PROFESSEURES
ET PROFESSEURS
ENSEIGNANTS

PLACE À NOTRE VALORISATION

PLATEFORME
DE REVENDICATIONS
SYNDICALES

NÉGOCIATION
2020-2022

Syndicat des professeures et professeurs enseignants de l'UQAM

Conseil central du Montréal métropolitain CSN

fneeq CSN

CSN

Syndicat des professeures et professeurs enseignants de l'UQAM

Le Syndicat des professeures et professeurs enseignants de l'UQAM (SPPEUQAM-CSN) a été fondé il y a 43 ans sous l'appellation de Syndicat des chargées et chargés de cours de l'UQAM (SCCUQ-CSN). C'était alors le premier syndicat universitaire en Amérique du Nord regroupant des enseignantes et enseignants précaires, c'est-à-dire à contrat, généralement pour un trimestre.

Le changement de nom du syndicat a été voté en assemblée générale en 2018 afin de mieux refléter notre réalité professionnelle. Une de nos revendications dans la négociation actuelle pour une nouvelle convention collective est d'ailleurs de changer l'appellation « chargées et chargés de cours » par celle de « professeures et professeurs enseignants », tel que voté en assemblée générale, en toute logique avec le changement de nom du syndicat. Le SPPEUQAM regroupe actuellement plus de 2 100 membres, qui donnent plus de 60 % des cours de 1er cycle à l'UQAM.

Notre convention collective est échue depuis le 31 décembre 2019. Les membres du syndicat ont adopté en assemblée générale les demandes de négociation qui sont incluses dans le présent document. Dans le cadre de l'actuelle négociation, nous souhaitons que la **juste place** des professeures et professeurs enseignants soit enfin reconnue. Nous voulons aussi mettre fin à notre **précarité** structurelle, par des mesures qui amélioreront plusieurs aspects de nos conditions de travail :

- mettre en place une panoplie de mesures menant au mécanisme de **stabilisation de l'emploi** afin d'améliorer et de sécuriser l'accès à l'enseignement pour toutes et tous;
- réviser les balises d'attribution des exigences de qualification pour l'enseignement (**EQE**), pour une véritable reconnaissance de nos compétences;
- assurer une juste **reconnaissance de notre expertise** à l'UQAM, dans ses instances, dans la gestion de nos fonds et dans nos rôles diversifiés au-delà de l'enseignement;
- transformer les évaluations des enseignements pour permettre aux étudiantes et aux étudiants d'effectuer une juste **appréciation de nos enseignements**;
- intégrer officiellement les **superviseur-es de stages** à la convention collective, afin d'améliorer leurs conditions de travail;
- inclure enfin dans notre convention collective les revendications concernant la **formation à distance** ;
- obtenir une **augmentation salariale** et la rémunération adéquate de tous les aspects de notre travail.

Toutes nos demandes et revendications sont portées par le comité de négociation, ainsi que l'ensemble de l'équipe syndicale, et appuyées par les membres en assemblée générale.

Prenons notre place dans la mobilisation pour l'amélioration de nos conditions de travail !

POUR PLUS D'INFORMATIONS : sppeuqam.org

PLACE À LA STABILISATION DE NOS EMPLOIS

Nous sommes toutes et tous vulnérables à des retraits de charges d'enseignement. Les raisons pouvant mener à la perte de nos cours sont nombreuses :

- diminution de l'enveloppe de charges;
- attribution de cours, avant nous, à des étudiantes et étudiants (« clause réserve »);
- accaparement de nos cours par des professeures et professeurs;
- nouvelles embauches de professeures et professeurs dans un de nos domaines de spécialisation;
- modifications de programme conduisant à des retraits de cours;
- changements d'exigences de qualification pour l'enseignement (EQE).

Nous revendiquons l'instauration d'un mécanisme afin de valoriser nos compétences et de stabiliser notre accès au travail. Pour ce faire, l'employeur octroierait le nombre moyen de charges que nous avons obtenues au cours des dernières années, tout en prévoyant une formule pour pallier les cas où des collègues n'atteindraient pas leur nombre moyen de charges (voir, à ce sujet, le graphique illustrant le mécanisme, à la fin de cette section).

De plus, d'autres revendications permettront de stabiliser notre accès à l'emploi :

Baliser la taille des groupes-cours

Il faut établir la moyenne-cible de 41 étudiantes et étudiants au 1er cycle dans notre propre convention collective, comme c'est le cas pour le Syndicat des professeures et professeurs, le SPUQ.

Augmenter la durée du lien d'emploi

Pour stabiliser notre accès à l'enseignement, nous défendons l'idée d'augmenter la durée du lien d'emploi pour toutes et tous à 11 trimestres.

Avoir la possibilité de réduire la période de probation

L'UQAM nous évalue généralement après six charges de cours complètes; c'est la période normale de probation. Actuellement, nous souhaitons réduire à trois trimestres la période après laquelle nous pouvons demander la fin de la probation.

Ouvrir les demandes d'EQE dans d'autres unités

Nous revendiquons le recrutement de collègues d'autres départements avant l'embauche de gens de l'externe, qui serait possible en permettant de faire des demandes de reconnaissance d'EQE sans égard à notre département d'attache.

Baliser la clause réserve et l'affichage complémentaire

Si le retrait d'un cours de l'affichage par la clause réserve nous empêche de maintenir notre nombre moyen de charges, ce retrait de l'affichage ne pourrait avoir lieu. Aussi,

- le nombre de cours attribués par la clause réserve ne devrait pas dépasser 6,5 % des cours à l'échelle de l'UQAM, et pour chacun des départements;
- un cours de même sigle (excluant les cours à de multiples exemplaires) ne pourrait être mis à la réserve plus d'une fois aux 2 ans;
- en dehors des périodes d'affichage, les cours ne pourraient plus être retirés pour des professeures et professeurs enseignants si cela affecte la stabilisation à l'emploi;
- il faudrait empêcher le recours abusif aux affichages complémentaires, qui viennent biaiser le système d'attribution des charges.

Création de deux nouveaux fonds

UN FONDS DE FORMATION EQE. Ce premier fonds serait doté de 98 charges par an et permettrait un accompagnement pour obtenir de nouvelles EQE, pour chaque professeure ou professeur enseignant sans stabilisation. L'assemblée départementale devrait alors préciser le nombre d'heures et le type de formation nécessaire pour obtenir des EQE qui lui auraient été refusées au cours des deux dernières années.

UN FONDS DE RECHERCHE ET DE RECHERCHE-CRÉATION. La dotation du fonds de recherche et de recherche-création serait basée sur un principe d'équité pour l'ensemble du corps enseignant. Ainsi, à qualité de production en recherche équivalente, le montant déboursé par l'UQAM pour une professeure ou un professeur enseignant ou pour une ou un de nos collègues serait le même.

PROCESSUS PROPOSÉ AFIN D'ASSURER LA STABILISATION DE TOUTES ET TOUS

L'UQAM a-t-elle offert à la PPE* un nombre de charges de cours équivalent au nombre moyen de charges obtenues par la PPE au cours des 5 dernières années ?

OUI → Pas de recours au mécanisme de stabilisation

NON

La PPE peut-elle obtenir une charge par procédure interne pour compléter son nombre de charges ?

OUI → Recours à la procédure interne

NON

La PPE est-elle lésée par une clause réserve pour compléter son nombre de charges ?

OUI → Recours à la procédure interne

NON

La PPE a-t-elle fait une demande de reconnaissance d'EQE qui lui a été refusée ou souhaite-t-elle poursuivre sa recherche ?

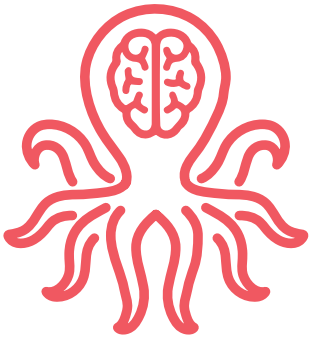
OUI → La PPE peut prétendre au fonds de stabilisation (recherche et rechercher-création ou formation EQE)

NON

La PPE a priorité pour le fonds de perfectionnement ou les fonds d'intégration. Des tâches connexes peuvent également lui être confiées

* Une PPE désigne ici la personne professeure enseignante.

PLACE À L'ACCESSIBILITÉ DES EQE



Les exigences de qualification pour l'enseignement (EQE) balisent notre accès à l'emploi. Nous proposons la possibilité de faire reconnaître des EQE par d'autres départements que notre unité d'attache, comme cela est inscrit dans la section « stabilisation de l'emploi » de ce document, et nous mettons aussi de l'avant les revendications suivantes.

Balises de création ou modification d'EQE

Nous demandons que les départements ne puissent plus modifier les EQE en cours de convention sans que cela ne soit justifié par une modification majeure d'un cours.

Procédure biannuelle

Nous demandons l'introduction d'une procédure biannuelle de reconnaissance des EQE car, en ce moment, il n'y a qu'une seule période pour déposer un dossier de reconnaissance de nouvelles EQE.

Mise en place de comités facultaires de création, modification et attribution des EQE

Nous demandons que des membres du SPPEUQAM siègent sur le comité responsable des EQE. Actuellement, c'est la chasse gardée des professeures et professeurs et il s'agit du seul cadre qui supervise la création, la modification et l'attribution d'EQE.

Mieux distinguer un cours modifié d'un nouveau cours

En ce moment, lors de réformes de programme ou de transfert d'un cours d'une unité d'embauche à une autre, plusieurs d'entre nous peuvent perdre leurs EQE. Nous demandons l'ajout de critères et de mécanismes permettant de clarifier ce processus et d'évaluer plus justement nos compétences pour répondre aux nouveaux critères.

Mise à niveau

Nous demandons que l'employeur reconnaisse ce qui est dans notre convention collective : en cas de non-reconduction de la compétence d'un-e syndiqué-e sur un cours modifié, l'université est obligée d'offrir à ses frais une mise à niveau à la personne concernée afin qu'elle puisse garder son EQE pour le cours modifié.

Améliorer l'accès à l'information et la défense des membres

Nous demandons qu'ACCENT, le portail du Service du personnel enseignant, inclue davantage d'informations sur les EQE, tant pour les membres que pour le syndicat.

PLACE À
UNE VRAIE RECONNAISSANCE INSTITUTIONNELLE

Accroître notre représentation aux instances de l'UQAM

Comme nous donnons plus de 60 % des cours au 1er cycle, notre présence dans les différents comités où s'articulent les réflexions et où se prennent les décisions doit davantage refléter notre incontournable présence à l'UQAM.

Nous avons pour objectif d'accroître notre nombre aux instances de l'UQAM, entre autres au conseil d'administration, à la commission des études et à la sous-commission des ressources. Nous mettons également de l'avant l'importance d'une meilleure représentation aux comités de programme, aux conseils académiques et aux assemblées départementales.

Définir et faire respecter notre liberté académique

Nous revendiquons une définition claire de notre liberté académique. Cette clarification a été rendue nécessaire durant la crise sanitaire alors que certaines unités d'embauche intervenaient dans le contenu des cours en obligeant parfois l'enregistrement des prestations.

Les tâches, les rôles et les responsabilités des coordonnateurs et coordonnatrices de cours envers les membres du SPPEUQAM doivent être précisés, balisés et limités à l'objectif d'harmoniser la matière vue dans les cours à multiples exemplaires.

Mieux soutenir les programmes d'intégration et de perfectionnement

Des budgets pour les projets d'intégration et le perfectionnement sont prévus à notre convention collective. On vise ainsi, du côté de l'intégration, à favoriser et valoriser notre participation à des projets académiques et aux activités des départements et des facultés. Les programmes de perfectionnement, quant à eux, visent l'amélioration de notre expertise. Il faut accroître l'accessibilité à ces fonds ainsi que leurs budgets. De plus, il faut rendre ces budgets reconductibles d'une année à l'autre et permettre une circulation des liquidités entre les divers fonds qui ne sont pas toujours tous dépensés.

Reconnaître nos rôles au-delà de l'enseignement

ADMISSIBILITÉ AU STATUT DE PROFESSEUR-E ASSOCIÉ-E. Le statut de *professeur-e associé-e* nous permet à la fois de faire des demandes de subvention en notre nom ou de participer à des demandes de subventions de recherche, ainsi que d'encadrer des personnes inscrites au 2e ou 3e cycle. Il est primordial d'encadrer adéquatement notre admissibilité à ce statut de professeur-e associé-e afin d'accroître notre reconnaissance institutionnelle et de faire valoir notre présence dans la recherche, une stratégie qui s'inscrit dans notre volonté d'assurer une stabilisation de l'emploi. Toutes et tous nos collègues qui obtiendraient un financement par le fonds de recherche et de recherche-création (voir la section stabilisation) obtiendraient ce statut de professeur-e associé-e.

CONVENTIONNER L'ÉVALUATION ET LA COSUPERVISION DE MÉMOIRES ET DE THÈSES. Plusieurs d'entre nous participent à l'évaluation de mémoires ou de thèses, mais de façon bénévole et sans reconnaissance. Nous demandons une nouvelle clause qui détermine les montants forfaitaires pour des tâches d'évaluation, de direction et de codirection de mémoire et de thèse.

Notre nouveau titre d'emploi de professeure ou professeur enseignant

Nous avons adopté l'appellation « professeures et professeurs enseignants » pour nommer notre syndicat. Cela doit maintenant être reconnu comme notre titre d'emploi car il reflète davantage nos tâches et responsabilités et, plus largement, notre contribution dans l'université.

La protection de divers droits

Nous voulons:

- mieux protéger notre propriété intellectuelle, particulièrement au moment où notre matériel est rendu plus vulnérable par son accès numérique;
- obtenir davantage d'informations quant aux politiques, décisions ou directives départementales ayant un impact sur notre travail, par exemple pour défendre nos droits aux budgets d'auxiliaires d'enseignement.

PLACE AU RESPECT

APPRÉCIER PLUTÔT QU'ÉVALUER L'ENSEIGNEMENT

Notre volonté de revoir le rôle de l'« évaluation des enseignements » se résume en trois points :

- identifier cet exercice comme une « appréciation » des enseignements et non une « évaluation » des enseignements;
- inscrire le % minimal de participation requis pour l'utilisation des résultats;
- revoir le rôle de l'appréciation des enseignements dans l'évaluation de la prestation de travail.

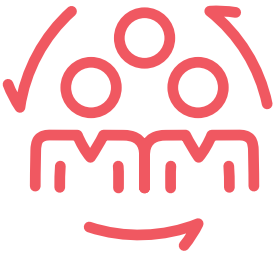
De l'évaluation à l'appréciation

Puisque les actuelles évaluations des enseignements peuvent avoir des conséquences importantes, comme l'échec de la période de probation ou le retrait des EQE, elles doivent correspondre à des critères professionnels. Il apparaît alors primordial de modifier les clauses existantes afin que les appréciations des enseignements restreignent leur rôle dans l'évaluation des prestations de travail.

POURCENTAGE DE PARTICIPATION	Valide uniquement si 60 % des personnes inscrites au cours ont complété l'appréciation.
ANONYMAT ET COMMENTAIRES	• Tout commentaire portant sur la maitrise de la matière ne peut faire l'objet de l'appréciation. • Retirer systématiquement tout commentaire de nature vexatoire ou discriminatoire. • Seuls les commentaires signés et datés sont joints aux résultats de l'appréciation.
ANALYSE DES RÉSULTATS	Une appréciation ne peut être valide si le cours a été compromis par des perturbations au courant du trimestre.

Dans le cadre de l'actuelle négociation, nous souhaitons que la **juste place** des professeures et professeurs enseignants soit enfin reconnue.

PLACE AUX SUPERVISEURES ET SUPERVISEURS DE STAGES



Bien que la supervision de stages existe depuis longtemps à l'UQAM, c'est une partie importante de l'enseignement universitaire qui demeure méconnue. Des cours-stages sont pourtant offerts en formation en enseignement, en milieu professionnel, au baccalauréat comme à la maitrise, et ils sont présents dans toutes les facultés. Le SPPEUQAM estime qu'il est grand temps que les professeures et professeurs enseignants qui supervisent des stages soient reconnus par l'UQAM pour leur expertise et leur amour de la profession.

Les conditions de travail en cours-stages doivent être conventionnées

Présentement, c'est une lettre d'entente qui balise les conditions de travail de la plupart des cours-stages et qui fournit une mince protection partielle pour nos collègues qui supervisent des stages.

C'est un gabarit institutionnel (n'incluant pas tous les cours-stages) qui détermine les paramètres d'une charge pour un cours-stage (nombre d'étudiantes ou d'étudiants, heures par tâche, etc.); ainsi, l'employeur peut changer ces paramètres sans que nos collègues ni notre syndicat n'aient un mot à dire.

Place à une base de rémunération juste

L'UQAM rémunère les personnes qui donnent des cours-stages par un calcul basé sur deux éléments :

- des heures pondérables, associées au nombre d'inscriptions;
- des heures impondérables, avec des heures fixes liées notamment à la préparation et à la prestation d'enseignement au groupe.

Nous revendiquons la révision du gabarit et ensuite l'inclusion d'un mécanisme lors de la création ou de la modification de cours-stages, afin que le syndicat soit avisé et puisse approuver les heures liées à un cours, après la consultation des premières personnes concernées : les superviseur-es de stages.

Un comité paritaire dédié aux cours-stages

Nous proposons un comité dédié qui servira de canal pour traiter des enjeux liés à la supervision, notamment en ce qui a trait à l'évaluation des ratios pour la rémunération, qui pose souvent problème.

Bien que non mentionnées ici, nous avons d'autres demandes spécifiques aux cours-stages en formation en enseignement et à la supervision à distance.

Dans le cadre de l'actuelle négociation, nous voulons mettre fin à notre précarité structurelle, par des mesures qui amélioreront plusieurs aspects de nos conditions de travail.

PLACE À
DES CONDITIONS DÉCENTES EN FORMATION À DISTANCE

La négociation de dispositions relatives à la formation à distance (FàD) est un incontournable considérant la conjoncture d'enseignement durant la crise sanitaire et la volonté de l'employeur de développer une offre de cours en ligne. Une série de droits sont donc à inscrire dans une nouvelle partie de notre convention collective.

Revendications sur la FàD et les droits des professeures et professeurs enseignants

ÉTAPE 1

Mise sur pied d'un comité paritaire sur les cours à distance

La médiatisation d'un cours doit d'abord faire l'objet d'une discussion en comité paritaire. Ce comité doit pouvoir se saisir de tout enjeu pédagogique lié à la FàD. De plus, chaque cours offert en FàD doit aussi être accessible en mode régulier (cours en présentiel) au cours de la même année.

ÉTAPE 2

Attribution de cours à médiatiser = mêmes EQE, mécanisme d'attribution et liste de pointage

Quel que soit le type d'enseignement (régulier, stage, FàD), chaque membre du SPPEUQAM doit être reconnu au même titre que les autres. Des exigences technopédagogiques supplémentaires ne doivent pas faire partie des EQE, afin que toutes et tous puissent postuler pour la médiatisation d'un cours.

ÉTAPE 3

Médiatisation

Cette étape est celle de la conception, de la création du cours en ligne. C'est un travail d'équipe avec des spécialistes technopédagogiques.

LICENCE D'UTILISATION. Cette licence d'utilisation doit être limitée à 3 ans.

RÉMUNÉRATION. Le travail de médiatisation équivaut à 2 charges de cours devant se dérouler sur un maximum de 3 trimestres.

DROIT DE SUITE. La ou le membre qui médiatise le cours aura priorité les 2 premières fois où il sera offert (avant des professeur-es ou des collègues détenant les EQE ou plus d'ancienneté).

LIBERTÉ ACADÉMIQUE. On doit être reconnu comme l'auteur ou l'autrice du cours.

ÉTAPE 4 **Attribution du cours**

L'attribution d'un cours doit suivre le même processus que les cours réguliers, avec la nuance du droit de suite.

ÉTAPE 5 **Prestation du cours**

L'employeur ne peut pas enregistrer la prestation et la diffuser en asynchrone, ni aller vers le comodal afin de respecter la liberté académique. La taille maximale des groupes-cours doit être de 40 inscriptions.

Tous les outils ci-dessous doivent être fournis aux membres effectuant la médiatisation et la prestation de cours en FàD :

- accès à un accompagnement professionnel et aux ressources humaines, matérielles, techniques ou technopédagogiques nécessaires;
- compensation de l'équivalent de la moitié du montant d'une connexion internet;
- matériel informatique fourni ou prêté, sur demande, et support technique;
- accès à un local adéquat réservé;
- formation rémunérée.

Des balises pour se protéger des dérives en FàD

Il ne faut pas que l'employeur profite de la situation pour que de la FàD se fasse à moindre coût par d'autres personnes que les enseignantes et les enseignants de l'UQAM. Nous prévoyons donc des clauses qui :

- encadrent les tâches des auxiliaires d'enseignement;
- empêchent la médiation par des étudiantes ou étudiants en clause réserve;
- nous prémunissent contre l'embauche externe, toute sous-traitance et tout contrat hors convention collective.

PLACE À
UNE JUSTE RÉMUNÉRATION

La rémunération est un aspect fondamental des revendications dans une négociation pour le renouvellement d'une convention collective.

Au niveau salarial

- **Augmentation salariale annuelle de 3 % pour toutes les activités rémunérées** : charges de cours, disponibilités complémentaires et toutes activités autres que l'enseignement (représentation, projet d'intégration, etc.). Nous demandons 1 % en rattrapage du réseau de l'Université du Québec + 2 % de PSG (politique salariale gouvernementale), ajustée à la hausse dans le cas où la PSG serait de plus de 2 %.
- **Rétroactivité des majorations salariales** entre la fin de la dernière convention collective et la signature de la nouvelle.
- **Changement d'échelon salarial** à chaque accumulation de 9 points (présentement 10 points).
- **Renouvellement** de la convention collective pour **une période de trois ans.**

Financer des activités académiques autrement que par les projets d'intégration

Le budget pour l'intégration stagne à 600 000 $ et les demandes annuelles sont de l'ordre de 1 500 000 $. Certaines de ces activités doivent être reconnues et rémunérées par l'UQAM, permettant ainsi un dégagement de sommes disponibles pour financer de nouveaux projets d'intégration. Ces activités sont :

SUPERVISION ET CODIRECTION DE MÉMOIRES ET DE THÈSES. La rémunération demandée pour la codirection de mémoire et de thèse est de 1/9e de charge pour toute la durée d'accompagnement de l'étudiante ou étudiant. Nous demandons de plus que l'évaluation d'une maîtrise soit rémunérée comme 1/9e de charge et celle d'une thèse, 1/3 de charge.

PARTICIPATION AUX COMITÉS ET SOUS-COMITÉS. Toute participation à un comité d'auto-évaluation de programme, de révision de programme, d'évaluation décennale de programme, de développement d'un programme ou de participation à un sous-comité d'évaluation devra automatiquement être rémunérée par l'UQAM, et non tributaire d'un projet d'intégration.

Congés

Lorsqu'une ou un de nos proches tombe gravement malade, nous valorisons et défendons la possibilité d'agir comme personne proche aidante. Ainsi, nous pourrions disposer d'un congé allant jusqu'à 16 semaines afin d'accompagner un adulte et de 36 semaines lorsqu'il s'agit d'un enfant mineur. Dans le cas où l'enfant souffre d'une maladie grave, le congé pourrait s'étendre à 104 semaines. Pendant toute cette période, la personne proche aidante aurait alors droit à son pointage de priorité complet.

Nous demandons également que la définition des termes « salaire » et « traitement » soit élargie afin que l'assurance salaire dont nous disposons couvre toute forme de rémunération. Ainsi, diverses protections en cas de congés couvriraient également les indemnités découlant des charges d'encadrement ou de disponibilité complémentaire.

AUTRES DEMANDES AU PLAN MONÉTAIRE

- Obtenir la reconnaissance et le paiement des heures de travail en amont et en aval des rencontres aux instances de l'UQAM nécessitant du travail de lecture, d'analyse, de préparation et de suivi.
- Avoir accès gratuitement aux formations à caractère pédagogique qu'offre l'UQAM, jusqu'à concurrence de 3 heures par année.
- Mettre minimalement à notre disposition deux locaux pourvus de matériel informatique et d'imprimante, dans chaque unité d'embauche.
- Octroi d'un montant de 70 $ pour les fournitures ou le matériel nécessaires à une prestation d'enseignement (et cumulable si non utilisé) pour chaque charge d'enseignement de 45 heures.
- Accès gratuit à la licence Office 365 ProPlus afin que nous puissions avoir des licences qui soient identiques ou plus étendues que l'accès offert aux étudiantes et étudiants.

LE SPPEUQAM, UN SYNDICAT CSN

Le SPPEUQAM est affilié à la Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec (FNEEQ—CSN), qui regroupe aujourd'hui la très grande majorité des enseignantes et des enseignants du réseau collégial, des enseignantes et des enseignants universitaires contractuels et aussi des membres de syndicats d'établissements d'enseignement privés du primaire, du secondaire et du collégial. La FNEEQ est l'organisation syndicale la plus représentative en enseignement supérieur. La mission première de la fédération est l'amélioration des conditions de travail par la négociation et l'application des conventions collectives. La fédération est engagée dans tous les débats sociaux d'importance et particulièrement ceux qui touchent l'éducation.

Un syndicat CSN n'est jamais seul. En effet, la CSN et ses organisations affiliées comptent plus de 300 000 membres, dans tous les secteurs d'activité. La CSN compte 650 employé-es répartis dans 27 bureaux régionaux, dans tout le Québec.

Quand un syndicat adhère à la CSN, il se voit automatiquement désigner une conseillère ou un conseiller responsable de la négociation de la convention collective et de son application et une conseillère ou un conseiller responsable de la mobilisation des membres et de la vie syndicale.

En plus, selon leurs besoins, les syndicats peuvent faire appel aux nombreux services de la CSN :

- Service de syndicalisation
- Service juridique
- Service de soutien à la négociation
- Service de recherche
- Service des communications
- Service d'appui aux mobilisations et à la vie régionale
- Service de santé-sécurité et d'environnement
- Service d'administration
- Service de formation

Et, chose unique entre toutes, les syndicats membres de la CSN peuvent compter sur l'appui du Fonds de défense professionnelle (FDP). À chaque négociation, le FDP soutient financièrement la lutte des travailleuses et des travailleurs qui y prennent part, permettant de démontrer leur détermination et de déployer un rapport de force face à l'employeur.

Tout ceci fait en sorte que les travailleuses et les travailleurs syndiqués à la CSN ont de véritables moyens pour améliorer leurs conditions de travail. Et, contrairement à ce qui se pratique dans d'autres organisations syndicales, tous ces services sont compris dans le coût de la cotisation !

PLACE À
NOTRE VALORISATION

Syndicat des professeures et professeurs enseignants de l'UQAM

Conseil central du Montréal métropolitain CSN

fneeq CSN

CSN

sppeuqam.org
facebook.com/sppeuqam
fneeq.qc.ca
csn.qc.ca