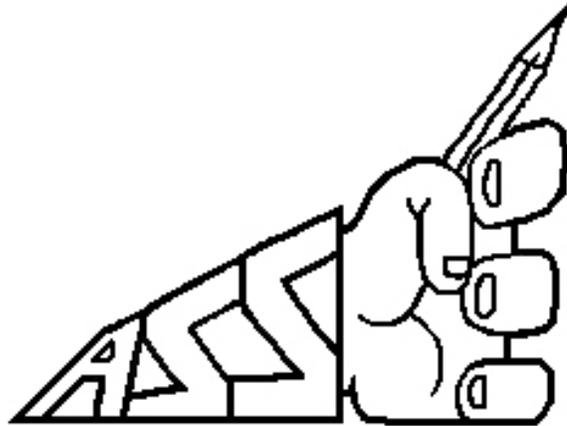


Congrès

De l'Association pour une Solidarité Syndicale étudiante



31 janvier, 1^{er} et 2 février 2003
Université du Québec à Montréal

Table des matières

CONGRÈS.....	1
TABLE DES MATIÈRES.....	2
ORDRE DU JOUR.....	4
PROPOSITIONS DE L'EXÉCUTIF.....	7
PÉTITION.....	7
FINANCES.....	7
PROCÈS VERBAL DU CONGRÈS D'AUTOMNE 2002.....	9
ANNEXE AU PROCÈS VERBAL.....	17
ÉTATS FINANCIERS.....	21
COTISATIONS – HIVER 2003.....	23
BUDGET.....	24
ANNEXES.....	26
CONTRAT DE TRAVAIL DE LA PERMANENCE DE L'ASSÉ.....	26
CHAPITRE 1 CLAUSES PRÉLIMINAIRES.....	26
.....	43
TÉMOIN DE L'EMPLOYÉ-E _____	43
.....	43
CONFIDENTIALITÉ DES DOCUMENTS.....	45
ANNEXE III.....	46

DESCRIPTION DE TACHES.....	46
PÉTITION.....	47

Ordre du jour

0.0 Ouverture

1.0 Procédures

1.1 Élection des praesidiums

1.2 Lecture et adoption de l'ordre du jour

1.3 Lecture et adoption du procès-verbal du congrès de septembre 2002

2.0 Information - tour de table

3.0 Acceptation du nouveau membre

4.0 Femmes, plénière

5.0 Revendications

5.1 Plénière

5.2 Délibérante

6.0 Plan d'action

6.1 Plénière

6.2 Délibérante

7.0 Finances

8.0 Avis de motion

8.1 Traitement des avis de motion

8.2 Dépôt des avis de motion

9.0 Élection

10.0 Varia

11.0 Levée

Membres

Association étudiante du Cégep de Saint-Laurent (AECSL)

Secrétaire à l'interne	Simon Van Vleith
Secrétaire à l'information	Corine Redrigue
Secrétaire à la Pédagogie	Virginie Nourrain
Secrétaire à l'externe	Julie Marchesseault
Secrétaire à la vie étudiante	Steve Marcoux
Secrétaire à la Mobilisation	Cylia Themens

Association générale des étudiant et étudiantes du Collège de Drummondville (AGECD)

Coordonnateur Générale	Pierre Lemay
Coordonnateur Interne	Yanick Lampron
Coordonnateur Externe	Poste vacant
Trésorier	Simon Lefrançois
Archiviste	Jérémi McClure
Coordonnatrice à l'information	Joanie Jutras
Coordonnateur à la Vie Étudiante	Mathieu Roy

Les Services Collectifs Inc., Ste-foy

Coordonatrice générale	Marine Sériès
Coordonatrice à l'information	Marie-Josée Ruffiange
Coordonatrice interne	Émilie Vigneault-Young
Coordonateur externe	Jérémie Watters
Coordonateur à la défense des droits	Guillaume Sirois
Coordonateur à la pédagogie	Pierre-Louis Cauchon
Coordonateur à la trésorie	Vacant

Société générale des étudiantes et étudiants du Collège de Maisonneuve (SOGÉÉCOM)

Trésorie	Vincent Ranger
Animation culturelle	Jean-Sébastien Cloutier
Externe	Renaud Phaneuf

Association générale des étudiantes et étudiants du Cégep de La Pocatière (AGEECLP)

Président	Philippe
Interne	Jérome-Alexandre
Externe	Catherine
Trésorière	Monia

Association générale des étudiantes et étudiants du Cégep Lionel-Groulx (AGEECLG)

Secrétaire général	Émile Fortin
Relations internes	William Ross
Relation externes	Vacant
Journal étudiant	Virginie Bock-Poirier
Comité Femme	Jasmine Dumas

Concordia Student Union (CSU)

Présidente	Sabine Friesinger
VP Communication	Yves Engler
VP Finance	Sameer Zuberi
VP Campagne	Aaron Maté
VP Académique	Ralph Lee
VP Interne	Kealia Curtis

Association étudiante de sociologie du premier cycle de l'UQÀM (AESPC-UQÀM)

Steve Paquette	Gabriel Dupuis
François Dagenais	Marie-Pier St-Louis
Blandine Juchs	Marie-Hélène Lamarche
Jean-Luc Ratel	Caroline Grimard
Jean-François St-Onge	

Association étudiante du module d'histoire de l'UQÀM (AEMH-UQÀM)

Responsable Général	Sébastien Duclos
Responsable à l'interne	Marc Bissonnette
Responsable à l'externe	Pierre Lozier-Côté
Responsable aux communications	Marc-André Nolet
Responsable des affaires socio-culturelles	Caroline Duguay
Trésorier	Philippe Gauvin

Propositions de l'exécutif

Revendications

- Pour l'abolition de la cote R.
- Pour l'autonomie financière dès départ du domicile familial.
- Pour l'abolition de la contribution parentale, de la contribution du/de la conjoint-e et de la contribution de l'étudiant-e.

Plan d'action

Semaine du 3 février : envoi d'un communiqué de presse annonçant le plan d'action.

21 février : Lancement de la campagne « Pour la dissidence, contre le privé! ».

Cette campagne vise à faire la promotion d'actions directes contre les intérêts privés sur les campus dans la perspective de réappropriation collective de l'espace public.

19 mars : Journée nationale d'occupations locales. Conférence de presse en après-midi, à Montréal.

25 mars : Conférence de presse annonçant la manif.

27 mars : Manifestation à Québec. Point de presse.

2-3-4 mai : Congrès annuel

Pétition

-L'exécutif de l'ASSÉ propose la pétition, telle que présentée en Annexes, page 46.

Finances

-L'exécutif de l'ASSÉ propose les états financiers, tels que présenté aux pages 21 et 22.

-L'exécutif de l'ASSÉ propose les prévisions des revenus, tels que présenté à la page 23.

-L'exécutif de L'ASSÉ propose le budget, tel que présenté aux pages 24 et 25.

-L'exécutif de l'ASSÉ propose de modifier les budgets alloués aux Conseils Régionaux, considérant que la situation n'a pas évolué depuis le Congrès de septembre 2002 (Proposition 7.2 du point Finances du procès-verbal des 27-28-29 septembre 2002) et qu'aucune factures, des dépenses des Conseils régionaux, n'a été formellement reçues.

-L'exécutif de l'ASSÉ propose les modifications suivantes au contrat de travail de la permanence, selon la proposition du Conseil interrégional du 22 novembre 2002 :

6.1 Que l'on convertisse le contrat de travail de Valérie Soly en poste permanent.

Proposée par Marie-Michèle Whitlock, exécutif de l'ASSÉ

Appuyée par Mathieu Corbeil-Bussière, délégué CASSEÉ

Adoptée à l'unanimité

Le contrat de la permanence se retrouve en annexes du présent document.

5.2 CONGÉS ANNUELS

Durant l'été (Juin, Juillet et Août), les congés payés de l'employée-e durent trois (3) semaines. Le choix des dates fera l'objet d'une entente entre l'employée-e et l'employeur.

-Ajout

5.4 JOURNÉE DE MALADIE

Pour l'employée-é, les journées de maladie payées s'accumulent au rythme d'une par deux mois. Elles sont *aussi* cumulatives sur une base annuelle.

-Enlever *aussi*

5.10 ACCUMULATION DE L'ANCIENNETÉ

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

a) les vacances *annuelles*

-Remplacer par *d'été et d'hiver*

8.1 ENTRÉE EN VIGUEUR

Sous réserves des dispositions contraires contenues dans le présent contrat et dans la clause 8.2, ledit contrat entre en vigueur le 7 juin 2003.

-*Changement de date*

8.3 DURÉE

La présente entente est valide jusqu'au 6 juin 2004, soit après cinquante-deux (52) semaines de travail.

-*Changement de date*

Procès Verbal du congrès d'automne 2002

Les 28 et 29 septembre

Université concordia

0.0 Ouverture

AGECD propose l'ouverture

Sherbrooke appui

Adoptée à l'unanimité

1.0 Procédures

Praesidium

Lecture et adoption de l'ordre du jour

Lecture et adoption du Procès verbal du congrès des 4 et 5 mai, à La Pocatière

L'exécutif propose le procès-verbal des 4 et 5 Mai

2.0 Tour de table

3.0 Grève générale contre la ZLEA

3.1 Présentation

3.2 Revendications

SoGÉÉCoM propose une plénière de 15 minutes.

SCCSF appui

Adoptée à l'unanimité

3.3 Plan d'action

3.3.1 Grand Décompte

3.3.1.1 AECSL propose que l'ASSÉ appui et aide l'organisation d'occupations organisées à travers le Québec par les comités régionaux dans le cadre des actions contre la ZLEA.

SCCSF appui

Adoptée à l'unanimité

3.3.1.2 AECSL propose que l'ASSÉ via son site internet organise un calendrier des évènements du grand décompte.

AECS appui

Adoptée à l'unanimité

3.3.1 Après le grand décompte

3.3.2.1 L'exécutif propose que les thèmes pour la campagne pour la session d'hivers 2003 soit : lutte contre la privatisation et accessibilité à l'éducation.

AGECD appui

Adoptée à l'unanimité

3.3.2.2 L'exécutif propose que l'ASSÉ mène une campagne contre l'entreprise privée sur les campus dans une perspective de réappropriation de l'espace public. Par la même occasion, l'ASSÉ reitère son opposition à la présence de représentants et représentantes de l'entreprise privée sur les instances des institutions d'enseignement de même qu'à toute forme de partenariat public-privé en matière de formation et de recherche.

3.3.2.2.1 CSU propose que l'on rajoute en préambule : « dans l'optique d'un réinvestissement massif en éducation par le gouvernement »

AEMH appui

Adoptée à l'unanimité

Principale adoptée à l'unanimité

3.3.2.3 CSU propose que l'on mandate le comité aux affaires académiques et pédagogiques de mener une recherche sur la question des études en lien avec les partenariats publics-privés, dans l'optique de trouver des alternatives au financement privé.

AECSL appui

Adoptée à l'unanimité

3.3.2.4 L'exécutif propose que l'ASSÉ continue à s'impliquer activement dans le mouvement social continental pour l'avortement du projet de ZLÉA.

AGEECLP appui

3.3.2.4.1 L'AECS propose que l'on rajoute ainsi que toute entente politique économique et militaire, dont le plan colombie et le plan puebla panama portant atteinte aux droits humains sociaux, culturels, environnementaux afin de préservrer la souveraineté nationale sur laquelle les citoyen-nes peuvent avoir de l'enprise.

SoGÉÉCoM appui

Adoptée à l'unanimité

La principale telle qu'amendée devrait se lire « que l'ASSÉ continue à s'impliquer activement dans le mouvement social continental pour l'avortement du projet de ZLÉA et toute entente politique, économique et militaire affectant les droits humains sociaux, culturels, environnementaux afin de préservrer la souveraineté nationale sur laquelle les citoyen-nes peuvent avoir de l'enprise, ceci incluant le plan colombie et le plan puebla panama.

SoGÉÉCoM appui

Adoptée à l'unanimité

AEMH propose un ajournement de 15 minute

SoGÉÉCoM appui

Adoptée à l'unanimité

SCCSF propose la réouverture

AGECD appui

Adoptée à l'unanimité

3.3.2.5 l'exécutif propose de diffuser la petition dont le préambule porterait sur l'accessibilité pour tous et toutes à une éducation publique et de qualité.

CSU appui

3.3.2.5.1 La Pocatière qu'on ajoute gratuite

AECS appui

Adoptée à l'unanimité

AGECLP propose une plénière de 15 minutes

SCCSF appui

Adoptée à l'unanimité

3.3.2.6 AGECLP propose que l'ASSÉ se prononce pour la survie des établissements scolaires en région et pour le maintien de la diversité des programmes.

CSU appui

3.3.2.6.1 SoGÉÉCoM propose qu'on ammende ainsi « Considérant que le réseau des cégeps a été créé pour éviter la centralisation des programmes, dans l'optique d'une plus grande accessibilité l'ASSÉ se prononce pour la survie des établissements scolaires en région et pour le maintien de la diversité des programmes. »

SCCSF appui

Adoptée à l'unanimité

La principale, telle qu'amandée, est adoptée à l'unanimité

3.3.2.3 CSU propose que l'on traite de la mise en dépôt suivante : L'exécutif propose que l'ASSÉ se prononce contre le Remboursement Proportionnel au Revenu (RPR).

SCCSF appui

Adoptée à l'unanimité

L'exécutif propose que l'ASSÉ se prononce contre le Remboursement Proportionnel au Revenu.

Adoptée à l'unanimité

L' ~~proposif~~ propose une pause diner de 45 minutes

Socio-UQAM appui

Adoptée à l'unanimité

SoGÉÉCoM propose la réouverture du congrès

SCCSF appui

Adoptée à l'unanimité

3.3.2.4 L'exécutif propose que les mois de novembre et décembre soient consacré à la recherche sur les entraves à l'accessibilité (prêts et bourses, rationalisation, habilitation, centralisation,...)

SoGÉÉCoM appui

Adoptée à l'unanimité

3.3.2.5 L'exécutif propose que se tienne une journée d'étude dans chaque conseil régional de l'ASSÉ pendant le mois de novembre dans le but de connaître mieux les entraves concrètes à l'accessibilité aux études. L'exécutif appelle à la participation de toutes les associations étudiantes aux journées d'études.

SoGÉÉCoM appui

Adoptée à l'unanimité

3.3.2.6 L'exécutif propose que cette campagne culmine vers une démonstration de rapport de force autour du mois de mars.

Socio-UQAM appui

Adoptée à l'unanimité

3.3.2.7 En parallèle, l'exécutif propose que l'ASSÉ appelle à des campagnes de désobéissance civile contre la présence d'entreprises privées sur les campus

SoGÉÉCoM appui

Adoptée à l'unanimité

4.0 Élections : conseil exécutif, comité femmes et comité journal

Socio-UQAM propose d' les points 4.0 et 5.0

AGECD appui

Adoptée à l'unanimité

5.0 Femmes

CSU propose un caucus non-mixte de 45 minutes avec possibilités d'extention

Socio-UQAM appui

Adoptée à l'unanimité

5.1 SoGÉÉCoM propose que l'on accorde le droit de proposition et d'appuis au comité femme au congrès et au conseil interrégional.

AECS appui

P (6) C (0) A (1)

Adoptée à la majorité

5.2 AECS propose que l'on traite de la mise en dépôt suivante : que l'ASSÉ se positionne contre toute forme de marchandisation du corps de la femme.

AGEECLP appui

Adoptée à l'unanimité

5.3 Que l'ASSÉ se positionne contre toute forme de marchandisation du corps de la femme.

P (0) C (6) A (0)

Rejetée à l'unanimité

5.3.1 AECS propose que, considérant que nous nous opposons à toute forme de promotion d'un idéal féminin standardisé dont celui modelé par le marché capitaliste, l'ASSÉ se positionne contre tout concept relié à la femme-objet menant entre autre à la marchandisation du corps des femmes.

AGEECLP appui

Adoptée à l'unanimité

5.4 AECSL propose que soit relancé la campagne pour la révision des régimes de prêts et bourse pour les femmes monoparentales

AGEECLP appui

Adoptée à l'unanimité

5.5 CSU propose que soit inclu dans les journées d'études un caucus non mixte au sujets de l'accessibilité à l'éducation.

SoGÉÉCoM appui

Adoptée à l'unanimité

4.0 Élections : conseil executif, comité femme et comité journal

CSU propose une suspension des statuts et règlements afin d'accepter les candidatures de dernière minute.

AGEECLP appui

Adoptée à l'unanimité

3.3.1 AECS propose les Candidatures suivantes au Comité Femme

- Julie Descheneaux Socio-UQAM
- Dorothee Wehinger FX-G
- Genevieve Page CSU
- Veronique Marsan UQAM
- Nathalie C-Maranger CSU

AGEECLP appui

Adoptée à l'unanimité

AECSL propose l'ajournement

AECS appui

Adoptée à l'unanimité

SoGÉÉCoM propose l'ouverture

AECS appui

Adoptée à l'unanimité

L'exposé Valérie Soly à la présidence et Julie

Lachance au secrétariat.

CSU appui

Adoptée à l'unanimité

6.0 Appuis

6.1 CSU propose que l'ASSÉ appuie la manifestation contre le moratoire imposé par l'administration sur toute activité publique sur la question Israélo-palestinienne.

SCCSF appui

Adoptée à l'unanimité

6.2 CSU propose d'appuyer la manifestation contre la déportation des Algériens et des Algériennes le lundi 7 octobre à 17h00 au complexe Guy Favreau.

SCCSF appui

Adoptée à l'unanimité

6.3 CSU propose que l'ASSÉ s'informe puis tente de créer des liens avec les corps professoraux (exemple : professeur-e-s à temps partiel de l'université Concordia, chargés de cours à Laval) qui renégocient leur convention collective.

AECS appui

Adoptée à l'unanimité

6.4 Considérant qu'il est inacceptable que les étudiantes et les étudiants n'aient pas accès aux contrats qui les lient aux entreprises privées, l'ASSÉ dénonce énergiquement le manque de transparence entourant le contrat entre l'université de Montréal, la FAECUM et Pepsi et appuie la lutte que mène l'association de Sociologie de l'Université de Montréal contre la clause de confidentialité de ce contrat.

AGEECLP appui

Adoptée à l'unanimité

7.0 Finance : budget

7.1 On propose, appuie et adopte à l'unanimité une motion de félicitation pour le beau travail de Valérie.

7.2 L'exécutif propose le Budget déposé en annexe

CSU appui

Adoptée à l'unanimité

L'ASSÉ par sa vocation syndicale cherche à rejoindre le plus d'associations étudiantes. Cela implique nécessairement un coût. Nonobstant, les budgets de l'ASSÉ sont avant tout pour les membres de l'ASSÉ. Conséquemment, l'ASSÉ appelle le mouvement étudiant à faire une part de contribution afin de pouvoir permettre à l'ASSÉ de se développer et de faire évoluer des luttes.

7.2 **L'exécutif propose que,** considérant le peu de dépenses des Conseils Régionaux par le passé, qu'actuellement les Conseils Régionaux travaillent davantage au plan d'action national que régional, que les charges financières et les besoins reliés au plan d'action sont énormes, l'exécutif propose une modification temporaire des budgets alloués aux Conseils Régionaux. (voir détails des prévisions).

AECS appui

Adoptée à l'unanimité

8.0 International

8.1 AGEECLP propose la déclaration commune entre la FSE et l'ASSÉ déposée par le comité aux affaires internationales.

SCCSF appui

P (0) C (5) A (3)

Rejetée à la majorité

8.2 SCCSF propose que l'ASSÉ adopte les principes de base de la déclaration FSE-ASSÉ considérant que les amendements suivants seront rapportés à la FSE.

AGEECLP appui

8.2.1 SCCSF propose que l'on remplace avec la complicité de l'ONU par « Avec la complicité des Etats-Unis et l'inaction de l'ONU. »

AECS appui

Adoptée à l'unanimité

8.2.2 2^e partie, 4^e tiret, AECS propose que l'on rajoute « où le peuple voudra en finir avec l'impérialisme par l'autodétermination. »

SCCSF appui

P (1) C (6) A (1)

Rejetée à la majorité

8.2.3 3^e partie, dernier paragraphe : CSU propose que l'on rajoute en fin de liste « et contre toute forme d'oppression. »

AGEECLP appui

Adoptée à l'unanimité

8.2.4 3^e partie, premier tiret : CSU propose de retrancher « en tant qu'intellectuel-le-s »

SCCSF appui

P (3) C (0) A (5)

Adoptée à la majorité

8.2.5 3^e partie, 1^{er} tiret : CSU propose de remplacer « la vérité et la justice » par « la justice sociale »

AGEECLP appui

Adoptée à l'unanimité

8.2.6 SCCSF propose de remplacer « américains » par « États-Uniens »

SoG ÉÉCoM appui

P (4) C (1) A (3)

Adoptée à la majorité

La proposition principale, telle qu'amandée, est adoptée à l'unanimité.

8.3 AECS propose qu'étant donné que la guerre contre l'Irak fait inévitablement partie du projet de domination de la planète des États-Unis, l'ASSÉ s'oppose à l'agression contre l'Irak.

Socio-UQAM appui

P (0) C (5) A (0)

Rejetée à l'unanimité

8.4 SoGÉÉCoM propose que l'ASSÉ se positionne contre toute forme d'intervention armée en Irak, considérant que les principales victimes seront des civiles.

AGEECLP appui

8.4.1 CSU propose que l'on retranche « considérant que les principales victimes sont des civiles ».

Socio-UQAM appui

P (6) C (0) A (1)

Adoptée à la majorité

8.4.2 SCCSF propose d'ajouter « et contre tout embargo économique »

AECSL appui

Adoptée à l'unanimité

9.0 Traitement des avis de motion

Considérant que la conscience écologique et les valeurs qu'elle présente doivent faire partie de l'éducation. Considérant l'importance d'unir et coordonner les différents mouvements écologiques dans une perspective de lutte progressive afin d'aider les mouvements au sein de leurs institutions et au niveau collectif. Considérant l'importance de conscientiser la population étudiante aux problèmes environnementaux, aux impacts de ses propres actions sur l'environnement et aux solutions pour réduire la pollution.

9.1 SCCSF proposer la création d'un comité écologique permanent dans les instances de l'ASSÉ. (déposé par Les Services Collectifs inc.)

Socio-UQAM appui

P (0) Contre (4) A (2)

Rejetée à majorité

9.2 AGEECLP propose que l'on biffe les termes « et aux études avancées » du nom du comité aux affaires académiques, pédagogiques et des études avancées. (déposé par SoGÉÉCoM)

SoGÉÉCoM appui

Adoptée à l'unanimité

10. Varia

11. Levée

Proposée par SCCSF

Appuyée par AECS

Adoptée à l'unanimité

Annexe au procès verbal

6.1 AVIS DE MOTION déposé par CSU

Considérant que la voie des femmes a de la difficulté à se faire entendre étant donné la faible représentation des femmes dans les délégations

Considérant la double-tâche des femmes à l'intérieur du mouvement étudiant, du à leur statut d'étudiante et de femme

Considérant que le comité-femme de l'ASSÉ a déjà et continue de pousser pour la formation de comités-femme locaux

Considérant que le comité-femme consulte ses bases locales à partir de ses comités-femme locaux et des autres femmes membres et non-membres

Que le comité femme ait un droit de vote au Congrès.

Que le comité femme ait 3 déléguées avec droit de vote au conseil interrégional.

6.2 AVIS DE MOTION déposé par la SoGÉÉCoM

La SoGÉÉCoM propose que, par mesure transitoire, l'exécutif de l'ASSÉ possède au conseil interrégional un nombre de votes égal au nombre de votes des conseils régionaux actifs jusqu'à concurrence de sept votes.

6.3 Budget déposé par l'Exécutif

**Prévisions budgétaires
Automne 2002-Hiver 2003**

Revenus

Cotisations	78 356\$
Contributions et dons	2 000\$
Total	80 356\$

Dépenses

<u>Conseils régionaux</u>	9 000\$
Sud-Est	3 000\$
Montréal	3 000\$
Québec	3 000\$
<u>Administration</u>	12 400\$
1-Fournitures de bureau	1 200\$
2- Télécommunications	3 000\$
3- Loyer	3 800\$
4- Informatique	3 000\$
5- Frais relatifs au compte	100\$
6- Assurance	1 300\$
<u>Information</u>	27 000\$
1- Ultimatum	8 000\$
2- Ultimatum express	4 000\$
3- Affiches, tracts, pamphlets, etc.	10 000\$
4- Traduction	5 000\$
<u>Mobilisation et représentation</u>	14 500\$
1- Instances	5 000\$
2- Tournée	5 000\$
3- Autobus, matériels pour les actions	3 500\$
4- Honoraires professionnels (avocat-e-s)	1 000\$
<u>Employée</u>	17 500\$

Total des revenus (80 356\$) – total des dépenses (80 400) = -44.00\$

6.4 Proposition d'une déclaration commune entre la FSE et ASSE

6.4.1 Réformes néolibérales de l'éducation post-secondaire :

- Attendu que les réformes initiées par les gouvernements des pays occidentaux depuis presque 10 ans visent le démantèlement des réseaux publics d'éducation et ne considèrent pas l'éducation comme un droit, mais un privilège;
- Attendu que le processus de marchandisation et de privatisation de l'éducation accélèrent de jour en jour et que les négociations actuelles à l'échelle internationale vont en ce sens (ZLÉA, UE, OCDE, etc.);
- Attendu qu'au Québec, ce vent libéral prend entre autre la forme des contrats de performance, de la rationalisation des programmes et des plans de réussite et de diplomation ;
- Attendu qu'en France :

La FSE et l'ASSÉ appellent les étudiantes et les étudiants de tous les pays à mener une résistance sans compromis face à cette menace. À multiplier les manifestations, les occupations, les grèves et autres actions permettant de développer un réel rapport de force face aux gouvernements et ainsi espérer renverser la vapeur. Nous appelons aussi les étudiantes et les étudiants de France et du Québec à se regrouper sous la bannière du syndicalisme de lutte et abandonner la collaboration et la concertation avec les instances administratives et gouvernementales, cette stratégie ayant démontré à plusieurs reprises son inefficacité.

6.4.1 Non à la nouvelle offensive impérialiste :

- Attendu que depuis le 11 septembre 2001, les Américains et leurs alliés profitent de ces événements pour augmenter leur emprise hégémonique sur la planète et commettre guerres, meurtres, massacres et désolations aux quatre coins du globe;
- Attendu qu'on ne peut tolérer le massacre du peuple Afghane et les crimes commis à son encontre par Washington et consort;
- Attendu qu'au nom de la lutte au terrorisme, l'État israélien mène une offensive sans précédent contre le peuple palestinien et commet des massacres dans l'impunité, comme à Jénine, avec la complicité de l'ONU et des États-Unis;
- Attendu que l'offensive impérialiste américaine est présente en Irak, aux Philippines, au Népal, à la Colombie et devrait étendre dans toutes autres régions où le peuple voudra en finir avec l'impérialisme;

La FSE et l'ASSÉ appellent les étudiantes et les étudiants, les travailleuses et travailleurs, les paysans et paysannes, les femmes et toutes les forces sociales progressistes à se solidariser avec les peuples en luttant. À dénoncer et combattre les agressions impérialistes et à combattre l'impérialisme dans nos pays respectifs. Se mobiliser massivement en conséquence.

6.4.2 « La jeunesse au combat défiera toutes vos lois » :

- Attendu qu'il est du devoir des étudiantes et des étudiants en tant qu'intellectuel-le-s d'agir sur leur milieu afin de faire triompher la vérité et la justice;
- Attendu que la jeunesse représente une force dynamique qui a démontré au cours du 20e siècle sa volonté de changement et sa capacité à lutter et à se mobiliser massivement;
- Attendu que dans les pays occidentaux le syndicalisme étudiant représente une force sociale progressiste non-négligeable;

La FSE et l'ASSÉ appelle les étudiantes et les étudiants et la jeunesse en générale à jouer un rôle de transformation sociale, par l'investissement dans les luttes populaires, féministes, anti-fascistes et étudiantes. De s'organiser sur des bases radicales afin de lutter à la racine du problème et de ne pas sombrer dans le corporatisme. De se donner comme objectif le rôle historique de transformer profondément notre société et d'en construire une de paix, de justice, d'égalité et de solidarité.

6.4.3 Proposition de Projets commun ASSÉ/FSE

Proposition 2 : Mise en place d'un bulletin d'actualité internationale étudiante

- Bulletin au deux mois
- L'ASSÉ s'occupe d'une version anglaise
- La FSE s'occupe d'une version espagnole
- Responsabilité des commissions internationales de l'ASSÉ et de la FSE en collaboration avec

La Canonnière et l'Ultimatum

Proposition 3 : Mise en place d'une page web commune

- Mettre une version électronique du bulletin
- Liste de diffusion d'actualité internationale étudiante
- Ressources internet des organisations étudiantes de lutte de par le monde (coordonnés, site web, organes de propagande, calendrier; événement,etc.)

Le but recherché est de bâtir un réseau international de lutte étudiante afin de coordonner nos actions et analyses. Élargir et mettre en commun nos liens et réseau de contact. À partir de là, il sera possible d'étendre notre collaboration avec d'autres organisations qui se reconnaissent et abondent dans le sens de notre combat.

États financiers

21 juin 2002 au 24 janvier 2003

Conseils régionaux

Montréal	0,00\$
Sud-est	0,00\$
Québec	0,00\$

Information

Ultimatum	6 018,11\$
Ultimatum express	3 029,04\$
Matériels d'information	9 558,60\$
Traduction	890,29\$
Total	19 496,04\$

Mobilisation

Instances	7 241,55\$
Tournées et représentations	3 218,10\$
Matériels logistiques et actions	1 116,98\$
Campagne de presse	1 685,59\$
Total	13 262,22\$

Administration

Télécommunications	2 161,47\$
Loyer	3 054,88\$
Assurances	1 532,54\$

Taxes municipales	177,63\$
Total	6 926,52\$

Bureau

Informatique	5 415,20\$
Équipements de bureau	1 462,49\$
Total	6 877,69\$

Employée

Salaire	6 775,00\$
Gouvernement du Québec Dédutions à la source	262,02\$
Gouvernement du Canada	535,60\$
CSST	108,50\$
Total	7 681,12\$

Autres

Divers	282,56\$
Dons	1 655,00\$
Total	1 937,56\$

Total des postes budgétaires

Total	56 181,15\$
--------------	--------------------

Cotisations – Hiver 2003

Estimé en fonction de la session Automne 2002

<u>AECSL</u>		<u>2 400,00\$</u>
<u>AECS</u>	Automne 2002	<u>5 608,00\$</u>
	Hiver 2003	<u>4 683,00\$</u>
<u>AGECD</u>		<u>1 700,00\$</u>
<u>AGEECLP</u>	Automne 2002	<u>1 500,00\$</u>
	Hiver 2003	<u>1 500,00\$</u>
<u>AEMH-UQÀM</u>		<u>445,00\$</u>
<u>AESPC-UQÀM</u>		<u>251,00\$</u>
<u>CSU</u>	Actuel	<u>10 196,63\$</u>
	Estimé (15 février 2003)	<u>4 000,00\$</u>
	Estimé (15 juin 2003)	<u>2 000,00\$</u>
<u>Compte ASSÉ</u>	Au 29 janvier 2003	<u>31 009,34\$</u>
	SOGÉÉCOM	<u>(5 830,00\$)</u>
Total		<u>65 292,97\$</u>

Budget

30 janvier au 30 septembre 2003

Conseils régionaux

Montréal	2 000,00\$
Sud-est	2 000,00\$
Québec	2 000,00\$
Total	6 000,00\$

Information

Ultimatum	5 500,00\$
Ultimatum express	2 000,00\$
Matériels d'information	9 000,00\$
Total	16 500,00\$

Mobilisation

Instances	5 000,00\$
Tournées et représentations	4 000,00\$
Matériels logistiques et actions	1 800,00\$
Campagne de presse	2 500,00\$
Total	13 300,00\$

Administration

Télécommunications	4 000,00\$
Loyer	5 500,00\$
Assurances	0,00\$
Taxes municipales	249,88\$

Total 9 749,88\$

Bureau

Informatique 500,00\$

Équipements de bureau 1 300,00\$

Total 1 800,00\$

Employée

Salaire 11 000,00\$

Gouvernement du Québec 1 400,00\$
Dédutions à la source

Gouvernement du Canada 1 600,00\$
Dédutions à la source

CSST 500,00\$

Total 14 100,00\$

Autres

Divers 500,00\$

Dons 500,00\$

Traduction 2 000,00\$

Total 3 000,00\$

Total des postes budgétaires

Total 64 449,88\$

Surplus 843,09\$

Annexes

Contrat de travail de la permanence de l'ASSÉ

CHAPITRE 1 CLAUSES PRÉLIMINAIRES

1.1 DÉFINITIONS :

L'EMPLOYEUR

Dans le présent contrat,

L'employeuse-eur 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.

SUPÉRIEURE IMMÉDIATE

SUPÉRIEUR IMMÉDIAT

La supérieure immédiate ou le supérieur immédiat est le ou la secrétaire à la coordination, ou une ou un membre de l'exécutif de l'ASSÉ désigné-e à cet effet.

1.2 INTERPRÉTATION

Les dispositions au présent contrat 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 du contrat mais seulement de la dite clause. La clause ainsi annulée se trouve automatiquement amendée par la disposition d'ordre public en vigueur.

1.3 BUT

Le but du présent contrat est d'assurer les meilleures conditions de travail pour l'employé-e 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'employé-e. 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.

1.4 RESPECT DES DROITS DE L'EMPLOYÉE-E

Il est convenu que ni l'employeur ou des représentant-e-s ne doivent exercer, soit directement ou indirectement, des menaces, des contraintes, des discriminations ou des distinctions injustes contre l'employé-e, 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 son absence, de ses opinions, de ses appartenances, de ses activités politiques, de son handicap physique (à moins de prouver que ce handicap empêche l'accomplissement de la tâche), de ses antécédents judiciaires ou dans l'exercice d'un droit que lui reconnaît le présent contrat ou la loi.

1.5 RESPECT DES DROITS DES REPRÉSENTANTES-TS DE L'EMPLOYEUR

Il est convenu que l'employé-e ou ses représentant-e-s ne doivent exercer, soit directement ou indirectement, des menaces, contraintes, discriminations ou distinctions injustes contre les représentantes-ts de l'employeur, que se 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 son absence, de ses opinions, de ses appartenances, de ses activités politiques, de son handicap physique, de ses antécédents judiciaires ou dans l'exercices d'un droit que lui reconnaît le présent contrat ou la loi.

CHAPITRE 2 CLAUSE NORMATIVES

2.1 HEURES DE TRAVAIL

L'employé-e choisit ses heures de travail entre 8 et 18 heures en respectant l'ancienneté de ses consocœurs et confrères de travail et les obligations qu'entraînent la nature de son emploi. Une fois l'horaire établi, il peut être modifié avec l'accord de l'employeur.

2.2 REPOS

L'employé-e a droit à quinze (15) minutes de repos en matinée et à quinze minutes de repos l'après-midi. Si l'employé-e travaille en surtemps, elle-il a droit à dix minutes de repos par heure de surtemps travaillé.

2.3 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

a) L'employeur ne peut en aucun cas obliger l'employé-e à accomplir du temps supplémentaire.

b) SURTEMPS

Est considéré comme surtemps, tout travail de l'employé-e requis par le-la supérieur-e immédiat-e en sus du nombre d'heures de sa semaine de travail.

c) RÈGLE DES 15 MINUTES

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

d) REUNION DES INSTANCES

L'employé-e peut assister à toute instance du mouvement étudiant. S'il est pris pendant des heures de congé, le temps requis pour cette activité peut être repris n'importe quel jour pendant les deux semaines régulières suivantes. L'employé-e ne peut siéger à un poste élu, sauf ceux de la présidence ou de secrétariat, au besoin. De même l'employé-e ne peut se faire entériner sur les comités permanent de l'ASSÉ.

e) L'employeur s'engage à imposer aucune mesure disciplinaire ni des coupures de salaire à l'employé-e qui refuse de franchir une ligne de piquetage. Cependant l'employé-e doit en informer immédiatement l'un-e des représentant-e-s de l'employeur.

2.5 DÉPART VOLONTAIRE

Avant de quitter volontairement son emploi, l'employé-e doit donner un avis de trois semaines à l'employeur.

CHAPITRE 3 CLAUSES ADMINISTRATIVES

3.1 DÉFINITION DES TÂCHES

Voir annexe 3.

3.2 CHARGE DE TRAVAIL

L'employeur s'engage à être raisonnable dans la charge de travail exigée de l'employé-e ainsi que dans l'échéancier de cette même charge.

3.3 AUTRES TÂCHES

En aucun temps, l'employé-e régie-i par le présent contrat n'est tenue-u d'effectuer d'autres tâches que celles prévues dans ce dernier. (voir annexe 3)

3.4 DOMMAGES MATÉRIELS

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

3.5 SOLIDARITÉ SYNDICALE

L'employé-e n'est pas tenu-e 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.

3.6 RECOURS EN JUSTICE

a) Si, dans l'exercice des fonctions prévues dans le présent contrat, l'employé-e est sujet-te à une poursuite civile en justice, l'employeur s'engage à indemniser l'employé-e de tous frais judiciaires et extra-judiciaires encourus 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 ou de délit (i.e. dommage causé intentionnellement) de la part de l'employé-e. 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 au présent contrat, l'employé-e est sujet-te à des poursuites criminelles, l'employeur est tenu d'indemniser l'employé-e de la même façon que prévue au premier alinéa de l'article 3.6 dans les cas suivants :

- i) l'employé-e a agi à la demande et conformément aux indications de l'employeur;
- ii) l'employé-e a agi avec le consentement exprès ou implicite de l'employeur, et, dans la mesure de son consentement.

3.7 NON-RESPONSABILITÉ

L'employé-e n'est pas responsable des vols commis à l'établissement à moins qu'il soit légalement prouvé qu'il/elle en est l'auteur-e ou la-le complice. La présente clause s'applique aussi aux dépôts.

3.8 DOMMAGES CORPORELS

L'employeur s'engage à se tenir responsable de tout dommage corporel infligé à l'employée-é dans l'exercice normal de ses fonctions, par une tierce personne. Cependant, le montant à être payé ne peut dépasser 50 000,00\$.

CHAPITRE 4 CLAUSES SALARIALES

4.1 TAUX SALARIAL

Le salaire de base de l'employée-é est fixé à 14,50\$ de l'heure.

4.2 JOUR DE PAYE

Le salaire de l'employé-e est payé par chèque tous les deux (2) jeudis. Si ce jeudi est un jour férié, la paye sera versée le jour d'affaires précédent.

4.3 DÉDOMMAGEMENT DES FRAIS

Sur présentation de pièces justificatives, l'employé-e sera dédommagé-e des frais encourus dans l'exercice raisonnable de ses fonctions. Nonobstant ce qui précède, l'employé-e devra avoir reçu de son-sa supérieur-e immédiat-e l'autorisation d'effectuer lesdits frais. La présente clause s'applique aussi aux dédommagements pour frais de déplacement.

4.4 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

Une fois que le total des heures de travail dépasse 25 heures dans une même semaine, le temps supplémentaire est rémunéré à raison d'une fois et demi le taux horaire pour les dix (10) premières heures; tout temps supplémentaire à ces dix heures est rémunéré à raison de deux fois le traitement

CHAPITRE 5 BÉNÉFICES MARGINAUX ET AVANTAGES SOCIAUX

5.1 DROITS ET PRIVILÈGES

Durant tous les congés dans le présent contrat, sauf dispositions contraires explicites, l'employée-é continue d'accumuler les avantages, droits et privilèges qui lui sont reconnus par le présent contrat comme si elle-il avait effectivement été au travail.

5.2 CONGÉS ANNUELS

Durant le temps des fêtes, les congés payés de l'employée-é durent deux (2) semaines. Le choix des dates fera l'objet d'une entente entre l'employée-é et l'employeur.

Durant l'été (Juin, Juillet et Août), les congés payés de l'employée-e durent trois (3) semaines. Le choix des dates fera l'objet d'une entente entre l'employée-e et l'employeur.

5.3 JOURS FÉRIÉS

Pour la période commençant le premier (1er) août et se terminant le 31 juillet suivant, la liste des jours fériés et chômés se trouve en annexe 1.

5.4 JOURNÉE DE MALADIE

Pour l'employée-é, les journées de maladie payées s'accumulent au rythme d'une par deux mois. Elles sont cumulatives sur une base annuelle.

CUMUL DE JOURNÉES DE MALADIE

c) Si l'employée-e ne se prévaut pas du total de ces jours de maladie, l'ASSÉ les remet sous forme de vacances, ou de paiement, avant la fin de l'année fiscale.

CLAUSE ANNUELLE

d) Nonobstant les paragraphes ci-haut mentionnés l'employée-é pourra, pour cause de maladie se prévaloir de ses journées de maladies de la période suivante comprise dans la durée du présent contrat.

AVIS

e) L'employée-é doit avertir l'employeur le jour de son absence, avant midi (12 heure). Cet avis se fait par un message laissé sur un des téléavertisseurs de l'ASSÉ. Le non-respect de cette clause sera considéré comme une absence non-motivée.

SURPLUS DES JOURNÉES DE MALADIE

f) Si l'employé-e prend plus de congés de maladie que le nombre prescrit, ces jours ne seront pas payés à l'employé-e par l'ASSÉ

ABUS

g) Si l'employé-e prend plus de dix (10) jours non-inclus dans le calcul des jours de maladie et non-justifiés, cette absence sera considérée comme une raison suffisante de renvoi. L'employeur a la responsabilité de signifier le nombre de jours de maladie que l'employé-e a pris.

5.5 CONGÉS SOCIAUX

a) L'employé-e bénéficie des congés sociaux avec et sans solde suivants :

	jours payés	non-payés
Décès de la-du conjointe-t, enfant, père, mère, sœur, frère	3	4
Belle-mère, beau-père, belle-sœur		
Beau-frère	1	4
Grand-mère, grand-père	1	2
Adoption d'un enfant	1	4
Mariage de l'employé-e	1	2
Divorce de l'employé-e	1	2
Mariage sœur, frère, mère, père	0	1
Déménagement	1	3

Maladie grave de la-du conjointe-t ou

1

5

de la famille immédiate

(Dans le cas de maladie grave de la-du conjointe-t ou de la famille immédiate, un assouplissement de l'horaire de travail est possible, suite à une entente entre l'employé-e et l'employeur.)

400 KILOMÈTRES

b) Si l'un des événement ci-haut mentionnés se produit à une distance supérieure à 400 kilomètres l'employé-e bénéficie d'une journée supplémentaire sans solde.

AVIS

c) Dans tous les cas, l'employé-e avise l'employeuse-eur le plus tôt possible, au plus tard le jour ouvrable suivant un décès; au plus tard, trois semaines à l'avance dans les cas de mariage, divorce, adoption; au plus tard, trois jours ouvrables à l'avance dans le cas d'un déménagement.

DÉBUT DU CONGÉ

d) Les congés sociaux ne peuvent se prendre qu'à partir de la veille de l'événement.

DROITS ET PRIVILÈGES

e) Durant tous les congés dans le présent contrat, sauf dispositions contraires explicites, l'employé-e continue d'accumuler les avantages sociaux et les bénéfices marginaux, droits et privilèges qui lui sont reconnus par le présent contrat comme si elle-il avait été effectivement au travail.

5.6 PAIEMENTS

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

5.7 ANCIENNETÉ

Pour l'employé-e, une semaine d'ancienneté couvre une semaine de travail de calendrier et comporte au minimum quinze heures de travail. Aux fins du calcul de l'ancienneté, les jours de travail où normalement l'employé-e aurait dû travailler mais pour des raisons prévues au présent contrat ou acceptées par l'employeur, ne s'est pas présenté-e au travail, font parties des heures travaillées par l'employé-e.

5.8 MISE À PIED

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

INDEMNISATION

b) L'employé-e mise-mis à pied pour des raisons autres que disciplinaires ou professionnelles aura droit à l'indemnité monétaire suivante : l'équivalent d'une (1) heure de travail par semaine accumulée. Ce montant forfaitaire ne pourra excéder 1500\$.

5.9 PRÉAVIS

Pour toute mise à pied visée à l'article 5.8, l'employé-e a droit à trois (3) semaines payées de préavis. Cependant, nonobstant les articles 5.1, 5.2, 5.3, et 5.4 a), b) et c), ainsi que 5.5, les journées non-travaillées au cours de ces trois (3) semaines ne seront pas payées, à moins d'une entente entre les deux parties.

b) Nonobstant l'article 5.9 a), pour tout renvoi visé aux articles 5.6 et 5.4 f), l'employé-e a droit à une semaine payée de préavis. L'employé-e peut quitter son emploi dès que l'employeur lui signifie son préavis.

5.10 ACCUMULATION DE L'ANCIENNETÉ

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

- a) les vacances d'été et d'hiver
- b) les congés sociaux et parentaux
- c) les congés fériés
- d) les absences pour cause de maladie ou d'accident

- e) les congés de maternité et de paternité
- f) les congés sans solde
- g) les mises à pied n'excédant pas douze (12) mois
- h) les activités syndicales
- i) décès

5.11 PERTE DU DROIT À L'ANCIENNETÉ

L'ancienneté se perd de la façon suivante :

- a) par le départ volontaire de l'employée-é
- b) par le licenciement définitif de l'employée-é
- c) par le renvoi de l'employée-é pour motif professionnel ou disciplinaire.

5.12 PERTE DE DROIT

En aucune façon l'employé-e ne doit perdre des droits, privilèges et conditions de travail acquis en raison de la formation, l'engagement ou la promotion d'un-e autre salarié-e ou d'un-e surnuméraire.

5.13 CONGÉ DE MATERNITÉ

a) Si l'employée est ou devient 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 le suivent à partir du moment où elle le juge opportun après un avis de trois semaines à l'employeur. L'employée pourra reprendre son travail deux (2) semaines après qu'elle en ait avisé son 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) La salariée a annuellement droit à cinq (5) jours de congé pour responsabilités familiales. Ces congés ne sont ni cumulatifs, ni monnayables.

5.14 CONGÉ DE PATERNITÉ

Si l'employé est ou devient le conjoint d'une femme enceinte travailleuse ou non à l'établissement, il a droit à un congé sans solde d'un an, dont il peut jouir dans les six (6) mois qui précèdent l'accouchement ou dans les deux (2) ans qui le suivent à partir du moment où il le juge opportun après un avis de trois semaines à l'employeur. L'employé pourra reprendre son travail

deux semaines après qu'il en a avisé l'employeur. Il peut demander par la suite à travailler deux ans à temps partiel. S'il s'agit d'une famille monoparentale, il peut demander trois ans.

b) Le salarié a annuellement droit à cinq (5) jours de congé pour responsabilités familiales. Ces congés ne sont ni cumulatifs, ni monnayables.

5.15 ABSENCE

Toute absence excédant le congé alloué aux clauses 5.13 et 5.14 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'employé-e qui jouit de son congé de maternité ou de paternité, lui sont conservés comme si elle-il était au travail.

5.17 RÉINTÉGRATION

Au retour de l'employé-e en congé de maternité ou de paternité, l'employeur doit la-le réinstaller dans le poste qu'elle-il occupait au moment de son départ ou qu'elle-il a acquis pendant son absence.

5.18 ACCIDENT DE TRAVAIL

Outre l'article 3.8 du présent contrat et les dispositions déjà prévues par les différentes législations en vigueur concernant la santé et la sécurité au travail, l'employé-e possède le droit individuel et collectif d'arrêter de travailler lorsqu'elle-il juge qu'elle-il 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 aucune représailles (mesure disciplinaire, coupure de salaire, etc.) lorsque l'employé-e exerce ses droits sur les questions de santé-sécurité au travail.

CHAPITRE 6 RELATION D'AUTORITÉ ET MESURES DISCIPLINAIRES

6.1 ENGAGEMENT

L'engagement de l'employé-e se fait par l'exécutif selon les directives du Conseil Interrégional.

6.3 MESURES DISCIPLINAIRES

Peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires :

a) RETARDS

Les retards fréquents de plus de quinze (15) minutes

b) ABSENCES

Les absences non-justifiées par l'application d'un droit de l'employé-e prévu à un ou des articles du présent contrat

c) PRIORITÉS DE TRAVAIL

Le non-respect, sans motif valable, de la distribution hebdomadaire des priorités de travail fixée 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 tâche 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.

6.4 PROCÉDURES DES MESURES DISCIPLINAIRES

Chaque mesure disciplinaire entreprise en vertu de l'article 6.3 doit être confinée par écrit en trois exemplaires; un étant remis à l'employé-e en présence d'un-e témoin, un étant remis au dossier du comité de grief, l'autre demeurant dans les fichiers de l'ASSÉ.

6.5 PROCESSUS D'APPLICATION DES SANCTIONS

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

a) L'employeur remet une note avec témoin à l'effet de l'enregistrement d'un retard, d'une absence non-justifiée par l'application d'un droit de l'employé-e prévu à un ou des articles du présent contrat, du non-respect, sans motif valable, de la liste hebdomadaire des priorités de travail ou du refus d'effectuer une tâche prévue à l'article 3.1 et als et en conformité avec l'article 3.2.

b) DROIT EN APPEL

L'employé-e peut contester auprès du comité de grief la véracité des faits allégués dans ladite note.

c) ENREGISTREMENT

Advenant la non-contestation, par l'employé-e, de la dite 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 au contrat sans motif valable, est enregistrée aux fins de l'application de l'article 6 et als.

6.6 SANCTIONS

Nonobstant l'article 6.4;

a) RETARDS

Dix infractions à l'article 6.3 a) reconnues par le comité de grief ou l'employé-e sont causes suffisantes de suspension sans solde ne pouvant excéder cinq (5) jours ouvrables.

b) ABSENCES

Cinq infractions à l'article 6.3 b), reconnues par le comité de grief ou de l'employé-e, 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 le congédiement définitif.

d) PRIORITÉS DE TRAVAIL

Trois infractions ou plus à l'article 6.3 c) entraînent le congédiement définitif.

e) TÂCHES

Deux infractions ou plus à l'articles 6.3 d) entraînent le congédiement définitif.

f) VOL, FRAUDE, DOMMAGE MATÉRIEL

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

6.7 SANCTIONS

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

CHAPITRE 7 PROCÉDURES DE GRIEF

7.1 a) COMPOSITION DU COMITÉ

Le comité de grief est composé de trois (3) personnes élues conjointement par l'employé-e 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 et als, 6.5 et als, 6.6 et als, 5,12 c), et l'ensemble du chapitre sept (7).

c) DROIT DE RECOURS

L'employé-e 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 a) MISE EN CANDIDATURE

L'employé-e et l'employeur peuvent soumettre le nom de toute personne à titre de candidat-candidate à un des trois postes du comité de grief.

b) ÉLIGIBILITÉ

Les listes doivent être remises au plus tard trente (30) jours après la date de l'entrée en vigueur du présent contrat. Pour être valide, les listes doivent être dès lors, affichées dans le secrétariat

de l'association étudiante. Seules les personnes figurant sur cette liste sont éligibles, sauf entente entre les deux (2) parties.

c) ÉLECTION-NOMINATION

Au plus tard le vendredi suivant la date limite des dépôts de listes, les deux parties ou leurs représentantes/représentants respectives-tifs devront avoir signé une entente écrite sur le choix des trois (3) élues-us. Ladite liste sera annexée au présent contrat.

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 parties procéderont chacune à l'élection d'une-un membre du comité de grief et les deux (2) personnes ainsi nommées procéderont elles-mêmes à l'élection de la troisième personne formant le dit 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 présent contrat et/ou jusqu'au règlement de tous les griefs accumulés durant le présent contrat.

f) VACANCES

Toutes vacances sont assujetties aux mêmes règlements d'élection-nomination sauf en ce que les listes devront être parvenues au secrétariat et être affichées au plus tard trente (30) jours après la date de l'entrée en vigueur de la démission.

7.3 a) PROCÉDURE DE GRIEF

Tout grief d'une-un employée-é ou de l'employeur relatif au présent contrat, 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 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 a) 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.

b) AUDIENCE

Un des membres du comité doit faire parvenir par écrit et oralement une convocation à l'employé-e et à l'employeur. Advenant l'impossibilité pour une 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.

c) DÉCISION

Les décisions du comité de grief sont rendues au plus tard cinq jours ouvrables après la tenue d'une des convocations visées à l'article 6.7. Cette décision est envoyée par écrit à l'employé-e et à l'employeur.

CHAPITRE 8 CLAUSES FINALES

8.1 ENTRÉE EN VIGUEUR

Sous réserves des dispositions contraires contenues dans le présent contrat et dans la clause 8.2, ledit contrat entre en vigueur le 7 juin 2003.

8.2 EFFET RÉTROACTIF

Suivant les dispositions du présent contrat, les dispositions contenues dans les clauses concernant l'ancienneté, les congés annuels, les congés fériés, les congés de maladie, les congés parentaux et les salaires auront un effet rétroactif et rétroagiront sur une base annuelle à la date de l'embauche.

8.3 DURÉE

La présente entente est valide jusqu'au 6 juin 2004, soit après cinquante-deux (52) semaines de travail.

8.4 ANNEXES

Les annexes jointes au présent contrat en font partie intégrante.

8.5 LITIGES

Tout objet de litige non prévu par le présent contrat devra faire l'objet d'une entente entre l'employeur et l'employé-e, 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.

8.6 COPIES

Le présent contrat est fait en deux copies, seules ces deux copies sont réputées être officielles.

En foi de quoi, ont signé le _____ e jour de _____ 2003 :

L'employé-e _____

Témoin de l'employé-e _____

L'employeur-se _____

Témoin de l'employeur _____

Comité de griefs : _____

ANNEXE I

CONGÉS FÉRIÉS

a) L'ASSÉ 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 quinze (15) journées suivantes sont reconnues comme journées chômées et payées à l'employé-e

1. Jour de l'An
2. Lendemain du jour de l'An
3. Vendredi Saint
4. Lundi de pâques
5. Fête de Dollard
6. Saint-Jean Baptiste
7. Confédération
8. Fête du travail
9. Veille de Noël
10. Lendemain de Noël
11. Veille du jour de l'An
12. Action de grâce
13. Noël
14. Journées des Femmes (8 mars)
15. Journée des travailleuses-travailleurs (1er mai)

c) L'employée-é à temps partiel bénéficie de 9 journées chômées et payées, sujettes à une entente entre l'employeur et l'employée-é.

d) Si l'une des journées mentionnées à l'annexe 1b) coïncide avec un samedi ou dimanche, cette journée est alors remise la journée précédente ou suivante.

ANNEXE II

CONFIDENTIALITÉ DES DOCUMENTS

1. L'employé-e reconnaît que durant son emploi à L'ASSÉ et par sa participation aux projet entrepris par et/ou au nom de l'association, l'employé-e acquerra de l'information concernant certaines matières et sujets qui sont confidentiels pour l'association, laquelle information est la propriété exclusive de l'association incluant, sans restreindre la généralité de ce qui précède :
 - a) le nom des membres et la nature des activités ou affaires qu'elles-ils conduisent;
 - b) la nature, le but, le caractère, l'étendue et les particularités de tout projet entrepris par et/ou au nom de l'association.
 - c) le savoir-faire utilisé par l'association incluant les procédés, procédures, méthodologies, techniques et l'information utilisée par l'association dans n'importe quel projet entrepris par et/ou au nom de l'association.

2. L'employé-e traitera confidentiellement toute information et s'engage à ne pas utiliser cette information pour son propre intérêt. L'employé-e 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'association.

3. L'employé-e 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'employé-e durant son engagement, seront et resteront la propriété unique et exclusive de l'association.

4. Sans vouloir restreindre les recours disponibles à l'association, l'employé-e reconnaît, par les présentes que l'association subira un préjudice irréparable advenant que l'employé-e contrevienne à l'un ou à l'autre des termes et conditions de cette entente et, en conséquence, l'employé-e reconnaît par les présentes que l'association 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

DESCRIPTION DE TACHES

La description des tâches de l'employé-eé est la suivante:

-Organisation du secrétariat, réception, dactylographie, impression de documents, envois postaux, dépouillement (et réponse) et classement du courrier.

-Centre de documentation : classement de documents, entretien général des archives, faire des dossiers de presse ou des recherches sur demande, commander des documents pertinents.

-Assurer un soutien à la réalisation des activités de l'association

-Participer à la dactylographie, à l'impression et à l'envoi des publications de l'association.

-Assurer la gestion administrative et comptable de l'association et de l'Imprimerie.

-Conseiller les étudiantes-s sur les dossiers politiques et généraux.

-Effectuer toute autre tâche que lui confie l'employeur en regard des activités normales de l'association étudiante et dans les limites de ses compétences.

La présente description de tâches peut être modifiée par le conseil exécutif en tout temps. Une ou des modifications à la description de tâches ne rend pas caduque le présent contrat mais seulement la ou les parties concernées par l'article 3.1. et als. La définition de tâches de l'employée-é à temps partiel se trouve dans une annexe spécifique à ce poste.

Pétition



Pour une réelle accessibilité à une éducation de qualité

Monsieur Sylvain Simard, ministre de l'éducation
Monsieur Bernard Landry, premier ministre du Québec,

Par le biais de cette pétition, nous vous demandons de mettre tout en œuvre pour assurer à tous et toutes, indépendamment de leur provenance géographique, de leur condition sociale, de leur sexe ou de la couleur de leur peau, une éducation de qualité.

Nous vous demandons donc de réinvestir massivement dans le système de prêts et bourses afin d'abolir l'endettement étudiant; entrave grave aux études post-secondaires. Nous vous demandons aussi de réinvestir massivement dans les institutions d'enseignement afin d'abolir les frais afférents de tout acabit. De plus, nous vous demandons de mettre fin à la logique de compétition implantée dans le système d'éducation, tant entre les institutions qu'entre les individus, qui constitue une forme d'élitisation de l'éducation et qui contribue ainsi à rendre les études moins accessibles.

Nom :

Ville :

Statut :