques à l'égard des femmes et le trafic sexuel et la traite des êtres humains sont considérés comme des crimes contre la personne et contre l'humanité.

Affirmation 4. Un système judiciaire accessible, égalitaire, efficace et indépendant est instauré.

Affirmation 5. Chaque personne jouit d'une protection sociale qui lui garantit l'accès à l'alimentation, aux soins, au logement salubre, à l'éducation, à l'information, à la sécurité durant la vieillesse (...).

Affirmation 6. Les services de santé et sociaux sont publics, accessibles, de qualité, gratuits et ce, pour tous les traitements, toutes les pandémies, particulièrement pour le VIH.

PAIX

Affirmation 1. Tous les êtres humains vivent dans un monde de paix. La paix résulte notamment : de l'égalité entre les sexes, de l'égalité sociale, économique, politique, juridique et culturelle (...).

Affirmation 2. La tolérance, le dialogue, le respect de la diversité sont des garants de la paix.

Affirmation 3. Toutes les formes de domination, d'exploitation et d'exclusion de la part d'une personne sur une autre, d'un groupe sur un autre, d'une minorité

sur une majorité, d'une majorité sur une minorité, d'une nation sur une autre sont exclues.

Affirmation 4. Tous les êtres humains ont le droit de vivre dans un monde sans guerre et sans conflit armé, sans occupation étrangère ni base militaire. Nul n'a le droit de vie ou de mort sur les personnes et sur les peuples.

Affirmation 5. Aucune coutume, aucune tradition, aucune idéologie, aucune religion, aucun système économique ni politique ne justifient les violences.

Affirmation 6. Les conflits armés ou non entre les pays, les communautés ou les peuples sont résolus par la négociation qui permet d'arriver à des solutions pacifiques, justes et équitables et ce, au niveau national, régional et international.

Lancement de la Charte mondiale

Le matin du 8 mars, à la Place Émilie-Gamelin, environ 200 personnes ont participé au lancement de la Charte mondiale pour l'humanité. Elles ont souligné cinq revendications proprement québécoises. Celles-ci interpellent directement le gouvernement.

ÉGALITÉ

La poursuite de l'engagement en faveur de l'élimination de la discrimination sur la base du sexe.

LIBERTÉ

La négociation d'une entente avec le gouvernement du Canada afin de protéger les droits des femmes immigrantes victimes de trafic et d'empêcher toute expulsion ou déportation de celles-ci.

SOLIDARITÉ

La couverture des besoins essentiels des personnes dont les revenus proviennent de la Sécurité du revenu et du Régime des prêts et bourses.

JUSTICE

L'interdiction par la Loi des normes du travail de disparités de traitement fondées sur le statut d'emploi, afin de garantir aux personnes occupant un emploi atypique les mêmes conditions de travail que celles accordées aux autres personnes salariées qui effectuent un travail équivalent dans la même entreprise.

PAIX

La mise en œuvre d'une grande campagne de sensibilisation et d'éducation sur dix ans, visant le grand public, afin que toutes et tous soient responsabilisés et deviennent conscients du caractère criminel et intolérable des comportements violents à l'égard des femmes.

AVIS DU COMITÉ EXÉCUTIF DU SCCUQ SUR LE PROJET DE POLITIQUE FACULTAIRE INSTITUTIONNELLE

Lors de la réunion extraordinaire de la Commission des études (CE) du 16 novembre 2004, la vice-rectrice à la Vie académique et vice-rectrice exécutive, Madame Danielle Laberge, présentait un projet de *Politique facultaire institutionnelle*. Après discussions en séance, il a été résolu d'organiser une consultation au sein des groupes constitués et de recevoir leur avis afin de préparer un projet amendé.

Le SCCUQ profite donc de l'occasion qui lui est offerte d'émettre son avis à propos d'un projet qui touche l'ensemble de la communauté uqamienne et dont les effets sont appelés à durer car, dans une institution comme la nôtre, aucun groupe d'acteurs ne peut plus prétendre à l'exercice d'un monopole, notamment en ce qui a trait à l'enseignement universitaire.

La nécessaire reconnaissance des interdépendances devrait conduire à des dispositifs de coordination académique fondée sur une réelle collégialité d'où la nécessité de consolider le mécanisme de facultarisation et de doter les facultés des outils indispensables à leur développement. Cependant, le projet, tel qu'il nous apparaît, suscite maintes interrogations.

CONTEXTE

Pour faire comprendre notre point de vue et avant de souligner les faiblesses du projet de *Politique facultaire institutionnelle*, tant pour des éléments généraux que spécifiques, il nous importe de situer le projet dans la perspective historique des changements organisationnels des dernières années. Sans reprendre en totalité les faits présentés dans le document intitulé *Éléments de contexte et de présentation de la politique facultaire institutionnelle* nous tenons cependant à en souligner quelques-uns.

Ainsi, en 1997 le *Rapport du Comité du changement* annonçait une réorganisation académique par secteur. Parmi les quatre orientations servant de base au projet de sectorisation nous retenons celle-ci :

- d) donner une représentation aux chargés de cours et aux employés de soutien dans les instances sectorielles et à la Commission des études.

La mise en place des secteurs, forme préparatoire à l'implantation des Facultés, prévoyait donc une représentation de plein droit des chargées, chargés de cours dans ces instances. Plus précisément, la composition du Conseil académique, telle qu'indiquée dans le *Rapport du comité des suivis* de novembre 1997, prévoyait deux (2) personnes chargées de cours. Ainsi, les personnes chargées de cours devenaient membre de plein droit du Conseil académique, avec droit de parole et de vote.

Cette reconnaissance du rôle et de l'apport des personnes chargées de cours à la vie académique de l'UQAM se retrouve dans les principes et objectifs du document *L'intégration des chargées et chargés de cours à l'uqam DOCUMENT INSTITUTIONNEL CLI - AVRIL 2004*. On y souligne notamment les principes suivants :

- ◆ favoriser l'évolution du rôle et de la place des chargées et chargés de cours dans l'institution et la mise en place de conditions favorables à l'exercice de leur travail ;
- ◆ susciter la plus grande participation possible des chargées, chargés de cours lors des discussions, réflexions et prises de décisions relatives à l'enseignement, tant au niveau local qu'institutionnel et poursuivre la mise en place des conditions nécessaires à leur implication ;
- ◆ s'assurer que l'intégration se fasse en harmonie avec les objectifs institutionnels, départementaux et facultaires, relatifs à la qualité de l'enseignement et à la participation des chargées, chargés de cours ;
- ◆ permettre aux chargées, chargés de cours d'avoir accès à toutes les informations nécessaires à l'exercice de leur fonction d'enseignant et à une meilleure compréhension de leur environnement ;
- ◆ favoriser la discussion, aux niveaux institutionnel et local, de sujets liés à certaines conditions objectives ou irritants vécus par les chargées, chargés de cours, influençant l'exercice de leur tâche d'enseignant.

De plus, dans la Politique no 38 *Politique sur la reconnaissance du personnel et des équipes de travail*, l'énoncé de principe précise que :

« On ne saurait concevoir une promotion effective des contributions multiples de l'UQAM au progrès de la société comme un projet détaché de l'apport de ceux-là et de celles-là mêmes qui font que l'UQAM est ce qu'elle est. »

Un projet institutionnel renouvelé : 3

Par ailleurs, l'UQAM « reconnaît l'importance de la contribution de tout son personnel à la réalisation de ses missions », l'excellence de son travail et la qualité de son engagement.

Finalement, la *Déclaration institutionnelle sur la reconnaissance et l'intégration des personnes chargées de cours au sein de l'Université du Québec à Montréal* vient préciser certains éléments de la reconnaissance et de l'intégration de personnes chargées de cours, en rappelant :

- ◆ de maintenir le principe de la consolidation de la représentation institutionnelle des personnes chargées de cours dans le cas de changements de structures académiques ou administratives de l'Université ;
- ◆ de maintenir avec les personnes chargées de cours une communication constante relative à leur intégration institutionnelle et de confier à la vice rectrice à l'Enseignement, à la recherche et à la création, de concert avec les départements, le soin de veiller à l'application de la présente Déclaration.

Contrairement aux intentions énoncées dans les déclarations citées plus haut, le projet de *Politique facultaire institutionnelle*, tel que présenté, semble induire une perspective traditionnelle sur l'entité facultaire. Perspective qui privilégie certains acteurs au détriment des singularités de l'UQAM.

LES FAIBLESSES DU PROJET DE POLITIQUE FACULTAIRE INSTITUTIONNELLE

Le mouvement de fermeture, à l'égard de la reconnaissance et de l'intégration des chargées, chargés de cours aux instances de l'UQAM, que nous percevons dans le projet de *Politique facultaire institutionnelle*, nous conduit à manifester notre grande déception quant à l'attitude qui s'en dégage.

1. Le SCCUQ exprime sa crainte majeure de voir la mise en place d'un nouveau pôle gestionnaire de ressources matérielles et financières qui découle d'un des objectifs formulés de la présente qui se lit comme suit : « À définir le cadre et les modes d'allocation et de gestion des ressources qui sont confiées aux unités qui composent les facultés et école ». Le manque de précision et de clarté, du projet de *Politique facultaire institutionnelle*, nous conduit à exprimer nos craintes en matière de décentralisation budgétaire et de gestion. Ainsi, considérant la composition de notre groupe, la multiplication des « décideurs », à la suite de la déconcentration au niveau des facultés du cadre et des modes d'allocation et de gestion des ressources, dilue notre capacité d'intervention dans les prises de décisions en amont de l'assemblée facultaire.

2. Le caractère général et imprécis des mécanismes ainsi que des modalités de la décentralisation des ressources financières et matérielles ne nous permettent pas de discerner clairement les effets, par rapport à notre groupe, de ces transferts de responsabilités.

3. À cet égard, la création d'un nouveau poste de directeur administratif, placé sous la « responsabilité fonctionnelle » du doyen, mais relevant sur le plan hiérarchique de l'autorité de la vice-rectrice à la Vie académique et vice-rectrice exécutive, est un élément nouveau dans notre fonctionnement institutionnel. Le SCCUQ a des réserves importantes sur la création de ce statut considérant le mandat qui lui est délégué d'assurer « la gestion des ressources humaines et financières allouées à la faculté ». Le SCCUQ veut avoir l'assurance que cela ne s'applique pas à la catégorie de personnels qu'il représente. Le manque de données précises sur la décentralisation des ressources financières et matérielles ne nous permet pas de discerner les effets possibles d'une telle déconcentration. La mise en place d'une fonction cadre en relation de subordination avec un cadre administratif ne correspond pas aux façons de faire telles que développées à l'UQAM depuis le début de son existence. Nous voyons aucune explication permettant d'adhérer à une telle modification.

4. Le changement de statut des doyens à la CE qui passerait d'un statut d'observateur à celui de membre non votant ne peut recevoir notre pleine adhésion. Considérant « l'autorité morale » qui découle du fait d'occuper la fonction de doyenne, doyen, le fait d'intervenir à ce titre à la Commission des études nous semble se faire au détriment des divers groupes représentés à la CE. Certes, les doyens ne disposent pas d'un droit de vote effectif mais, considérant le rayonnement et la stature de la fonction, leurs interventions, lors de débats clefs, leur permettent déjà d'influencer grandement la manière de voter des commissaires à la CE.

5. Il est énoncé, dans l'annexe I – Cadre juridique, que cette nouvelle politique facultaire a des incidences sur la convention collective du SPUQ-UQAM et la convention collective SEUQAM-UQAM. Nous laissons ces groupes faire leurs représentations à cet égard. Quant au SCCUQ, nous voulons obtenir une assurance que cela n'a aucune incidence sur notre convention collective. Si toutefois il s'avérait qu'il y avait des incidences sur notre convention collective, nous insistons pour les connaître afin d'intervenir à ce sujet.

ÉLÉMENTS DU PROJET DE POLITIQUE FACULTAIRE INSTITUTIONNELLE

Compte tenu de ce qui précède et, après avoir discuté du projet de *Politique facultaire institutionnelle* tel que présenté à la Commission des études du 16 novembre dernier, le Comité exécutif du SCCUQ, dans le cadre fixé par la CE, émet les commentaires suivants sur les différents éléments du projet.

SUR LES SUITES DE LA CONSULTATION

Le SCCUQ demande à l'Université, après analyse des avis reçus, de rédiger un nouveau projet de la Politique et de le soumettre à la communauté universitaire

Le SCCUQ demande que soient précisées les modalités d'exercice des pouvoirs facultaires, dans le sens d'un renforcement du rôle et des fonctions du Conseil académique avec la participation pleine et entière des personnes chargées de cours aux instances actuelles et futures des facultés.

SUR LA DÉCENTRALISATION DES SERVICES ET DES RESSOURCES

Le SCCUQ demande à l'Université de préciser les règles d'application de la gestion décentralisée des ressources et de décrire avec rigueur les éléments qui seront décentralisés, les impacts anticipés ainsi qu'un échéancier pour la mise en œuvre de la Politique.

SUR LE COMITÉ DE RÉGIE INTERNE

Le SCCUQ indique qu'étant donné que la gestion du budget facultaire relèvera du corps professoral uniquement, cela affaiblira le rôle de la représentation des différents groupes, notamment les personnes chargées de cours. Un tel comité n'est pas conforme aux principes et objectifs recherchés par les politiques de reconnaissance de l'UQAM.

SUR LE STATUT DES DOYENNES, DOYENS

Le SCCUQ exige de maintenir le statu quo au niveau de la représentation des groupes à la Commission des études.

Le SCCUQ s'oppose à la création du poste de directrice, directeur administratif, tel que proposé par le projet de Politique.

SUR LE RATTACHEMENT DES INSTITUTS DE RECHERCHE

Le SCCUQ demande que les instituts de recherche demeurent rattachés aux facultés.

SUR LA FACULTÉ COMME LIEU DE LA COORDINATION ACADÉMIQUE

Le SCCUQ rappelle l'importance et la nécessité de la Faculté comme lieu de la coordination académique.

Le SCCUQ demande la présence d'une personne chargée de cours sur tout comité de recherche et création de faculté.

Le SCCUQ exige la présence de facto d'au moins une personne chargée de cours sur tout comité d'étude ou de programme de faculté.

Le SCCUQ exige d'inclure une personne chargée de cours sur le comité de régie facultaire ou ce qui en tient lieu.

Bien que la consultation, auprès des groupes constitués, vise à obtenir des avis clairs et non des questions, selon les termes de la vice-rectrice à la Vie académique et vice-rectrice exécutive, nous tenons à rappeler que certains aspects du projet manquent de clarté et gagneraient à être précisés.

C'est pourquoi cet avis du SCCUQ doit être considéré comme une première réaction, considérant le fait qu'il estime qu'il doit recevoir des éclaircissements sur plusieurs points du projet avant de prendre une position plus précise et c'est par rapport à un projet modifié, s'il y a lieu, que le SCCUQ établira son avis définitif.

Ce qu'est la FNEEQ

La Fédération des enseignantes et enseignants du Québec est un regroupement professionnel au sein de la CSN. Elle est donc une des neuf fédérations de la CSN. Comme son nom l'indique, elle regroupe les syndicats d'enseignantes et d'enseignants de la CSN à l'exception du SPUQ, qui est affilié à la Fédération des Professionnelles.

L'histoire de la fédération débute en septembre 1969 lorsque 4 500 enseignantes et enseignants d'art et métiers et de collèges classiques fondent la FNEQ-CSN. Elle réunit certains syndicats déjà affiliés à la CSN dans une fédération spécifique. Cette nouvelle fédération apparaît un an après la formation, au sein de la CIC, de la Fédération des enseignantes et enseignants de Cégep (FEC) regroupant quelques syndicats d'enseignantes et d'enseignants des collèges classiques et des écoles techniques. En 1982, dans le souci évident de mieux correspondre à la réalité sociale la FNEQ féminise son nom. Elle devient la Fédération nationale des enseignantes et enseignants du Québec (FNEEQ).

Les chargées, chargés de cours adhèrent à la FNEQ en 1976, avec l'arrivée du SCCUQ.

L'adhésion de plusieurs syndicats de chargées, chargés de cours et le caractère répressif du gouvernement incitent les chargés de cours à entreprendre une démarche de concertation commune.

Chacun de ces groupes d'enseignantes, d'enseignants est rassemblé dans un regroupement, sorte d'organisme de coordination. Le SCCUQ fait donc partie du regroupement université avec les neuf autres syndicats de chargées, chargés de cours. Bien que le membership de la FNEEQ soit composé uniquement d'enseignants, il demeure malgré tout différencié. Nous

savons tous que les intérêts des enseignants à plein temps soient souvent distincts de ceux des précaires.

Au cours des années, la FNEEQ a intensivement travaillé à faire reconnaître la situation des chargées, chargés de cours. Dans ses publications mais aussi par l'organisation de colloques et de forums, la place des chargés de cours dans l'enseignement universitaire a été valorisée. Une première brochure apparaît en 1986 qui coïncide avec une première semaine de visibilité, *Les personnes chargées de cours montrent leur face et prennent leur place.*

En novembre 1994, la FNEEQ organise un Colloque sur la précarité dans l'enseignement. L'année suivante, le Comité école et société de la FNEEQ se présente devant la Commission des États généraux sur l'Éducation et propose de réorganiser le travail pour mieux remplir la mission de formation et d'enseignement à l'université. Cette année, la fédération organise un nouveau colloque sur la pratique enseignante à l'université depuis 30 ans. Cette activité se déroulera les 13 et 14 avril prochains.

L'idée de coordonner les activités des divers chargées, chargés de cours apparaît très tôt. Dès 1989, un protocole établit des rapports de solidarité entre les syndicats dans le respect des autonomies locales. C'est le début de la concertation entre les différents syndicats quant à l'identification d'objets communs de revendications et la mise en place d'une stratégie inter-syndicale de solidarité. À quelques reprises, les syndicats de chargés de cours ont entrepris des démarches de négociation concertée.

Aujourd'hui, la FNEEQ réunit 71 syndicats et compte plus de 23 500 membres, les enseignantes et les enseignants de 10 universités (chargées, chargés de cours, chargées, chargés d'enseignement et tutrices et tuteurs de la Télé-université), les professeurs, professeurs de 35 cégeps et de 26 établissements d'enseignement privés. Elle représente donc la majorité des enseignants des cégeps et des chargés de cours. La FNEEQ est donc l'organisation syndicale la plus représentative de l'enseignement supérieur au Québec.



BERNARD DANSEREAU
Vice-président à l'information

LISTE UTILE D'ADRESSES, NUMÉROS DE TÉLÉPHONE ET BOÎTES VOCALES POUR NOUS JOINDRE

Adresse postale : C.P. 8888 Succursale Centre-Ville, Montréal H3C 5P8

Adresse civique : 1255 rue Saint-Denis, Montréal - local A-R540

Adresse de courrier électronique : sccuq@uqam.ca

Site Internet : <http://www.unites.uqam.ca/sccuq/>

Téléphone : 514-987-3495

Télécopieur : 514-987-8475

LISTE DES NUMÉROS DE BOÎTES VOCALES ET DE POSTES TÉLÉPHONIQUES

Un numéro de poste doit être précédé de 987-3000 lorsque rejoint de l'extérieur

Comité exécutif	
Guy Dufresne, président	6644#
Jocelyn Chamard, vice-président à la convention collective	2794#
Lorraine Interlino, vice-présidente aux relations intersyndicales	3180#
Marcel Bernier, vice-président aux affaires universitaires	6741#
Marie Bouvier, trésorière	3050#
Hélène Belley, secrétaire générale	6876#
Bernard Dansereau, vice-président à l'information	2793#
Comité des agentes et agents de relations de travail	
Marie-Claude Audet	2789#
Roger Vaillancourt	3536#
Yvette Podkhlebnik	4886#
Comité mobilisation-intégration	
Christiane Malet	8272#
Louise Samson	2791#
Francine St-Hilaire	5609#
Secrétariat	
Monique Bouchard	3495#
Diane Guilbault	3720#

GARDEZ LE CONTACT !

- INFORMEZ NOUS DE TOUT CHANGEMENT D'ADRESSE POSTALE OU ÉLECTRONIQUE -

Nom :Prénom :

Votre département, faculté ou école :

Nouvelle adresse :

.....

Téléphone :

Adresse de courrier électronique :