

Association pour une Solidarité Syndicale Étudiante (ASSÉ)

Téléphone : 514-390-0110

Site Internet : www.asse-solidarite.qc.ca

Adresse : 2065 Parthenais local 383, Montréal, Québec, H2K 3T1

Cahier de préparation pour les délégations Version finale

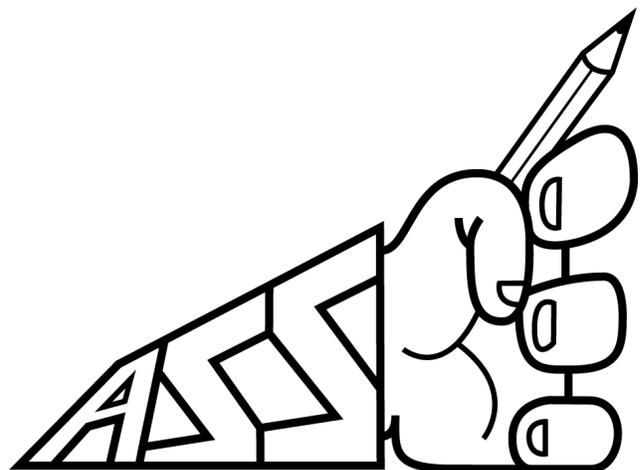
Congrès de fondation de la CLASSE

- ▲ Les 3 et 4 décembre 2011
- ▲ Cégep de Valleyfield
- ▲ Frais de participation :
45,00\$ par personne

Association étudiante hôte :

*Association générale étudiante
du Collège de Valleyfield
(AGECoV)*

*169, rue Champlain
Salaberry-de-Valleyfield
J6T 1X6*



Les « * » désignent les propositions, candidatures et textes reçus après les délais normaux désignés par les Statuts et règlements ainsi que le Code des règles de procédures

Documents utiles pour le Congrès :

Tous disponibles sur notre site Internet

- ▲ Statuts et règlements de l'ASSÉ
- ▲ Code des procédures de l'ASSÉ
- ▲ Procès-verbal et résumé des mandats du dernier Congrès
- ▲ Cahier des revendications



Ordre du jour

Le Conseil exécutif propose l'ordre du jour suivant :

- 0.0 Ouverture
- 1.0 Procédures
 - 1.1 Praesidium
 - 1.2 Lecture et adoption de l'ordre du jour
 - 1.3 Adoption du procès-verbal du Congrès des 29 et 30 octobre 2011
 - 1.4 Présentation du déroulement du Congrès et des procédures
- 2.0 Bilan
 - 2.1 Conseils et Comités
 - 2.2 Manifestation nationale
- 3.0 Employées
- 4.0 Structures et fonctionnement de la CLASSE
- 5.0 Accueil des associations membres de la CLASSE
- 6.0 Femmes
- 7.0 ASSÉ
 - 7.1 Finances
- 8.0 Revendications
- 9.0 Plan d'action
 - 9.1 Lutte en éducation et grève
 - 9.2 Lutte contre la privatisation et la tarification des services publics
- 10.0 Élections
 - 10.1 Comités et Conseils
 - 10.1.1 Présentation
 - 10.1.2 Plénière
 - 10.1.3 Scrutin
 - 10.2 Portes-parole
- 11.0 Avis de motion
 - 11.1 Dépôt des avis de motion
 - 11.2 Traitement des avis de motion
- 12.0 Varia
- 13.0 Levée

Table des matières

Ordre du jour.....	3
Bilans	5
Bilan de l'Association générale étudiante de la Faculté des lettres et sciences humaines, Université de Sherbrooke.....	5
Bilan du Comité femmes.....	6
Bilan du Comité information	8
Bilan du Conseil de Coordination.....	9
Bilan du Conseil exécutif.....	9
Bilan du Comité légal.....	13
Bilan du Comité journal	14
Bilan de l'Association Générale Étudiante du cégep de Saint-Jérôme.....	14
Bilan du Comité aux luttes sociales.....	15
Bilan de l'Association facultaire étudiante en arts de l'UQÀM.....	19
Lettres de candidature.....	20
Candidature de Richard-A. Laniel au Comité légal.....	20
Candidature de Émilie Charette au Comité légal.....	20
Candidature de Jean-François Roy-Plourde au Comité aux luttes sociales *.....	21
Textes de réflexions.....	22
Pour que 2012 ne soit pas un mauvais remake de 2007 : l'importance d'un plan d'action national et d'une organisation structurée de la grève.....	22
La stratégie des fédérations ou une entente à rabais?.....	24
Les structures de l'ASSÉ avec CLASSE	26
La fin du monde en 2012 ?.....	30
On avance, on avance, on recule pas... mais vers où?.....	32
Propositions.....	37
1.0 Procédures.....	37
2.0 Bilan.....	37
3.0 Employées.....	37
4.0 Structures et fonctionnement de la CLASSE.....	38
6.0 Femmes.....	39
7.0 ASSÉ.....	41
8.0 Revendications.....	41
9.0 Plan d'action.....	42
ANNEXE A : Politique d'embauche.....	44
ANNEXE B : Le piège des solutions faciles.....	51
ANNEXE C : Hausse des cotisations.....	58
ANNEXE D : Annexe H; La Coalition large de l'ASSÉ.....	63
ANNEXE E : Calendrier – Plan d'action.....	67
ANNEXE X : Convention collective.....	68

Bilans

Bilan de l'Association générale étudiante de la Faculté des lettres et sciences humaines, Université de Sherbrooke

Le présent bilan expose les activités de l'AGEFLESH depuis le début de la session d'automne 2011 jusqu'à aujourd'hui. Une présentation chronologique des événements permettra de tracer un portrait juste des actions de l'association.

Tout d'abord, il est important de souligner l'élection d'un exécutif complet en septembre. Rompant avec la tradition d'une représentation forte d'étudiantes et d'étudiants en science politique, les membres du conseil exécutif de l'AGEFLESH proviennent de plusieurs départements. Ils assurent donc une représentation adéquate des différents points de vue. Il faut d'ailleurs exposer la dynamique remarquable au sein du conseil exécutif qui simplifie ainsi la mise en action rapide de l'association.

Le comité de mobilisation de l'AGEFLESH s'est formé dès les premières semaines. Il est majoritairement composé d'étudiantes et d'étudiants de première et deuxième année, ce qui assure un suivi des activités du comité pour les prochaines années. Le comité de mobilisation a été très actif cette session, particulièrement pour la mobilisation en vue des journées de grève du 5 octobre et du 10 novembre. De plus, la réalité particulière du régime coopératif de l'Université de Sherbrooke fait en sorte que les étudiantes et les étudiants du comité de mobilisation de la dernière session, en stage pour la session d'automne 2011, viendront porter main forte à l'effectif actuel pour la session d'hiver 2011.

Le comité femmes de l'AGEFLESH est également très actif sur le campus. Il se compose d'une dizaine d'étudiantes, qui en sont pour la plupart à leur première implication dans le comité cette année. Plusieurs d'entre elles ont d'ailleurs participé

à la rencontre féministe nationale d'octobre 2011.

La mise en action politique de l'AGEFLESH fut rapide puisqu'un sujet particulier à l'Université de Sherbrooke interpellait les étudiants et étudiantes : le conflit de travail opposant l'administration au SESSUS (Syndicat des employées et employés de soutien de l'Université de Sherbrooke). Ainsi, l'assemblée générale a mandaté l'exécutif afin d'initier une campagne de solidarité, en partenariat avec le SAREUS (Syndicat des auxiliaires de recherche et d'enseignement de l'Université de Sherbrooke), pour démontrer l'appui étudiant à la lutte du SESSUS qui, d'ailleurs, est en grève générale illimitée depuis le 26 août dernier.

En parallèle, l'AGEFLESH a co-organisé avec l'AECS et la FEUS une manifestation régionale contre la hausse des frais de scolarité le 5 octobre. L'assemblée générale s'est positionnée en faveur d'une grève d'un après-midi afin de permettre aux étudiantes et étudiants d'y participer. Cette manifestation, qui n'était pas exceptionnelle au niveau de la mobilisation, a réuni environ 300 personnes de toutes les associations participantes, mais a toutefois permis d'initier une première action afin de rappeler l'importance de la lutte.

Ensuite, l'assemblée générale régulière du 11 octobre a notamment permis de clarifier les mandats et revendications de l'association ainsi que de se doter d'un fond de grève pour l'hiver. Les principaux mandats à mettre en lumière ici sont notamment de «bloquer la hausse des frais de scolarité en menant une campagne contre la hausse, en organisant des actions locales et en participant aux événements du mouvement étudiant national» et d'«assurer la pro-activité de l'AGEFLESH dans la représentation de ses membres» et ce, en participant à la création de la Coalition élargie de l'ASSE.

Par rapport aux revendications, l'assemblée générale a entériné les décisions du Rassemblement national étudiant (RNE) pour les considérer comme bases dans sa campagne contre la hausse des frais. Elle a aussi adopté la position suivante : «Contre toute hausse des frais dans une perspective

de gratuité scolaire sans considération pour l'origine des étudiantes et étudiants, Pour une éducation de qualité, libre de l'ingérence du privé et Contre les compressions budgétaires affectant les cégeps et l'ensemble des services publics».

À ce stade, le travail s'est amorcé pour la manifestation nationale du 10 novembre. Les membres ont pu participer à une conférence de l'IRIS ainsi qu'à un atelier sur la hausse des frais. Une assemblée générale extraordinaire a eu lieu le 3 novembre rassemblant environ 12% des membres. L'assemblée a rejeté une première proposition concernant la tenue d'une journée de grève le 9 novembre. Elle a ensuite adopté majoritairement, malgré un vote serré, la tenue d'une journée de grève pour le 10 novembre. Finalement, elle adopte à forte majorité une proposition portant sur la consultation des membres au début de l'hiver sur la participation de l'AGEFLESH à une grève générale illimitée. Toutefois, la proposition a été amendée; la consultation aura par conséquent lieu sous forme de référendum.

Ce sont donc environ 130 étudiantes et étudiants qui ont participé à la manifestation, soit trois autobus qui s'ajoutaient aux autres autobus de l'Université (11 au total). Ainsi, en provenance de Sherbrooke, 17 autobus ont été envoyés à Montréal en comptant la contribution cumulée de l'université, du cégep et du milieu communautaire. Il est important de souligner un respect exemplaire du mandat de grève et des lignes de piquetage par les étudiantes et étudiants de la FLSH lors de cette journée, ainsi que leur présence importante sur les lignes.

Dans une autre perspective, il faut souligner l'action d'un groupuscule d'étudiantes et d'étudiants voulant remettre en question les positions de l'AGEFLESH en faisant circuler des pétitions proposant la neutralité de l'association sur la hausse des frais de scolarité et la distribution de matériel de mobilisation et d'information provenant uniquement de la FEUS et de la FEUQ. Cette contre-mobilisation est la réplique attendue et prévisible d'une droite organisée en réaction aux prises de position d'un exécutif combatif et

fortement engagé contre la hausse des frais de scolarité. Cette position tranche avec la pratique organisationnelle interne des derniers exécutifs qui laissaient l'organisation de toutes les campagnes politiques au comité de mobilisation, afin de préserver une apparence de neutralité.

Finalement, le principal défi de l'AGEFLESH pour la session d'hiver sera l'élection d'un conseil exécutif complet et d'expérience puisque seulement trois membres sur neuf resteront en poste. Or, malgré cette situation, les conditions sont réunies pour garantir une participation active de l'AGEFLESH dans la continuité du combat contre toute hausse des frais de scolarité dans une perspective de gratuité scolaire.

Bilan du Comité femmes

Manifestation du 10 novembre

Le Comité femmes s'est particulièrement concentré lors du début du mois de novembre à la préparation d'activités féministes suggérées lors des derniers Congrès entourant la manifestation du 10 novembre.

Le Comité femmes a participé activement à l'organisation d'un contingent féministe non-mixte lors de la manifestation. Une bannière «étudiantes en grève» et des pancartes affichant des slogans féministes ont été fabriquées pour l'occasion avec des collaboratrices. La création d'un contingent non-mixte féministe s'est (ré-)affirmée être une belle occasion d'auto-organisation des militantes dans un contexte de grève, permettant l'accomplissement de plusieurs tâches par et pour elles-mêmes (réflexions autour des slogans, du message à diffuser, fabrication de matériel sur une base autonome, etc.), dans une perspective de réappropriation de la lutte en cours (d'« empowerment »). Néanmoins, il importe de se questionner sur les raisons attribuables au nombre restreint de personnes ayant participé au contingent. Plusieurs étudiantes ont pu préférer participer à la manifestation sur la base de l'association dont elles sont membres, du Comité femmes dont elles font partie sur leur campus ou du groupe affinitaire avec lequel elles militent.

Ainsi, le Comité femmes de l'ASSÉ pourrait peut-être pour les prochaines manifestations appeler à une création de pancartes féministes ou d'actions féministes, sans nécessairement engagées les militantes à y participer dans le cadre d'un contingent, mais aussi bien à diffuser un message féministe au sein du groupe dans lequel elles choisissent de se mobiliser. Cependant, nous ajouterions à notre analyse de la faible participation au contingent féministe, l'interprétation selon laquelle il pourrait aussi y avoir un manque de mobilisation ainsi que d'informations féministes sur certains les campus, puisque les femmes du contingent étaient toutes de l'UQAM. Selon nous, davantage de tournées du Comité femmes sur les campus d'association membre de l'ASSÉ (et possiblement de la CLASSE) pourraient permettre une meilleure diffusion des contingents féministes non-mixte femmes, la promotion de leur pertinence pour assurer une diversité d'origine des féministes dans le contingent, en plus d'encourager la visibilité de messages féministes sur les luttes en éducation au sein même des contingents locaux.

Soutien CSPE, groupes et initiatives féministes

Toujours dans le cadre de la mobilisation du 10 novembre, le Comité femmes a offert un soutien à la diffusion du contingent poussette-organisé par le Comité de soutien aux parents-étudiants de l'UQAM (CSPE-UQAM). L'aide apportée a surtout consisté en la coordination entourant la diffusion de l'invitation à se joindre à ce contingent à travers les différents médias d'information de l'ASSÉ (affiche, ultimatum express, page facebook, site web) et en le transport du matériel nécessaire pour leurs pancartes.

Le Comité femmes a aussi offert un soutien matériel aux initiatives d'action contre les publicités sexistes organisées par des militantes étudiantes et féministes au métro Berri-UQAM. Il a fourni des collants sale pub sexiste et de nombreux dépliants expliquant le problème des publicités sexistes sous un angle féministe.

Le Comité femmes a aussi animé un atelier sur la hausse des frais de scolarité, le 9 novembre, auprès de jeunes femmes et hommes dans le cadre d'animations présentées dans un centre d'éducation

des adultes organisées par le Bureau consultation jeunesse.

Nous avons aussi pris part à une rencontre avec une militante féministe de l'ASSÉ qui nous a partagé son projet de mener une réflexion sur le féminisme à l'ASSÉ conjointement avec d'autres féministes intéressées par le projet. Un texte de réflexion est en cours d'écriture et plusieurs idées de solutions concrètes sont ressorties des discussions, notamment la nécessité de définir de façon précise et explicite le rôles des gardiens et gardiennes du senti dans les Statuts et règlements de l'ASSÉ, la pertinence d'organiser des assemblées publiques féministes dans différentes régions, ainsi que l'importance de faire la diffusion de l'analyse et du matériel féministe dans chacune des tournées de l'ASSÉ. Ces projets ont été mis en branle et des propositions et un avis de motion sera soumis prochainement au Congrès.

Enfin, le Comité femmes a proposé son soutien aux démarches d'écriture d'un article et possiblement de la mise sur pied d'une brochure concernant la violence envers les militantes et militants participant aux activités de la grève (issu de témoignages du 10 novembre concernant le piquetage à l'UQAM).

Comité femmes et les collaborations avec les autres Comités et Conseil de l'ASSÉ

Le Comité femmes s'est chargé de trouver des personnes intéressées à assurer le rôle de gardiennes et gardiens du senti pour le présent Congrès et de veiller à ce qu'ils et elles reçoivent les informations requises pour bien assurer leur rôle.

De plus, le Comité femmes se propose comme ressource au Comité ad hoc médias dans la diffusion des ateliers de formations sur les communications à l'ASSÉ de même qu'à un apport sur le développement d'une analyse féministe dans le discours.

Tournées de mobilisation féministes

Le Comité femmes a aussi poursuivi un de ses mandats prioritaires, quoique souvent reporté à plus tard; nous avons fait une tournée de

mobilisation féministe dans la région de Sherbrooke. Ce fut l'occasion de rencontrer les militantes des Comités femmes du Cégep de Sherbrooke et de la faculté de lettres et sciences humaines de l'Université de Sherbrooke. Il y a eu un partage d'informations, d'idées et de trucs pour faire de la mobilisation féministe. Plusieurs idées ont émergé de ces rencontres, notamment au niveau de la production de matériel d'information féministe à l'ASSÉ, sur le mode d'organisation de tournées féministes, d'ateliers, d'actions. Par exemple, le Comité femmes de l'ASSÉ a pu contribuer de façon modeste à l'organisation d'une action de commémoration et de dénonciation de la tuerie du 6 décembre 1989 à la Polytechnique, mise sur pied de A à Z par le Comité femmes de l'AGEFLESH (lettres et sciences humaines de l'Université Sherbrooke).

Perspectives, projets et mandats à poursuivre

Le Comité femmes prévoit continuer à remplir ses mandats qui n'ont pu être menés à bien jusqu'ici et à en entamer de nouveaux.

Dans un premier temps, nous avons récemment lancé un appel pour l'organisation d'une action féministe dans le cadre de la campagne actuelle de l'ASSÉ. Celle-ci devait se tenir en novembre, mais se réalisera dans les mois prochains.

Deuxièmement, dans l'objectif de poursuivre sur cette lancée concernant le soutien aux comités femmes locaux, le comité femmes invite les personnes intéressées à se joindre à lui lors prochaines tournées qui se poursuivront lors de la session hiver.

Troisièmement, concernant la production de matériel d'information féministe, en plus de notre soutien concernant l'article sur la violence en temps de grève, nous soulevons les recommandations faites lors de la tournée à Sherbrooke sur la création d'un tract démystifiant le féminisme ainsi que les préjugés qui y sont liés.

Quatrièmement, nous travaillerons à mettre à jour une liste ressource de collaboratrices et collaborateurs du comité-femmes de l'ASSÉ et nous la rendrons disponible pour faciliter

l'organisation de projets féministes à l'ASSÉ, quelle que soit leur forme.

Bilan du Comité information

Depuis le Congrès des 24 et 25 septembre dernier le Comité information a travaillé d'arrache-pied à la production d'un ensemble de matériel d'information. Voici – dans un ordre pas nécessairement chronologique – une liste du matériel produit :

- Création et gestion du site de campagne – www.bloquonslahausse.com
- Tract féministe contre la hausse « Étudiantes, mêlez vous de vos affaires ! »
- Dépliant sur les revendications de la campagne : « Seul face à tes frais ? Seule face à tes dettes ? Ensemble, bloquons la hausse ! »
- Deux affiches (2 versions) et un tract pour la manifestation du 10 novembre 2011
- Une affiche « Créer un mouvement ? » dans la lignée des affiches de campagne
- Un dépliant « Question et réponses sur la grève générale illimitée »
- Une affiche et un tract pour l'action de perturbation du 1er décembre 2011
- Un collant « Sabotage libéral / Grève générale ! » (20 000 ex.)
- Mise en ligne de l'ensemble de matériel d'information produit par le comité sur latotale.info

Dans les semaines qui suivent, le Comité va travailler principalement à la production des affiches portant sur la campagne de grève générale illimitée. Nous prévoyons aussi d'aider autant que possible le Comité journal au niveau de la conception graphique et de la mise en page de la Revue 2012.

Au sein du Comité, les dynamiques de travail sont toujours bonnes, malgré le fait que nos réunions soient quelque peu espacées par manque de temps. Les membres du Comité ont aussi bien sur fait leur part de tournées de mobilisation avant le 10 novembre et assisté dans la mesure de leurs moyens l'exécutif au niveau des enjeux logistiques des Congrès.

Nous invitons évidemment les associations étudiantes à nous faire part de tout commentaire ou suggestion sur le matériel d'info. Sans vous, la dialectique n'existera pas.

Ensemble, produisons du matériel d'information de qualité !

Bilan du Conseil de Coordination

Depuis le dernier Congrès, le Conseil de Coordination a tenu une réunion qui s'est étendue sur deux jours. Il semble que nous avons beaucoup de choses à discuter, ce qui est normal puisque nous avançons toujours plus loin dans la campagne de GGI. Nous avons publié l'argumentaire de la campagne « Seul-e face à [insérez ici une solitude], Ensemble bloquons la hausse ! » qui est désormais sur le site web de l'ASSÉ. Nous avons aussi tenté une nouvelle méthode de préparation au Congrès pour ce Congrès-ci, qui est la formation pré-Congrès pour les délégué-e-s afin d'atténuer les disparités sur le savoir organisationnel et traditionnel de l'ASSÉ (Lire ici sur la féminisation, les cocus non-mixtes, le rôle des gardiens et gardienne du senti). À l'heure où ces lignes sont écrites, la formation n'a pas encore eu lieu, j'espère tout de même que cela aura été un franc succès. Nous avons aussi beaucoup discuté sur la revue pour qu'elle soit la meilleure possible, qu'elle respecte les discussions et mandats de Congrès. Afin de bien suivre les mandats du Congrès nous avons aussi mis en place une stratégie pour tenter de valoriser et inclure le féminisme dans les tournées de mobilisation ainsi que dans la formation pour les médias au local. Nous avons aussi voté d'appuyer une action de visibilité et de contribuer à l'organisation et à la publicisation d'un

rassemblement de solidarité avec les luttes étudiantes d'Amérique Latine qui s'est tenu le 24 novembre 2011. Encore une fois, l'information et la formation a pris une grande place dans nos discussions en réunion. Voilà ce qui fait un peu le tour de ce que le Conseil de Coordination a fait depuis le dernier Congrès.

En terminant, un souhait du Conseil de Coordination serait de retrouver plus de Conseils régionaux autour de la table afin d'avoir l'avis de plus de membres possible lors des réunions.

Merci,

Le Conseil de Coordination

Bilan du Conseil exécutif

Depuis le dernier congrès, deux enjeux ont occupé le conseil exécutif: la manifestation du 10 novembre et la création de la CLASSE. Alors que nous pouvons vous donner un bilan de la manifestation du 10 novembre, le congrès actuel fera gage de bilan de notre travail afin de créer une coalition large autour de l'ASSÉ.

Bilan du travail interne

Dès le mois d'octobre, l'objectif principal au niveau du travail interne a été la mobilisation en vue de la manifestation du 10 novembre et des assemblées générales de grève. Encore une fois, nous avons fait du travail sur le terrain notre priorité.

Dans le cadre de la manifestation du 10 novembre, nous nous sommes donnés un pari plutôt ambitieux : aider les associations étudiantes membres dans le but qu'elles soient toutes en grève. Pari que nous avons gagné puisque l'ASSÉ au complet était en grève lors de cette journée, mis-à-part l'association étudiantes du cégep de Lionnel-Groulx qui était en journée pédagogique et l'AEMSS-UQO. Du jamais vu depuis des lustres à l'ASSÉ.

Tournée de mobilisation : où sont donc passés les militants et les militantes?

Bien que cette grande réussite pourrait nous laisser présager le meilleur en vue des assemblées générales de grève à l'hiver, il n'en reste pas moins que sur plusieurs campus, l'ASSÉ a fait une bonne partie de la mobilisation et que, malheureusement, trop peu de gens semblent intéressés à aller aider à l'extérieur de leurs campus en comparaison à l'aide qui est requise, et ce malgré les nombreux appels lancés sur asse-support ainsi que les multiples tournées d'appels téléphoniques. Dans le cadre de la lutte actuelle, il nous semble essentiel qu'il y ait davantage de militants et militantes dans les associations locales et que tous et toutes soient solidaires des autres associations étudiantes et soient en mesure d'aller donner un coup de mains là où le besoin s'en fait sentir. De plus, une fois la grève générale enclenchée, il sera primordial que les militants et les militantes en grève viennent donner mains fortes aux associations toujours en classe.

Des assemblées générales de grèves victorieuses : bilan de la mobilisation sur les campus

Comme il a été mentionné plus tôt, la presque totalité des associations étudiantes de l'ASSÉ a été en grève le 10 novembre dernier. La majorité des assemblées générales ont été populeuses, plus populeuses que les assemblées générales de grève de l'année dernière, ce qui est tout de même bon signe. Par contre, nous devons rester réalistes et bien que ce fut de belles assemblées générales, plusieurs d'entre elles n'ont pas traité de grève générale illimitée et il ne faut pas non plus mettre de côté l'engouement qui tournait autour de la journée du 10, qui fut disons le, une journée historique!

Bilan de la manifestation du 10 novembre

Les négociations, un retour critique

Le but du présent texte n'est pas de faire un retour complet sur le processus de négociation entourant la manifestation du 10 novembre avec les fédérations étudiantes et la TACEQ, un résumé des négociations ayant déjà été produit pour être

déposé au cahier de congrès des 29 et 30 octobre, mais plutôt de faire ressortir certains aspects des négociations nous paraissant plus importants.

Tout d'abord, il convient de faire une rapide revue des différents points qui furent concédés durant le processus de négociations. La balise majeure sur laquelle l'ASSÉ accepta de reculer lors du congrès d'octobre fut certainement d'accepter la non-ratification de l'entente balisant la manifestation par la FEUQ. Ce recul laisse un goût encore plus amer lorsque l'on met en perspective toutes les autres balises où l'ASSÉ avait dès le début du processus accepté de plier, notamment la divulgation du trajet aux forces policières et la présence d'un service d'ordre. Il est intéressant de noter que les délégués des fédérations étudiantes nous ont maintes fois fait savoir, qu'ils considéraient eux aussi avoir plié sur une série de revendications et, en ce sens, avoir « fait leurs bouts de chemins », nommant à cette effet une collaboration plus restreinte avec les forces policières et un service d'ordre moins coercitifs qu'à leurs habitudes. Bien qu'il ne convient pas ici de présumer des intentions des associations étudiantes membre de l'ASSÉ lorsqu'elles ont décidé de poursuivre le processus menant à la manifestation du 10 novembre malgré la non-signature de la FEUQ, il reste important de souligner le peu de marge de manœuvre disponible pour l'organisation dans ces négociations. En effet, une fois la manifestation annoncée et notre volonté de participer affichée, il nous a semblé impossible de se retirer de l'organisation de la manifestation, cela aura voulu dire abandonner tout contrôle sur l'organisation de la manifestation, cette absence de marge de manœuvre les fédérations étudiantes en ont bien conscience et l'ont utilisé le plus possible. Notons toutefois ici, que l'entente fut tel que convenu ratifié par la TACEQ, la FECQ et l'ASSÉ, une copie reste disponible au bureau de l'ASSÉ pour consultation.

Les différents enjeux quant à la manifestation se sont étendus au-delà du processus de négociation. En effet, bien que cela soit *a posteriori* peu surprenant, bien des principes sur lesquelles nous nous étions précédemment entendus en négociation ont été réorientés, voir simplement

dénaturé, dans leurs applications concrètes. Nous avons notamment à l'esprit la division de la couverture médiatique. Ainsi, alors qu'il avait été préalablement entendu que la couverture se devait d'être équitable dans la mesure de nos moyens, toutes répartitions préalables des entrevues avant ou après la manifestation à été écarté comme étant impossible, sous prétexte de l'incapacité à diriger le travail des journalistes. Si ce *Far West* journalistique n'a finalement pas nuit à l'ASSÉ, la couverture médiatique de notre association ayant été tout à fait convenable, cela n'allait pas dans l'esprit de ce que nous avons préalablement négocié. Qui plus est, bien qu'il soit ici impossible d'accuser qui que soit, la composition numérique du service d'ordre, préalablement à la manifestation, aurait pu faire l'objet d'une entente plus serrée. Ainsi, nous ne sommes trouver à négocier le nombre de personne composant le service d'ordre en dehors des rencontres officielles de négociation, à titre d'exemple l'ASSÉ proposait initialement un service d'ordre total d'environ 60 personnes et la FEUQ 300 (nous nous somme entendu pour 160). Si ce type de confrontation entre deux cultures organisationnelles diamétralement opposé reste inévitable, il convient maintenant de juger si ce changement à nos pratiques, même temporaire, était légitime.

La journée même de la manifestation quelques surprises nous attendaient, principalement quant aux services d'ordre. Tout d'abord, il convient en toute honnêteté de mentionner que le jour même de la manifestation les choses se sont plutôt bien passer. Si au niveau médiatique les choses se sont révélé chaotiques, il ne semble pas qu'aucune organisation en est profiter pour aller à l'encontre de l'entente. Les principaux problèmes furent liés au service d'ordre. En effet, contrairement à ce qui était initialement entendu, les équipes de la FECQ et la FEUQ se sont au moins substituer à deux reprises aux forces policières. Un autre problème fut la présence de service de sécurité « privé » ne relevant pas de l'organisation de la manifestation mais d'associations locales, notamment Concordia, n'étant pas en lien avec la coordination de la manifestation. Finalement, lorsque des étudiants et étudiantes de McGill ont voulu faire la promotion

d'une occupation ayant lieu sur leur campus il fut impossible de faire le message au micro, ce dernier étant contrôlé par un ancien exécutant de la FEUQ. Il est à ce sujet difficile de blâmer la FEUQ, l'entente étant très claire sur l'absence d'organisation d'action par les association nationale.

Ce qu'implique collaborer

Dans toute l'élaboration et l'organisation de la manifestation conjointe de novembre dernier, il est apparu évident pour le conseil exécutif que ce type d'exercice menait inévitablement à un phénomène particulier : le relâchement vis à vis des principe d'une organisation face aux autres. Cette expérience était à faire; pour le coup de force qu'elle représentait et également pour nous permettre de faire une expérience tangible des possibilités de collaboration avec les autres organisations nationales et les effets potentiels de celle-ci.

Dans le déroulement de l'organisation de la manifestation ce qui a facilement pu être observer est la nécessité pour l'ASSÉ de faire des compromis quant à sa pratique politique. Un trajet de manifestation public, mise en place d'un service d'ordre d'envergure, bannière de tête à message dilué, bref des entorses à sa pratique historique. Est-ce que le jeu en valait la chandelle? Certainement. La réaction de nervosité du gouvernement suite à cette manifestation, soit l'achat de mots clé sur internet menant à un site défendant la hausse des frais, nous démontre bien que l'ASSÉ a fait un choix judicieux en privilégiant un ajustement déterminé démocratiquement à sa stratégie globale pour ensuite mettre à profits le résultat au rapport de force qu'elle tente de mettre en place face au gouvernement et qu'elle reste une organisation démocratique qui n'est pas emprisonnée dans une dictature de la tradition.

Cependant une autre conclusion doit également être mise de l'avant suite à la manifestation du 10 novembre : si la participation commune à certains événements ponctuels est envisageable, celle de créer une alliance ou un front commun ne l'est pas vraiment. Il est de l'avis du conseil exécutif que la manifestation a bien démontré que dans une stratégie de création d'alliance, la différence entre

les pratiques organisationnelles des différentes organisations forcera les participants à sacrifier leurs pratiques pour rendre possible le compromis. Sois « l'alliance » sera combative soit elle tendra à faire de la concertation, la lutte se fera soit sur des principes (accessibilité aux études, gratuité scolaire, droit à l'éducation) soit elle se fera sur une culture de compromis (IPU, RPR, abolition du crédit d'impôt etc).

L'ASSÉ s'est formé sur le rejet de ce compromis, pas au sens où nous devons être dogmatique, mais bien au sens où l'ASSÉ se donne le mandat d'établir un rapport de force et d'aller en tirer le maximum de gain correspondant à ses principes au lieu d'avoir d'entrée de jeu une culture de la bonne entente. C'est cette réalité qui doit nous tenir à cœur et sur laquelle nous ne devons faire aucun compromis : la lutte actuelle est la preuve que l'ASSÉ avait raison en 2007 de mettre de l'avant une stratégie combative puisque la concertation des fédérations étudiantes a échoué (la hausse a eu lieu et nous devons maintenant en affronter une autre encore plus drastique).

La combativité et la mise en place d'un plan d'action démocratique mobilisateur est la meilleure stratégie syndicale et celle qui nous offre le plus de chance de victoire et ceci sera prouvé si cette année une organisation nationale mets de l'avant cette stratégie et bat un mouvement capable de mettre en place un rapport de force général. Donc, évidemment, l'ASSÉ ne peut faire cette lutte seule, que faire alors? Et bien il faut aller de l'avant et poursuivre la construction de la coalition large de l'ASSÉ (CLASSE). C'est ce type d'ouverture qui nous permettra de forger un rapport de force avec un maximum d'associations étudiantes au Québec et d'établir une pression adéquate sur le gouvernement.

En conclusion, il apparaît évident au conseil exécutif que la manifestation conjointe du 10 novembre fut un succès, qu'elle a été finalement le coup de force espéré et qu'elle nous a permis de distribuer une quantité impressionnante de matériel d'info qui informait les étudiant-e-s de notre position et de notre stratégie. De tels coups de

force pourront être réévaluer dans l'avenir avec les organisations nationale qui auront ratifié les closes de l'entente minimale. Cependant, celles-ci ne devraient jamais avoir d'autres envergures que d'être des actions ponctuelles parmi d'autre de notre plan d'action et non pas l'expression d'une stratégie de fond visant une alliance. L'ASSÉ doit maintenant placer ses efforts et son travail sur la construction d'une coalition combative qui sera le véhicule centrale de la lutte à venir.

Matériel d'information

Au début de la session, nous avons comme objectif de rassembler l'ensemble de la population étudiante du Québec derrière l'idée qu'il fallait s'opposer à toute hausse des frais de scolarité. Avec le travail accompli jusqu'à maintenant, nous pouvons dire mission accomplie. Maintenant, il s'agit de transformer cette opposition symbolique dans un réel mouvement de masse visant à imposer nos objectifs au gouvernement.

Pour ce faire, nous allons devoir convaincre la population étudiante de la nécessité de déclencher une grève générale illimitée qui mettra des moyens combatifs de l'avant afin de réellement perturber le gouvernement. En ce sens, nous avons déjà produit de nombreux matériels d'information visant à démystifier les mythes entourant la grève générale. Dans un premier temps, un Ultimatum spécial grève générale illimitée a été produit; ensuite un dépliant « questions réponses » a également été produit; finalement un onglet GGI a été ajouté sur le site internet de campagne « bloquonslahausse.com ». Notons également la mise en page du document « 14 questions réponses sur la grève générale illimitée » qui constitue un document de référence sur le moyen. Avec l'ensemble de ces documents, nous considérons que l'argumentaire sur la nécessité et l'application de la grève générale est déjà disponible. À l'heure actuelle, plusieurs associations étudiantes ont déjà commencé à s'en saisir pour stimuler le débat sur leur campus. Pour la suite des événements, il sera important de développer du matériel adapté à l'actualité et renforcer le discours sur la légitimité des actions de perturbations.

Pour mener à bien cette lutte, on va également devoir construire un sentiment d'appartenance à celle-ci. Pour aider à le stimuler, des collants vont être distribués au congrès, des modèles de macarons ont été envoyés et des affiches vont être produites pour l'hiver. Bref, il revient également à chaque association étudiante le mandat de contribuer à créer ce type de sentiment sur son campus par des actions de visibilité et par une masse critique de gens s'affichant ouvertement pour la grève.

Bilan académique

En vue de la lutte actuel, l'académique a été plutôt un enjeux mis de côté. Cependant, une fuite des documents officiels de la FECQ nous a permis de voir qu'ils proposaient d'échanger l'abolition des crédits d'impôt contre le gel des frais de scolarité. Dans une perspective de lutte, il est primordial de ne pas commencer à négocier ou du moins à offrir des compromis avant de voir ce qu'offre le gouvernement. En effet, si nous démontrons que nous pourrions abandonner certains acquis historiques jamais nous ne pourrions récupérer ceux-ci. Une fois que nous sommes à genoux devant le gouvernement, il n'est plus possible de se relever.

C'est pourquoi nous avons travaillé rapidement, dès que vous avons eu l'information afin de créer un document explication sur la question des crédits d'impôt. Ceci avait pour but d'informer les étudiants et étudiantes de l'impact de la mesure et aussi des conséquences de négocier d'avance. Cette note recherche se voulait un texte de réflexion pour que les associations locales prennent position et reviennent en congrès sur le sujet.

D'autres notes de recherche seront effectuées prochainement et seront intégrées dans une série du nom de: «Le piège des solutions faciles». Ce qui nous permettra entre autre de nous positionner sur les possibles compromis que les Fédérations étudiantes pourraient amener.

À partir de ce Congrès, le comité légal sera complet, avec cinq membres actifs auquel s'ajoutent deux collaboratrices fort motivées. Nous nous réunissons de manière très régulière depuis un mois, soit une fois par semaine, ce qui a eu l'effet désiré d'accélérer le travail du comité. Nous avons envoyé une demande de dons à près de 200 associations étudiantes, dont celles étant membres de l'ASSÉ, toutes celles de McGill, de Concordia, de l'Université Laval, de l'UQAM et des associations membres de la FECQ et de la FEUQ. Quelques syndicats ont également été approchés. Pour l'instant, nous avons 4 050\$ de dons confirmés. Mais plusieurs associations étudiantes prévoient nous remettre un montant. Il le faudra bien si nous voulons atteindre les 100 000\$ dont nous aurons probablement besoin pour couvrir les frais juridiques des arrêté-e-s à venir. Nous tenterons de contacter l'ensemble des associations étudiantes d'ici la fin de la session, par courriel. Nous aurons de même un compte séparé de celui de l'ASSÉ afin de garantir un meilleur suivi de l'argent reçu. Puisque des associations étudiantes hésitent actuellement à nous remettre des dons, désirant une assurance que cet argent soit bien géré, nous avons décidé d'envoyer mensuellement aux organisations donneuses nos états financiers.

Quant au deuxième volet de notre mandat, nous avons contacté Denis et Étienne Poitras qui sont prêts à travailler avec nous. Un avocat, Pascal Lescarbeau, s'est montré intéressé, mais a dû se retirer du projet. Nous espérons toujours pouvoir trouver trois autres avocat-e-s prêt-e-s à défendre les arrêté-e-s, dont au moins un s'exprimant en anglais sans problème.

Le formulaire que les arrêté-e-s peuvent remplir pour nous rejoindre et demander l'aide du fonds a été mis en ligne. Bientôt, une section du site présentera le comité ad hoc légal ainsi que le Fonds, pour informer autant les donneur-euse-s que les arrêté-e-s de notre mandat.

L'ASSÉ représente officiellement les neufs arrêté-e-s de GAMMA dans une plainte portée devant la

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse pour contester ces arrestations menées par l'escouade GAMMA, puisqu'elles consistent en de la discrimination basée sur la conviction politique, tel qu'interdit par l'article 10 de la Charte des droits et des libertés de la personne.

Des quatre arrêté-e-s de la manifestation du 10 novembre, trois ont toujours des accusations portées contre eux et elles. L'un d'entre eux nous a contacté de son propre chef et sur nos conseils, a fait une demande d'aide juridique qu'il a obtenu. Il a choisi de se fier à leur bureau pour sa défense. Nous avons contacté les arrêtés de McGill. L'un d'entre eux a vu ses charges retirées et nous avons rencontré l'autre, qui entamera sous peu ses démarches pour obtenir un mandat d'aide juridique.

Nous sommes maintenant confronté-e-s à la nécessité d'établir une politique de remboursement des arrêté-e-s et de paiement des avocat-e-s. En effet, il serait injuste de payer immédiatement avec les fonds déjà à notre disposition les premières personnes à se faire arrêter, alors que nous ne sommes pas assuré-e-s de pouvoir couvrir les frais des ceux et celles qui le seront à l'avenir. Nous nous penchons actuellement sur une formule qui sera soumise au congrès pour son adoption.

Nous aurons prochainement un numéro de téléphone auquel les arrêté-e-s ou les personnes présentes dans une action pourront nous rejoindre en tout temps.

Nous nous dotons également de nombreux mandats de Noël, consistant à rédiger des outils concernant différentes problématiques juridiques, telles que les injonctions, les contraventions municipales, les occupations, les infractions pénales selon les lois provinciales ainsi qu'un protocole afin d'homogénéiser notre démarche avec les arrêté-e-s.

Bilan du Comité journal

Ce bilan sera bref et efficace.

La Comité journal à produit depuis le dernier

congrès un Ultimatum express de retour sur la manifestation. Malgré de nombreux contretemps et des problèmes de corrections, nous avons réussi à sortir la version corrigée pour le lundi midi suivant la manifestation du 10 novembre.

Vous l'aurez peut-être remarqué, l'Ultimatum "spécial GGI" avait quelques petits défauts technique, notamment le texte de présentation de l'ASSÉ. Le comité est parvenu à soutirer 341.98\$ de crédit sur la facture de l'Ultimatum spécial GGI en compensations pour ces erreurs d'impression faites par notre imprimeur.

La production de la revue avance graduellement, les auteur-e-s ayant jusqu'au 10 décembre pour remettre leurs textes. Cette revue sera majestueuse, longue de 40 pages. Le nombre de copies prévues pour l'ASSÉ est d'au moins 15 000 exemplaires, le comité attends toujours une soumission adéquate de la part de l'imprimeur pour juger du nombre exact d'exemplaires prêts pour être imprimés. La Fédération autonome de l'enseignement prévoit aussi nous acheter un nombre important de copies. Nous sommes aussi très heureux d'annoncer au congrès qu'il y a une parité homme femme pour l'écriture des textes, le précédent ultimatum ayant majoritairement été écrit par des hommes. Vous trouverez ci-bas l'échéancier de la revue.

Date de tombée des articles	10-déc
Remise articles révisés	18-déc
Fin de la révision critique	20-déc
Fin de la révision orthographique	29-déc
Fin de la mise en page	06-jan
Révision finale	09-jan
Envoi impression	10-jan
Réception du journal	17-jan

Bilan de l'Association Générale Étudiante du cégep de Saint-Jérôme

Ces derniers mois ont été mouvementés pour l'association étudiante du Cégep de Saint-Jérôme. Nous avons tenu notre première assemblée générale de la session dès les premières semaines de cours, et nous avons élu sept représentants de programme sur notre conseil administratif et trois

membres sur notre conseil exécutif. Au courant de la session, nous avons accueilli le départ d'un nouveau membre et l'arrivée de trois nouveaux représentants sur notre conseil administratif et élu un président. Cette assemblée a également servi à la création d'un nouveau comité artistique, portant le total des clubs de l'association à 6.

Notre deuxième assemblée générale portait sur la grève. Malgré des difficultés à obtenir notre quorum, nous avons obtenu le mandat de tenir un référendum concernant une levée de cours le 10 novembre. Nos techniques de mobilisation pour le référendum incluaient des tournées de classes, de la distribution de tracts, et un kiosque d'information. Le taux de participation au référendum était de plus de 36%, un taux impressionnant qui nous a permis de constater le succès de notre campagne d'information menée conjointement avec l'ASSÉ, sans qui nous n'aurions jamais pu réussir cet exploit. La majorité des étudiants ont répondu en faveur de la journée de grève, mais un nombre décevant de gens est venu prendre part aux lignes de piquetage. Les membres de l'association sont actuellement en cours de préparation pour la troisième assemblée générale de la session qui comportera entre autres un point d'information sur l'éventuelle possibilité d'une grève générale illimitée.

Parmi ses clubs affiliés, l'AGES compte un comité de mobilisation. Ses membres s'assurent de conscientiser la population étudiante aux différents enjeux d'actualité ainsi que les tenir informés sur les activités de l'association. Avec l'aide d'un membre de l'ASSÉ, le comité a fait des présentations dans des écoles secondaires de Saint-Jérôme pour renseigner les élèves sur la vie politique étudiante. Outre le comité «mob», l'AGES est aussi affilié à un comité d'action contre l'homophobie et l'hétéro-sexisme, un club d'impro, un comité parents-études, un comité d'indépendance artistique, un comité pour le journal étudiant, et un pour la radio. De plus, un groupe d'étudiants voulant former une coopérative pour la réparation de vélos nous a récemment approché pour que nous les aidions à démarrer leur projet.

En plus de la grève, l'association étudiante se retrouve avec un autre dossier particulièrement intéressant cette session. Les membres de notre conseil exécutif ont récemment pris la décision de faire parvenir une mise en demeure à l'administration du Cégep après que celle-ci eut demandé aux enseignants de certains membres de rapporter leurs comportements en classe. Tous les membres du CA de l'AGES de même que le syndicat des enseignants du Cégep déplorent l'initiative prise par l'administration, qu'ils qualifient de viol de la vie privée. Suite à la présentation de la mise en demeure, l'association a l'intention d'informer la population étudiante de l'événement à travers une campagne publicitaire et des articles dans les journaux étudiants.

Bilan du Comité aux luttes sociales

Le bilan suivant se veut un bref compte-rendu de ce qui a été effectué par le comité, parallèlement à une analyse des perspectives à venir.

Rencontres du « Comité »

Laurence Jutras et Jean-François Roy-Plourde ont beaucoup participé aux discussions et, en l'attente du verdict de l'élection, forment avec moi le « Comité informel ». Deux rencontres ont eu lieu, et au moins trois autres personnes ont montré des signes d'intérêt. La pertinence d'avoir plusieurs personnes sur le comité tient de l'étendue des groupes et revendications que le comité a pu et pourrait, en principe du moins, avoir à défendre... avec un bémol : pour éviter de ne plus savoir où donner de la tête (et de tomber dans l'illusion que la multiplication des rencontres avec d'autres groupes est en soi garante d'avancées sociales...), il faudra impérativement réfléchir au-delà du simple fait de « siéger » sur des tables. Les rapports des membres qui ont par le passé siégé sur ce comité semble faire état de cette potentielle dérive. Un point demeure néanmoins essentiel : sans des gens pour rendre concrètes les positions prises par l'ASSÉ, souvent lors de Congrès, ces dernières resteront lettres mortes. Notre rôle devra donc s'inscrire dans cette

perspective de mise en œuvre concrète et de défense des revendications plus larges, sans tomber dans une réunionite qui ne donnerait que du vent nimbé de vertu.

Amorce d'une réflexion sur le rôle du comité

Parmi les choses qui sont sorties de nos discussions, il y a la nécessité d'organiser, nous-mêmes, des actions concrètes qui mettent de l'avant des revendications qui rejoignent un « deuxième front » de la lutte étudiante. Pour paraphraser sans subtilité la CSN de 1968, il nous faut mener un plaidoyer pour que le syndicalisme déborde du champ étroit des revendications comptables pour défendre les étudiant-e-s sur tous les fronts. Cela implique, à l'interne, la nécessité impérieuse de constamment se battre contre toute tendance « corporatiste » en rendant clair et explicite les liens que nos luttes ont avec d'autres qui semblent, à première vue, « secondaires », mais qui ont en réalité de profondes ramifications avec les divers objets de notre mécontentement, ou plutôt, à vrai dire : de notre révolte. Les étudiant-e-s ne sont pas un groupe homogène, ni un groupe isolé de la société et de ses problèmes; même si nous venions à rendre l'éducation « parfaite », à quoi bon souhaiter un oasis si nous laissons le reste dépérir en désert. En tant que locataires, parent-e-s, salarié-e-s, femmes, personnes racisées ou discriminées pour des motifs divers, celles et ceux qui tantôt sont « nos membres », tantôt « les étudiantes et étudiants », devraient être vues comme insérées dans un entrelacs de contextes, et hormis les limites liées à nos ressources, ces divers sujets devraient se voir accordés une attention soutenue de notre part (« notre » désignant ici le plus grand nombre possible de gens, et pas seulement un comité, qu'il soit nommé « femmes » ou « luttes sociales »). Sinon, aussi bien rayer le mot « solidarité » et renier toutes ces positions figurant dans nos cahiers.

Rassemblement de solidarité avec les luttes étudiantes en Amérique latine

Dans cette optique, nous a semblé pertinente la proposition d'un camarade colombien de la Red Revuelta de souligner la journée panaméricaine du

24 novembre. Cette journée, appelée initialement par le mouvement étudiant colombien, a rapidement été appuyée par le mouvement au Chili, puis par neuf autres pays d'Amérique latine : Pérou, Argentine, Brésil, Mexique, Équateur, Venezuela, Costa Rica, Paraguay, Salvador, Bolivie, Uruguay et Guatemala. À 18h00 ce jour là, au 1010 rue Sherbrooke Ouest, en face des consulats communs du Chili et de la Colombie, nous étions plus d'une trentaine à montrer notre mécontentement commun face aux réformes néolibérales de l'éducation et à soutenir symboliquement, à défaut de pouvoir y être en personne, les luttes que mènent les étudiantes et étudiants de ces pays.

L'événement a également été appuyé par le Projet Accompagnement Solidarité Colombie (PASC), qui nous a offert de l'aide pour traduire des textes et rédiger le communiqué de presse commun. Et il est essentiel de souligner la contribution majeure de deux militantes colombiennes qui nous ont contacté avec un projet vidéo et qui ont grandement contribué à réunir des gens pour le rassemblement, à préparer les revendications ainsi que, lors de l'action, le matériel autant sonore que visuel (bannières, lampions, affiches, etc). Avec sa permission, voici le texte que l'une d'elles, Beatriz Muñoz, a lu lors du rassemblement :

« Nous sommes très contents d'être ici avec vous dans la rue pour appuyer à Montréal la grande lutte étudiante d'Amérique latine, lutte pour une éducation gratuite et aux services des gens et pas du capital.

Le mouvement étudiant colombien s'est organisé et a fait que des milliers de jeunes sortent dans les rues partout au pays afin de lutter particulièrement contre la loi 30 qui visait la privatisation totale de l'éducation. Après plus d'un mois de grève générale avec des milliers d'étudiants et étudiantes dans les rues et accompagnés d'autres secteurs de la société le mouvement a obtenu une victoire. C'est grâce à la forte

mobilisation des étudiants et étudiantes que le gouvernement colombien a été forcé de retirer cette loi qui prétendait de faire de l'éducation un business. Avec cette victoire les étudiants et étudiantes ont démontré que ce n'est qu'avec la lutte que les droits et les libertés sont conquis et défendus. Le mouvement étudiant rejette la marchandisation de l'éducation, les étudiant-e-s ont dit en gros NON au système capitaliste-impérialiste dont ses réformes éducatives cherchent à approfondir le rôle occupé par chaque pays dans la division internationale du travail, soit pour consolider et éteindre leur pouvoir mondial, dans le cas de puissances impérialistes, ou pour s'adapter aux besoins de l'accumulation du capital dans le cas des nations opprimées comme la Colombie. Sous le capitalisme les réformes dans le domaine de l'éducation ne correspondent pas aux besoins de la majorité de la population mais il s'agit d'adapter le système éducatif aux besoins des entreprises multinationales. Un bon exemple c'est la manière dont les programmes universitaires colombiens en géologie ont été transformés afin que les étudiants développent des projets dans le secteur de l'extraction minière qui, comme vous le savez bien, est au cœur des intérêts des multinationales partout dans le monde.

Le mouvement étudiant a obtenu une victoire, a forcé le gouvernement de retirer la loi, mais la lutte continue. Aujourd'hui les étudiants et étudiantes continuent de se mobiliser autour du débat du modèle d'éducation désiré par et pour la population.

Également, le mouvement continue à rejeter la militarisation des universités imposée par le gouvernement

colombien comme stratégie de répression avant la tentative d'implantation de la réforme. Les escadrons de policiers sont encore dans les portes des universités colombiennes et leur présence et actions menacent et répriment les étudiants et étudiantes impliqués dans la lutte.

Le mouvement dénonce et rejette l'assassinat du camarade JAN FARID CHEN LUGO qui a été tué le 12 octobre 2011 lors d'une grande mobilisation nationale où plus de cent mille étudiants et étudiantes sont sorties dans les rues pour dire non à la réforme.

Le mouvement dénonce également l'emprisonnement d'étudiants et étudiantes ainsi que leur disparition et assassinats.

C'est vrai que la lutte du mouvement étudiant colombien a gagné, le gouvernement a été forcé par cette lutte de retirer sa loi antipopulaire et maintenant il faut suivre ceux et celles qui veulent vraiment proposer un modèle d'éducation au service des communautés, un modèle créé par et pour les gens du peuple et non pour et par les intérêts privés.

Con las luchas se conquistan libertades y derechos, con las luchas se defienden.

C'est par la lutte que les libertés et les droits sont conquis, et c'est également par elle qu'ils sont défendus. »

Avec à peine plus d'une semaine de préavis, et en pleine fin de session, cette première activité nous a certainement semblée être un bon premier pas. Il y avait une diversité de personnes présentes, et il était plaisant de voir autant de « nouveaux » visages souvent absents de nos actions. Plusieurs personnes du Comité UQAM Amérique Latine (CUAL) étaient présentes et ont affirmé un grand intérêt

dans le fait de joindre la lutte au Québec, soulignant au passage les difficultés – principalement linguistiques – vécues par le passé lors de tentatives de se joindre à d'autres mouvements ayant eu lieu dans les murs de l'UQAM. Une rencontre a d'ailleurs été prévue pour tenter d'envisager des solutions, aussi modestes soient-elles. La proposition pour la tenue d'une journée d'actions de solidarité par l'ASSÉ a été très positivement saluée.

Perspectives

Le Congrès devra se prononcer début décembre sur l'élection d'une deuxième personne au sein du CLS. Une troisième projette d'en faire de même, et a déjà reçu un appui formel. Avec ces personnes, en plus des sujets déjà évoqués plus haut, les trois sujets suivants ont suscité un haut niveau d'approbation :

1. L'importance de travailler au développement de liens avec les militantes et militants anglophones. Bien que le rôle du CLS puisse être ambigu à ce sujet, il nous a néanmoins semblé évident que le travail restait à faire, et la pertinence de développer de meilleurs liens, aux lendemains de l'occupation du James Administration building, le 10 novembre dernier, ne nous semble plus vraiment avoir besoin d'être démontrée. Une rencontre entre des militant-e-s de McGill, de Concordia et de l'UQAM a déjà été faite pour approfondir le sujet et développer des solutions concrètes, au-delà, encore une fois, des nobles intentions souvent laissées sans suite. Nous étions plus de quinze lors de cette rencontre très bien accueillie, et une deuxième est déjà prévue pour le 14 décembre prochain, en soirée.
2. L'importance d'intégrer, dans la campagne en cours, un axe de discours qui met en lumière l'impact terrible des frais de scolarité différenciés sur les étudiant-e-s internationaux et internationales. Nous n'avons pas encore de solution clé-en-main, mais c'est un travail à mener à l'interne, mais également au niveau de notre intégration des militant-e-s en provenance

de l'étranger dans nos structures et dans nos pratiques au jour le jour. Qui plus est, au-delà des frais, il serait pertinent d'envisager comment intégrer non seulement cet aspect du discours contre les hausses, mais aussi les autres revendications des ces étudiantes et étudiants, et si elles ne nous viennent pas à l'esprit, il faudra travailler à les co-construire avec les principales et principaux intéressé-e-s. Il ne suffit pas de se dire, entre nous, que notre vision de la gratuité inclut les sans-papier et n'est pas discriminatoire à l'égard de l'origine des étudiant-e-s, mais encore faut-il que cela se sache et que cela se partage ! D'ailleurs, cela pourra -- entre autres choses -- se concrétiser en apportant une aide concrète au Réseau éducation sans frontière, avec qui deux rencontres ont déjà eu lieu. Informer les gens de la situation des sans-statut et sans-papier, ce serait déjà un pas de fait.

3. L'importance, encore une fois, de réfléchir et de développer des pratiques intersyndicales mobilisant l'entière du secteur de l'éducation. Nous sommes intéressé-e-s à s'informer et à apprendre davantage sur le fonctionnement des autres groupes syndicaux dans la perspective où nous ne luttons pas que pour un intérêt corporatiste (pour un *membership*), mais bien dans l'idée où l'ensemble du secteur – et de la société, il va sans dire – est concerné et doit être interpellé.

Ce ne sont, en l'absence de mandats explicites du Congrès, que des idées discutées à l'interne et en cours de réalisation. Aucune d'elles ne contrevient en principe aux positions historiques de l'ASSÉ, et si déjà nous arrivons à entamer un travail digne d'intérêt sur chacune, nous seront pas mal avancé-e-s. Cela n'empêche pas que d'autres priorités puissent être fixées pour ce qui concerne la campagne en cours et le plan d'action, et dans la perspective que les mandats émergent de débats dans les Assemblées générales, c'est fondamentalement le fait d'amener ces questionnements au local qui est le but visé.

Nous sommes conscients et conscientes du fait que notre action change ce qui se produit autour de nous, et nous n'hésiterons pas à bousculer les convenances pour qu'à partir des interstices émergent des réflexions. Nous sommes déterminées à poser des épreuves à l'ASSÉ, et à nous en poser à nous-mêmes. Quelle cohérence aurions-nous si jamais nous n'étions critiques, si nous n'étions que suivisme et orthodoxie? Le fait d'œuvrer dans un comité qui occupe, dans les subjectivités, la « périphérie » du mandat de l'ASSÉ ne nous a pas échappé; le fait que notre rôle puisse frapper des gens comme « secondaire », « futile » ou « superflu » non plus. Nous ne croyons pas être un luxe tout juste bon pour les périodes paisibles d'entre-deux-luttes. Nous espérons contribuer modestement à faire vivre, dans la mesure de nos moyens, les principes de solidarité sociale de l'ASSÉ.

Loin de vouloir attirer l'attention sur ce comité, c'est ailleurs que nous chercherons à attirer votre attention, soit à l'extérieur des balises conventionnelles du « mouvement étudiant », vers des gens dignes qui se battent comme nous, qui résistent comme nous, pour que ce qui garde encore sens ne se retourne pas en pur moyen de reproduction des dominations existantes.

(tel que lu, révisé, adopté et amendé par les membres du comité "informel" en question).

Bilan de l'Association facultaire étudiante en arts de l'UQAM

Depuis le précédent congrès de l'ASSÉ, l'AFÉA fut très active. En effet, nous avons organisé, le 7 novembre dernier, une assemblée générale de grève(s) au cours de laquelle nous avons adopté à l'unanimité un mandat de grève d'une journée afin de participer à la manifestation du 10 novembre. C'est également lors de cette même assemblée que nous nous sommes positionné à 78 % pour le déclenchement d'une grève générale illimitée à la session d'hiver 2012 si les conditions suivantes sont réunies :

1) *Que le gouvernement du Québec n'ait toujours pas reculé quant à son projet de hausser les frais de*

scolarité;

2) *Qu'un total de 7 associations étudiantes, dont l'AFÉA, réparties sur 3 campus différents et cumulant au minimum 20 000 membres aient adopté un mandat similaire au nôtre.*

Que l'atteinte de ces conditions soit constatée lors d'une assemblée de déclenchement. Que cette assemblée générale se tienne dans les trois jours ouvrables suivant l'atteinte du plancher et qu'elle traite des différentes modalités de la grève (stages, cours de production, modalités de reconduction, etc.)

Afin de favoriser une participation maximale et une compréhension globale des enjeux, nous avons utilisé de multiples moyens pour rejoindre la population étudiante : nous avons envoyé aux 4000 membres de l'AFÉA une lettre de l'Exécutif, le dernier *Ultimatum express*, un tract les conviant à l'Assemblée ainsi qu'un texte du Comité de mobilisation démystifiant la grève générale illimitée comme moyen de pression. De plus, nous avons sur-affiché tous les pavillons afin de s'assurer d'une visibilité maximale, nous avons envoyé un courriel à tous les membres (et des courriels de rappels) et nous avons fait des tournées de classe.

Plus globalement, la mobilisation n'a jamais été très forte à l'AFÉA cette session-ci : nous avons un petit comité de mobilisation d'environ 10 personnes. Heureusement, nous bénéficions de la présence de l'AFESH et de l'AFESPED, ce qui nous aide beaucoup dans la diffusion du matériel d'information au quotidien. Tout de même, nous avons eu une très bonne implication lors de notre assemblée générale, à la manifestation et lors du piquetage à l'UQAM. Néanmoins, nous prévoyons organisé un événement lors de la rentrée d'hiver : un 5 à 9 sur les performances artistiques et l'engagement politique.

Au sein de l'UQAM, il y a eu beaucoup de liens créés entre les sept facultés et du travail commun a été réalisé : nous avons remis plus de 1000 cartes postales dénonçant la hausse des frais de scolarisé au Conseil d'administration de l'UQAM, et la Commission des études de l'UQAM s'est positionnée contre la hausse.

Au final, le bilan de notre session s'avère des plus positifs et nous espérons que celui de la session d'hiver le sera plus encore... !

Lettres de candidature

Candidature de Richard-A. Laniel au Comité légal

Bonjour à toutes et tous,

C'est avec immensément de plaisir que je souhaite présenter ma candidature pour le Comité légal ad hoc de l'ASSÉ. Je suis un étudiant du Département de Sciences juridiques de l'UQAM, ce qui fait de moi un fier membre de l'AFESPED. Aussi, j'ai terminé un Baccalauréat en Relation internationale et Droit international. Alors que je me destinais à une carrière à l'international, certains événements personnels ont engendré un ardent désir de consacrer d'abord mon militantisme à la scène provinciale et nationale.

Pour moi, l'action social a toujours été une priorité, bien que mon engagement dans le mouvement étudiant n'a jamais été aussi marqué que je ne l'aurais voulu. De ce fait, j'ai été de nombreuses années militants très actif chez Amnistie internationale. De plus, j'ai aussi oeuvré dans le merveilleux monde communautaire. Entre autre, j'ai travaillé au Centre de ressource et d'action communautaire de la Petite-Patrie et chez Communautaire. Pour terminer, je suis tout récemment revenu d'Haïti, dans le cadre d'un projet de coopération juridique avec une organisation féministe haïtienne, du nom de Kay Fanm.

Le Comité légal de l'ASSÉ est une instance à laquelle je crois profondément. Effectivement, j'ai la conviction que toutes et tous ont droit à une défense juste et équitable. De plus, une personne ne devrait d'aucune façon être pénalisée, voire criminalisée, sous le simple motif qu'elle ait des convictions qui vont à contre-sens avec le consensus social actuel. Malheureusement, la situation politique et actuelle est totalement contradictoire à ces valeurs démocratiques et humaines fondamentales. C'est pourquoi je souhaite m'y joindre et y offrir le maximum de temps et d'énergie que je pourrai y consacrer.

Solidairement,
Richard-A. Laniel

Candidature de Émilie Charette au Comité légal

Candidate: Emilie Charette

Occupation : Baccalauréat en Droit à l'UQAM
Association étudiante : AFESPED (Association
Facultaire des Étudiantes en Science Politique et
Droit)

Madame, monsieur,
je pose aujourd'hui ma candidature en tant que membre du Comité ad hoc Légal de l'ASSÉ. Je suis présentement étudiante au Baccalauréat en Droit à l'Université du Québec à Montréal, ce qui m'a amené à m'impliquer davantage dans le mouvement étudiant auprès de l'AFESPED, mon association facultaire. Dans le passé, depuis 2007 plus particulièrement, lors de mon passage au Cegep du Vieux-Montréal, je me suis impliquée dans le mouvement étudiant en participant à plusieurs actions, *bed-ins*, *sit-ins*, manifestations, etc. Aujourd'hui, à travers mes études en droit, je continue à me mobiliser pour faire avancer la cause étudiante au Québec, pour une meilleure reconnaissance des droits des étudiants. Mes études en droit m'amènent actuellement à me positionner par rapport à plusieurs enjeux; la lutte étudiante, tout comme le droit des militants et des activistes, sont au cœur de mes intérêts personnels relativement à mon champ d'études. Voilà pourquoi, en ce jour, je pose ma candidature en tant que membre du Comité ad hoc Légal de l'ASSÉ; afin de continuer à faire la promotion et la revendication active des droits des étudiants et afin de protéger les manifestants au niveau légal, contre une judiciarisation des «marginiaux» et des protestataires qui semble sans cesse grandissante, le tout dans le cadre de la lutte de 2011-2012 contre la hausse des frais de scolarité.

Mes salutations,
Emilie Charette

Candidature de Jean-François Roy-Plourde au Comité aux luttes sociales *

Camarades et ami-e-s bonjour !

Par la présente, je sou mets ma candidature pour le comité aux luttes sociales. Actuellement à la moitié de mon bac en science politique à l'UQAM, les enjeux politiques d'ici et d'ailleurs sont mes terrains de jeux intellectuels favoris. J'occupe le poste d'externe de l'AE MSP, mais je crois mon front assez large pour tenir deux chapeaux.

N'en déplaise à certains, j'estime que l'ASSÉ affiche adroitement son projet de société et la place centrale que l'éducation devrait y occuper. En ce sens, je souhaite participer à l'élaboration d'un discours toujours plus fin, toujours plus solidaire et plus que jamais anti-néolibéral !

Tout de même, je considère que le discours étudiant s'en trouverait grandi et renforcé par la confrontation de sujets tels que la place de l'éducation, la démocratie, l'État et la mondialisation. Par mon implication au sein du comité aux luttes sociales je souhaite stimuler la production d'articles et d'événements qui feront fructifier le capital humain (not) de tous les étudiant-e-s. Évidemment, j'entend faire tout ce qui sera en mon pouvoir pour partager et diffuser ces idées à une vitesse supérieure à celle du poivre.

Sur un autre plan, les événements récents montrent que la population étudiante du Québec se doit de prendre sa place par rapport aux étudiant-e-s du monde. J'espère pouvoir contribuer à l'étude des mouvements étudiants et syndicaux du monde et à la réflexion quant à la place de l'ASSÉ dans ces bouillonnements.

Je comprends le comité aux luttes sociales comme un organe incitant tous et toutes à militer contre les injustices et les mesures de concentration de la richesse qui gangrènent trop de programmes sociaux et se propagent plus vite qu'une fausse pandémie.

Enfin, sans vouloir comparer les étudiant-e-s à ces célèbres prolétaires, je n'ai pour eux qu'un vœux et qu'une parole : de tout les pays, qu'ils s'unissent !

Syndicalement,
Jean-François Roy-Plourde

Textes de réflexions

Pour que 2012 ne soit pas un mauvais *remake* de 2007 : l'importance d'un plan d'action national et d'une organisation structurée de la grève

par le Conseil exécutif

L'ampleur qu'a pris la manifestation du 10 novembre nous a tous surpris et toutes surprises: un débrayage massif (200 000 grévistes) et une manifestation monstre (30 000 manifestantes et manifestants). Cette journée-là, nous avons enfin senti qu'un réel mouvement contre l'augmentation des frais de scolarité était en marche. Pour plusieurs associations, c'était du jamais vu: des résultats forts en faveur de la grève avec souvent un haut taux de participation et des débats de fond sur la grève générale illimitée. Nous devons toutefois reconnaître qu'il y a une marge entre un débrayage d'une journée et une grève générale illimitée. Il nous faut rester lucides et éviter de sombrer dans un enthousiasme qui nous aveuglerait dans le cadre des réflexions stratégiques à entreprendre. Dans les dernières années, plusieurs ont analysé l'échec de la grève de 2007 comme relevant notamment d'une déficience au niveau de la planification de la grève et du calendrier de déclenchement de cette dernière. Afin d'éviter de retomber dans les mêmes pièges, il nous faut dès aujourd'hui redoubler d'ardeur dans la mobilisation et surtout, réaffirmer l'importance d'établir un plan d'action national précis, structuré et auquel les associations étudiantes locales adhèrent le plus possible.

Évidemment, lancer une grève générale illimitée est passablement plus ardu que de gagner un vote de grève ponctuelle. En ce sens, les résultats d'assemblée générale sont probants. Prenons l'exemple de l'AFÉA-UQAM (Association facultaire étudiante des arts de l'UQÀM), une association étudiante généralement mobilisée et avec un historique de grève illimitée assez récente (2005, 2008, 2009). Lors de leur dernière assemblée générale, ont été votés à la fois une grève d'une journée pour la manifestation du 10 et un mandat de grève générale illimitée. Si la première proposition a été adoptée à l'unanimité, la seconde

l'a été à 78 %, et suite à un débat passablement plus long; une différence de près de 22%. Cela vote démontre assez bien que ce n'est pas parce qu'on est contre la hausse des frais de scolarité ou pour une grève d'une journée qu'on est nécessairement pour une grève générale illimitée. Plus précisément, deux principaux facteurs semblent nous permettre d'expliquer cette différence. Dans un premier temps, l'expression « grève générale illimitée » est souvent elle-même mal comprise: nombreux et nombreuses sont ceux et celles qui croient que le terme « illimité » signifie que le débrayage est voté sans aucune date butoir ou de re-consultation. Dans un second temps, on pourrait mentionner la foule d'arguments d'individualistes: la peur de la perte des vacances, des projets scolaires, des heures de travail salarié, etc. Des raisons qui poussent une foule d'étudiantes et d'étudiants, pourtant en défaveur de la hausse des frais de scolarité, à voter contre la grève. D'où la nécessité de redoubler nos efforts d'éducation populaire pour déconstruire ces mythes tenaces.

Nous n'avons pas le droit à l'erreur! Donnons-nous les moyens de réussir!

Dans un tel contexte, la maîtrise d'un argumentaire convaincant et la mise sur pied d'une bonne campagne d'information ne sont pas suffisantes. Il faut également bâtir une coordination nationale efficace, structurée et suivie par les associations locales. Par exemple, le choix de la date pour la tenue de l'assemblée générale de grève doit être choisie en fonction des dates des autres associations. Nous l'avons vu avec le 10 novembre, un vote positif permet de créer un engouement et l'expansion rapide du mouvement. Ce phénomène peut, presque à lui seul, faire tomber tous les arguments individualistes et motiver des milliers de personnes à rejoindre le mouvement qui démarre. À l'inverse, un vote négatif porte un fort potentiel de démobilisation qu'il nous faut éviter à tout prix. C'est ici que le principe de « vagues » de déclenchement de grève prend tout son sens, principe dont la mauvaise application fut l'une des causes de l'échec de 2007.

Ce principe permet aux associations les plus

mobilisées de prévoir leurs votes de grève plus tôt, de façon à créer un engouement qui attirera les autres à emboîter le pas. Cette première vague composera le « plancher de déclenchement » de la GGI. Seules les associations étudiantes étant pratiquement assurées de pouvoir voter la grève illimitée peuvent composer ce premier tour. On parle ici des associations étudiantes qui ont un grand bassin de militants actifs et de militantes actives, qui, historiquement, ont toujours eu plus de facilité que d'autres à voter des grèves.

La deuxième vague doit être composée des associations fortement mobilisées, mais où l'issue est trop incertaine pour risquer de les placer en première ligne. Cette deuxième vague a généralement lieu rapidement après le déclenchement de la grève par la première vague, idéalement dans les jours ou la semaine suivante.

La troisième vague doit être composée des associations restantes, qui n'ont généralement pas de tradition forte de mobilisation, mais qui ont fait un travail de terrain leur permettant de se joindre au mouvement lorsqu'il est en marche.

Après ces trois vagues de votes de grève, la masse d'étudiantes et d'étudiants en grève devrait faire en sorte que la hausse des frais de scolarité devienne un débat social de premier plan au Québec, entraînant de nouveaux votes de grève dans une série de campus moins mobilisés habituellement. Cela ne veut pas dire que tous les votes seront positifs, mais procéder de la sorte nous donne toutes les chances de créer un mouvement large et fort.

Trois indices clairs

L'ensemble des associations étudiantes devront être conscientes de leur statut: sont-elles des associations de premier, deuxième ou troisième tour? Soyons conscients et conscientes que notre choix aura un impact sur l'ensemble du mouvement. Certains signes peuvent vous donner des indices quant au positionnement de notre association:

1) Historique des grèves

L'historique récent des grèves de votre association est peut-être un des premiers facteurs à prendre en compte. Il est donc nécessaire d'analyser le résultat de votre vote pour le 10 novembre: a-t-il été massivement favorable? Dans une assemblée générale populeuse? Y-a-t-il eu des discussions sur la GGI? Dans quel esprit celles-ci ont-elles eu lieu? De la même manière, il est important de prendre en compte les résultats des grèves du 31 mars et du 6 décembre de l'an dernier. La manière dont se sont déroulés les trois derniers votes de grève est un indicateur important du niveau de combativité de votre association.

2) Culture démocratique de l'association et réceptivité de la population étudiante

Le nombre d'étudiants présents et d'étudiantes présentes dans les assemblées générales ordinaires ou de grève est également très révélateur. Un vote très fort pour une grève d'un jour avec une assemblée peu populeuse n'est généralement pas un bon indicateur des résultats d'une éventuelle assemblée de grève générale illimitée. Ceux et celles qui ne se sont pas présentés-e-s à la première par indifférence seront certainement au rendez-vous pour la deuxième. Si une grande partie de la population étudiante en défaveur de la grève ne prendra pas la peine de se mobiliser dans le cas d'une grève d'un jour, le « spectre de l'annulation de session » la motivera sans doute à le faire dans le cas d'une GGI. Il faut aussi s'attendre à ce que les opposantes et les opposants à la grève générale illimitée s'organisent de manière beaucoup plus concrète que dans le cas d'une grève ponctuelle (groupes Facebook, mobilisation réelle, affichage, etc.). Sur le plan de la réceptivité de la population étudiante, le meilleur moyen de l'évaluer est bien sûr de faire le bilan de la mobilisation et des discussions s'étant déroulées à ce sujet dans les assemblées générales ultérieures: les étudiantes et les étudiants semblaient-ils et elles être massivement favorables à l'idée d'une GGI?

3) Capacité de mobilisation

Un vote de grève générale illimitée exige un travail politique préalable énorme. L'existence d'un comité de mobilisation actif et bien organisé

s'avère essentiel afin que la mobilisation effectuée soit suffisante et de qualité. Il est donc non seulement nécessaire que ce comité et ses membres aient une maîtrise exceptionnelle de l'argumentaire sur la hausse des frais de scolarité, mais aussi sur la grève générale illimitée.

Pour une vision géographique des votes de grève!

Il faut également penser à évaluer la situation régionale dans laquelle s'inscrit son association étudiante. Souvent, les votes des associations voisines auront un impact déterminant sur le vote de son association. Par exemple, les cégeps de St-Jérôme et de Lionel-Groulx s'influencent fortement mutuellement., d'où la nécessité d'établir un ordre de déclenchement dans chacune de vos régions et que le calendrier de déclenchement national tiennent compte des différents calendriers régionaux.

Techniquement, comment déclencher une GGI?

Avant le déclenchement, les assemblées générales votent ce qu'on appelle un « plancher de grève », c'est-à-dire une série de conditions minimales pour que la grève soit déclenchée. Lorsque ces conditions sont remplies, l'association étudiante convoque une assemblée générale de déclenchement lors de laquelle les membres se positionnent sur la date du début de la grève ainsi que sur certaines modalités entourant celle-ci. Il est d'ailleurs fort probable que la dernière assemblée générale qui votera la GGI et qui atteindra le plancher votera dans la même assemblée une date de déclenchement. Ainsi, il est important que la dernière assemblée générale votant la GGI laisse quelques jours aux autres associations pour déclencher leur grève et que le tout se fasse le même jour. On évite ainsi qu'une association soit la seule en grève pendant quelques jours, voir une semaine en attendant les autres (ce qui fut le cas de quelques associations en 2007). Lors du déclenchement de la grève, ainsi que dans les assemblées de reconduction de la grève qui suivront, il est important de fixer à chaque fois une

période de temps déterminée pour la grève, ainsi que la date d'une assemblée de renouvellement de la grève.

Ainsi, nous constatons qu'il est nécessaire d'avoir une stratégie nationale et de la respecter, car si la grève est décidée au local, ses répercussions sont nationales tant au niveau du rapport de force contre le gouvernement que de la mobilisation des autres campus. Il est primordial que chaque association étudiante discute avec les autres afin de développer une stratégie optimale dans la réussite de la grève!

ENSEMBLE, BLOQUONS LA HAUSSE!

La stratégie des fédérations ou une entente à rabais?

Les derniers événements suivant la manifestation nationale du 10 novembre tendent à nous laisser penser que les fédérations étudiantes, ou du moins leurs exécutant-e-s, n'ont pas joué franc jeu lors de leurs sorties publiques et dans leur discours contre la hausse depuis le début de la session. Le présent texte se veut un bref retour sur une session riche en rebondissements et en retournements de situations.

Situons premièrement le début de notre analyse au début de l'été. D'après les gens présents, lors du camp de formation de la FEUQ, la ligne politique que défendent *ad nauseam* à qui veut bien l'entendre les associations membres ainsi que les exécutifs de la FEUQ et la FECQ (également présent-e-s) est celle d'une lutte contre la hausse sans compromis possibles. Il s'agit alors d'une ligne 'dure' de la part des fédérations.

Les semaines passent, les premières actions de l'automne ont lieu et sont encourageantes. Le tout rentre, pour les membres des fédérations, dans le cadre d'un plan d'action confidentiel et strictement limité à la session d'automne (l'hiver étant jugé trop loin pour penser à élaborer une stratégie formelle dans l'immédiat). La ligne présentée est alors d'attendre, de voir si la mobilisation avance et de fonder tous les espoirs sur les quelques actions directes qui pourraient avoir lieu, mais surtout sur la manifestation du 10 novembre, présentée comme le *summum* de la mobilisation étudiante devant faire reculer le gouvernement. Il n'est finalement jamais question de

grève, cette dernière étant systématiquement évacuée du discours pour de supposées raisons de *momentum*. Le tabou est en fait très fort et les exécutifs refusent d'aborder la question, la renvoyant à d'éventuelles consultations des membres.

Le 10 novembre finit par arriver, avec son lot de tensions entre organisations nationales quant aux balises de la manifestation et le refus de la FEUQ de s'engager auprès des autres syndicats et organisations. Il s'agit alors du premier point de friction important depuis le début de la session et, somme toute, d'un bon indicateur de ce qui allait venir après, même si l'on était alors loin de s'imaginer l'ampleur de la manœuvre des fédérations.

La manifestation a lieu et plus de 30 000 étudiant-e-s vont alors être dans la rue pour signifier leur opposition au gouvernement. Malgré cela, il n'est jamais fait allusion à la grève, à part dans le discours de l'ASSÉ et en partie de la TACEQ. Bien au contraire, le soir même, on assiste à la première fuite dans le discours de la part de la FECQ. En évoquant l'opposition à la hausse des frais de scolarité on parle d'une question de justice sociale et l'on propose parmi les solutions l'impôt...post universitaire notamment. La sortie est remarquée dans le milieu étudiant bien que noyée parmi le nombre d'articles rédigés sur la journée et sur la question de la hausse des frais de scolarité. La FECQ argue alors qu'il s'agit d'une mauvaise communication et d'une ligne média mal reprise au montage.

Quelques jours plus tard, des bruits circulent sur la volonté du président de la FECQ de faire une sortie sur l'Impôt post-universitaire (IPU) ainsi que sur le Remboursement proportionnel au revenu (RPR), deux mesures fiscales douteuses destinées à taxer les diplômé-e-s. Cette sortie n'aura finalement pas lieu, la pression interne ayant semble-t-il été trop forte. Par contre, une sortie avec le Parti Québécois est effectuée. Ce même parti se disant en faveur d'états généraux du type 6 décembre 2010 avant de prendre une décision, mais dont tout le monde sait très bien qu'il est minimalement pour l'indexation des frais de scolarité.

Autre gaffe médiatique (ou sortie réfléchie, c'est selon...), en entrevue aux Francs tireurs, Martine Desjardins, présidente de la FEUQ, affirme que la hausse n'est pas vraiment le problème en soi, mais bien plus le fait qu'elle ne soit pas vraiment justifiée. Encore

une fois, on évoque une coupure au montage pour justifier la ligne. Le glissement qui semble s'effectuer inquiète toutefois beaucoup de gens.

Ce n'est que quelques jours après que l'on commence à avoir la certitude que quelque chose se trame en coulisse du côté des fédérations, alors que des documents internes à la FECQ commencent à circuler. La FECQ propose alors dans ces documents de travail d'abolir les crédits d'impôts liés aux droits de scolarité afin de redistribuer cet argent dans l'aide financière aux études. Finalement, ces documents se retrouvent rapidement dans les mains des médias. À ce moment précis, au lieu d'affirmer que ces documents ne sont que des versions de travail et que la hausse n'est pas négociable, les exécutifs des fédérations vont de l'avant (dans La Presse et dans le Devoir notamment) en affirmant que ces mesures pourraient être des monnaies d'échange contre le gel des frais de scolarité.

Par ailleurs, au sein du mouvement étudiant les fédérations tentent de justifier l'existence de telles recherches. On entendra notamment des commentaires sur le caractère purement interne des documents dévoilés et sur le fait que ceux-ci n'auraient jamais dû être divulgués. Cela étant dit, comment croire que ces documents ne sont pas des signes d'un plan plus large? De telles études sont le fruit de commandes formulées par des exécutifs nationaux qui rentrent dans une réflexion plus large et plus globale de la campagne.

Et c'est là que le bât blesse. Après le 10 novembre, le discours vient totalement de changer. Alors qu'on parlait d'une opposition ferme aux hausses, d'un rejet de toute idée de négociation, les exécutifs des fédérations commencent à avancer l'idée de payer la hausse autrement que par les frais de scolarité, notamment par des mesures comme le RPR et l'IPU ou l'abolition de crédits d'impôt.

Impossible alors de ne pas se souvenir de la timidité des exécutifs des fédérations à parler de grève. Impossible de ne pas y voir un lien. Impossible de ne pas se dire que les rapports commandés par les exécutifs n'ont pas de lien avec la situation de mobilisation plus que moyenne que les fédérations ont préféré maintenir. Impossible de se dire que les fédérations vont venir proposer la grève comme moyen. Impossible de ne pas voir la table dressée pour les négociations à rabais. Impossible de ne pas ressentir

un vague sentiment de trahison face au changement de la ligne de communication. Impossible de ne pas se sentir floué-e par des manoeuvres prévues d'avance, mais minutieusement dissimulées.

Si l'on pourra laisser, en tout temps, le bénéfice du doute aux membres des associations des fédérations étudiantes, il est primordial de souligner et dénoncer les manoeuvres des exécutifs nationaux des fédérations. Il est également doublement important de tenter d'informer les membres des fédérations étudiantes de ce qui se déroule 'au sommet'.

Par ailleurs, sur le plan stratégique, face à de telles manigances, il est facile de se dire que la position de *deal breaker* des fédérations sera la suivante : "Nous avons évité la grève, nous avons obtenu le gel en faisant des concessions limitées, n'est-ce pas un gain?". Cette ligne est prévisible. Nous devons la dénoncer. Impossible également de ne pas se dire que la FEUQ tentera de négocier avant le déclenchement des élections. Impossible de se dire que l'arme électoraliste ne sera pas argument des fédérations. Le gel en échange de coupures ailleurs deviendra une façon d'acheter la paix sociale pour un Parti Libéral bien en peine dans les sondages. Il ne faut pas négliger cet aspect de la question.

Considérant ces réalités, du côté de l'ASSÉ et de la CLASSE, il faut intensifier nos efforts pour nous rendre vers la grève. Face à des fédérations qui entendent probablement tenter de négocier avec le gouvernement derrière des portes closes au début de la grève ou avant même son déclenchement, nous devons nous renforcer sur nos propres bases. En effet, seul un mouvement très large fera en sorte de discréditer les actions et les négociations de la FEUQ qui elle ne sera sûrement pas en grève.

Face au changement de discours des fédérations étudiantes nous devons également rappeler que notre opposition à la hausse ne doit jamais se faire au détriment d'autres luttes sociales ou par le biais de coupes dans d'autres secteurs de l'État. Nous devons toujours maintenir notre ligne de solidarité et de gratuité scolaire. Surtout quand cette ligne est de plus en plus crédible économiquement et recueille toujours plus d'appuis dans la société.

Quant à la collaboration enfin, est-il vraiment utile de revenir sur cette question tant elle paraît maintenant

futile? Aux tenants de la collaboration et aux exécutifs locaux qui continuent à 'vendre' l'idée comme seule façon de 'gagner', nous n'aurons que ces quelques mots : comment voulez-vous raisonnablement collaborer avec des gens qui veulent négocier notre appauvrissement, mêmes post-études, avec le gouvernement? Il n'y a plus de collaboration possible entre organisations nationales à partir du moment où certaines sont prêtes à aller contre les intérêts de leurs membres, à récupérer l'ensemble du mouvement et à sacrifier d'autres mesures sociales pour faire des gains politiques corporatistes à court terme. La tendance est lourde historiquement. Les exécutifs locaux ont la responsabilité de communiquer ces tendances aux membres. Ces derniers doivent savoir qu'ils s'engagent dans une grève longue et coûteuse alors que les fédérations entendent probablement ne pas en faire autant et même, peut-être, aller contre ce mouvement. Il y en va d'une question d'honnêteté intellectuelle et de transparence.

- Non signé par un-e étudiant-e.

Les structures de l'ASSÉ avec CLASSE

Par le Conseil exécutif

L'idée de fonder une coalition de lutte autour de l'ASSÉ dans le cadre de la campagne actuelle n'est pas étrangère aux événements passés du mouvement étudiant. En 2005, l'ASSÉ ouvrait également ses structures pour fonder la CASSÉÉ, dans la même perspective. Ce moyen constitue pour nous un moyen privilégié d'unir les forces étudiantes combattives en vue de constituer un bloc de lutte et de militantisme plus accru et ainsi accroître notre rapport de force. Force est d'admettre qu'il serait plus simple si l'ASSÉ n'avait pas, en 2011, toujours la nécessité d'ouvrir ses structures dans le cadre d'une lutte ponctuelle, mais plutôt de rassembler un plus large nombre d'associations étudiantes désirant partager les principes ainsi que la pratique syndicale de l'ASSÉ. Or, dans le cadre d'une lutte, celle qui vient, le processus de coalition nous permet d'étaler notre discours et nos pratiques partout au Québec, mais plus particulièrement encore dans les associations étudiantes ayant travaillé avec l'ASSÉ. Au sortir du prochain conflit, nous n'avons donc qu'à souhaiter être plus forts que jamais, ainsi qu'avoir su

démontrer la justesse de nos pratiques, contre la fausse démocratie et le concertationnisme.

L'ASSÉ vs la CLASSE

Lors du dernier Congrès, l'ASSÉ a formellement adopté de procéder à l'ouverture de ses structures. Ce processus signifie que les associations étudiantes membres de l'ASSÉ désirent joindre leurs efforts à celles d'un nombre étendu de militants et militantes d'un peu partout au Québec sur la base de principes et de positions clairement définis. Un certain nombre de pistes de réflexions concernant les «conditions d'adhésion» ont ainsi été lancées au dernier Congrès d'octobre. Par la suite, coaliser un certain nombre d'associations étudiantes à l'ASSÉ nécessite que nous adaptions nos structures organisationnelles à la réalité d'une coalition. Il devient donc nécessaire de réfléchir sur les structures mêmes d'une coalition avant de procéder à son édification. Pour le Conseil exécutif, un certain nombre de considérations procédurières a animé une réflexion élargie sur les moyens s'offrant à l'ASSÉ pour mettre en œuvre, structurellement parlant, la Coalition Large de l'ASSÉ (CLASSE). Par contre, une chose qui nous a toujours semblé clair est que la façon dont l'ASSÉ devait ouvrir ses structures ainsi que les principes fondateurs de cette coalition devait être choisi par ses membres. C'est d'ailleurs en ce sens que le dernier congrès a pris position en choisissant d'admettre les membres de la CLASSE à la suite de l'adoption des structures de celle-ci lors du congrès de fondation.

Les Statuts et Règlements et le Code de procédures de l'ASSÉ.

Comme vous le savez sans doute, l'ASSÉ s'est doté, au fil des années, d'un ensemble de Statuts et Règlements organisationnels visant à encadrer sa pratique syndicale. Avec la lutte qui s'en vient, nous croyons primordial de conserver les structures dont nous nous sommes doté-e-s avec les années, et qu'il serait pertinent de voir à les adapter au contexte d'une Coalition Large de l'ASSÉ. Pour cette raison, nous proposons plutôt d'ajouter une annexe qui complètera les présents Statuts et Règlement de l'ASSÉ et qui permettra de s'adapter

aux réalités d'une coalition sans toutefois avoir à modifier les Statuts et Règlements de l'ASSÉ pour fonder pour ensuite retirer ces modifications.

Il est impératif de nous doter d'un cadre effectif dans lequel pourront se dérouler toutes les activités politiques et syndicales des associations étudiantes membres de la CLASSE conformément aux principes votés lors du dernier congrès. Dans la mesure du possible, nous devons éviter des flous institutionnels ainsi que les accrocs de procédures, particulièrement en contexte de grève générale. C'est face à cette situation que le conseil exécutif en est venu à proposer l'ajout de l'Annexe H au Statuts et Règlements.

L'Annexe H

Cet annexe a pour but et pour fonction d'encadrer les activités normales de la Coalition Large de l'ASSÉ. Bien qu'il s'agisse d'un élément nouveau, les Statuts et Règlements actuels de l'ASSÉ continueront de s'appliquer. Ce nouvel Annexe se verra un «complément» aux Statuts et Règlement actuels de l'ASSÉ. Nous conservons et demeurons donc fidèles à l'héritage politique organisationnel de l'ASSÉ dans la mise en œuvre des structures de la CLASSE.

Le Conseil exécutif a opté pour cette démarche d'ajout, ou encore de «complément» aux actuels statuts et règlement de l'ASSÉ pour plusieurs raisons. Premièrement, il nous apparaissait plus simple de procéder de la sorte que de déposer un nombre faramineux d'avis de motion afin de modifier, temporairement nos statuts et règlements. En effet, la démarche autour de la création de la CASSÉÉ en 2005 n'avait pas été la même quoique les objectifs en étaient, à de maints égards, les mêmes. C'est avec le dépôt d'un nouvel Annexe aux statuts et règlements, qui vise une période de temps, ainsi qu'un contexte précis, que nous avons jugé qu'il serait le plus facile, procéduralement parlant, de créer une Coalition autour de l'ASSÉ.

Puis, le conseil exécutif a jugé qu'il serait pertinent de laisser en héritage à l'ASSÉ, le fruit de ce travail collectif. En fait, il nous apparaissait réellement intéressant de constituer un document global qui pourrait éventuellement être réutilisé dans le cadre de lutes futures.

Bien que ces derniers soient déposés pour le prochain congrès de l'ASSÉ, soit celui des 3 et 4 décembre 2011, nous ne voulions pas nécessairement en faire un annexe permanent des Statuts et Règlements. Pour nous, il en reviendra aux associations étudiantes membres de se saisir de la question et donc de décider s'il est préférable de retirer l'annexe ou de la conserver dans les Statuts et règlements au moment de la dissolution de la CLASSE, advenant son adoption au prochain congrès.

Cet Annexe, largement inspiré du processus de création de la CASSÉE, mais également des critiques formulées à son égard en 2005 ainsi qu'en 2006 nous ont donc amené à lancer ce processus procédural.

Par contre, nous sommes aujourd'hui enfouie-e-s dans un débat de procédures d'une ampleur rarement égalée à l'ASSÉ. Puisque nous avons déposé cet Annexe par avis de motion, et que ce dernier sera traité au prochain congrès, nous devons procéder à la levée d'un article des codes de procédures. À ce sujet, le conseil exécutif jugeait plus approprié de lever un seul article du Code de procédures que de lever l'ensemble des Statuts et règlements pour l'ajout d'un annexe aux mêmes statuts et règlements. Nous allons donc proposer de lever l'Article 40 du Code de procédures de l'ASSÉ qui stipule :

«Article 40 - Traitement des avis de motion

Pour être traités, les avis de motion doivent être ramenés par la délégation qui les a déposés. Le traitement d'avis de motion ne nécessite pas d'appui. Ils ne sont pas amendables. Ils sont adoptés à majorité simple. Les avis de motion peuvent se faire au point « Traitement des avis de motion », mais ils peuvent aussi se faire à n'importe quel point à l'ordre du jour s'ils s'y rapportent. La discrétion est laissée à la délégation ayant déposé l'avis de motion.»¹

Nous avons décidé de procéder à la levée de cet article puisque les avis de motion ne peuvent être amendés, ni scindés, et doivent donc être traités tels

que déposés par la délégation l'ayant déposé. Pour le Conseil exécutif, une démarche aussi vaste que la constitution d'un Annexe visant à régir et à encadrer le travail de la CLASSE ne doit pas être traité en bloc. C'est donc pour permettre et favoriser le débat sur chacun des articles de cet annexe que nous allons proposer cette entorse aux procédures.

Un contexte particulier, une structure particulière. Des comités supplémentaires

Comme l'Annexe H le précise, le Conseil exécutif souhaite entreprendre des démarches dès maintenant afin de nous donner tous les moyens de bâtir notre rapport de force et de nous tenir prêts et prêtes à un contexte de grève générale. C'est en ce sens que nous avons jugé pertinent d'ajouter des comités ainsi afin d'adapter nos structures à la réalité de la grève générale illimitée.

Le comité maintien et élargissement de la grève

Tout d'abord, il est nécessaire de nous donner les moyens de voir à ce qu'un réel effet boule-de-neige se constitue autour de la grève étudiante. Comme l'histoire récente en témoigne, la mobilisation étudiante est en marche, mais il nous faut une stratégie globale pour le déclenchement de la grève générale illimitée. C'est en ce sens que le conseil exécutif a rédigé le texte «*Pour que 2012 ne soit pas un mauvais remake de 2007 : l'importance d'un plan d'action national et d'une organisation structurée de la grève*». Face au contexte précis de la grève générale illimitée, plusieurs éléments seront à prendre en considération, les assemblées générales, les votes de grève, les réalités régionales, etc. D'autre part, comme les tournées de mobilisation ont été un élément important du plan d'action de l'ASSÉ cette session, mais que les personnes disponibles pour s'acquitter de cette tâche ne sont pas toujours faciles à trouver, nous avons jugé nécessaire de modifier les mandats du comité de mobilisation, de le renommer, *comité maintien et élargissement de la grève* et d'assurer un travail conjoint entre les secrétaires à l'interne, le secrétaire à l'externe en vue de coordonner les tournées de mobilisation. Ce comité jouera un rôle crucial dans la réussite de notre campagne de lutte.

¹ ASSÉ, *Nouveau Code de procédures*, 2005, [en ligne], <http://www.asse-solidarite.qc.ca/spip.php?article74&lang=fr>

Le comité de négociation

Par la suite, le conseil exécutif pense pertinent de mettre sur pied un comité de négociations. Bien qu'il puisse paraître hâtif de lancer un processus de mise sur pied d'un tel comité, nous jugeons dans le contexte actuel pertinent de lancer un appel à la constitution de ce comité. Le comité que nous proposons de mettre sur pied est un comité qui est entièrement redevable au congrès ainsi qu'aux associations étudiantes locales. D'aucune façon que ce soit, ce comité ne pourra aller négocier avec le gouvernement sans avoir, au préalable, reçu l'approbation du congrès. Ce comité serait composé de 4 personnes, dont un-e membre du conseil exécutif. Ce comité devra être préparé à affronter le gouvernement sur des enjeux spécifiques et très pointus. En ce sens, nous avons jugé qu'il pourrait être approprié qu'une personne membre du conseil exécutif soit membre de ce comité. Malgré toutes nos projections, nous ne pouvons pas oublier les éléments du passé. En fait, lors de la grève de 2005, les représentant-e-s de la CASSÉE ont été exclus de la table des négociations, pour le plus grand profit de la FECQ et de la FEUQ. Bien que la dynamique étudiante nationale ait beaucoup changé depuis, nous devons conserver en tête que nous ne sommes toujours pas à l'abri d'une telle exclusion et qu'il nous faudra travailler fort pour nous assurer une présence sur cette table. Pour nous, le syndicalisme de combat et la grève générale illimitée constituent notre rempart contre une telle stratégie gouvernementale et en ce sens, nous nous assurerons d'être entendus par le gouvernement et ne tolérerons pas une stratégie d'exclusion concertée comme celles du passé. C'est donc par un processus totalement démocratique que nous jugeons qu'il est le plus pertinent de mettre en œuvre une stratégie de négociations.

Le comité média et le comité légal

Bien qu'un comité *ad hoc* média ainsi qu'un comité *ad hoc* légal aient déjà été mis sur pied lors des derniers congrès pour nous aider dans la lutte actuelle, nous avons jugé pertinent de faire de ces comités des comités permanent de la CLASSE dans le but qu'ils soit membres du conseil de coordination et qu'ils y aient ainsi la possibilité de

participer activement aux débats amenés en Coco. De plus, faire de ces comités des comités réguliers nous permet de déterminer collectivement en conseil de coordination les mandats que ceux-ci doivent accomplir ce qui constitue un avantage du point de vue de la transparence.

Un point ASSÉ statutaire dans toutes les instances

À première vue, un «point statutaire ASSÉ» dans les congrès de la CLASSE peut nous sembler inutile. Les décisions concernant le plan d'action doivent être prises par la CLASSE et non pas par l'ASSÉ, sinon pourquoi aurions nous décidé d'ouvrir nos structures. Par contre, nous croyons que tout sujet concernant uniquement l'ASSÉ comme la question des employé-e-s, les modifications aux statuts et règlements de l'ASSÉ, les finances de l'ASSÉ, etc., ne devrait pas être traités par des non-membres. Le conseil exécutif s'est donc attardé sur une question précise : que faire si l'ASSÉ a à prendre des décisions durant la grève? C'est en ce sens que nous proposons qu'un point ASSÉ soit présent dans toutes les instances durant la CLASSE dans le but de pouvoir traiter ces sujets sans avoir à convoquer d'instances spéciales. De plus, l'Annexe H spécifie que les points «plan d'action» et «revendication» doivent être traités de façon prioritaire à l'extérieur du point ASSÉ. Tout cela, dans l'objectif de mettre en évidence que l'objectif de ce point n'est pas d'organiser la lutte, mais bien de traiter de point concernant uniquement l'ASSÉ. Finalement, puisque les instances de la CLASSE risquent de se réunir plus fréquemment qu'à la normale pendant la lutte, il nous apparaissait clair qu'il deviendrait très compliqué de convoquer des instances spéciales de l'ASSÉ entre celles de la CLASSE.

Ce qui se passe à la CLASSE reste à la CLASSE

Dans l'article X de l'annexe H, le conseil exécutif propose que toute position votée lors d'une instance de la CLASSE n'affecte que la CLASSE. Cet article a été ajouté puisque nous ne croyons pas qu'une proposition de revendication ou qu'une

position adoptée par un congrès de la CLASSE devrait être considérée comme une position permanente de l'ASSÉ. De plus, nous ne doutons pas du fait que la plupart des positions adoptées par la CLASSE risquent d'être fort intéressantes et ainsi éventuellement ajoutées aux positions de l'ASSÉ. À notre avis, afin que l'ASSÉ entérine ou reprenne certaines revendications ou positions mises de l'avant par la CLASSE, une décision de congrès de l'ASSÉ serait nécessaire. C'est en ce sens que nous jugeons plus approprié de procéder à l'entérinement des positions dont la CLASSE par l'ASSÉ au moment de la dissolution de la CLASSE. Il serait également possible de le faire durant l'existence de la CLASSE dans le point ASSÉ des congrès. Dans le même ordre d'idées, nous ne croyons pas que les Statuts et règlements de l'ASSÉ doivent pouvoir être modifiés par la CLASSE. Pour modifier les Statuts et règlements de l'ASSÉ, les modifications devraient à notre sens avoir lieu dans une instance normale de l'ASSÉ, ou encore dans le point ASSÉ d'un congrès de la CLASSE.

En guise de conclusion, il nous apparaît clair que les efforts que nous déployons aujourd'hui en vue de nous donner les moyens de nos ambitions sont nécessaires et s'inscrivent dans une stratégie plus globale de constitution d'un réel rapport de force contre le gouvernement. Pour nous, il est dès aujourd'hui nécessaire de construire le véhicule qui nous fera vaincre, et ce véhicule, c'est la CLASSE.

La fin du monde en 2012 ?

Par le Conseil exécutif

Face au contexte actuel dans le mouvement étudiant, le conseil exécutif désire apporter quelques éléments à la réflexion quant au développement de notre plan d'action pour l'hiver. Tout d'abord, comme vous vous en rappelez sans doute, l'ASSÉ a décidé, lors du dernier congrès de ne pas se saisir de la question du plan d'action afin que cela puisse être sujet à débat au sein de la Coalition Large de l'ASSÉ, la CLASSE. Comme le prochain congrès est précisément dédié à l'organisation et la fondation de la CLASSE, nous avons jugé pertinent d'apporter quelques éléments en vue de nous doter d'un plan d'action solide pour

la première moitié de la session d'hiver.

Plusieurs éléments de notre plan d'action ont été votés lors du congrès de septembre. À ce jour, et suite à l'évolution de la situation, nous jugeons pertinent de lancer la réflexion sur certaines modifications à apporter au calendrier qui a déjà été établi.

La rentrée, universitaire ou collégiale?

Étant donné qu'il est réellement difficile de canaliser des énergies militantes au courant du temps des fêtes, nous jugeons qu'il pourrait être approprié de déplacer l'action de la rentrée universitaire à la rentrée collégiale. De cette façon, nous nous assurerions d'une plus grande participation, tant au niveau de l'organisation qu'au niveau de la participation. D'autre part, comme la rentrée collégiale s'effectuera en contexte d'effervescence militante au niveau universitaire, nous croyons qu'une action réussie, à la rentrée collégiale saurait sonner le coup d'envoi pour les assemblées générales de grève générale illimitée. Nous croyons qu'une action, dans la semaine du 23 janvier 2012, pourrait être bénéfique dans la consolidation d'un momentum autour de la question de la grève générale. En ce sens, le conseil exécutif proposera:

- Que l'on reporte l'action de la rentrée universitaire à la rentrée collégiale.

L'action de blocage de la Coalition opposée à la privatisation et la tarification des services publics

Le 16 février prochain, à l'appel de la Coalition opposée à la privatisation et la tarification des services publics une action de blocage massive sera organisée. Cette action se veut le point culminant d'une série d'actions entamées par les différents groupes membres de la Coalition, dont l'ASSÉ fait partie. Cette action visera une cible politique précise et constituera le durcissement de ton tant attendu de la part de la Coalition. Bien que cette action ne s'inscrive pas directement dans le cadre de la lutte étudiante que nous aurons alors à mener,

nous jugeons qu'il est nécessaire de sortir de nos intérêts étudiants pour démontrer notre solidarité face aux attaques soutenues du gouvernement libéral aux services publics québécois. À notre avis l'ASSÉ, voire, la CLASSE, jouissent d'un savoir faire intéressant en ce qui concerne les actions de perturbation et en ce sens, notre participation ne pourrait qu'être bénéfique pour le succès de cette dernière. Bien que cette manifestation ait lieu à une semaine d'intervalle de notre manifestation nationale, nous croyons qu'il est intéressant que ces deux événements se tiennent de manière rapprochée, une fois de plus, afin de créer un pôle de légitimité envers les moyens d'actions que prônent l'ASSÉ ainsi que pour favoriser la constitution d'une réelle intensification des moyens de pression contre le gouvernement. Une perturbation réussie suivie d'une manifestation nationale d'envergure pourraient réellement donner un coup de main à la constitution d'un effet boule-de-neige autour de la lutte étudiante.

Une Manifestation nationale d'envergure:

Suite au succès de la manifestation du 10 novembre dernier, nous souhaitons créer un momentum autour de la manifestation nationale de l'ASSÉ. Bien qu'il soit, stratégiquement parlant, très difficile de déterminer autant à l'avance le moment où serait déclenché la Grève Générale illimitée à l'hiver prochain, nous avons jugé pertinent de lancer l'appel, le plus rapidement possible, à une date fixe pour la manifestation nationale de la CLASSE. À notre avis, nous devons tout mettre en œuvre afin de faire de cette manifestation, la suite logique de la mobilisation du 10 novembre 2011. C'est ainsi que nous avons jugé qu'il serait intéressant que la manifestation nationale de la CLASSE se tienne au courant de la semaine du 20 février 2012, soit le jeudi 23 février 2012. Plus rapidement cette manifestation aura lieu, plus nous réussirons à percer les imaginaires en tant que Coalition de lutte centrale au mouvement étudiant. De plus, comme nous serons probablement les premier-ère-s à entrer en grève générale, nous nous devons de canaliser nos énergies à faire croître la lutte et augmenter la pression sur le gouvernement. Cette manifestation devra donc être d'une grande

envergure, et c'est pour cela que nous devons dès maintenant commencer à en discuter.

– *Le Conseil exécutif propose l'organisation d'une manifestation nationale le 23 février 2012.*

Nous ne sommes pas seul-e-s.

Nous ne sommes effectivement pas seul-e-s à revendiquer l'accessibilité à une éducation gratuite, publique et libre de l'ingérence du privé. Un peu partout autour du globe, des dizaines de milliers d'étudiant-e-s luttent activement pour faire avancer leurs revendications et ainsi bloquer l'avancée des mesures de blocage de l'accessibilité aux études. Le Chili, la Colombie, la Corée du Sud, la France et la Grande Bretagne ne sont à ce titre que quelques exemples de lutte étudiante internationale auxquelles nous gagnerions à joindre nos efforts afin d'ancrer notre lutte dans un contexte international. Face à ce contexte, le conseil exécutif de l'ASSÉ a jugé intéressant de faire un appel aux étudiant-e-s du monde entier à participer à une grande manifestation internationale contre la hausse des frais de scolarité et les autres mesures régressives des différents États. C'est en ce sens que nous amènerons la proposition suivante au congrès:

-Le conseil exécutif propose que l'ASSÉ organise une manifestation en solidarité avec l'ensemble des luttes étudiantes à travers le monde;

Que cette manifestation ait lieu dans le cadre d'une journée internationale de mobilisation étudiante appelée par l'ASSÉ au début du mois de mars 2012.

Le calendrier des instances

Tel que mentionné précédemment, le calendrier voté plus tôt cette session nous lie les mains à un calendrier qui ne saura peut-être pas s'adapter à la réalité pratique du déploiement de la lutte étudiante de cet hiver. En ce sens, le conseil exécutif a jugé pertinent de soumettre au débat la question du report du prochain congrès d'une semaine qui doit présentement avoir lieu les 21 et 22 janvier 2012. Nous jugeons qu'il serait premièrement bien de reconsidérer la tenue d'un seul congrès de l'ASSÉ, mais plutôt d'appeler à un congrès de la CLASSE.

Deuxièmement, les dates fixées pour ce congrès priveront les associations étudiantes provenant des cégeps et collèges de débats préalablement au congrès. Étant donné que le congrès est appelé avant la rentrée des cégeps, les associations étudiantes de ces établissements ne seront donc pas en mesure de tenir des assemblées générales avant ce congrès. Nous avons donc décidé de proposer au congrès:

-Le conseil exécutif propose que le prochain congrès ait lieu les 4 et 5 février 2012.

Par la suite, le camp de formation d'hiver devrait se tenir relativement tôt au courant de la session d'hiver 2012. Selon le conseil exécutif, la formation doit précéder l'action, particulièrement dans le contexte où nous entendons déployer toutes nos énergies à la constitution d'un front combatif de grève générale illimitée. En ce sens, nous jugeons qu'il pourrait être pertinent de déplacer le camp de formation d'hiver à la première fin de semaine suivant la rentrée des cégeps. Le conseil exécutif proposera donc:

-Que le camps de formation d'hiver ait lieu les 28 et 29 janvier 2012.

Comme vous pouvez le constater, cet exercice n'est qu'une ébauche de plan d'action. Étant donné que le conseil exécutif juge qu'il serait difficile de fixer une série d'objectifs s'insérant dans un contexte de grève générale illimitée, nous ne proposons qu'un premier volet au plan d'action d'hiver. Les choses évolueront très rapidement au cours de la session d'hiver et nous devrions à notre avis être en mesure de corriger le tir lors du premier congrès de la CLASSE à l'hiver. Pour cette raison, nous croyons qu'il pourrait être bien de nous donner collectivement les moyens de voir à faire évoluer notre stratégie en fonction du développement de la lutte à venir. C'est donc avec enthousiasme que nous vous invitons à commencer à songer à des éléments à joindre au plan d'action de l'hiver.

Voir le calendrier en Annexe E du présent cahier de préparation.

On avance, on avance, on recule pas... mais vers où?

Par Mathieu Melançon

Une modeste contribution qui vise à recentrer le débat sur l'avenir de notre mouvement.

Que sommes-nous actuellement?:

Force est de constater que l'ASSÉ n'est plus la même que ce qu'elle était par le passé. Au niveau du discours notamment. Même s'il subsiste quelques réminiscences (perspective de gratuité scolaire, contre l'ingérence du privée, etc) ces positions sont de plus en plus marginalisées lorsqu'elles ne sont pas totalement négligées. Par exemple, les revendications de l'ASSÉ pour cette campagne sont;

Contre toute hausse de frais dans une perspective de gratuité scolaire sans considération pour l'origine des étudiantes et étudiants,

Pour une éducation de qualité, libre de l'ingérence du privé,

Contre les compressions budgétaires affectant les cégeps et l'ensemble des services publics.

Ces positions permettent de mener un discours large, non seulement sur la hausse et ses impacts, mais aussi sur le projet de privatisation du financement des institutions publiques au Québec et à terme sur à la privatisation de ces institutions elles-mêmes. Non seulement il le permet, mais sa logique interne oblige même que l'on aborde de front la question de fond qui est cachée derrière cette attaque; il ne s'agit pas d'une erreur du gouvernement, mais un acte tout à fait réfléchi qui s'inscrit dans une nouvelle offensive du capitalisme en crise pour s'accaparer, en les marchandisant, les sphères de la société qui lui avait jusque-là échappé, nommément ce qui reste du bien public.

Est-ce que c'est le discours qui est actuellement mis de l'avant par l'ASSÉ? Aucunement. Bien qu'il soit louable en soi d'informer la population étudiante sur l'impact des frais de scolarité sur les étudiant-e-s, ont se limite même à parler de la hausse 2012-2017, excluant non seulement celle de 2007-2012 et toutes les autres, mais ce qui est plus grave en soi,

de parler de la nécessité de la gratuité scolaire. Alors que l'on peut désormais, à l'ASSÉ produire un Ultimatum sur la hausse sans parler une seule fois de gratuité scolaire (août 2011), la perspective de cette dernière n'est pas seulement envoyée aux calendes grecques, elle est trahie. En ne liant plus nos luttes avec celles des autres secteurs de la société alors que nous sommes tous et toutes passés à la tordeuse de l'impératif du marché, en étant désormais incapables de formuler une critique globale de cette société mortifère, non seulement nous sombrons doucement dans le corporatisme, mais nous ne sommes plus en mesure d'évoquer un projet de société qui puisse dépasser en attraction et en espoir le cauchemar qui nous est proposé. Ainsi, le discours de l'ASSÉ en est actuellement réduit à être un pendant plus articulé, plus cohérent et plus combatif de celui de la FECQ. Comptable, étroit, et, malgré toute l'énergie et le lyrisme qu'on veut y mettre, ennuyant.

Qu'est ce qui cloche là-dedans?:

L'ASSÉ est et doit être l'infrastructure d'un mouvement social dans le milieu de l'éducation et non pas une organisation. La différence n'est pas que sémantique, elle est fondamentale. Une organisation politique et syndicale est forcément verticale et fonctionne par mots d'ordre; elle mobilise ses militant-e-s afin que ceux et celles-ci entraînent la population dans le sens des mots d'ordre; dans ce cas-ci les étudiant-e-s doivent, ensembles, bloquer la hausse. Dans cette analyse il n'est pas nécessaire ni souhaitable d'élargir le discours au-delà de la compréhension du mot d'ordre, car cela pourrait entraîner la population visée à adopter une position différente de celle de l'organisation ou encore l'effrayer et la faire décrocher de la campagne de mobilisation. Pour éviter une telle chose, l'organisation va adopter le discours le plus consensuel centriste possible afin d'assurer le plus large écho à ces mots d'ordre. Ce qu'il y a de triste dans cette attitude, c'est non seulement que l'on aborde pas les vrais problèmes, mais aussi que cette stratégie est, en soi, auto-réalisatrice. Si les gens ne sont jamais confrontés à des visions plus radicales, les chances sont qu'ils adoptent le discours dominant que l'organisation en

vient aussi à emprunter sous une forme à peine dévoyée. *«Je pense que nous avons le devoir, de ne rien cacher à la population, de ce que nous croyons nécessaire et vrai. Combien de fois reculons-nous devant l'exposé de notre programme parce que nous disons que tels ou tels articles peuvent effrayer les gens? À nous de convaincre les gens que cela est nécessaire et vrai. À quoi nous servirait-il d'avoir les meilleures solutions si toujours nous les gardons pour nous-mêmes?»* disait avec justesse Pierre Bourgeault. Si je ne suis pas d'accord avec ce qu'il considérait comme nécessaire et vrai, je ne peut que l'être avec son raisonnement.

Cela s'inscrit aussi dans une volonté d'établir une crédibilité pour l'organisation afin que celle-ci, comme objet politique, puisse se figer dans le temps. Quand on parle de crédibilité, il s'agit malheureusement d'une crédibilité au sens bourgeois; devant les médias de masse et devant l'État dans le cadre de futures négociations. *«La respectabilité ce n'est pas une image, c'est ce à quoi on arrive, quand, après des années, on se retrouve fidèle à ses objectifs du début, fidèle à ses principes du début, fidèle à ses rêves du début. C'est de cette respectabilité là que nous devons vivre nous. Voyez-vous, ce qui n'est pas respectable aujourd'hui peut l'être demain.»* disait encore Bourgeault. De plus, on va distiller l'information par étape au moment ou celle-ci deviendra nécessaire à l'application du plan d'action de l'organisation. C'est une telle sorte d'escalade des moyens d'information ou de stratégie de communication qui fait que l'on ait tenté de reporter autant que possible de parler de Grève générale illimitée. Cela sous-tend aussi un manque de considération pour la population visée que l'on considère incapable, finalement, d'arriver à des considérations acceptables pour l'organisation si l'information n'est pas soigneusement organisée dans sa forme, son fond et son écoulement. Au contraire, un mouvement sous-tend le partage des idées, l'action et la réflexion collective qui mène nécessairement à la prise en mains par chacune et chacun des outils théoriques pour mieux concevoir le monde dans son ensemble, les problèmes et les ennemis auxquels nous faisons face, comme un ensemble cohérent. Bien entendu il s'agit d'un idéal, mais les idéaux doivent être poursuivis. Le véritable pragmatisme est d'accepter des compromis dans une situation donnée vis-à-vis de son idéal et non

pas de compromettre son idéal dans une situation donnée. L'ASSÉ pour moi c'est, ou c'était du moins, l'infrastructure logistique de ce mouvement, le lieu de rencontre où les cellules que sont les associations locales et les comités mob se rassemblent.

Sans prétendre que c'est la seule cause des problèmes de l'ASSÉ actuellement (si seulement) je suis en accord avec FEC lorsque ces derniers disent qu'en collaborant avec les fédérations étudiantes, l'ASSÉ va y perdre son âme. L'épisode de la grande manifestation du 10 novembre dernier en est un bon exemple. Alors que l'ASSÉ a voté qu'il y ait des actions de visibilité et de perturbation lors de cette manifestation le trajet qui a été mis au point évite soigneusement tout endroit qu'il serait possible de prendre pour cible pour une action sauf au point final de la manifestation, le trajet lui-même aurait-il été fait pour perturber le moins possible la ville qu'on aurait difficilement pu faire mieux. Cela dérive-t-il d'une volonté d'empêcher ou de rendre difficile toute action perturbatrice qui aurait fâché les partenaires ou abîmé l'image de respectabilité digne qu'on souhaitait projeter? On se souviendra en effet de la levée de boucliers angoissée dès lors que des rumeurs de perturbation de la manifestation ont commencé à poindre. Ou bien est-ce tout simplement une manifestation de pure négligence? Cela n'est pas en soi important à mes yeux. Dans les deux cas de figure, c'est une faute qui relève que toute réelle collaboration doit se faire dans les deux sens. Force est de constater que dans l'actuelle situation nous cédon sur pas mal tout et eux sur pas mal rien. Si cette regrettable situation perdurait, je voit mal comment cela pourrait faire autrement qu'accentuer une tangente déjà fort regrettable. Encore une fois, nous pouvons faire des compromis sur ce que nous faisons, mais pas sur ce que nous sommes. Le problème c'est que si les compromis sur ce que nous faisons deviennent la norme, nous ne serons plus les mêmes.

Pourquoi le débat sur ces questions de fond ne se fait pas:

Pourtant, c'est à peu près le seul commentaire positif que je peut faire à FEC. En effet leur

critique, ou plutôt leurs attaques sont critiquables tant du point de vue du fond que de la forme. FEC s'attaque à l'équipe nationale dans ce qui ressemble le plus souvent à de l'*ad hominem*. L'équipe nationale doit de se défendre contre ces attaques qui sont, au demeurant, la plupart du temps infondées et exagérées. Il leur est donc relativement facile d'arguer de leur bonne foi en présentant, telle l'oriflamme de leur pureté immaculée, telle ou telle action qu'ils et elles ont entreprises, tels articles qu'ils et elles ont écrit ou telle discours qu'ils et elles ont donnés. On observe alors nécessairement une polarisation entre ceux et celles qui croient à la bonne foi de l'équipe nationale dans la perpétuation de ce qu'est (ou était) l'ASSÉ et ceux et celles qui croient que ces derniers sont, en quelque sorte, les chevaliers de l'Apocalypse de l'ASSÉ et qui les détestent donc d'une haine mortelle. Cela crée tout d'abord une dangereuse mentalité d'assiégé à l'ASSÉ. Rapidement, on vous somme de prendre position dans ce conflit. Vous êtes ou bien manipulé par l'ASSÉ, ou bien manipulé par FEC. Toute critique est automatiquement assimilée aux attaques délirantes de FEC et donc à une perte immédiate de considération et inversement tout soutien à l'exécutif vous réduit, pour le camp adverse, à être un chien servile de l'ASSÉ, incapable de toute pensée critique. Je crois en la lutte des classes et, en-soi, la polarisation dans la vie ne me fait pas peur, c'est même souvent ce que je recherche. Faut-il encore que l'on soit polarisé sur les vrais enjeux.

Il est en soi étonnant de constater que FEC malgré sa critique des élites militantes semble incapable de sortir de sa vision des élites en elles-mêmes. Le problème de fond n'est pas les élus, mais bien les positions politiques. L'ASSÉ peut, à raison répondre que les Assemblées générales suivent ses recommandations, que l'équipe nationale met en œuvre ses mandats et qu'on n'observe pas de grogne contre les libertés qui sont prises sur ces mêmes mandats. C'est que depuis que sévit ce débat de sourds, on ne parle plus que de technicités (conditions de coalition, conditions de collaboration, combien de porte-parole, etc) on ne tient plus de débats, ni en Assemblées ni en Congrès, sur les idéologies qui doivent nous animer.

Quelle doit être notre position face aux médias bourgeois et de la soi-disant opinion publique? Comment doit-on concevoir l'information et la mobilisation? Souhaitons nous proposer un projet de société et comment? Que pense-t-on de la judiciarisation des luttes, etc.

Qu'est ce que nous devrions être?:

Dans un premier temps, il semble urgent de tirer ce que l'on peut tirer des mandats que nous avons déjà. Par là, j'entend tirer d'eux la plus grande radicalité que possible, c'est-à-dire la plus grande remise en question de la société que possible. Alors que j'entends déjà les cris d'effroi et les anathèmes retentir, nous tenons à souligner qu'il y a un monde de différence entre ce que je nommerai ici l'approche punk trash *confrontationnelle* et l'approche *communication et échange*. Dans la première approche, il s'agit de ressasser des symboles et une rhétorique qui ravissent et excite la clique des convaincus; on pensera notamment à l'affiche de l'ASSÉ qui date de 2003 si je ne m'abuse où on voit ce qui semble être un gros bourgeois être battu à mort par ce qui semble être des étudiant-e-s qui lui volent ses gros sacs d'argent... mais aussi à se répandre en proclamations faciles et surtout vides sur le capitalisme et l'État et à vomir l'insulte de réactionnaire ou de petit-bourgeois sur ceux et celles qui oseraient émettre des doutes sur ces dites proclamations. La seconde approche consiste tout simplement à expliquer posément ce en quoi nous croyons, et ce, en toute circonstance en ayant toujours foi que les gens auxquels nous nous adressons peuvent comprendre si on se donne la peine d'en jaser avec eux et elles. Encore plus merveilleux, avec les revendications que nous possédons déjà il est possible de sortir du discours comptable et étrié qui caractérise actuellement notre organisation! Il suffit pour cela d'expliquer que la trame de fond de toutes les mesures gouvernementales actuelles sont du fait de la volonté claire du gouvernement de livrer en pâture à ceux qu'il sert réellement, les riches, les services publics; services publics qui constituent la dernière portion de notre société qui n'est pas encore totalement aux mains de la logique de profit au bénéfice des puissants. Expliquer également que le

gouvernement s'est engagé, encore une fois, volontairement dans un sabotage de ces services à travers les coupures ou les allocations d'argent ciblés (recherche, gestion, etc). Expliquer que derrière la hausse des frais de scolarité, il s'agit en définitive d'un désengagement de l'État du financement de l'éducation qui vise à terme la transformation des universités en compagnie privée comme les autres. En plus d'être la seule explication logique derrière la volonté du gouvernement, cette thèse a deux mérites : de montrer qu'il existe une opposition fondamentale entre les intérêts des riches et de leurs gouvernements vis-à-vis des nôtres et de réellement englober les trois revendications dans un ensemble cohérent.

Ce qu'il est extrêmement important de faire c'est de tenir dès que possible de tels débats dans toutes les Assemblées générales afin de définir ce que nous sommes et comment nous voulons agir dans la lutte d'importance qui se profile. Mettons claires sur table les idées qui sortiront de ces débats démocratiques comme autant d'armes, comme autant d'ultimatums. Posons ainsi le débat face à nos ennemis, mais aussi face à ceux et celles qui se veulent nos amis; voici ce en quoi nous croyons, voici ce que nous sommes, c'est non négociable. À nos alliés, réclavons la démission ou la destitution contre tout élu-e qui refuse de se conformer à cette mise au clair. Face à nos ennemis, déclarons la guerre à outrance sur ces lignes. Si on veut vivre en démocratie directe, il ne suffit pas de s'attaquer à ce que l'on considère être ses problèmes, mais bien aussi être pro-actif et la faire vivre.

Je ne sais pas pour vous, mais moi l'ASSÉ m'inspire encore. Elle fut pour le jeune militant que je fus (et suis encore) une infrastructure porteuse d'espoir, un foyer de combativité et d'analyse globale dans un monde tristement sectorisé et en recul fataliste devant les coups de butoirs du capital. Elle était un véritable baroud d'honneur face à une société mortifère et aseptisée; entend ici la voix discordante qui crie partout ce que personne ne veut entendre, voit ici que des gens refusent la fatalité et crachent sur les règles du jeu que l'on voudrait instaurer, ici nous les faisons nous même nos règles et notre identité n'est pas à vendre. L'ASSÉ criait, selon moi

avec bien plus de force que moult forums sociaux :
Un autre monde est possible. Est-ce que cette ASSÉ-là a véritablement déjà existé? Probablement jamais dans sa totalité. Elle est un idéal. Et comme tout idéal, il se doit d'être poursuivi. Si nous y renoncions, si la tangente actuelle se poursuivait, l'ASSÉ ne serait plus qu'une autre organisation technocratique et vide. Camarades, évitons ce triste sort tant que nous le pouvons encore. Posons clairement qui nous sommes et ce en quoi nous croyons et départageons finalement, nos amis de nos ennemis.

Propositions

1.0 Procédures

1.1 Praesidium

1. Le Conseil exécutif propose que Mathieu Jobin et Alex Bourdon Charest assurent l'animation, que Marieve Ruel et Marianita Hamel assurent le secrétariat et que Nadia Lafrenière, Corinne Arsenault et Simon Brisson-Robitaille assurent le senti. *

1.2 Lecture et adoption de l'ordre du jour

1. Le Conseil exécutif propose l'ordre du jour en page 3 du présent cahier de préparation.

1.3 Présentation du déroulement du Congrès et des procédures

1. Le Conseil exécutif propose un tour de table de toutes les personnes présentes afin de faciliter la prise des tours de parole.

2. Le Conseil exécutif propose une présentation de 10 minutes des procédures faite par le praesidium.

3. Le Conseil exécutif propose une présentation de 5 minutes faite par l'AGECoV et par le Conseil exécutif sur le déroulement du Congrès.

1.4 Adoption du procès-verbal du Congrès des 29 et 30 octobre 2011

1. Le Conseil exécutif propose l'adoption du procès-verbal du Congrès des 29 et 30 octobre 2011.

2.0 Bilan

2.1 Conseils et Comités

1. Le Conseil exécutif propose une présentation de 10 minutes du bilan des activités du Conseil exécutif suivi d'une période de question de 10 minutes.

2. Le Conseil exécutif propose une présentation de 5 minutes du bilan de chacun des Comités et Conseils suivie d'une période de questions 5 minutes.

2.2 Manifestation nationale

1. Le Conseil exécutif propose une présentation de 10 minutes du bilan du Conseil exécutif de la manifestation nationale du 10 novembre suivi d'une plénière de 20 minutes.

3.0 Employées

1. Le Conseil exécutif propose l'adoption de la politique d'embauche présentée en Annexe A

du présent cahier de préparation.

2. Le Conseil exécutif propose l'adoption de la convention collective de l'ASSÉ modifiée telle que présentée en Annexe X du présent cahier de préparation que son application soit rétroactive en date de la signature de celle-ci.

4.0 Structures et fonctionnement de la CLASSE

1. Le Conseil exécutif propose d'ajouter l'Annexe H : La Coalition Large de l'ASSÉ (en Annexe D du présent cahier de préparation) aux Statuts et règlements de l'ASSÉ.

2. L'AFESH propose que le Congrès du 21 et 22 janvier soit un Congrès de la CLASSE.

3. *Considérant que l'exécutif a déposé l'annexe H à la date limite du dépôt des avis de motion; Considérant que l'article 40 interdit la modification des avis de motion par amendement;* Le Conseil exécutif propose que l'on lève l'article 40 du code de procédures.

4. Le SECMV propose qu'une contribution financière équivalente aux pourcentages ci-bas, calculé à partir des revenus venant des cotisations de l'association étudiante seulement, soit obligatoire pour les associations non-membre de l'ASSÉ, mais membres de la CLASSE :

- 2,5% pour les associations de moins de 1000 membres
- 5% pour les associations de plus de 1000 membres *

5. Le SECMV propose que toutes associations membres de la CLASSE, non-membres de l'ASSÉ, aient le droit de vote, de proposition, d'appui et de parole lors des instances de la CLASSE dans tous les points à l'ordre du jour, sauf dans le point «ASSÉ» ;

Que les associations membres de la CLASSE, membres de l'ASSÉ ou non, qui ne sont pas en grève générale illimitée, ne peuvent ni proposer l'arrêt de la grève générale illimitée, ni voter durant une proposition d'arrêt de la grève générale illimitée. *

6. *Considérant l'importance qu'a eu l'accessibilité à l'éducation dans les luttes féministes et celle qu'elle continue d'avoir;*

Considérant les problématiques d'égalité des genres qui surviennent généralement dans le mouvement étudiant en période de mobilisation accrue, comme dans le cadre d'une grève générale illimitée;

Considérant un besoin commun des associations étudiantes en matériel d'information, en formations féministes et en soutien aux comités femmes locaux existant ou à leur création;

Considérant la volonté d'amener un discours féministe au sein du discours, de la mobilisation et des actions qui seront portés par la CLASSE;

Considérant que le mouvement féministe est aussi, au même titre que la lutte actuelle, un mouvement combatif;

Le SECMV propose que la CLASSE intègre un Comité féministe dont les membres du Comité femmes de l'ASSÉ feront, de facto, partie

Fonctionnement du comité : Le Comité féministe sera, durant le temps de la Coalition, un Comité de soutien au Comité femmes de l'ASSÉ. Le Comité féministe intégrera des collaboratrices et collaborateurs qui n'auront pas l'obligation d'être élu-e-s en Congrès, mais devront obligatoirement présenter leur adhésion sous forme de lettre adressée au Congrès. Elles et ils restent donc redevables au congrès.

Les mandats du comité seront :

- Organiser des actions féministes;
- Former des porte-paroles féministes;
- Créer du matériel de mobilisation féministe;
- Publier des textes et/ou articles féministes;
- Assurer la visibilité du féminisme lors de manifestations. *

7. Attendu la position pour le syndicalisme de combat de l'ASSÉ;

Attendu l'attitude corporatiste de lobbyiste de la FECQ et de la FEUQ;

Attendu la sortie récente des documents de la FECQ et de la FEUQ à propos de l'abolition du crédit d'impôt;
Attendu que de nombreuses associations étudiante présentes ont des mandats de méfiance envers les fédérations étudiantes;

Attendu que les fédérations étudiantes ont des pratiques antidémocratiques dans leurs campus locaux;

L'AGECVM propose que la CLASSE ne collabore jamais avec les exécutifs de la FECQ et de la FEUQ;

Que les associations locales affiliées aux fédérations étudiantes soient invitées à participer à la CLASSE;

Qu'un comité de réflexion ouvert auquel toute personne membre de la CLASSE pourra se joindre à tout moment soit immédiatement mis sur pied pour réfléchir aux solutions possibles en cas de négociation à huit-clos de la part des fédérations étudiantes avec le gouvernement.

Que du matériel d'information soit produit et distribué pendant la grève pour dénoncer les agissements passés et actuels des fédérations étudiantes sur tous les campus dans le but de les rallier à la CLASSE;

Que du matériel d'information soit produit immédiatement afin de dénoncer l'impôt post-universitaire (IPU), l'abolition des crédits d'impôt et le remboursement proportionnel au revenu. *

8. Attendu les mandats d'indépendance vis-à-vis des partis politiques de plusieurs associations présentes;

Attendu l'importance de se dissocier des partis politiques pour mener une lutte combative;

Attendu la possible récupération politique de la CLASSE par des partis à des fins électorales;

L'AGECVM propose que la CLASSE affirme définitivement son indépendance face aux partis et qu'elle refuse toute collaboration avec ceux-ci;

Que la CLASSE ne fasse aucune sortie publique avec des partis politiques;

Que la CLASSE ne participe à aucun événement organisé par un parti politique;

Qu'aucun ni aucune élu-e de la CLASSE n'occupe de poste au sein d'un parti politique. *

9. L'AGECVM propose que les associations membres de l'ASSÉ soient membres de la CLASSE à condition de consulter leurs membres au sujet de la grève générale illimitée ou qu'elle soit en grève générale illimitée;

Que les associations membres de l'ASSÉ aient voté de rejoindre la CLASSE. *

10. Le Conseil exécutif propose une présentation de 15 minutes de l'Annexe H aux Statuts et règlements faire par le Conseil exécutif.

6.0 Femmes

1. Le Conseil exécutif propose qu'une tournée nationale de formation féministe soit mise sur pied afin de promouvoir le féminisme dans les associations étudiantes membres de la CLASSE, prioritairement aux associations étudiantes non-membres de l'ASSÉ.

2. Considérant les violences physiques et psychologiques qui surviennent de façon récurrente lors de mobilisations massives et intenses, tels les moments de Grève générale illimitée;

Considérant l'intimidation et les agressions qui ont eu lieu lors des blocages des campus dans le contexte de la dernière journée de grève, le 10 novembre 2011, notamment à l'UQAM;

Considérant l'expression d'un besoin en ce sens par des militantes féministes;

Le Comité femmes propose que le Comité femmes de l'ASSÉ travaille avec des collaboratrices et des collaborateurs afin de prévoir une ou des formations d'autodéfense dans une perspective féministe et dans un contexte de grève générale illimitée. *

3. Considérant les violences physiques et psychologiques qui surviennent de façon récurrente lors de mobilisations massives et intenses, tels les moments de Grève générale illimitée;

Considérant l'intimidation et les agressions qui ont eu lieu lors des blocages des campus dans le contexte de la dernière journée de grève, le 10 novembre 2011, notamment à l'UQAM par des professeur-e-s, des chargé-e-s de cours, des étudiant-e-s, des gardien-ne-s de sécurité, etc.;

Considérant l'expression d'un besoin en ce sens par des militantes féministes;

Le Comité femmes propose que soit produit une brochure dénonçant cette situation. *

4. Considérant la présence de nombreux préjugés sur le féminisme dans la société québécoise contemporaine;

Considérant les difficultés rencontrées par les militantes féministes et les militants pro-féministes de faire de la mobilisation sur ce thème général;

Considérant l'expression de besoins en ce sens par des militantes féministes;

Le Comité femmes propose qu'un tract soit produit par le Comité femmes et ses collaboratrices avec le soutien du Comité information afin d'introduire aux féminismes et de démystifier ce mouvement. *

5. Considérant un certain manque de discussion et de débat autour de l'application du féminisme dans le mouvement étudiant et au sein de nos associations étudiantes, tant au niveau local que national;

Considérant le potentiel que pourraient avoir des espaces autonomes non-mixtes femmes dans la formulation de propositions féministes reflétant réellement les besoins des étudiantes et au niveau de l'émergence de projets pertinents et stimulants, notamment en contexte de grève générale illimitée;

Le Comité femmes propose que soient organisées des assemblées publiques féministes non-mixtes femmes dans plusieurs régions et qu'il soit traités des sujets en lien avec la lutte féministe, principalement en éducation et au sein du mouvement étudiant. *

6. L'AFESH-UQAM propose un caucus non-mixte de 45 minutes sur les besoins des femmes en temps de grève.

7. Considérant l'importance d'initier une réflexion - de manière concrète et avec une perspective féministe - sur les questions que l'expérience émotionnelle et interpersonnelle soulèvent pour la grève qui s'en vient.

Le Comité femmes propose une présentation de 15 minutes par la chercheuse Nadia Hausfather de ses résultats préliminaires de recherche sur le rôle des émotions et des relations interpersonnelles dans le mouvement étudiant, appuyés d'expériences concrètes d'entrevues réalisées avec des militants et militantes et de quelques thématiques, suivi d'une plénière de 15 minutes.

7.0 ASSÉ

7.1 Finances

1. Le Conseil propose une présentation de 10 minutes sur le projet d'augmentation des cotisations suivie d'une plénière de 20 minutes.

2. *Considérant la précarité des finances de l'ASSÉ;*

Considérant que depuis plus d'un an a eu lieu une consultation sur une augmentation des cotisations à l'ASSÉ;

Le Conseil exécutif propose que l'on prenne position sur l'augmentation des cotisations au prochain Congrès annuel de l'ASSÉ.

3. Le Conseil exécutif propose une présentation de 10 minutes des comptes en souffrance, du fond d'entraide et de son fonctionnement.

4. Le Conseil exécutif propose qu'on lui accorde le pouvoir de signer des ententes avec les associations ayant des cotisations et des comptes en souffrances depuis plus de six mois. *

3.

8.0 Revendications

1. Le Conseil exécutif propose une présentation de 15 minutes sur la note de recherche sur l'abolition des crédits d'impôt sur les frais de scolarité faite par le Conseil exécutif.

2. Le Conseil exécutif propose que la CLASSE se positionne contre l'abolition des crédits d'impôt sur les frais de scolarité. *

3. Le Conseil exécutif propose que les associations membres de la CLASSE lancent un processus de consultation au sujet des alternatives (IPU, RPR, etc.) et de l'abolition du crédit d'impôt sur les frais de scolarité afin de prendre clairement position sur la question. *

4. *Considérant que l'impôt post universitaire ne prend pas en compte la différence des diplômes universitaires;*

Considérant qu'il s'agit d'une entente à rabais et d'un déplacement de la charge des frais de scolarité ;

Considérant que cela s'inscrit parfaitement dans l'idée de la marchandisation de l'éducation;

Le SECMV propose que la CLASSE et l'ASSÉ positionnent contre l'impôt post-universitaire (IPU). *

5. *Considérant que l'abolition du crédit d'impôt sur les droits de scolarité n'est pas un moyen de financer l'éducation;*

Considérant que la majeure partie des personnes qui profitent réellement de ce crédit d'impôt sont des mères monoparentales

Considérant que cela va aussi à l'encontre de la gratuité scolaire;

Le SECMV propose que la CLASSE et l'ASSÉ se positionnent contre l'abolition du crédit d'impôt sur les droits de scolarité. *

6. *Considérant l'importance d'élargir notre discours au-delà de la hausse des frais de scolarité et de l'éducation dans une perspective de projet de société égalitaire;*

Attendu que ce ne sont pas seulement les frais de scolarité qui sont un frein à l'accessibilité aux études, mais aussi les conditions environnantes;

L'AGECVM propose que la CLASSE se positionne pour l'abolition de la contribution parentale dans le calcul de l'AFE et contre le privé, et qu'elle les intègre à ses revendications. Que la CLASSE dénonce les mesures régressives du Budget Bachand. *

7. L'AECSPP propose que la CLASSE se positionne contre l'IPU, le RPR, la taxe à l'échec et les autres formes de cotisations étudiantes. *

8. L'AECSPP propose que la CLASSE se prononce contre l'abolition du crédit d'impôt sur les frais de scolarité.*

9. L'AFESPED propose que la CLASSE déclare que son opposition à toutes hausses des frais de scolarité n'est pas négociable;

Que le remboursement proportionnel au revenu ou une bonification à l'aide financière aux études ne soient pas considérés comme des mesures palliatives acceptables à une hausse des frais de scolarité;

Que l'instauration d'un impôt post-universitaire, l'abolition de mesures fiscales pour les étudiants et étudiantes, ainsi que toutes autres coupures dans les services sociaux ne soient considérés comme des compromis acceptables. *

10. L'AFESPED propose que la CLASSE organise une action de perturbation nationale au cours de la semaine du 23 janvier.

Que la CLASSE appelle au déclenchement de la grève généralement illimitée pour le 3e jour suivant l'atteinte du plancher de grève;

Que la CLASSE organise une journée de manifestations régionales le jour du déclenchement de la grève;

Que la CLASSE organise une manifestation nationale le jeudi de la semaine suivant le déclenchement de la grève.*

9.0 Plan d'action

8.1 Lutte en éducation et grève

1. Le Conseil exécutif propose l'organisation d'une manifestation nationale le 23 février 2012*.

2. Le Conseil exécutif propose que l'ASSÉ organise une manifestation en solidarité avec l'ensemble des luttes étudiantes à travers le monde;

Que cette manifestation ait lieu dans le cadre d'une journée internationale de mobilisation étudiante appelée par l'ASSÉ au début du mois de mars 2012.

3. Le Conseil exécutif propose que le prochain Congrès ait lieu les 4 et 5 février 2012.

4. Le Conseil exécutif propose que le Camp de formation d'hiver ait lieu les 28 et 29 janvier 2012.

5. Le Conseil exécutif propose que la plate-forme de revendications de la CLASSE soit :

- Contre toute hausse de frais dans une perspective de gratuité scolaire sans considération pour l'origine des étudiantes et étudiants;
- Pour une éducation de qualité, libre de l'ingérence du privé;

- Contre les compressions budgétaires affectant les cégep et l'ensemble des services publics.
6. Le Conseil exécutif propose une plénière de 30 minutes sur le déclenchement de la grève générale illimitée.
 7. Le Conseil exécutif propose que l'on reporte l'action de la rentrée universitaire à la rentrée collégiale. *
 8. Le Comité femmes propose un caucus non-mixte de 45 minutes sur le déroulement de la dernière journée de grève, principalement au niveau de la violence et de l'intimidation qu'ont subi les grévistes sur les lignes de piquetage et lors de l'action à McGill.
 9. L'AFESH-UQAM propose une plénière de 30 minutes sur le plan d'action de la CLASSE.
 10. L'AGECVM propose que la CLASSE remette de l'avant un discours global sur la place de l'éducation dans la société;
Que la CLASSE mette de l'avant la gratuité scolaire dans toutes ses prises de parole publiques.*

ANNEXE A : Politique d'embauche

Préambule

La présente politique a pour but de fixer les modalités d'embauche à l'ASSÉ. Elle n'a pas comme effet de soustraire l'ASSÉ, l'employeur, des normes du travail, d'une convention collective et des contrats signés.

1.0 Types d'employé-e-s

1.1 *Permanents et permanentes syndicales*

Les permanentes syndicales et permanents syndicaux sont des employé-e-s embauché-e-s à long terme pour assurer un soutien direct au travail du Conseil exécutif, des Comités et de l'ASSÉ, généralement à partir du siège social de l'ASSÉ.

1.1.1 Responsabilités

Les responsabilités de la permanence syndicale sont les suivantes :

- Assurer la réception, la rédaction ou la transcription, l'impression des documents, les envois postaux (et réponses) et le classement du courrier et des courriels;
 - Participer à la rédaction, la mise en page, la correction, la révision et l'envoi des publications de l'association;
 - Faire l'entretien général des archives et de la documentation, assurer une revue de presse quotidienne, faire des dossiers de presse sur demande et commander des documents pertinents;
 - Assurer un soutien logistique à la réalisation des activités de l'association, soit les instances et les actions;
 - Informer le public quant à la nature de l'organisation, ses revendications et ses activités;
 - Faire la mise à jour des sites Internet de l'association et secondairement veiller au bon fonctionnement du réseau informatique;
 - Préparer et assurer la transition avec le ou la futur-e employé-e-s;
 - Faire du soutien à la recherche;
 - Assurer la gestion comptable de l'employeur;
 - Assurer l'entretien ménager de base des bureaux en collaboration avec le Conseil exécutif.
- Nonobstant ce qui précède, les responsabilités des employé-e-s sont celles qui sont définies dans le contrat de travail.

1.1.2 *Prérequis*

Les prérequis pour postuler à la permanence syndicale sont les suivantes :

- Connaissance du mouvement étudiant;
- Capacités d'adaptation, d'organisation du travail, sens de l'initiative et aptitude à établir les priorités;
- Entregent et aptitude à travailler en équipe;
- Maîtrise du français, tant à l'écrit qu'à l'oral;
- Expérience militante pertinente au poste;
- Expérience ou connaissances en comptabilité et en informatique;
- Être en accord avec les principes de base et les revendications de l'ASSÉ et être capable de

les défendre;

1.2 Contractuel-le

Les contractuel-le-s sont des employé-e-s qui signent un contrat à court terme et/ou pour une tâche précise pour le compte de l'ASSÉ.

1.2.1 Contractuel-le dont le salaire total est de plus de 500\$

Toutes embauches pour un ou une contractuel-le dont le salaire total est de plus de 500\$ doit être faite en conformité avec la présente politique d'embauche.

1.2.2 Contractuel-le dont le salaire total est de moins de 500\$

Toutes embauches pour un ou une contractuel-le dont le salaire total est de moins de 500\$ est entièrement fait par le Conseil exécutif.

1.3 Stagiaire ou emploi subventionné

Lorsqu'une personne fait une demande de stage à l'ASSÉ ou demande à être embauchée suite à la réception d'une subvention à l'emploi, une entrevue doit être faite par le Conseil exécutif pour déterminer si la personne répond au besoin l'ASSÉ. Par la suite, l'embauche sera entérinée par le Conseil de coordination.

Le Conseil de coordination a le pouvoir d'effectuer une demande d'emploi subventionné.

Le ou la stagiaire ou l'employé-e subventionné-e peut occasionner des coûts de moins de 1000\$ et ce, en tenant compte des prévisions budgétaires. Dans le cas où les prévisions budgétaires ne permettraient des coûts de moins de 1000\$ ou si la ou le stagiaire ou l'employé-e subventionné occasionne des coûts de plus de 1000\$, son embauche doit être traitée en Congrès.

1.4 Ouverture et fermeture de poste

Seul le Congrès peut décider de créer ou de fermer un poste rémunéré, à l'exception des contractuel-les, de stagiaires ou des employé-e-s subventionné-e-s. Le Congrès, le Conseil de Coordination et le Conseil exécutif peuvent procéder à l'embauche de contractuel-les, d'employé-e-s subventionnés ou de stagiaires dans la mesure où les prévisions budgétaires le permettent.

2.0 Type d'embauche

2.1 Annuelle

2.1.1 Définition

Est considérée comme embauche annuelle l'embauche d'un ou d'une employé-e pour une période de un an, le contrat débutant normalement le 1er juin et se terminant le 31 mai de l'année suivante.

2.1.2 Application

On procède à une embauche annuelle lorsque qu'un-e employé-e ayant un poste permanent décide de ne pas renouveler son contrat ou si l'employeur décide de ne pas renouveler le contrat d'un-e employé-e.

2.1.3 Processus d'embauche

Lors d'une embauche annuelle, le processus d'embauche est enclenché, dans la mesure du

possible, à partir d'un Congrès ordinaire et est fait par le Comité de sélection nommé par le Congrès. Ce processus d'embauche se conclut à l'occasion du Congrès annuel par la sélection de la nouvelle personne employée et par l'adoption du contrat.

2.2 Irrégulière

2.2.1 Définition

Est considérée comme une embauche irrégulière toute embauche n'entrant pas dans le cadre de l'embauche annuelle.

2.2.2 Application

On procède à une embauche irrégulière suite à la réception d'une lettre de démission d'un ou d'une employé-e de l'ASSÉ, lors d'un congé parental ou pour toute autre raison obligeant l'employé-e à quitter son poste pour une longue période, c'est-à-dire plus de 6 semaines et dont les délais empêchent de mener à terme une embauche annuelle.

2.2.3 Processus d'embauche

Lors d'une embauche irrégulière, le processus d'embauche est enclenché par le Conseil de Coordination ou par le Congrès et se conclut à l'occasion d'un Conseil de Coordination ou d'un Congrès. Toute embauche irrégulière doit être entérinée par le Congrès par l'adoption du contrat.

2.3 Temporaire

2.3.1 Définition

Est considérée comme embauche temporaire toute embauche urgente ne permettant pas d'attendre les délais nécessaires pour accomplir une embauche annuelle ou irrégulière.

2.3.2 Application

On procède à une embauche temporaire suite à la réception d'une lettre de démission d'un-e employé-e de l'ASSÉ ou pour toute autre raison obligeant l'employé-e à quitter son poste pour une courte ou une longue période avec un préavis de moins d'un mois. Le Conseil exécutif a alors le pouvoir d'embaucher une permanence syndicale ou contractuelle pour une période maximale de 6 semaines.

2.3.3 Processus d'embauche

Lors d'une embauche temporaire, le processus d'embauche est entièrement assuré par le Conseil exécutif. Deux membres du Conseil exécutif feront office de Comité de sélection (voir 3.1).

3.0 Procédures d'embauche

3.1 Comité de sélection

L'instance déclenchant un processus doit créer un Comité de sélection. Le Comité de sélection doit être créé lors de tout type d'embauche.

3.1.1 Composition

Ce Comité est formé de 3 personnes : 1 personne déléguée du Conseil exécutif, 2 personnes

déléguées par l'instance qui a créé le Comité.

3.1.2 Pouvoirs et devoirs

Le Comité de sélection a les pouvoirs et les devoirs suivants :

1. Rédiger et diffuser de l'offre d'emploi.
2. Préparer des questions et une grille pour les entrevues qui font écho aux compétences exigées dans l'offre d'emploi (voir 3.5).
3. Sélectionner les personnes candidates à rencontrer en entrevue selon les exigences et préalables de l'offre d'emploi.
4. Faire les entrevues au cours desquelles chaque personne candidate retenue aura à se présenter devant l'ensemble ou, du moins, la majorité des membres du Comité de sélection.
5. Lorsque les entrevues sont terminées, sélectionner les trois meilleures candidatures et établir une liste des candidatures (de la meilleure à la moins bonne candidature). Advenant le cas où, suite à l'embauche, la personne candidate choisie refuserait le poste, cette liste servira à contacter la suivante.
6. Présenter les différentes candidatures vues en entrevue à l'instance se chargeant de l'embauche.
7. Faire une recommandation à l'instance chargée de l'embauche et y déposer un rapport préliminaire d'embauche.
8. Rédiger un rapport d'embauche à la fin du processus d'embauche.

3.1.3 Confidentialité du processus et autonomie du Comité de sélection

La confidentialité du processus apparaît comme seule garante d'un processus libre d'influences. Ainsi, les membres du Comité de sélection ne doivent en aucun cas révéler le nom figurant sur les candidatures reçues ainsi qu'afficher leur préférence, et ce, jusqu'à la publication des recommandations à l'instance chargée de l'embauche. Le Comité de sélection est indépendant de tout Comité et conseil. Il n'est redevable que face à l'instance chargée de l'embauche.

3.2 Offre d'emploi

3.2.1 Rédaction de l'offre d'emploi

La tâche de rédaction de l'offre d'emploi revient à l'instance déclenchant le processus d'embauche. Cette instance peut toutefois remettre cette responsabilité au Comité de sélection. L'offre d'emploi doit respecter la présente politique d'embauche.

3.2.2 Contenu de l'offre d'emploi

L'offre d'emploi doit contenir les informations suivantes :

1. Une description sommaire des tâches reliées au poste.
2. Une liste des prérequis
3. Une estimation des conditions de travail (salaire, nombre d'heures par semaine, etc.).
4. Une date approximative d'entrée en poste précisant, si applicable, la période visée pour la transition.
5. Les coordonnées du Comité de sélection pour l'envoi de curriculums vitae.

3.3 Réception des candidatures

La réception des curriculums vitae se fait via la boîte courriel du Comité de sélection à laquelle l'ensemble des membres du Comité de sélection a accès. Dans le cas d'une embauche annuelle et irrégulière, la période de réception des candidatures doit être d'un minimum de sept (7) jours

et ne peut excéder vingt (20) jours. Dans le cas d'une embauche temporaire, un minimum de deux (2) jours est obligatoire.

3.4 Évaluation des curriculum vitae et sélection des candidatures à rencontrer en entrevue

Le Comité de sélection se rencontre immédiatement après la fin de la période de réception des curriculum vitae afin d'évaluer les candidatures reçues et sélectionne un maximum de six (6) candidatures à passer en entrevue. Les personnes dont les candidatures ont été retenues doivent être contactées dans un délai d'un maximum de trois (3) jours ouvrables suivant la fin de la période de réception des candidatures.

3.5 Entrevue

Le Comité de sélection est responsable de la préparation des entrevues. Pour ce faire, le Comité de sélection doit élaborer des questions permettant de tenir une entrevue d'environ trente (30) minutes. Les personnes passées en entrevue sont évaluées selon une grille d'analyse et d'évaluation des entrevues divisée selon les aptitudes et connaissances requises mentionnées dans l'offre d'emploi. Les entrevues doivent avoir lieu au plus tard sept (7) jours ouvrables suivant la fin de la période de réception des candidatures. Dans la mesure du possible, toutes les entrevues sont faites dans la même journée. L'indisponibilité d'une candidature à se présenter en entrevue à la date retenue par le Comité de sélection ne peut être une raison suffisante à l'exclusion de cette candidature.

3.6 Recommandation à l'instance chargée de l'embauche

Le Comité de sélection, au regard des entrevues, des curriculum vitae et des lettres de motivation reçus, est tenu d'établir une liste des trois meilleures candidatures (de la meilleure à la moins bonne candidature) et de faire la recommandation d'une seule candidature. Cette recommandation doit s'accompagner d'un rapport préliminaire d'embauche fait par le Comité de sélection. L'instance responsable de l'embauche doit se réunir dans les 2 semaines suivant la fin des entrevues dans le cas d'une embauche irrégulière et dans le délai prévu par le Congrès lors d'une embauche annuelle. Ce délai doit être précisé aux différentes personnes rencontrées en entrevue.

3.7 Décision finale

L'instance responsable de l'embauche se doit de respecter la recommandation du Comité d'embauche. Par contre, ladite instance peut choisir la personne suivante sur la liste des candidatures établie par le Comité de section par un vote au 2/3 et ce, seulement s'il y a une constatation d'erreur dans l'évaluation des compétences. Le rejet de l'ensemble de la liste relance le processus d'embauche.

3.8 Refus de la part de la personne embauchée

Advenant le cas où, suite à l'embauche, la personne candidate choisie par l'instance responsable de l'embauche refuserait le poste, une nouvelle personne candidate doit être sélectionnée.

Dans le cas d'une embauche annuelle ou irrégulière, le Conseil de Coordination est responsable de prendre une nouvelle candidate. Cette séance du Conseil de Coordination devra avoir lieu au plus tard sept (7) jours après le refus de la première candidature sélectionnée. Le Comité de sélection devra être présent lors de l'embauche de la deuxième candidature et devra faire une deuxième recommandation en fonction de la liste des candidatures. Dans le cas d'une embauche temporaire, le Conseil exécutif est responsable de sélectionner une nouvelle

candidature.

3.9 Confirmation de l'embauche

Les personnes rencontrées en entrevues doivent être contactées afin d'être informées de la décision de l'instance ayant procédé à l'embauche dans les deux jours ouvrables suivant la décision de celle-ci. Cette décision est rendue publique seulement lorsque l'employé-e choisi-e est informé-e de la décision finale et a accepté l'emploi lui étant offert.

3.10 Rapport d'embauche

À la fin du processus d'embauche, le Comité de sélection est chargé de déposer un rapport d'embauche résumant l'ensemble du processus d'embauche. Le rapport doit inclure une présentation de chaque personne candidate rencontrée en entrevue, les grilles d'évaluation utilisées lors des entrevues, les questions d'entrevue et tout autre document pertinent. Le rapport doit également inclure un résumé écrit de l'ensemble du processus d'embauche.

4.0 Contrat

4.1 Rédaction du contrat

Le contrat de l'employé-e est rédigé et adopté par le Conseil exécutif et doit être entériné par l'instance ayant procédé à l'embauche.

4.2 Durée des contrats

Aucun contrat ne peut être d'une durée de plus d'un an. Pour les permanentes syndicales ou les permanents syndicaux, les contrats se terminent le 30 juin.

4.3 Convention collective

Les contrats signés par les permanents et les permanentes réfèrent à une convention collective ayant pour

but d'assurer les meilleures conditions de travail pour les employé-e-s ainsi que pour sa santé et son bien être et de faciliter le règlement équitable des problèmes qui peuvent survenir entre l'employeur et les employé-e-s.

4.4 Négociation et signature du contrat

Une fois adopté, le contrat devra être transmis à l'employé-e deux (2) jours avant la signature dudit contrat à moins que l'employé-e désire signer celui-ci avant ce délai. Deux membres du Conseil exécutif sont mandaté-e-s par le Conseil exécutif pour signer le contrat avec l'employé-e. Elles ou ils sont responsables de la négociation avec l'employé-e. Il est de leur devoir d'effectuer toute correction nécessaire, notamment celle relevant de la loi. De plus, le contrat peut être modifié par elles et eux en réponse à une demande légitime de l'employé-e et les modifications sont réputées adoptées dès la signature du contrat. Les membres du Conseil exécutif mandaté-e-s sont redevables de ces modifications. Un-e employé-e a le droit de signer son contrat dans les deux (2) semaines suivant sa confirmation d'embauche et avant d'entrée en fonction. Si les membres du Conseil exécutif mandaté-e-s pour la signature du contrat sont dans l'impossibilité d'exécuter ce mandat dans les délais prescrits, il est du devoir du Conseil exécutif, et cela en priorité, de mandater d'autres membres du Conseil exécutif pour ce faire dans les plus brefs délais. Une copie du contrat signé est conservée au siège social de l'ASSÉ et une copie est remise à l'employé-e.

5.0 Modification à la politique

Toute modification à la présente politique se fait par un avis de motion, conformément au Code des règles de procédure de l'ASSÉ. Une refonte ou tout point caduc doit être présenté et entériné au Congrès par une proposition ordinaire.

ANNEXE B : Le piège des solutions faciles

Note de recherche sur le crédit d'impôt pour les frais de scolarité

Par Philippe Lapointe
Secrétaire aux affaires académiques de l'ASSÉ

Avec la lutte étudiante actuelle, plusieurs propositions sont mises de l'avant pour en venir à un règlement. Il est donc de mise de se renseigner sur ces propositions et d'en expliquer la teneur afin de pouvoir comprendre leur réel impact. L'information et l'étude de ces propositions nous permet de comprendre si les dites propositions sont des ententes à rabais, soit des solutions faciles, mais truquées qui ne bénéficient pas réellement aux étudiantes et étudiants. C'est pourquoi nous vous soumettons cet avis sur une proposition d'abolir les crédits d'impôt provincial sur les frais de scolarité.

Qu'est-ce que le crédit d'impôt provincial sur les frais de scolarité

Le crédit d'impôt sur les frais de scolarité provincial est une mesure qui a été instaurée en 1997 pour aider les particuliers à rembourser une partie de leurs dépenses liées aux frais de scolarité en réduisant l'impôt qui leur est perçu. Cette mesure est cumulable, reportable et transférable.

En effet, l'étudiant ou étudiante peut accumuler tous ses crédits d'impôts pour les utiliser à un autre moment. Il n'y a pas de limite au montant cumulé, ni même au moment du report. Habituellement, les étudiants et étudiantes à faible revenu ne paient pas d'impôt. Conséquemment, cette mesure pourrait leur sembler inutile. Cependant, le montant non utilisé peut être reporté à une date ultérieure, après les études, lors du premier emploi, par exemple.

Sinon, le montant peut être transféré à un parent (mère, père, conjoint, conjointe) pendant les études. Cela prend en compte que ce n'est pas toujours l'étudiant ou l'étudiante qui débourse pour ses frais de scolarité.

Le crédit d'impôt provincial sur les frais de scolarité est un crédit non remboursable. Ces crédits d'impôt ne donnent droit à aucun remboursement d'impôt lorsque leur valeur excède l'impôt sur le revenu imposable.² Si une contribuable a payé 1000\$ d'impôt et que les crédits accumulés représentent 1200\$, elle ne peut exiger que lui soit remboursé les 200\$ excédentaires. Ainsi, au mieux, cela annule le paiement de l'impôt pour une année fiscale.

Impact du crédit d'impôt sur les frais de scolarité

Palliatif aux frais de scolarité

L'existence des frais de scolarité est en soit un problème, et l'ASSÉ milite depuis des années à leur abolition. Cependant, alors que le crédit d'impôt ne mène pas à une réduction directe de la facture étudiante, il permet du moins à en atténuer l'impact. En effet, l'impôt étant directement prélevé sur le revenu sans égard à la condition des gens autre que leur revenu, le crédit lié à la

² Ministère des finances du Québec,
http://www.revenuquebec.ca/fr/citoyen/credits/credits/credits_reduisant/frais_scolaire/ [page consultée 19 novembre 2011].

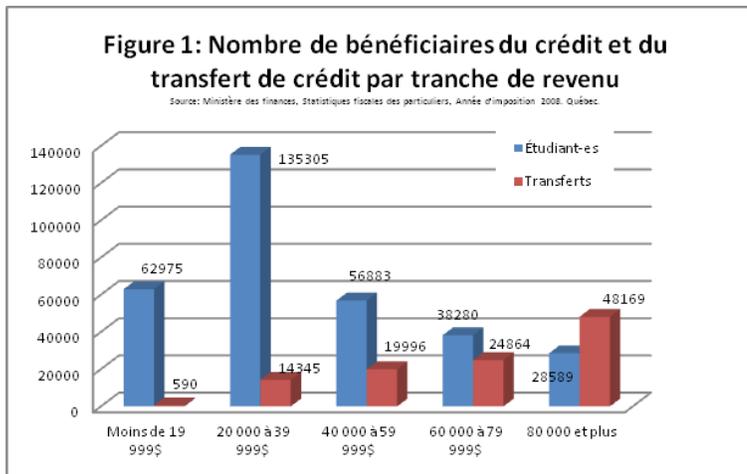
condition étudiante permet un retour des perceptions prises en trop pour les étudiants et étudiantes.

Encore une fois, ceci ne représente pas une diminution des frais de scolarité, mais bel et bien une mesure de compensation pour personne devant payer des frais qui atténue légèrement leur effet.

Accessibilité pour la classe moyenne

Les frais de scolarité sont un élément majeur freinant l'accessibilité aux études postsecondaire.³ Ce sont les étudiants et étudiantes provenant de la classe moyenne qui seraient les plus touchés par les frais et qui bénéficieraient le plus du crédit. La figure 1 démontre qui, lors de l'année fiscale 2008, a utilisé le crédit d'impôt sur les frais de scolarité. La figure est divisée en deux: la première colonne indique les étudiants et étudiantes qui utilisent personnellement le crédit relatif aux frais qu'ils et elles ont payés; la deuxième colonne représente les parents ayant bénéficié d'un transfert de la part d'un étudiant ou une étudiante. Il est à noter la forte

proportion de la population qui utilise le crédit et qui ont comme revenu entre 20 000 et 39 999\$ (le revenu médian du Québec est 33 000\$). Il est aussi notable que ce sont majoritairement les étudiants et étudiantes qui utilisent le crédit pour eux plutôt que de le transférer à leurs parents.



études des familles à plus haut revenu. Ce sont effectivement les parents à salaires supérieurs à 80 000\$ qui bénéficient le plus de cette mesure. Seulement 35% des bénéficiaires du transfert de crédit en 2008 gagnaient moins de 60 000\$.

Réduire le fardeau des prêts et l'endettement

À cela, il peut sembler étrange qu'autant d'étudiants et étudiantes gagnent au-dessus de 20 000\$ alors que plusieurs statistiques tendent à prouver le contraire.⁴ Il faut se rappeler que le crédit est cumulable et reportable, ainsi, plusieurs bénéficiaires utilisent ce crédit lors de leur premier emploi, après la diplomation, soit le moment où l'on doit rembourser les prêts gouvernementaux. Ainsi, le report des crédits peut compenser le remboursement et alléger le fardeau financier des premières années et ainsi accélérer la libération financière des étudiants et étudiantes.

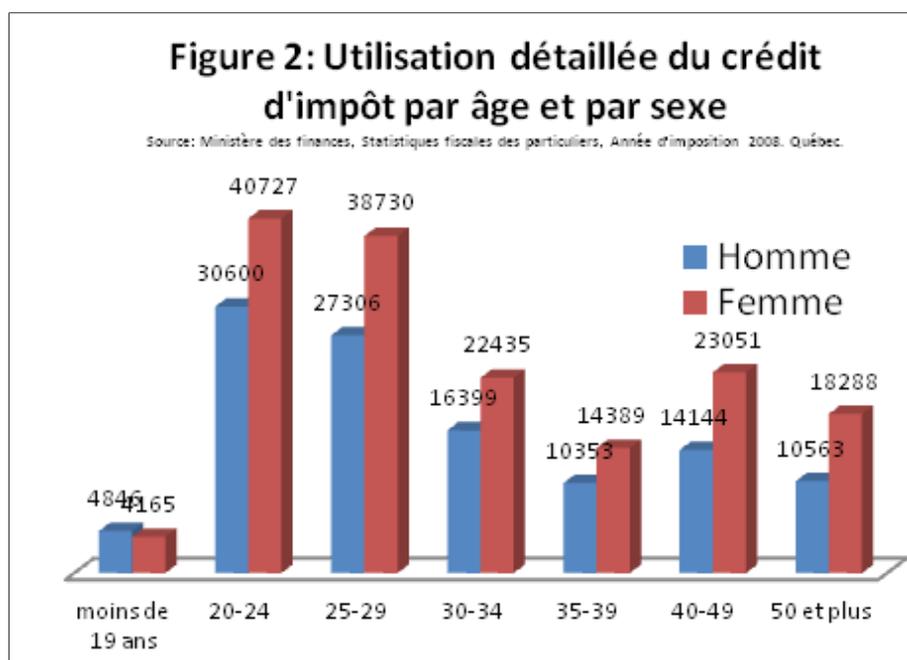
3 VIERSTRAETE, Valérie, *Les frais de scolarité, l'aide financière aux études et la fréquentation des établissements d'enseignement postsecondaire: comparaison à l'échelle internationale et étude de scénarios pour le Québec*, Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, 2007.

4 OUELLETTE, Sylvie, *How Students Fund Their Postsecondary Education: Findings from the Postsecondary Education Participation Survey*, Statistiques Canada, 2006.

Alors que le transfert bénéficie à 98% aux gens de 40 ans et plus et à 60% aux hommes⁵, le crédit utilisé par les particuliers bénéficie à une toute autre tranche de population.

La figure 2 illustre l'utilisation du crédit d'impôt par les étudiants et étudiantes à travers leur vie. On peut remarquer deux faits marquants: d'abord, la répartition du crédit se fait tout au long de la vie, quoique majoritairement pendant et à la sortie de l'université (entre 20 et 30 ans).

Ensuite, ce sont principalement les femmes qui utilisent le crédit. 60% des bénéficiaires du crédit sont des femmes.



La population bénéficiant du crédit d'impôt semble clairement être les jeunes moins nantis et de la classe moyenne. L'effet se fait aussi sentir sur une longue période de temps et contribue à réduire l'effet négatif des frais de scolarité et de l'endettement. Il est vrai que le crédit n'est pas une réelle mesure progressive.

Toutes les tranches salariales sont affectée également, le crédit n'augmentant pas avec le revenu. Non, il est égal pour tout individu ayant étudié. Cependant, il apparaît évident, avec les statistiques, que l'utilisation du crédit suit une courbe progressive et ainsi représente un impact positif pour ceux et celles qui le nécessite.

Pourquoi abolir le crédit d'impôt sur les frais de scolarité?

Plusieurs arguments sont mis de l'avant pour suggérer que le crédit d'impôt sur les frais de scolarité ne serait pas une bonne mesure. Loin de vouloir défendre le principe de crédit d'impôt en soi, il est ici important de noter l'apport du crédit d'impôt pour l'atténuation des effets nocifs des frais de scolarité et comment l'abolition de cette mesure ne constitue pas une alternative à la hausse des frais de scolarité.

Le crédit d'impôt sur les frais de scolarité est une subvention aux riches

1. Faux: Comme il a été mentionné dans la figure 1, 74% des bénéficiaires du crédit font moins de 60 000\$ par année, dont la grande majorité entre 20 et 39 999\$. Si l'on considère

⁵ Ministère des finances, *Statistiques fiscales des particuliers, Année d'imposition 2008*. Québec.

aussi les montants alloués, ce sont 80% des sommes qui reviennent aux étudiants et étudiantes ou diplômés de la classe moyenne et seulement 20% dans les poches de ceux et celles qui font plus de 60 000\$ par année. Le crédit d'impôt pourrait donc être considéré comme une mesure compensatoire majoritairement utilisée par les moins nantis et la classe moyenne.

Cela représenterait une source de revenu pour financer le gel des frais de scolarité

2. Faux: En fait, le gel ne coûte rien, c'est le statu quo. Il ne manque pas d'argent, il manque de volonté gouvernementale à assumer des services publics gratuits, accessibles et de qualité. Ainsi la hausse représenterait un désinvestissement public au profit d'une réorientation privée du financement de l'Éducation. Le gel des frais de scolarité maintient une mesure inéquitable (les frais eux-mêmes) sans l'empirer. Si elle est moins nocive qu'une hausse des frais, il devient absurde de financer cette non-mesure en se privant d'un moyen d'alléger l'effet nocif des frais.

Le crédit ne bénéficie pas aux étudiants et étudiantes quand ils et elles en ont besoin

3. Faux: Comme la figure 2 le démontre, le crédit est utilisé tout au long de la vie, mais majoritairement dans les années aux études. Il est à noter qu'à la sortie de l'université, les intérêts sur les prêts étudiants commencent et le fardeau de l'endettement peut rapidement devenir un facteur de détérioration des conditions de vie. Ainsi, de pouvoir reporter les crédits d'impôts après les études permet aux diplômé-es de pouvoir réduire un peu leur endettement et leur dépendance envers les institutions financières.
4. De plus, pour les étudiants et étudiantes à temps partiel, qui paient de leur poche une part plus importante du total de frais (n'ayant pas accès à autant de prêts et bourses), le crédit pour études permet l'équivalent d'une économie fixe. Comme ils sont également au travail et que leur revenus sont plus élevés, ce crédit d'impôt est intéressant pour eux et elles. Ainsi, les étudiants et étudiantes à temps partiel dans un collège ou une université réalisent généralement de plus grandes économies de frais de scolarité grâce au crédit d'impôt.⁶

Avis sur la méthodologie du document de travail de la commission des affaires collégiales de la Fédération étudiante collégiale du Québec (FECQ)

L'un des éléments déclencheurs de la réflexion faite actuellement sur les crédits d'impôt a été la lecture du document: «Les crédits d'impôt pour l'éducation postsecondaire» rédigé par Léo Bureau-Blouin et déposé au 63e congrès ordinaire de la Fédération étudiante collégiale du Québec se tenant le 4, 5 et 6 novembre 2011 à Baie-Comeau. Dans ce document il est proposé «Que la FECQ prône l'abolition des crédits d'impôt provinciaux et fédéraux pour l'éducation postsecondaire».

Pour toutes les raisons précédemment soulignées, l'efficacité d'une telle revendication doit être mise en doute. Il est aussi à noter que leurs conclusions sont biaisées méthodologiquement. En

⁶ NEIL, Christine, *Crédits d'impôt pour frais de scolarité et pour études du Canada*, Fondation canadienne des bourses d'études du millénaire. 2007. L'auteure indique d'ailleurs qu'étant donné les bas frais de scolarité au Québec, cette mesure est d'autant plus efficace.

effet, l'étude de la FECQ se base presque entièrement sur les travaux de Christine Neil⁷ qui étudie l'impact du crédit d'impôt fédéral et son application dans plusieurs provinces à l'exception du Québec.⁸ Le système québécois s'est retiré du programme fédéral de crédit d'impôt et a développé sa propre formule plus adaptée à des bas frais de scolarité. Par conséquent, dans sa conclusion, Christine Neil explique pourquoi son analyse est inappropriée pour le système québécois: «Compte tenu des différences de traitement, ces crédits n'ont pas été pris en compte dans la présente analyse [Christine Neil, 2007]. Ils indiquent toutefois que le système québécois de crédits est plus généreux que ne le laissent croire les chiffres présentés, en particulier pour les étudiants qui gagnent un revenu très peu élevé pendant leurs études.»⁹

Soulignons aussi l'étonnant choix de demander l'abolition du crédit d'impôt fédéral, alors que le Québec s'en est retiré pour faire son propre crédit d'impôt. La FECQ propose-t-elle que le crédit d'impôt soit aboli pour les autres provinces?

Ajoutons enfin, que le total du crédit d'impôt provincial est plus modeste que le montant que le gouvernement entend aller prendre dans la poche des étudiants avec sa hausse de frais.

7 Idem.

8 Op. Cit. p.1.

9 Op. Cit. p. 34.

En attendant la gratuité scolaire

Le crédit d'impôt pour les frais de scolarité n'est pas une mesure qui met fin à l'injustice liée à la facturation de l'éducation. Elle conserve le lien utilisateur-payer et ne permet pas l'utilisation intégrale de la fiscalité pour financer publiquement les institutions publiques.

Cependant, à la lumière des statistiques d'utilisation du crédit, on est en mesure de conclure que le crédit d'impôt représente un palliatif à l'impact négatif des frais de scolarité. Ce palliatif contribue principalement aux gens qui en ont besoin et ce sur toute une vie. Il est aussi à noter que les idées préconçues associées à ce crédit d'impôt – soit qu'il ne bénéficierait qu'aux parents riches et à leurs enfants – se sont avérés non fondés.

Ainsi, tant qu'à proposer des solutions vaut mieux s'assurer qu'elles ne soient pas des reculs. Alors que s'entame une lutte contre la hausse des frais de scolarité, il est pour le moins questionnable de la commencer en proposant d'emblée un recul de la condition étudiante, aussi modeste soit-elle. Ce qui peu paraître à première vue comme une stratégie de négociation est simplement un échec annoncé d'avance.

Bibliographie

Ministère des finances, Statistiques fiscales des particuliers, Année d'imposition 2008. Québec. Ministère des finances du Québec
http://www.revenuquebec.ca/fr/citoyen/credits/credits/credits_reduisant/frais_scolaire/ [page consultée 19 novembre 2011.]

NEIL, Christine, Crédits d'impôt pour frais de scolarité et pour études du Canada, Fondation canadienne des bourses d'études du millénaire. 2007.

OUELLETTE, Sylvie, How Students Fund Their Postsecondary Education: Findings from the Postsecondary Education Participation Survey, Statistiques Canada, 2006.

VIERSTRAETE, Valérie, Les frais de scolarité, l'aide financière aux études et la fréquentation des établissements d'enseignement postsecondaire: comparaison à l'échelle internationale et étude de scénarios pour le Québec, Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, 2007.

ANNEXE C : Hausse des cotisations

Le projet d'augmenter les cotisations de l'ASSÉ ne date pas d'hier. À cette fin, une consultation avait été lancée l'année dernière. Plusieurs associations ont d'ailleurs pris position à cet effet, mais aucune décision n'a été prise en Congrès. Cette fois, le Conseil exécutif propose que le Congrès annuel se penche sur la question.

Pourquoi une augmentation des cotisations?

Tout d'abord, un constat doit être fait : les revenus actuels de l'ASSÉ ne permettent plus d'assurer pleinement le bon fonctionnement de notre organisation. Il ne suffit plus pour mettre en branle des campagnes d'information et de sensibilisation de qualité, pour prendre en charge nos projets, etc. Le manque de revenus porte donc atteinte à notre capacité de mener des campagnes victorieuses. Nous devons absolument éviter de tomber dans l'austérité budgétaire. Voulons-nous réellement nous priver d'actions, de matériel d'information de qualité ou de sorties de presse, faute d'argent?

Deux possibilités s'offrent à nous : accepter de faire des déficits chaque année ou augmenter nos cotisations. Le choix du Conseil exécutif est le second : nous croyons qu'il est nécessaire d'augmenter la cotisation de l'ASSÉ. Aussi, nous rejetons l'idée d'avoir recours systématiquement à des dons (d'associations membres ou non membres) ou d'instaurer une cotisation non obligatoire. Dans les deux cas, il nous semblerait très difficile d'évaluer le revenu réel et beaucoup de temps serait perdu dans la recherche de dons.

Des projets sur la table; pas des promesses de comptable!

Non seulement une augmentation de la cotisation mettrait fin à l'austérité budgétaire à l'ASSÉ, mais elle permettrait aussi d'accomplir différents projets.

Amélioration de la qualité de l'information

1) *Amélioration de la qualité de l'Ultimatum (journal et revue)*

Plus d'argent pourrait être mis dans l'Ultimatum - autant le journal que la revue - afin d'en faire un matériel d'une plus grande qualité. Ainsi nous pourrions faire plus de parutions, améliorer l'esthétisme et la qualité de l'impression. La volonté des fédérations étudiantes de faire de la voie étudiante un véritable journal, avec une stabilité dans les parutions, est une menace directe à l'Ultimatum.

2) *Améliorer la diversité, la quantité et la qualité de notre matériel d'information*

Trop souvent, il arrive que l'exécutif doive faire le choix déchirant de ne pas produire un matériel d'information faute d'en avoir les moyens financiers. À d'autres moments, nous devons quêter auprès de différentes associations des dons afin de payer des parties de la facture. Beaucoup de temps et d'énergie sont perdus dans la recherche de dons, alors que bien souvent l'argent n'est pas au rendez-vous.

Augmentation du nombre de tournées et d'actions

3) *Mobilisation*

La force de l'ASSÉ est avant tout la solidarité! Une des applications du principe de solidarité est la grande quantité des tournées de mobilisation effectuées par l'ASSÉ sur tous les campus (membres comme non-membres). Contrairement aux fédérations, à l'ASSÉ, l'entraide et la solidarité ne sont pas considérées comme une offre de service - limitée 10 jours par association membre par session -, mais bien comme un devoir. Ainsi, pour mener des campagnes victorieuses, nous devons nous assurer que partout au Québec les étudiantes et étudiants soient suffisamment outillé-e-s pour mener cette lutte. L'ASSÉ est de plus en plus présente sur les campus. Nous croyons que nous devons continuer dans cette voie, voire même en faire davantage. Bien sûr, cela entraîne des dépenses supplémentaires. Nous devons aussi prendre en compte que la modification à la politique de dépenses de l'année dernière a fait augmenter l'ensemble des dépenses liées aux tournées.

Une mesure pour apaiser l'impact de la hausse

4) *Création d'une ristourne**

Afin de pallier l'impact d'une augmentation de la cotisation sur les finances des petites associations, nous proposons la création d'une ristourne puisée à même le fond d'entraide pour les associations de moins de 1000 membres. Ainsi, pour une augmentation à 5\$, certaines associations se verraient retourner un montant équivalent à 35% de leurs cotisations. L'argent versé devrait être utilisé pour des activités en liens avec les positions et le plan d'action de l'ASSÉ, la mobilisation ou la vie académique de l'association. Autrement dit, tout, à l'exception des activités socioculturelles.

Favoriser la participation aux instances de l'ASSÉ

5) *Abolition des frais d'instance pour les membres**

Bien que l'ASSÉ n'ait jamais eu des frais d'instances bien élevés, nous devons reconnaître que les frais d'instances à l'ASSÉ sont parfois une forme de ticket modérateur. À cet effet, certaines associations étudiantes doivent parfois faire le choix déchirant d'envoyer moins de délégué-e-s aux Congrès et de participant-e-s aux Camps de formation faute d'avoir les moyens financiers. La gratuité des instances de l'ASSÉ (Camps de formation et Congrès) favoriserait une participation massive des étudiantes et des étudiants membres de l'ASSÉ. Bien sûr, puisque l'organisation d'instances a un coût, les non-membres auraient à payer des frais. L'abolition comporte aussi des avantages administratifs : beaucoup de temps et d'énergie sont perdus afin de recevoir le paiement de ces instances.

Partir en guerre sans mettre en péril notre avenir

6) *Mise sur pied d'un fond de grève**

L'objectif principal du fond de grève est d'économiser en vue des campagnes d'envergure, en vue des grèves générales. Ainsi, tous les ans, l'équivalent de 5% des cotisations seraient placées dans un compte séparé en vue des grèves générales illimitées.

** Ces projets pourront être effectués seulement s'il y a une hausse à 5\$.*

Notre proposition : une augmentation à 5 \$

Le Conseil exécutif propose de remplacer l'article 7: Cotisations

Les associations étudiantes membres doivent cotiser à raison de **3 \$** par étudiante et étudiant par année scolaire. Les versements doivent être de 1,50 \$ avant le premier octobre pour la session d'automne, et de 1,50 \$ avant le premier février pour la session d'hiver.

Nonobstant la formule d'amendement décrite au Chapitre 11, la cotisation des associations étudiantes ne peut être modifiée que sur décision des deux tiers (2/3) des associations membres via une Assemblée générale ou un Référendum. Ces Assemblées ou Référendums doivent se tenir au cours d'une même année scolaire. Le nouveau barème de cotisation s'applique à compter de l'année scolaire suivante.

Cinq pourcent (5 %) des cotisations reçues vont au fonds d'entraide décrit en Annexe F.

par

Les associations étudiantes membres doivent cotiser à raison de **5 \$** par étudiante et étudiant par année scolaire. Les versements doivent être de 2,50 \$ avant le premier octobre pour la session d'automne, et de 2,50 \$ avant le premier février pour la session d'hiver.

Nonobstant la formule d'amendement décrite au Chapitre 11, la cotisation des associations étudiantes ne peut être modifiée que sur décision des deux tiers (2/3) des associations membres via une Assemblée générale ou un Référendum. Le nouveau barème de cotisation s'applique à compter de l'année scolaire suivante.

Exemples de budget

Ce budget n'est qu'à titre indicatif, les cases budgétaires augmentées sans explications préalables ne font pas office d'arguments pour l'augmentation. Par contre, une augmentation des cotisations permettrait une bonification générale de l'ensemble des cases budgétaires de l'ASSÉ.

Revenus	Hausse à 5 \$	Hausse à 4 \$	Statut quo
Cotisations	200 000,00 \$	160 000,00 \$	120 000,00 \$
Instances	1 000,00 \$	13 000,00 \$	13 000,00 \$
Congrès	500,00 \$	9 000,00 \$	9 000,00 \$
Camps de formation	500,00 \$	4 000,00 \$	4 000,00 \$
Dons	500,00 \$	500,00 \$	3 000,00 \$
Activités de financement	500,00 \$	500,00 \$	500,00 \$
Fonds des arrêté-e-s	- \$	- \$	
Totaux	202 000,00 \$	174 000,00 \$	136 500,00 \$

Dépenses

Fonds d'entraide	10 000,00 \$	8 000,00 \$	6 000,00 \$
Fonds de grève	10 000,00 \$	- \$	0,00 \$
Information	39 000,00 \$	28 500,00 \$	17 500,00 \$
Ultimatum et express	20 000,00 \$	16 000,00 \$	8 000,00 \$
Revue Ultimatum	5 000,00 \$	4 000,00 \$	3 500,00 \$
Matériel d'information	10 000,00 \$	5 000,00 \$	4 000,00 \$
Vidéos	2 000,00 \$	1 500,00 \$	1 000,00 \$
Traduction			
Documentation & recherche	1 000,00 \$	1 000,00 \$	500,00 \$
IRIS	1 000,00 \$	1 000,00 \$	500,00 \$
Instances	24 000,00 \$	19 000,00 \$	19 000,00 \$
Congrès	15 000,00 \$	12 000,00 \$	12 000,00 \$
Camps de formation	8 000,00 \$	6 000,00 \$	6 000,00 \$
Comités et CoCo	1 000,00 \$	1 000,00 \$	1 000,00 \$
Mobilisation	28 000,00 \$	27 000,00 \$	22 000,00 \$
Tournées & représentations	20 000,00 \$	20 000,00 \$	17 000,00 \$
Actions	8 000,00 \$	7 000,00 \$	5 000,00 \$
Bureau	25 010,00 \$	25 010,00 \$	24 302,00 \$
Loyer	13 000,00 \$	13 000,00 \$	12 800,00 \$
Assurances	1 010,00 \$	1 010,00 \$	1 002,00 \$
Fournitures	1 000,00 \$	1 000,00 \$	1 000,00 \$
Informatique	1 000,00 \$	1 000,00 \$	500,00 \$
Photocopieur	9 000,00 \$	9 000,00 \$	9 000,00 \$
Administration	10 500,00 \$	10 500,00 \$	6 550,00 \$
Honoraire professionnel	5 500,00 \$	5 500,00 \$	5 550,00 \$
Frais de caisse	500,00 \$	500,00 \$	500,00 \$
Divers	500,00 \$	500,00 \$	500,00 \$
Legal	4 000,00 \$	4 000,00 \$	
Communication	14 800,00 \$	14 800,00 \$	12 300,00 \$
Télécommunications	7 500,00 \$	7 500,00 \$	7 500,00 \$
CNW Telbec	6 000,00 \$	6 000,00 \$	4 000,00 \$
Courrier	300,00 \$	300,00 \$	300,00 \$
Internet et site	1 000,00 \$	1 000,00 \$	500,00 \$
Employé-e-s	38 000,00 \$	38 000,00 \$	31 000,00 \$
Conseils régionaux	1 500,00 \$	1 500,00 \$	500,00 \$
CRAM	1 000,00 \$	1 000,00 \$	500,00 \$
MASSE	500,00 \$	500,00 \$	0,00 \$
Autres	500,00 \$	500,00 \$	0,00 \$
Divers	- \$	- \$	0,00 \$
Totaux	200 810,00 \$	172 310,00 \$	139 152,00 \$
Surplus/(déficit)	1 190,00 \$	1 690,00 \$	-2 652,00 \$

ANNEXE D : Annexe H; La Coalition large de l'ASSÉ

Chapitre 1 : Dispositions générales

ARTICLE 1 : Appellation et acronyme

La CLASSE est la Coalition Large de l'Association pour une Solidarité Syndicale Étudiante

ARTICLE 2 : Rôle

La CLASSE est un élargissement temporaire, défini dans la présente annexe, des structures de l'ASSÉ. Elle sert à coaliser l'ensemble des associations étudiantes du Québec répondant aux conditions d'adhésion de la CLASSE autour de l'ASSÉ. Elle vise à défendre les intérêts matériels, académiques et sociaux des étudiants et des étudiant par des moyens combatifs, démocratiques, féministes et indépendants.

ARTICLE 3 : Application

La présente annexe se veut un complément aux Statuts et règlements de l'ASSÉ. Elle est mise en application suite à l'organisation d'un Congrès de fondation de la CLASSE convoqué par les associations membres de l'ASSÉ. Elle cesse d'être appliquée par une proposition adoptée au 2/3 des associations membres de l'ASSÉ ou par une proposition adoptée au 2/3 des associations membres de la CLASSE.

ARTICLE 4 : Principes de base de la CLASSE

Les principes de base de la CLASSE sont les suivants:

1. Pour une éducation gratuite, accessible, publique, non-discriminatoire et de qualité, libre de l'ingérence du privé;
2. Pour un syndicalisme étudiant démocratique, féministe et combatif.

CHAPITRE 2 : MEMBRES

ARTICLE 5 : Définition

Est membre de la CLASSE toute association étudiante membre de l'ASSÉ et toute association étant admise comme membre par proposition ordinaire en Congrès de l'ASSÉ ou de la CLASSE.

ARTICLE 6 : Conditions d'adhésion

Les associations étudiantes non-membres de l'ASSÉ voulant être membre de la CLASSE doivent répondre au conditions suivantes :

1. Avoir adopté une revendication équivalente à la revendication «contre toute hausse de frais de scolarité dans une perspective de gratuité scolaire»;
2. Avoir l'assemblée générale comme instance de décision suprême de l'association étudiante;
3. Avoir voté de joindre la CLASSE;
4. S'engager à verser une contribution financière à la CLASSE avant l'instance suivant son adhésion;
5. Être admise sur proposition ordinaire en Congrès.

ARTICLE 7 : Contribution financière

Une contribution financière d'un dollar par membre est suggéré pour les associations non membre de l'ASSÉ. Le montant de ladite contribution doit être adopté en congrès de la

CLASSE.

ARTICLE 8 : Exclusion

Une association étudiante membre de la CLASSE peut être exclue sur proposition ordinaire du congrès lorsqu'elle ne remplit plus les conditions d'adhésion ou par avis de motion pour toutes autres raisons jugées valables par le congrès.

ARTICLE 9: Droit des membres

Toute association membre de la CLASSE a droit de vote, de proposition et d'appui lors des instances de la CLASSE dans tous les points à l'ordre du jour sauf dans le point «ASSÉ».

Les associations membres de la CLASSE ont aussi un droit de parole au même titre que celui des associations membres de l'ASSÉ dans tous les points à l'ordre du jour sauf dans le point «ASSÉ».

CHAPITRE 5 : CONGRÈS DE LA CLASSE

ARTICLE 10: Ordre du jour

Un point statutaire «ASSÉ» est mis à l'ordre du jour de toutes les instances de la CLASSE.

Les questions relatives aux employé-e-s, aux finances de l'ASSÉ ainsi que les avis de motion affectant les Statuts et règlements et le code de procédure de l'ASSÉ ne peuvent être traitées que dans le point ASSÉ.

Les points «revendication» et «plan d'action» sont traités de façon prioritaire à l'extérieur du point «ASSÉ».

ARTICLE 11: Propositions

Toute proposition adoptée par la CLASSE n'est valable que durant l'existence de la CLASSE.

ARTICLE 12 : Quorum

Les quorum du congrès de la CLASSE est de 50% plus un des membres de la CLASSE.

CHAPITRE 6 : COMITÉS ET CONSEILS

Article 13: Comités et Conseils de l'ASSÉ

Les Comités et Conseils de l'ASSÉ, ainsi que ses élu-e-s, sont aussi ceux et celle de CLASSE.

ARTICLE 14 : Élections

Durant la durée de la CLASSE, il est possible de se faire élire sur un Comité ou un Conseil en ayant l'appui d'une association membre de la CLASSE et d'être élu-e durant un Congrès de la CLASSE. Toute personne élue dans un Congrès de la CLASSE reste en poste sur le Comité ou le Conseil où elle siège jusqu'à la dissolution de la CLASSE. La procédure d'élection de l'ASSÉ s'applique.

Les membres de la CLASSE sont éligibles sur le Conseil exécutif pour la durée de la CLASSE.

Les personnes souhaitant se présenter sur un Comité de l'ASSÉ doivent être élues en Congrès durant le point «ASSÉ».

ARTICLE 15: Conseil de Coordination

L'ensemble des Comités et Conseils actifs de l'ASSÉ ainsi que de tous les Comités définis dans cette annexe sont membres d'une instance nommée le Conseil de Coordination, défini dans les Statuts et règlements de l'ASSÉ.

ARTICLE 16: Comité maintient et élargissement de la grève

Le Comité mobilisation est désormais nommé «Comité maintient et élargissement de la grève». Le principal mandat du Comité est le maintient et l'élargissement de la grève, notamment en aidant à la mobilisation et en apportant un soutien logistique aux associations locales ayant des votes de grèves en collaboration avec les Secrétaires aux relations internes et le ou la Secrétaire aux relations externes.

Les autres mandats prévus dans les Statuts et règlements attribués au Comité de mobilisation restent en vigueur.

ARTICLE 17: Comité de négociation

Le Comité de négociation est composé de 4 personnes dont une personne du conseil exécutif.

Les mandats du comité de négociation sont :

1. Porter les revendications décidées en Congrès de la CLASSE auprès des interlocuteurs et interlocutrices;
2. Assurer les communications et la diffusion des informations relatives à la tenue de négociations avec le gouvernement auprès des associations étudiantes dans un délais de 24h;
3. Informer le Conseil exécutif des développements relatifs aux processus de négociations le plus rapidement possible;
4. Produire un bilan à la suite de chaque rencontre avec les autres organisations nationales étudiantes ou encore avec le gouvernement afin d'assurer la transparence du processus de négociations;
5. Le Comité de négociation ne peut prendre aucune décision allant à l'encontre des mandats de Congrès précédemment votés dans le cadre de la CLASSE ou de l'ASSÉ.

ARTICLE 18: Comité médias

Les mandats du Comité médias sont :

1. Élaborer la stratégie médiatique de la CLASSE;
2. Organiser les sorties médiatiques de la CLASSE;
3. Former des porte-paroles du local dans chaque association membre de la CLASSE;
4. Assister les associations étudiantes lors de leurs sorties médiatiques;
5. Assurer un discours médiatique féministe.

Le ou la Secrétaire aux communications de l'ASSÉ est chargé-e de sa coordination.

ARTICLE 19: Comité légal

Le Comité légal est un organe de solidarité et de soutien envers les étudiants et les étudiantes sous le joug de la répression policière et de la judiciarisation. Ce Comité a pour tâche principale de soutenir logistiquement, financièrement et humainement les arrêté-e-s de manière suivante :

1. Établir un réseau entre avocats et avocates et militants et militantes;

2. Voir au financement du Fonds des arrêté-e-s;
3. Voir à la gestion courante du Fonds des arrêté-e-s;
4. Centraliser les informations concernant la criminalisation et la judiciarisation du mouvement étudiant;
5. Faire le suivi des causes en cours.

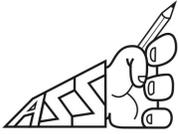
Ce Comité collabore étroitement avec le ou la Secrétaire aux finances de l'ASSÉ.

ANNEXE E : Calendrier – Plan d'action

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
Semaine 1	2	3	4	5 Début des rentrées universi- taires	6	7	9
Semaine 2 Rentrées universitaires	9	10	11	12	13	14	15
Semaine 3	16	17	18	19	20	21	22
Semaine 4 Semaine des rentrées collégiales Premières A.G. universitaires	23	24	25	26	27	28 Camp de formation C.L.A.S.S.E	29 Camp de formation C.L.A.S.S.E
Semaine 5	30	31	1	2	3	4 Congrès C.L.A.S.S.E.	5 Congrès C.L.A.S.S.E.
Semaine 6 Premières A.G. collégiales	6	7	8	9	10	11	12
Semaine 7 Fenêtre de déclenche- ment	13	14	15	16 Action de blocage C.O.P.T.S.P ¹⁰	17	18	19
Semaine 8 Fenêtre de déclenche- ment	20	21	22	23 Manifestation nationale	24	25	26
<i>À venir : Manifestation de solidarité avec les luttes étudiantes internationales (début mars).</i>							

10 Adoptée au dernier Congrès de l'ASSÉ.

ANNEXE X : Convention collective



Association pour une solidarité syndicale étudiante (ASSÉ)

CONVENTION COLLECTIVE

de

Association pour une Solidarité Syndicale Étudiante (ASSÉ)

TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRE 1 - CLAUSES PRÉLIMINAIRES.....	3
CHAPITRE 2 - CLAUSES NORMATIVES.....	4
CHAPITRE 3 - AUTRES CLAUSES	6
CHAPITRE 4 - CLAUSES SALARIALES.....	8
CHAPITRE 5 - BÉNÉFICES MARGINAUX ET AVANTAGES SOCIAUX.....	9
CHAPITRE 6 - RELATION D'AUTORITÉ ET MESURES DISCIPLINAIRES.....	12
CHAPITRE 7 - PROCÉDURES DE GRIEF.....	14
CHAPITRE 8 - CLAUSES FINALES.....	16
ANNEXE 1 - CONGÉS FÉRIÉS.....	18
ANNEXE II - CONFIDENTIALITÉ DES DOCUMENTS.....	19
ANNEXE III - DESCRIPTIONS DE TÂCHES.....	20

CHAPITRE 1 - CLAUSES PRÉLIMINAIRES

1.1 DÉFINITIONS

L'EMPLOYEUR

Dans la présente convention, l'employeur désigne l'Association pour une Solidarité Syndicale Étudiante (ASSÉ), une association sans but lucratif ayant pour objet de défendre et de promouvoir les droits de ses membres.

L'EMPLOYÉE

Dans le présent contrat, l'employée désigne la personne embauchée par l'ASSÉ, indépendamment de son sexe.

SUPÉRIEUR IMMÉDIAT

Le supérieur immédiat est le Comité employeur de l'ASSÉ. Celui-ci est porte-parole et répondant privilégié de l'employeur auprès de l'employée. En cas de vacance complète au Comité employeur, le ou la Secrétaire à la coordination de l'ASSÉ est considéré-e comme la supérieure immédiate ou le supérieur immédiat.

COMITÉ EMPLOYEUR

Le Comité employeur se charge de la supervision des heures et des tâches effectuées par les employées de l'ASSÉ. Il est composé d'au moins trois (3) membres du Conseil exécutif de l'ASSÉ élu-e-s par le Conseil exécutif. Le Comité employeur se réunit au moins une fois par mois.

TEMPS PLEIN

Désigne une semaine de travail comportant trente-cinq (35) heures de travail ou plus réparties du lundi au vendredi. L'employée et l'employeur choisissent ensemble les heures de travail de l'employée à chaque session en respectant l'ancienneté de ses consœurs et confrères de travail et les obligations qu'entraînent la nature de son emploi.

TEMPS PARTIEL

Désigne une semaine de travail comportant moins de trente-cinq (35) heures de travail. L'employée et l'employeur choisissent ensemble les heures de travail de l'employée à chaque session en respectant le contrat de travail, l'ancienneté de ses consœurs et confrères de travail et les obligations qu'entraînent la nature de son emploi.

INTERPRÉTATION

Les dispositions de la présente convention doivent être lues et interprétées dans leur ensemble. Cependant la nullité d'une clause ou d'une partie d'une clause contraire aux dispositions d'une ordonnance, d'un décret ou d'une loi d'ordre public n'entraîne pas la nullité de la convention, mais seulement de ladite clause. La clause ainsi annulée se trouve automatiquement amendée par la disposition d'ordre public en vigueur.

BUT

Le but de la présente convention est d'assurer les meilleures conditions de travail pour l'employée ainsi que pour sa santé et son bien-être et de faciliter le règlement équitable des problèmes qui peuvent survenir entre l'employeur et l'employée. Cependant, les deux (2) parties conviennent de travailler dans un esprit de développement harmonieux de l'ASSÉ et dans le respect mutuel des deux (2) parties.

1.2 RESPECT DES DROITS DE L'EMPLOYÉE

Il est convenu que l'employeur ou ses représentantes et représentants ne doivent exercer, soit directement ou indirectement, aucune forme de discrimination. Par discrimination, il est entendu toute forme de distinctions injustes contre l'employée, que ce soit à cause de son origine ethnique, de sa nationalité, de son origine sociale, de sa langue, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de son âge, de ses opinions, de ses appartenances, de ses convictions et activités politiques, de son handicap physique ou de l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap (à moins de prouver que ce handicap ou que ce moyen empêche l'accomplissement de la tâche), de ses antécédents judiciaires ou dans l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.

1.3 RESPECT DES DROITS DES REPRÉSENTANTS ET REPRÉSENTANTES DE L'EMPLOYEUR

Il est convenu que l'employée ne doit exercer, soit directement ou indirectement, aucune menace, contrainte ou de discrimination contre les représentantes et représentants de l'employeur. Par discrimination il est entendu toute forme de distinction injuste contre les représentantes et représentant de l'employeur, que ce soit à cause de sa race, de sa nationalité, de son origine sociale, de sa langue, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de son âge, de ses opinions, de ses appartenances, de ses convictions et activités politiques, de son handicap physique ou de l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap, de ses antécédents judiciaires ou dans l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.

1.4 CONFLIT D'INTÉRÊTS

L'employée ne peut siéger à un poste élu à l'ASSÉ, sauf ceux de l'animation, du senti ou du secrétariat au besoin lors des instances.

CHAPITRE 2 - CLAUSES NORMATIVES

2.1 HORAIRE DE TRAVAIL

L'horaire de travail fait l'objet d'une entente entre l'employeur et l'employée. Les heures de travail normales de l'employée sont réparties du lundi au vendredi entre 10h et 15h30, sauf dans le cas de la tenue d'une instance ou si une entente survient entre les deux parties.

Des dispositions extraordinaires peuvent être prises entre l'employeur et l'employée durant la période estivale. La période estivale débute le 15 juin et se termine le 15 août.

2.2 REPOS

Pour chaque période de moins de quatre (4) heures de travail consécutif, l'employée a droit à une pause café de quinze (15) minutes rémunérées.

Pour une période de travail de quatre (4) à cinq (5) heures consécutives, l'employée a droit à une pause repas de trente (30) minutes rémunérées prise à même le lieu de travail ou non.

Pour une période de travail de plus de cinq (5) heures consécutives, l'employée a droit à une pause repas de une (1) heure rémunérée prise à même le lieu de travail ou non.

Lorsque l'employée travaille en temps supplémentaire, elle a droit à dix minutes de repos par heure travaillée.

La gestion du temps de repos est laissée à la discrétion de l'employée.

2.3 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

L'employeur ne peut en aucun cas obliger l'employée à accomplir du temps supplémentaire. De même,

l'employée ne peut pas accomplir du temps supplémentaire sans l'accord de l'employeur.

2.4 REMPLACEMENT

L'employée n'est pas tenue de faire du remplacement.

2.5 RÈGLE DES 15 MINUTES

Tout travail demandant moins de quinze (15) minutes à l'employée n'est pas considéré comme du temps supplémentaire. Cependant, si le travail demande plus de quinze (15) minutes, il sera considéré comme une demi-heure de temps supplémentaire et rémunéré comme tel.

2.6 RÉUNION DES INSTANCES

2.6.1 Réunions du Conseil exécutif et du Conseil de Coordination

Dans le cadre de son travail, l'employée est appelée à assister aux réunions du Conseil exécutif. Ces réunions se tiennent préférentiellement au bureau de l'ASSÉ et généralement une (1) fois par semaine. Le Conseil exécutif s'engage à privilégier la tenue des réunions en tenant compte des disponibilités des membres du Conseil exécutif et de l'employée, des priorités établies (mandats du Conseil exécutif et tâches de l'employée) et d'un horaire stable. Toutefois, l'employeur reconnaît que la conciliation des disponibilités de l'employeur et de l'employée peut engendrer des changements de lieu et d'horaire. En ce sens, l'employée peut refuser de participer à une réunion. De même, l'employée peut refuser de participer à une réunion qui est tenue en soirée (à partir de 18h00) ou durant les fins de semaine, ou pour laquelle l'employée n'a pas été avisée dans un délai d'au moins 48 heures.

L'employée qui participe aux réunions est rémunérée pour un maximum de quatre (4) heures par semaine, ces heures étant comprises dans l'horaire de travail de l'employée. Au-delà des quatre (4) heures, l'employée sera rémunérée à temps supplémentaire.

L'employeur reconnaît à l'employée le droit de juger de la pertinence ou de la nécessité de sa présence aux réunions du Conseil exécutif en regard des sujets à l'ordre du jour qui sont ou peuvent être liés aux tâches de l'employée. Les deux (2) parties conviennent d'évaluer régulièrement le temps consacré aux réunions par l'employée en tenant compte, sans être exclusif, de l'horaire normal de l'employée, des priorités établies et du besoin d'assurer une permanence au bureau de l'ASSÉ. Selon les cas et suivant entente entre les deux (2) parties, l'horaire de l'employée peut être modifié pour lui permettre d'assister aux réunions du Conseil exécutif.

Les mêmes conditions s'appliquent pour les réunions du Conseil de Coordination sauf en ce qui concerne le temps rémunéré. Ainsi, l'employée qui participe aux réunions du Conseil de Coordination est rémunérée pour un maximum de quatre (4) heures par mois, ces heures étant comprises dans l'horaire de travail de l'employée. Au-delà des quatre (4) heures, l'employée sera rémunérée à temps supplémentaire.

2.6.2 Congrès et Camps de formation

À la demande de l'employeur, l'employée assiste aux Congrès et aux Camps de formation. La demande de l'employeur doit être faite deux (2) semaines à l'avance, sans quoi l'employée peut refuser d'y assister à moins d'une entente entre les deux (2) parties. Le temps passé en instance est considéré comme du temps supplémentaire.

2.7 DÉPART VOLONTAIRE

Avant de quitter volontairement son emploi, l'employée doit idéalement donner un préavis par écrit.

Un délai de deux (2) semaines est recommandé.

CHAPITRE 3 - AUTRES CLAUSES

3.1 DÉFINITION DES TÂCHES

La liste des tâches de l'employée est celle définie par le contrat en Annexe III de la présente convention collective. Les employées partageant les mêmes tâches ont la responsabilité de se les répartir.

3.2 CHARGE DE TRAVAIL

L'employeur s'engage à être raisonnable dans la charge de travail exigée de l'employée ainsi que dans l'échéancier de cette même charge. Tout litige à ce sujet doit être tranché par le Comité de grief.

3.3 AUTRES TÂCHES

En aucun temps, l'employée n'est tenue d'effectuer d'autres tâches que celles prévues à l'article 3.1.

3.4 ÉQUIPEMENT ET MATÉRIEL

L'employeur fournit l'équipement et le matériel nécessaires et adéquats à l'accomplissement des tâches de l'employée. Dans le cas d'un bris ou d'une défectuosité, l'employeur s'engage à remplacer ou à faire réparer l'équipement ou le matériel dans les meilleurs délais. Si le bris ou la défectuosité entrave la possibilité pour l'employée d'accomplir ses tâches, elle n'est pas tenue de travailler aux locaux de l'association. Elle peut alors, si elle le veut et suivant entente avec l'employeur, travailler à domicile.

3.5 DOMMAGES MATÉRIELS

Aucun remboursement ne sera exigé à l'employée pour tout dommage causé non-intentionnellement aux mobiliers et instruments de travail ainsi qu'aux biens matériels appartenant à l'employeur ou dans les limites physiques du lieu de travail.

3.6 SOLIDARITÉ SYNDICALE

L'employée n'est pas tenue d'effectuer du travail destiné en tout ou en partie à une entreprise ou organisation dont les salarié-e-s sont en grève ou en lock-out. De même dans le cadre d'une campagne de boycott officielle qui s'adresse à une entreprise ou à une organisation. L'employeur s'engage à n'imposer aucune mesure disciplinaire, ni de coupures de salaire à l'employée qui refuse de franchir une ligne de piquetage. Cependant, l'employée doit en informer l'employeur le plus rapidement possible.

3.7 RECOURS EN JUSTICE

a) Si, dans l'exercice des fonctions prévues dans la présente convention, l'employée est sujette à une poursuite civile en justice, l'employeur s'engage à indemniser l'employée de tout frais judiciaire et extra-judiciaire encouru du fait de cette poursuite, ainsi que toute perte de salaire occasionnée par celle-ci. Cette obligation ne vaut toutefois pas en cas de négligence grossière de la part de l'employée. En cas de règlement hors-cours, l'obligation prévue au premier alinéa ne vaut, quant au montant de la réclamation qui fait l'objet de l'accord, que si l'employeur a donné son consentement par écrit à ce règlement.

b) Si, à cause de l'exercice de fonctions prévues dans la présente convention, l'employée est sujette à des poursuites criminelles, l'employeur est tenu d'indemniser l'employée de la même façon que prévu au premier alinéa de l'article 3.6 dans l'un des cas suivants :

i. l'employée a agi à la demande et conformément aux indications de l'employeur;

ii. l'employée a agi avec le consentement exprès ou implicite de l'employeur, et, dans la mesure de ce consentement.

De plus, si l'employée se voit décerner un casier criminel à l'issue d'une telle poursuite criminelle, l'employeur est tenu d'offrir une indemnité supplémentaire de 5 000 \$ à l'employée dans un délai de deux (2) ans.

Tout litige entre l'employeur et l'employée au sujet du présent article doit être tranché par le Comité de grief.

3.8 NON-RESPONSABILITÉ

L'employée n'est pas responsable des vols commis à l'établissement à moins qu'il soit légalement prouvé qu'elle en est l'auteure ou la complice. La présente clause s'applique aussi aux dépôts destinés à l'ASSÉ. Nonobstant ce qui précède, en cas de grossière négligence, le Comité de grief tranchera sur la responsabilité de l'employée.

3.9 MÉNAGE

a) L'employeur s'engage à tenir les locaux dans un état salubre et à faire le ménage au moins une fois aux deux (2) semaines. Dans le cas où l'employée juge l'état de son lieu de travail insalubre, il pourra, avec l'approbation d'au moins un membre du Comité employeur en priorité, sinon du Conseil exécutif, effectuer ses heures de travail à domicile. L'employée s'engage à tenir son espace de travail en état salubre et à ramasser ses effets personnels à chacun de ses quarts de travail.

3.10 CONFIDENTIALITÉ DES DOCUMENTS

Voir Annexe II.

3.11 DOMMAGES CORPORELS

L'employeur s'engage à se tenir responsable de tout dommage corporel infligé à l'employée dans l'exercice normal de ses fonctions, par une tierce personne. Cependant, le montant à être payé ne peut dépasser 50 000 \$.

3.12 ACCÈS AUX LOCAUX

L'employeur s'engage à prendre les moyens nécessaires afin que l'employée puisse accéder à son lieu de travail au cours de ses heures de travail, sans avertissement préalable et sans justification nécessaire auprès de qui que ce soit d'autre que l'employeur.

CHAPITRE 4 - CLAUSES SALARIALES

4.1 TAUX SALARIAL

Le salaire de base de l'employée est fixé à 15,00 \$ de l'heure le 1^{er} janvier 2011. Tous les ans, ce salaire est indexé au coût de la vie (selon l'indice des prix à la consommation du Canada, selon Statistiques Canada) allant entre zéro et cinq pour cent (0 % et 5 %).

4.2 AUGEMENTATION SALARIALE

Le salaire est majoré en fonction de l'ancienneté. Tous les six (6) mois de travail, tel que défini à l'article 5.9, l'employée bénéficie d'une augmentation de deux pour cent (2 %). Nonobstant l'ajustement du salaire de base d'une nouvelle employée embauchée, l'employée doit conserver tous ses avantages salariaux en fonction de l'ancienneté.

4.3 JOUR DE PAYE

Le salaire de l'employée est payé par chèque toutes les deux (2) semaines pour une période allant du lundi au deuxième dimanche suivant.

4.4 DÉDOMMAGEMENT DES FRAIS

Sur présentation de pièces justificatives, l'employée sera dédommée des frais encourus dans l'exercice raisonnable de ses fonctions, et ce, selon la politique de dépenses de l'association. Nonobstant ce qui précède, l'employée devra avoir reçu l'autorisation d'effectuer lesdites dépenses d'un ou une membre du Comité employeur.

4.5 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

Pour l'employée à temps plein, le temps supplémentaire dans une même semaine est rémunéré à raison d'une fois et demie le taux horaire de l'employée pour les cinq (5) premières heures; tout temps supplémentaire à ces cinq (5) heures est rémunéré à raison de deux fois le taux horaire de l'employée.

Pour l'employée à temps partiel, le temps supplémentaire dans une même semaine est rémunéré à raison d'une fois et demie le taux horaire à partir de trente (30) heures par semaine. Le temps supplémentaire cumulé au-delà de quarante (40) heures par semaine est rémunéré à raison de deux fois le taux horaire de l'employée. De vingt (20) heures à trente (30) heures exclusivement, le tarif horaire régulier s'applique.

Les heures supplémentaires calculées au taux horaire régulier peuvent être transférées en jours de congé correspondant au nombre d'heures travaillées. De même, les heures supplémentaires calculées au taux horaire régulier et demi peuvent être transférées en jours de congé correspondant au nombre d'heures travaillées majorées de cinquante pour cent (50 %).

CHAPITRE 5 - BÉNÉFICES MARGINAUX ET AVANTAGES SOCIAUX

5.1 DROITS ET PRIVILÈGES

Durant tous les congés dans la présente convention, sauf dispositions contraires explicites, l'employée continue d'accumuler les avantages, droits et privilèges qui lui sont reconnus par la présente convention comme si elle avait effectivement été au travail.

5.2 CONGÉS ANNUELS

Les congés annuels payés de l'employée se calculent comme suit : deux (2) semaines payées en hiver et deux (2) semaines payées durant l'été. Ces congés doivent être équivalents à l'horaire normal de travail de l'employée. L'employée devra prendre au moins une de ces semaines de congé durant la période des fêtes. Le choix des dates fera l'objet d'une entente entre l'employée et l'employeur. Ces congés n'incluent pas d'autres congés auxquels l'employée a droit selon la présente convention. De même, des congés non-payés à l'extérieur des sessions d'étude peuvent être instaurés avant et/ou après les congés annuels payés s'il y a accord entre l'employeur et l'employée.

5.3 JOURS FÉRIÉS

La liste des jours fériés et chômés se trouve en Annexe I.

5.4 JOURNÉES DE MALADIE

Pour l'employée à temps plein, les journées de maladie payées s'accumulent au rythme deux (2) par trois (3) mois. Elles sont aussi cumulatives sur une base annuelle.

Pour l'employée à temps partiel, les journées de maladie payées s'accumulent au rythme d'une (1) par cent-soixante (160) heures. Elles sont aussi cumulatives sur une base annuelle.

CUMUL DE JOURNÉES DE MALADIE

a) Si l'employée ne se prévaut pas du total de ces journées de maladie, l'employeur les remet sous forme de vacances ou de paiement dans un délai de deux (2) ans.

AVIS

b) L'employée doit avertir l'employeur le jour de son absence avant dix (10) heures du matin. Cet avis se fait oralement à un ou une membre du Comité employeur, à un représentant ou une représentante de l'employeur ou à une autre employée de l'ASSÉ sur place. Le non-respect de cette clause sera considéré comme une absence non-justifiée.

SURPLUS DES JOURNÉES DE MALADIE

c) Si l'employée prend plus de journées de maladie que le nombre prescrit, ces jours ne seront pas obligatoirement payés à l'employée par l'employeur.

ABUS

d) Si l'employée prend plus de dix (10) jours non-consécutifs et non-inclus dans le calcul des journées de maladie et non-justifiés, cette absence sera considérée comme une raison suffisante de renvoi. L'employeur a la responsabilité de signifier à l'employée le nombre de journées de maladie prises.

5.5 CONGÉS SOCIAUX

a) L'employée bénéficie des congés sociaux payés et non-payés suivants :

	Jours payés	Jours non-payés
Décès du conjoint ou de la conjointe, enfant, père, mère, sœur, frère	3	4
Décès de la belle-mère, beau-père, belle-sœur, beau-frère	1	4
Décès de la grand-mère, du grand-père	1	2
Adoption d'un enfant ou naissance d'un enfant	3	3
Mariage de l'employée	1	5
Divorce de l'employée	1	4
Mariage de la sœur, frère, mère, père	1	1
Déménagement	1	3
Maladie grave du conjoint, de la conjointe ou de la famille immédiate	1	5
Changement de sexe	1	3
Avortement	2	3

Dans le cas de maladie grave du conjoint, de la conjointe ou de la famille immédiate, un assouplissement de l'horaire de travail est possible, suite à une entente entre l'employée et l'employeur.

DISTANCE

b) Si l'un des événements ci-haut mentionnés se produit à une distance supérieure à quatre cents (400)

kilomètres, l'employée bénéficie d'une journée supplémentaire non-payée.

AVIS

c) Dans tous les cas, l'employée avise l'employeur le plus tôt possible. Dans le cas de décès, l'avis doit être communiqué le plus tôt possible, par l'employée ou toute autre personne liée à l'employée.

§ Dans les cas de mariage, divorce, adoption, changement de sexe au plus tard trois (3) semaines à l'avance.; Dans le cas d'un déménagement au plus tard deux (2) jours ouvrables à l'avance.

DROITS ET PRIVILÈGES

e) Durant tous les congés dans la présente convention, sauf dispositions contraires explicites, l'employée continue d'accumuler les avantages sociaux et les bénéfices marginaux, droits et privilèges qui lui sont reconnus par la présente convention comme si elle avait été effectivement au travail.

5.6 CONGÉ POUR LA NAISSANCE D'UN ENFANT

a) Dans le cas où l'employée prévoit la naissance d'un enfant, parce qu'elle est enceinte ou que sa conjointe est enceinte, elle a droit à un congé sans solde d'un an dont elle peut jouir dans les six (6) mois qui précèdent l'accouchement ou dans les deux (2) ans qui suivent l'accouchement à partir du moment où elle le juge opportun et après un avis d'un (1) mois à l'employeur, sauf dans le cas d'un arrêt de travail pour des raisons de santé; l'arrêt de travail est déterminé par un ou une médecin. L'employée pourra reprendre son travail trois (3) semaines après qu'elle en ait avisé l'employeur. Elle peut demander par la suite à travailler deux (2) ans à temps partiel. S'il s'agit d'une famille monoparentale, elle peut demander trois (3) ans.

b) L'employée a annuellement droit à cinq (5) jours de congé pour responsabilités familiales. Ces congés ne sont ni cumulatifs ni monnayables.

5.7 CONGÉ POUR L'ADOPTION D'UN ENFANT

a) Dans le cas où l'employée prévoit l'adoption d'un enfant, elle a droit à un congé sans solde d'un (1) an dont elle peut jouir dans les six (6) mois qui précèdent l'adoption ou dans les deux (2) ans qui suivent l'adoption à partir du moment où elle le juge opportun et après un avis d'un mois à l'employeur. L'employée pourra reprendre son travail trois (3) semaines après qu'elle en ait avisé l'employeur. Elle peut demander par la suite à travailler deux ans à temps partiel. S'il s'agit d'une famille monoparentale, elle peut demander trois (3) ans.

b) L'employée a annuellement droit à cinq (5) jours de congé pour responsabilités familiales. Ces congés ne sont ni cumulatifs ni monnayables.

5.8 PAIEMENTS

En cas de départ volontaire, de congédiement ou de décès de l'employée, tous les crédits de bénéfices marginaux sont payés en entier, à elle ou à sa succession selon le cas, et ce, dans un délai de trente (30) jours.

5.9 ANCIENNETÉ

Une semaine d'ancienneté couvre une semaine de travail et comporte au minimum trente-cinq (35) heures de travail pour l'employée à temps plein et au minimum quinze (15) heures de travail pour l'employée à temps partiel. Aux fins du calcul de l'ancienneté, les jours de travail où normalement l'employée aurait dû travailler, mais pour des raisons prévues à la présente convention ou acceptées par l'employeur, ne s'est pas présentée au travail, font partie des heures travaillées par l'employée.

5.10 MISE À PIED

Les mises à pied autres que disciplinaires ou professionnelles se feront toujours inversement à l'ancienneté accumulée.

INDEMNISATION

L'employée mise à pied pour des raisons autres que disciplinaires ou professionnelles aura droit à l'indemnité monétaire suivante : l'équivalent d'une heure de travail par semaine accumulée. Ce montant forfaitaire ne pourra excéder 1 000 \$.

5.11 PRÉAVIS

Pour toute mise à pied visée à l'article 5.10, l'employée a droit à trois (3) semaines payées de préavis. Cependant, nonobstant les articles 5.1, 5.2, 5.3, 5.4 et 5.5, seules les journées travaillées au cours de ces trois semaines seront payées.

L'employée peut quitter son emploi dès que l'employeur lui signifie son préavis.

5.12 ACCUMULATION DE L'ANCIENNETÉ

L'ancienneté continue de s'accumuler pendant les absences suivantes :

- a) les vacances annuelles
- b) les congés sociaux et parentaux
- c) les congés fériés
- d) les absences pour cause de maladie ou d'accident
- e) les congés non-payés
- f) les activités syndicales

5.13 PERTE DU DROIT À L'ANCIENNETÉ

L'ancienneté se perd de la façon suivante :

- a) par le départ volontaire de l'employée
- b) par la mise à pied définitive de l'employée
- c) par le renvoi de l'employée pour motif professionnel ou disciplinaire.

5.14 PERTE DE DROIT

En aucune façon, l'employée ne doit perdre des droits, privilèges et conditions de travail acquis en raison de la formation, l'embauche ou la promotion d'une autre salariée ou d'une surnuméraire.

5.15 ABSENCE

Toute absence excédant le congé alloué à l'article 5.6 et 5.7 sera considérée comme une absence non-justifiée, à moins d'entente avec l'employeur.

5.16 PROTECTION DES DROITS

Tous les droits et privilèges et avantages sociaux reconnus à l'employée qui jouit des congés liés à la naissance ou à l'adoption d'un enfant sont conservés comme si elle était au travail.

5.17 ACCIDENT DE TRAVAIL

Outre les articles 3.8 et 3.10 de la présente convention et les dispositions déjà prévues par les différentes législations en vigueur concernant la santé et la sécurité au travail, l'employée possède le droit individuel et collectif d'arrêter de travailler lorsqu'elle juge qu'elle est en situation ou dans des conditions dangereuses; le droit d'enquêter ou de faire enquêter en tout temps sur les lieux de travail, sur les questions de santé-sécurité, et ce, indépendamment de l'employeur; le droit à la pleine

compensation salariale en cas d'accident ou de maladie de travail; le droit au médecin de son choix. L'employeur ne peut exercer aucunes représailles (mesure disciplinaire, coupure de salaire, etc.) lorsque l'employée exerce ses droits sur les questions de santé et de sécurité au travail.

L'employeur met à la disposition de l'employée une trousse de premiers soins conforme aux normes de la Commission de la santé et de la sécurité au travail (CSST) et permettant de traiter les blessures mineures pouvant se produire au travail. Dans les cas d'urgence, l'employeur assure les premiers soins durant les heures de travail et, si nécessaire, fait transporter à ses frais l'employée à l'hôpital, accompagnée d'une autre personne si la situation l'exige, et ce, sans perte de salaire.

CHAPITRE 6 - RELATION D'AUTORITÉ ET MESURES DISCIPLINAIRES

6.1 EMBAUCHE

L'embauche de l'employée se fait par les instances désignées par l'employeur.

6.2 AUTORITÉ

L'employée n'est pas tenue d'exécuter des tâches qui ne lui sont pas demandées par un ou une membre du Conseil exécutif de l'ASSÉ ou un de ses représentants ou une de ses représentantes, sous réserve des dispositions prévues dans la présente convention.

6.3 MESURES DISCIPLINAIRES

Peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires :

a) RETARDS

Les retards d'une durée de plus de quinze (15) minutes jusqu'à deux (2) heures lui sont soustraits de son salaire. Si l'accumulation des retards de moins de quinze (15) minutes atteint trente (30) minutes au cours d'une même semaine, l'employée est pénalisée de l'équivalent du salaire d'une heure de travail.

b) ABSENCES

Les absences non-justifiées par l'application d'un droit de l'employée prévu à un ou des articles de la présente convention ou tout retard de plus de deux (2) heures.

c) PRIORITÉS DE TRAVAIL

Le non-respect, sans motif valable, des priorités de travail fixées par l'employeur en conformité avec l'article 3.1.

d) TÂCHES

Le refus d'effectuer, sans motif valable, une tâche prévue dans la définition de tâches à l'article 3.1.

e) VOL, FRAUDE, COMPLICITÉ

Vol, fraude ou autre geste similaire commis envers l'employeur, ainsi que la complicité à un tel geste. Le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

f) DOMMAGE MATÉRIEL

Le dommage matériel intentionnel commis envers l'employeur et les articles de bureau mis à la disposition de l'employée.

g) *INCOMPÉTENCE*

L'incapacité flagrante et prolongée, volontaire ou non, d'accomplir les tâches pour lesquelles l'employée a été engagée.

6.4 PROCÉDURES DES MESURES DISCIPLINAIRES

Chaque mesure disciplinaire entreprise en vertu de l'article 6.3 doit être consignée par écrit en trois (3) exemplaires; un étant remis à l'employée en présence d'un ou d'une témoin, un étant remis au dossier du Comité de grief et un autre demeurant dans les archives de l'employeur.

6.5 PROCESSUS D'APPLICATION DES SANCTIONS

L'application de l'article 6.3 se fait comme suit :

a) Pour les deux premières pénalités de retard, l'employeur avertit oralement l'employée.
b) À la troisième pénalité de retard et des subséquentes, ou lors d'une absence non-justifiée par l'application d'un droit de l'employée prévu à un ou des articles de la présente convention, du non-respect, sans motif valable, des priorités de travail ou du refus d'effectuer une tâche prévue à l'article 3.1 et en conformité avec l'article 3.2 ou suite à la constatation par l'employeur d'une incompétence flagrante et prolongée, l'employeur remet une note avec témoin à l'effet de l'enregistrement du non-respect de la convention pour les causes sus-mentionnées.

c) *DROIT EN APPEL*

L'employée peut contester auprès du Comité de grief la véracité des faits allégués dans ladite note.

d) *ENREGISTREMENT*

Advenant la non-contestation, par l'employée, de ladite note ou la confirmation des faits par le Comité de grief, ledit retard, absence, non-respect des priorités de travail ou refus d'effectuer une tâche prévue à la convention, sans motif valable, est enregistré aux fins de l'application de l'article 6.6.

6.6 SANCTIONS

Nonobstant l'article 6.4;

a) *RETARDS*

Trois (3) pénalités pour infractions à l'article 6.3 a) reconnues par l'employeur ou l'employée sont causes suffisantes de suspension sans solde ne pouvant excéder cinq (5) jours ouvrables.

b) *ABSENCES*

Trois (3) infractions à l'article 6.3 b), reconnues par le Comité de grief ou l'employée, sont causes suffisantes d'une suspension sans solde ne pouvant excéder cinq (5) jours ouvrables.

c) *CUMUL*

Le cumul de trois (3) suspensions telles que définies aux articles 6.3 a) et b) entraîne la possibilité d'un congédiement définitif.

d) *PRIORITÉS DE TRAVAIL*

Trois (3) infractions ou plus à l'article 6.3 c), entraînent la possibilité d'un congédiement définitif.

e) *TÂCHES*

Deux (2) infractions ou plus à l'article 6.3 d) entraînent la possibilité d'un congédiement définitif.

f) VOL, FRAUDE, DOMMAGE MATÉRIEL

Une infraction à l'article 6.3 e) ou f) entraîne le congédiement immédiat.

g) INCOMPÉTENCE

Une infraction à l'article 6.3 g) entraîne le congédiement définitif.

6.7 DÉLAIS

Dans l'hypothèse d'une sanction disciplinaire imposée par l'employeur, si l'employée a présenté un grief auprès du Comité de grief, elle continue d'occuper ses fonctions et d'accumuler ses privilèges jusqu'à ce que l'instance concernée rende sa décision par écrit.

CHAPITRE 7 - PROCÉDURES DE GRIEF

7.1 COMITÉ DE GRIEF

a) COMPOSITION DU COMITÉ POUR CHAQUE CONTRAT DE TRAVAIL

Le Comité de grief est composé de trois (3) personnes élues conjointement par chaque employée et l'employeur à raison d'un droit de vote pour chacune des parties.

b) POUVOIR DU COMITÉ

Le Comité de grief est le seul à pouvoir trancher les litiges survenant dans l'application des articles 5.8, 6.5, 6.6, 5.11 c), et l'ensemble du chapitre sept (7).

c) DROIT DE RECOURS

L'employée et l'employeur ont le droit de porter un litige au jugement du Comité de grief.

d) STATUT DES DÉCISIONS

Les décisions relevant du Comité de grief sont sans appel.

7.2 MEMBRE DU COMITÉ DE GRIEF

a) MISE EN CANDIDATURE

L'employée et l'employeur peuvent soumettre le nom de toute personne à titre de candidat ou de candidate à un des trois (3) postes du Comité de grief.

b) ÉLIGIBILITÉ

Les candidatures doivent être remises au plus tard trente (30) jours après la date de l'entrée en vigueur de la présente convention. Pour être valides, les candidatures doivent être dès lors, rendues publiques à l'employée et l'employeur. Seules ces personnes candidates sont éligibles, sauf entente entre les deux (2) parties.

c) ÉLECTION-NOMINATION

Au plus tard le vendredi suivant la date limite des dépôts des candidatures, les deux parties ou leurs représentants respectifs et représentantes respectives devront avoir signé une entente écrite sur le choix des trois (3) élu-e-s. L'élection des candidats et des candidates est confirmée par leurs signatures de la présente convention.

d) ÉLIGIBILITÉ

En cas de non-entente sur la composition du Comité de grief à la date fixée à l'alinéa c) de l'article 7.2, les deux (2) parties procéderont chacune à l'élection d'une ou un membre du Comité de grief et les

deux (2) personnes ainsi nommées procéderont elles-mêmes à l'élection de la troisième personne formant ledit Comité.

e) DURÉE DE FONCTION

La durée de fonction des membres du Comité de grief s'étend entre le moment de leur nomination et la date de fin du contrat de l'employée et/ou jusqu'au règlement de tous les griefs accumulés durant le contrat de l'employée.

f) VACANCES

Toutes vacances sont assujetties aux mêmes règlements d'élection-nomination. Toute nouvelle candidature devra se conformer aux articles 7.1 et 7.2.

7.3 PROCÉDURES

a) PROCÉDURE DE GRIEF

Tout grief d'une employée ou de l'employeur relatif à la présente convention, sera présenté à l'autre partie et au Comité de grief par écrit. La partie visée par le grief rendra par écrit sa décision à la partie requérante et au Comité de grief, et ce, dans un délai d'une (1) semaine suivant la réception du grief.

b) DEMANDE DE RECOURS

Si aucune entente n'intervient, la partie requérante peut remettre le différend au Comité de grief.

7.4 DÉLAIS

Le Comité doit se réunir dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception de la demande de recours. Les deux tiers (2/3) des membres en fonction siégeant formant quorum.

7.5 AUDIENCE

Une ou un des membres du Comité doit faire parvenir par écrit et oralement une convocation à l'employée et à l'employeur. Advenant l'impossibilité pour une (1) des parties d'être présente à l'heure, au lieu et à la date de convocation, le Comité de grief est tenu de rendre sa décision lors de la deuxième convocation si l'une ou les deux (2) parties n'ont pu être présentes lors de la première réunion.

7.6 DÉCISION

Les décisions du Comité de grief sont rendues au plus tard cinq (5) jours ouvrables après la tenue d'une des convocations visées à l'article 6.7. Cette décision est envoyée par écrit à l'employée et à l'employeur.

7.7 DROITS DES EMPLOYÉES

Dans le cas où il y a plus d'une (1) employée, l'employeur reconnaît à chacune d'elle le droit d'être informée des problèmes ou de situations litigieuses touchant une (1) autre employée, dans la mesure où il y a accord entre les parties et dans le respect du droit à la confidentialité. Ainsi, chaque employée a droit d'être entendue par l'employeur et le Comité de grief.

CHAPITRE 8 - CLAUSES FINALES

8.1 ENTRÉE EN VIGUEUR

Sous réserve des dispositions contraires contenues dans la présente convention et dans la clause 8.2, ladite convention entre en vigueur le 23 avril 2011.

8.2 ÉCHÉANCE

La convention collective prend fin le 4 avril 2015.

8.3 MODIFICATION À LA CONVENTION COLLECTIVE

Toute modification à la convention collective doit être adoptée par le Congrès. Seul le Congrès peut permettre une réouverture de la convention collective, suite à une demande formulée par l'employée ou l'employeur.

8.4 PROBATION

L'employeur se réserve le droit discrétionnaire de mettre fin au contrat de travail de l'employée sans préavis et sans dédommagement pour toute raison qu'il jugera valable. Par contre, seule une résolution adoptée par le deux tiers (2/3) des membres élu-e-s du Conseil exécutif et par la suite, adopté par le deux tiers (2/3) des membres élu-e-s du Conseil de Coordination peut mettre fin au contrat de travail de l'employée. Le Conseil exécutif aura aussi l'obligation de se justifier devant le Congrès. De plus, une évaluation du travail effectuée par l'employée devra être effectuée dans un délai d'un maximum de deux (2) mois après la date d'embauche. L'employée aura alors une période d'un (1) mois pour apporter une amélioration dans l'exécution de ses tâches.

Cette clause vient à échéance après la période de probation de l'employée, soit trois (3) mois après son embauche.

8.5 EFFET RÉTROACTIF

Suivant les dispositions de la présente convention, les dispositions contenues sur les salaires et l'ancienneté auront un effet rétroactif et rétroagiront sur une base annuelle à la date de l'embauche d'une nouvelle personne employée.

8.6 ANNEXES

Les annexes jointes à la présente convention en font partie intégrante.

8.7 LITIGES

Tout objet de litige non prévu par la présente convention devra faire l'objet d'une entente entre l'employeur et l'employée, les chartes fédérales et provinciales, des droits de la personne et normes minimales du travail fixées par le gouvernement du Québec faisant office de minima. En cas de mésentente, les parties peuvent s'en remettre au Comité de grief à titre consultatif ou décisionnel.

8.8 COPIES

La présente convention est faite en deux copies, seules ces deux copies sont réputées être officielles.

En foi de quoi, ont signé le _____ jour du mois de avril de l'an 2011

Marianita Hamel :
employée

Marieve Ruel:

employée

Philippe Ethier :
Trésorier
ASSÉ- EMPLOYEUR

Élise Carier-Martin :
Présidente
ASSE- EMPLOYEUR

Comité de grief :

ANNEXE 1 - CONGÉS FÉRIÉS

- a) L'employeur convient de reconnaître et d'observer comme journées chômées et payées les jours décrétés « fête civile » par les gouvernements.
- b) Au cours de l'année de référence, les seize (16) journées suivantes sont reconnues comme journées chômées et payées à l'employée à temps plein.
 1. Jour de l'An
 2. Lendemain du jour de l'An
 3. Journée Internationale des Femmes (8 mars)
 4. Journée internationale opposée à la brutalité policière (15 mars)
 5. Vendredi Saint
 6. Lundi de Pâques
 7. Journée des travailleuses et des travailleurs (1^{er} mai)
 8. Fête des Patriotes
 9. Saint-Jean Baptiste
 10. Confédération
 11. Fête du travail
 12. Action de grâce
 13. Veille de Noël
 14. Noël (25 décembre)
 15. Lendemain de Noël
 16. Veille du jour de l'An
 - 17.
- c) L'indemnité que l'employeur doit verser à une employée pour un jour férié et chômé est égale à une journée de travail de huit (8) heures.
- d) Toute employée à temps partiel bénéficie de dix (10) journées chômées et payées (parmi la liste au point B), sujettes à une entente entre l'employeur et l'employée. L'indemnité que l'employeur doit verser à une employée pour un jour férié et chômé est égale à une journée de travail de 8 heures.
- e) Si l'une des journées mentionnées à l'annexe 1b) coïncide avec une journée non-travaillée, cette journée est alors remise la journée précédente ou suivante, suivant entente entre l'employeur et l'employée.

ANNEXE II - CONFIDENTIALITÉ DES DOCUMENTS

- 1.** L'employée reconnaît que durant son emploi et par sa participation aux projets entrepris par et/ou au nom de l'employeur, l'employée acquerra de l'information concernant certaines matières et sujets qui sont confidentiels pour l'employeur, laquelle information est la propriété exclusive de l'employeur incluant, sans restreindre la généralité de ce qui précède toute information non-rendue publique par l'employeur.
- 2.** L'employée traitera confidentiellement toute information et s'engage à ne pas utiliser cette information pour son propre intérêt. L'employée s'engage à ne pas révéler cette information à toute tierce partie non-autorisée durant et/ou après la fin de son engagement, ni en aucune manière, directement ou indirectement, aider ou être partie liée à des actes qui auraient pour effet de détourner, diminuer ou nuire à la réputation, à l'achalandage ou à l'intégrité de l'employeur.
- 3.** L'employée convient que tous les équipements, enregistrements, dossiers, documents (incluant les copies de ceux-ci) de quelque nature et genre que ce soit, incluant, sans limiter la généralité de ce qui précède : les listes d'adresses, les dates de parution, les tirages, les procès-verbaux, etc., possédés ou sous le contrôle de l'employée durant son engagement, seront et resteront la propriété unique et exclusive de l'employeur.
- 4.** Sans vouloir restreindre les recours disponibles à l'employeur, l'employée reconnaît par les présentes, que l'employeur subira un préjudice irréparable advenant que l'employée contrevienne à l'un ou à l'autre des termes et conditions de cette entente et, en conséquence, l'employée reconnaît par les présentes que l'employeur pourra demander et obtenir une injonction interlocutoire, dans n'importe quelle disposition des clauses 2 ou 3, suite à une contravention ou à une menace de manquement aux dites dispositions, ou autrement pour spécifiquement faire respecter n'importe quelle des dites dispositions.

ANNEXE III - DESCRIPTIONS DE TÂCHES DE LA PERMANENCE SYNDICALE

La description des tâches de la permanente ou du permanent syndical-e est la suivante:

- Assurer la permanence du siège social de l'ASSÉ;
- Assurer la réception, la rédaction ou la transcription, l'impression des documents, les envois postaux (et réponses) et le classement du courrier et des courriels;
- Participer à la rédaction, la mise en page, la correction, la révision et l'envoi des publications de l'association;
- Faire l'entretien général des archives et de la documentation, assurer une revue de presse, faire des dossiers de presse sur demande et commander des documents pertinents;
- Assurer un soutien logistique à la réalisation des activités de l'association, soit les instances et les actions;
- Informer le public quant à la nature de l'organisation, ses revendications et ses activités;
- Faire la mise à jour des sites Internet de l'association et secondairement veiller au bon fonctionnement du réseau informatique;
- Préparer et assurer la transition avec la ou les futures personnes employées;
- Faire du soutien à la recherche;
- Assurer la gestion comptable de l'association;
- Assurer l'entretien ménager de base des bureaux en collaboration avec le Conseil exécutif.
- Effectuer un rapport quotidien qu'elle diffuse à l'attention du Comité employeur.

Les présentes descriptions de tâches peuvent être modifiées suite à une entente entre l'employée concernée et l'employeur. Une ou des modifications à la description de tâches ne rend pas caduque la présente convention, mais seulement la ou les parties concernées de l'article 3.1.