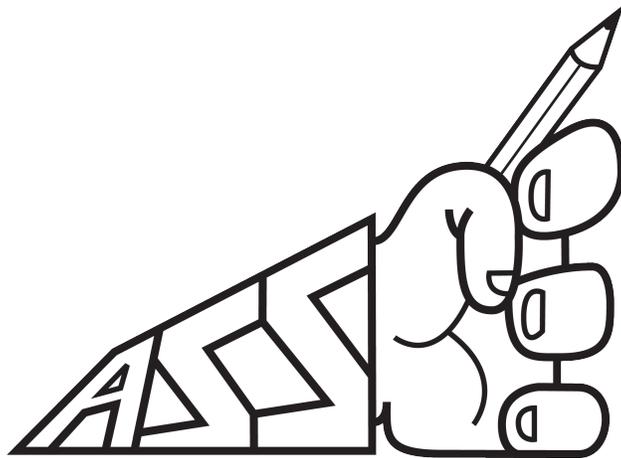


Congrès

**de l'Association pour une Solidarité
Syndicale Étudiante (ASSÉ)**



**Les 16 et 17 février 2008
À l'Université du Québec en Outaouais**

Table des matières

Table des matières.....	2
Ordre du jour.....	3
Texte à saveur polémique.....	4
Lettre de l'AÉHUM.....	6
Réflexion sur la conjoncture économique et politique actuelle.....	7
Bref bilan des luttes sociales à l'ASSÉ.....	10
Démissions.....	12
Présentation de l'état des résultats 2007-1008, au 4 février 2008.....	15
Nouveau poste de permanence : Qui? Quoi? Comment? Pourquoi?.....	22
Présentation des modifications aux prévisions budgétaires.....	27
Propositions.....	33
Procédures.....	33
Revendications.....	33
Plan d'action.....	33
Révision des prévisions budgétaires 2007-2008.....	34
Permanence.....	34
Recherches.....	36
Annexe : Proposition de contrat de la permanence 2008-2009.....	37

Ordre du jour

Ordre du jour proposé par le Conseil de Coordination :

0.0 Ouverture

1.0 Procédure

1.1 Praesidium

1.2 Lecture et adoption de l'ordre du jour

1.3 Lecture et adoption du procès-verbal

2.0 État des résultats 2007-2008

3.0 Plan d'action

3.1 Grève

3.2 Coalition

4.0 Révision des prévisions budgétaires 2007-2008

5.0 Permanence

6.0 Femmes

7.0 Recherches

8.0 Élections

9.0 Avis de motion

9.1 Dépôt

9.2 Traitement

10.0 Varia

11.0 Levée

Texte à saveur polémique

Par Émilie Gendron et Arnaud Theurillat-Cloutier

Que l'ASSÉ cesse dès aujourd'hui sa campagne nationale de grève générale illimitée.

Comme vous l'avez deviné, ce texte a pour but d'expliquer et de soutenir l'avis de motion que notre délégation va proposer au Congrès. Cet avis de motion a été adopté à l'unanimité par l'Assemblée générale de l'AGEBdeB à la proposition des auteur-e-s de ce petit explicatif. Ce texte est écrit par une militante et un militant qui ont cru ardemment (peut-être même trop) à la grève générale illimitée à la dernière session et nous reconnaissons que ce fût une erreur. Il est maintenant temps de passer à autre chose; la survie de l'ASSÉ en dépend.

Lors du Congrès qui s'est tenu les 1er et 2 décembre 2007, la proposition suivante a été adoptée :

Que l'ASSÉ relance sa campagne de grève générale illimitée pour la session hiver 2008.

Compte tenu de la disparité dans les situations locales :

Que les associations étudiantes qui se sentent assez fortes pour mener à bien une deuxième campagne de grève générale illimitée soient invitées à lancer cette campagne;

Que les associations qui connaissent des difficultés internes ou de mobilisation participent à un plan d'action complémentaire à la campagne de grève, et se joignent à ce dernier [sic] si ce dernier [sic] se déclenche.

Plusieurs questions nous viennent à l'esprit lorsqu'on lit cette proposition qui a d'ailleurs été votée alors que 62 personnes étaient présentes au Congrès. Ce dernier détail n'est pas là pour affirmer l'illégitimité de cette campagne, mais pour illustrer l'enthousiasme décroissant des militants et militantes les plus impliqués à l'ASSÉ (si vous regardez les PV des derniers congrès, il y avait en général entre 90 et 120 personnes). Mais revenons à nos questionnements.

Qu'est-ce qu'une association étudiante qui se sent *assez forte*? Et une association qui connaît des difficultés internes? Les interprétations peuvent être nombreuses et leurs fondements discutables. Mais bon. En outre, quelle est réellement notre stratégie derrière cette proposition? Où est notre coordination? Peut-on appeler cela une campagne « nationale » alors qu'une partie de l'ASSÉ prend un chemin et l'autre partie en prend un autre? Est-ce que l'ASSÉ appelle à la grève ou pas? Bref, à quoi cela sert-il de se réunir en Congrès pour réaffirmer un des principes fondamentaux de l'ASSÉ, soit le principe de souveraineté locale? Concrètement, cela donne l'impression qu'on a inscrit sur papier et, par le fait même, reconnu notre désorganisation. À ce sujet, il est assez troublant de constater qu'aucun plancher de grève n'a été adopté pour cette session... À notre connaissance, c'est la première fois que cela se produit au sein de l'ASSÉ, qui a connu quatre campagnes de grève (dont deux cette année...).

En effet, l'absence de plancher est un exemple typique d'une confiance sans limites en un effet d'entraînement qui ne se manifesterait (probablement) pas vu l'échec de la dernière session. L'essence de notre courte proposition est simple : Une campagne de grève nationale se doit d'être... nationale. Le but ultime étant bien sûr de faire une grève « générale ». Et c'est bien ce qui cloche actuellement. Aucun mouvement général ne semble se dessiner à l'horizon. Au sein de l'ASSÉ, à ce

jour, seules 6 associations étudiantes (selon les informations que nous avons) sur les 17 associations membres comptent tenir (ou l'on déjà fait dans le cas de l'AFESH) des consultations sur la grève (non-générale) illimitée. Nous sommes donc en mesure de nous demander comment cela se fait-il qu'une proposition de relance de la campagne de grève ait été adoptée à la majorité alors que la majorité de l'ASSÉ ne comptait pas faire de consultation? Incompréhension de la proposition de notre part nous dirons certains et certaines? Non, en fait, la proposition elle-même semble contradictoire.

Devant l'absence de consultation nationale et le refus de la grève générale illimitée lors de la dernière session à l'AGEBdeB (et nous ne sommes pas la seule association ayant essuyé ce dur coup), il était plus que nécessaire de mettre un terme à ce non-sens. De plus, au regard de la conjoncture, les perspectives que la grève soit « générale » sont encore plus minces que lors de la dernière session. Et sans grève « générale », pas de rapport de force, et sans rapport de force... Vous connaissez la suite.

À notre avis, et c'est peut-être la chose la plus difficile à reconnaître, nous avons perdu ce combat; nous subirons le dégel sans pouvoir faire quoi que ce soit qui contrera réellement cette mesure régressive pour la condition étudiante (à moins d'un miracle...). Nous sommes conscient et consciente que le portrait que nous dessinons est profondément pessimiste. Mais nous espérons que nous ne serons pas compris et comprise de travers. Ce texte n'est pas une remise en question du moyen que constitue la grève générale illimitée, mais bien une remise en question de *cette grève* car elle ne rallie même pas la majorité de l'ASSÉ (seulement en termes de consultation) et n'a pas d'espoirs.

Pour les associations étudiantes qui prendront quand même la décision de partir en grève, nous espérons juste qu'elles ne se casseront pas la gueule. Nous n'avons rien à dire de plus sur leur décision. Au sujet de la solidarité au sein de l'ASSÉ, comme quoi l'ASSÉ devrait aider les associations étudiantes qui vont tout de même aller en grève, nous répondons que, advenant que notre proposition soit adoptée, aucun militant et aucune militante (même nous, les « réfos » du comité de mobilisation de BdeB) ne cracheront sur un appel à l'aide, que ce dernier vienne d'une association étudiante en grève ou pas.

En fait, nous privilégions plutôt de repartir à neuf et d'entamer une réflexion, non seulement sur la prochaine campagne de l'ASSÉ, mais aussi sur l'ASSÉ en général. Il faut mettre les choses au clair : l'ASSÉ est en période de crise, et ce, à plusieurs niveaux. Prenons donc le temps de nous poser quelques questions individuellement et collectivement pour ne pas que le bateau coule (ou qu'il stagne tout simplement) sinon c'est l'ensemble du mouvement étudiant qui pourrait en pâtir pour les prochaines années. (Non, nous ne sommes pas « corpos » mais nous pensons que l'ASSÉ joue un rôle important au sein du mouvement étudiant québécois.)

Malheureusement, nous n'avons pu mettre sur papier l'ensemble de nos idées et encore beaucoup de questions restent dans notre esprit. Soulignons aussi que nous n'avons pas de solutions miracles à proposer comme en témoigne notre autre proposition de plan d'action. Nous vous invitons donc à débattre avec nous pour avoir plus de détails avant de vous fermer trop abruptement devant notre propos.

Lettre de l'AÉHUM

Cher conseil exécutif de l'ASSÉ, chères associations membres,

Dans une semaine, les membres de l'ASSÉ se réuniront en Outaouais pour discuter du plan d'action à adopter pour l'hiver. L'AÉHUM ne sera pas présente aux débats. Tout d'abord pour des raisons internes, mais aussi en raison de divergences qui nous éloignent de l'ASSÉ telle qu'elle se présente à nous depuis quelques mois.

L'AÉHUM est une petite association étudiante universitaire d'environ 250 membres. Notre quorum de 10 % est parfois difficile à atteindre et les militants actifs et militantes actives ne sont pas très nombreuses et nombreux au sein de notre organisation, bien qu'au prorata de la population, nous ne soyons pas réellement en retard sur la moyenne nationale. Il faut ajouter, à l'éclatement de la mobilisation à laquelle peuvent se livrer les étudiant-e-s d'histoire, notre situation d'île ASSÉenne en milieu FAÉCUMien. Les moyens financiers gigantesques de la fédération, ainsi que ses tactiques félonnes pour noyer la contestation annulent les effets de nos contre-attaques. Bref, l'AÉHUM, devant tant de difficultés et d'échelons de pouvoir s'accumulant sur ses épaules, perçoit comme presque impossible l'adoption d'une plate-forme de revendications et d'un plan d'action complet.

Au poids de cette situation interne difficile, on peut ajouter diverses frustrations ressenties envers l'organisation nationale de l'ASSÉ. L'AÉHUM a répondu négativement, à l'automne, à l'appel de grève. Nous avons eu l'impression de commencer la session avec un plan d'action imposé par l'ASSÉ; tout été décidé durant l'été ou même au printemps dernier. Jamais nous n'avons pu vraiment nous exprimer après avoir pris position de manière démocratique. Bien que nous possédions un droit de vote sur quatorze, nous sentons que le poids de 250 membres face à des associations de plusieurs milliers de membres est dérisoire, en raison du rôle de leadership naturel qu'on accorde **à certaines de celles-ci** plus qu'en raison du nombre. Nous jugeons que leur ton paternaliste et moraliste a trop d'influence au sein de l'ASSÉ, et que cela affaiblit nos contributions au mouvement.

Nous sentons un clivage entre les différentes associations étudiantes membres de l'ASSÉ. Nous avons l'impression que les congrès sont remplis de discussions entre sourd-e-s et qu'il n'y a plus de cohésion entre les membres. Nous vous suggérons d'organiser un congrès d'orientation le plus rapidement possible, et ce, avant d'entreprendre quelque campagne que ce soit, afin de réfléchir ensemble à la direction que nous souhaitons prendre.

L'AÉHUM se positionne en faveur de sa non-participation aux discussions de sourd-e-s perpétuées au sein des instances de l'ASSÉ jusqu'à un congrès d'orientation, durant lequel nous présenterons un mémoire.

Au plaisir... de discuter de ces problèmes. Dans un avenir prochain.

L'Assemblée générale de l'AÉHUM

Réflexion sur la conjoncture économique et politique actuelle

Par Jean-Sébastien Ranger
Membre de l'AEMSP-UQAM

Réfléchir constamment sur la conjoncture économique et politique dans lequel un mouvement social évolue est un devoir que celui-ci, s'il est sérieux dans son action sociale, doit accomplir. En ce sens, voilà pourquoi l'AEMSP propose au Congrès de l'ASSÉ une plénière sur ce sujet. En effet, en tant qu'organisation étudiante prônant un discours et des objectifs à contre-courant de l'idéologie dominante, nous ne devons (et ne pouvons) faire l'économie d'une telle discussion. Bien que l'échec de notre campagne de grève nationale de l'automne passé et de cet hiver ne s'explique pas seulement par le contexte actuel marqué par une montée constante de la droite depuis 25 ans environ (il y a eu, bien sûr, des erreurs stratégiques, des lacunes au niveau de la mobilisation, des changements sociologiques chez la population étudiante, etc.), nous ne pouvons nier que celui-ci est l'une des sources du cul-de-sac dans lequel nous nous retrouvons aujourd'hui.

La montée constante de la droite

Comme nous l'avons dit précédemment, il y a au Québec une montée constante de la droite depuis 25 ans environ. Celle-ci s'est notamment manifestée par les terribles et antidémocratiques décrets du gouvernement Lévesque qui fixaient à la baisse (-25 % environ) les salaires des travailleuses et des travailleurs de l'État sous prétexte de récession économique. Cela a eu comme conséquence un changement du discours et des pratiques syndicales qui, de combatives, sont devenues modérées et défensives (bien que cela ne s'est pas produit de la même façon ni exactement au même moment chez les différents secteurs syndicaux). Le mouvement étudiant, bien que son passage à la défensive arriva quelques années plus tard, ne fut pas en reste : le dépérissement de l'ANEEQ à la fin des années 1980 et sa disparition complète au tournant de la décennie suivante conjuguée à la naissance et à la montée en puissance (jusqu'au monopole quasi complet du mouvement) des fédérations étudiantes est la conséquence la plus évidente du néolibéralisme sur le mouvement étudiant. Depuis cette époque, le mouvement étudiant est constamment sur la défensive. Les quelques percées offensives tentées (dont la notre cet automne, quoique c'était dans un contexte où l'on se faisait attaquer) se sont toutes dénouées en échecs. En ce sens, cette époque fut le théâtre du dégel des frais de scolarité en 1990, du déficit zéro sous l'ère Bouchard (politique qui affama le système d'éducation en coupant massivement son financement et qui introduit les frais afférents) et de l'actuel dégel des frais de scolarité. Il s'agit ici, d'un point de vue historique, des plus importants reculs en matière de condition étudiante. Nous patageons donc dans un environnement social extrêmement difficile et la perspective de faire des gains (ou même d'empêcher des reculs comme c'est le cas actuellement) en matière de condition étudiante reste un défi quasi impossible à réaliser si le mouvement étudiant reste isolé et s'il demeure majoritairement la chasse gardée des fédérations étudiantes, ces organisations sclérosées, immobiles et incapables de mobiliser.

Le spectre de la récession

À entendre les différents médias ainsi que le discours public véhiculé par les élites politiques, le Canada et le Québec entreraient présentement en récession. Cet état de fait serait attribué à la récession en cours aux États-Unis. Tout d'abord, rectifions les faits : nous avons à faire à un

ralentissement de l'économie plutôt qu'à une véritable récession comme le Québec et le Canada ont pu en vivre aux débuts des années 1980 et des années 1990 avec des taux de chômage largement supérieurs à ce que nous vivons actuellement. Mentionnons que ces deux récessions furent le théâtre d'importantes coupures dans les programmes sociaux qui furent justement justifiées par l'élite dirigeante en raison de la « situation économique catastrophique ». Ces coupures sont en grande partie responsables de la montée de la polarisation sociale depuis les dernières 25 années. Cela est dû au fait que ce sont les couches sociales les plus défavorisées qui souffrent le plus des récessions par la montée du chômage, par la montée de la précarisation, par la plus grande tarification des services dits « publics » et par la baisse des prestations gouvernementales devant assurer un minimum qui est déjà intolérable.

L'utilisation par les élites dominante et dirigeante du spectre de la récession a comme principal objectif de légitimer le tronçonnage des programmes sociaux et les sacrifices que devra assumer la société (c'est-à-dire les individus ne faisant pas partie de la classe dominante) pour rétablir « l'équilibre ». C'est donc dire que l'État peut, sans remords, se décharger de ses fonctions sociales qui lui furent imposées par les luttes sociales du passé. À ce niveau, il est très inquiétant que la Présidente du Conseil du Trésor du Québec, la disgracieuse Monique Jérôme-Forget, affirme que le Président de la CSQ rêve en couleur en souhaitant un réinvestissement de l'État en éducation en raison du « ralentissement économique ». Sourire en coin, elle exprime ici, dans son rôle de marionnette politique, tout le mépris que sa classe sociale affiche à l'endroit d'une revendication populaire pourtant plus que légitime. Et ce n'est que le début. N'oublions pas que notre système de santé public et universel est déjà victime d'une privatisation qui va en s'agrandissant et cet au plus grand plaisir des compagnies d'assurances qui rêvent déjà de nous asservir à leurs futurs contrats (profits). En ce sens, la campagne entreprise, notamment par la CSN, en faveur du maintien du caractère public et universel (même si ce n'est déjà plus le cas) de notre système de santé mérite notre attention. La privatisation du système de santé est une aberration, une catastrophe sociale : les États-Unis, par exemple, sont le pays qui dépense le plus en matière de santé en Occident par rapport au PIB tout en offrant une qualité médiocre des soins en ce qui concerne la division publique de leur système de santé et en excluant environ 40 millions d'individus de toute couverture médicale. Avec une supposée menace de récession, parions que le gouvernement trouvera ici une bonne raison pour justifier une marchandisation du système de santé afin d'en faire profiter ses amis.

Élections fédérales, militarisme et répression sociale

Il y aura, très probablement, des élections fédérales ce printemps en raison d'une division de la classe politique sur l'engagement du Canada dans la guerre impérialiste menée en Afghanistan. Alors que la mission canadienne devait finir en 2009, les conservateurs veulent la prolonger jusqu'en 2011, alors que les libéraux souhaiteraient un « compromis » où le Canada participerait à une mission davantage « humanitaire ». Mais bon, ne nous leurrions pas : en bon valet des États-Unis tout comme son supposé adversaire politique, c'est le Parti libéral qui a déclenché cette guerre impérialiste en 2001. Le Parti conservateur n'a, en fait, qu'accentué l'effort militaire canadien en Afghanistan tout en promouvant cette mission de façon plus ouverte que le parti des commandites. Que devons-nous nous attendre des élections fédérales? La réponse : rien. Depuis l'établissement de L'Acte de l'Amérique du Nord britannique en 1867 (acte fondateur du Dominion du Canada), le système politique canadien est dominé par deux partis politiques, le Parti libéral et le Parti

conservateur, qui ne sont que deux têtes de la même hydre : la classe politique canadienne. Mais bon, les élections fédérales peuvent être un événement intéressant pour mettre de l'avant notre discours : un discours antimilitariste et en faveur de la justice sociale. Je ne m'étalerai pas sur les actions possibles à organiser, mais nous devrions en discuter très prochainement en partenariat avec des organisations progressistes.

Dans un contexte où l'on nous annonce une récession et où des gouvernements s'affichent clairement en faveur du néolibéralisme et du militarisme dirigent politiquement nos sociétés, nous pouvons nous attendre à une accentuation de la modification du rôle de l'État. Comme nous l'avons dit précédemment, et en cela le gouvernement Harper en est un exemple parfait, la fonction sociale de l'État est de plus en plus évacuée de son champ d'action. Pourtant, l'État ne s'amincit pas pour autant puisque l'abandon de ses responsabilités sociales s'accompagne d'une croissance de son autre (et véritable) fonction : le monopole de la violence légale (elle peut être militaire ou policière) visant à maintenir en place ou à agrandir les privilèges de la classe dominante par le matraquage à l'intérieur de l'opposition et des luttes sociales (nous en sommes un bon exemple, non?) ou par la mise en place d'invasion impérialiste à l'extérieur.

Conclusion

Bien que le portrait de la conjoncture politique et économique peut paraître sombre, il ne faut pas croire que toute lutte est vouée à l'échec. En effet, cela reviendrait à adopter une vision sociétale déterministe et mécanique où les individus composant une société ne sont que programmé-e-s à obéir aux ordres d'en haut. Heureusement, la volonté humaine de changer les choses existe. Si, en cette fin de semaine, nous sommes ici en Congrès, c'est justement parce que nous avons cette volonté, cette détermination, ce courage que, malheureusement, peu d'individus possèdent dans notre société. Pourtant, une minorité peut agir sur le cours de l'histoire si elle reste en contact constant avec les masses en militant dans des mouvements sociaux larges (dont l'ASSÉ et les associations combattives dans le mouvement étudiant) et non pas dans de petits groupes puristes et fermés se croyant animés de la vérité divine et d'une supposée mission providentielle révolutionnaire que cette avant-garde éclairée saura mener à terme. Honnêtement, peut-on croire à une Révolution à court terme lorsque l'on n'est même pas capable de faire une grève étudiante visant à empêcher un recul? Il faut donc que cette minorité militante que nous sommes reste consciente des limites que pose la conjoncture actuelle malgré toute la bonne volonté que nous possédons. Suite à notre échec, nous avons beaucoup de questions à nous poser, des constats à faire. Espérons que l'ASSÉ en sortira grandie et que ses militantes et militants resteront déterminé-e-s à écrire l'histoire au lieu de la subir. Cela est nécessaire pour la survie du mouvement étudiant.

Bref bilan des luttes sociales à l'ASSÉ

Par le Conseil exécutif

Les luttes sociales sont un aspect primordial de l'action collective que mène l'ASSÉ. De nombreux mandats nous poussent à tisser des liens avec diverses organisations étudiantes, syndicales et communautaires afin de concrétiser nos principes de lutte pour l'ensemble de la société. Au-delà de l'aspect collectif de nos revendications, des actions concrètes doivent être entreprises pour élaborer un réseau solide nous permettant de diffuser notre analyse de la société. Depuis septembre dernier, nous avons ainsi tissé des liens avec de nombreuses organisations progressistes du Québec et d'ailleurs. Nous avons aussi eu la chance de participer à diverses campagnes rejoignant les principes et mandats de l'ASSÉ. Voici un bref résumé de ces activités et des appuis obtenus en soutien à notre lutte

Syndicats québécois

Nous avons obtenu l'appui de nombreuses organisations syndicales du Québec. Ces appuis se sont souvent concrétisés par des collaborations effectives. Tout d'abord, après nous avoir appuyés à l'unanimité via leur Conseil général, le Conseil central du Montréal métropolitain de la CSN (CCMM-CSN) nous a aussi prêté du matériel précieux qui a été utilisé lors des manifestations du 15 novembre. De plus, la Fédération nationale des enseignantes et enseignants du Québec (FNEEQ-CSN), nous a aussi manifesté un appui solide. Nous collaborons de plus avec la FNEEQ-CSN lors des rencontres de la Coalition-cégeps et lors des campagnes de Tadamon! La Centrale des syndicats du Québec (CSQ) nous a aussi voté un appui unanime lors de leur dernier Conseil général, en plus de publier de nombreux communiqués en soutien à la lutte de l'ASSÉ, dont un solide soutien contre la répression policière et la loi 43. De plus, il est tout à fait pertinent de noter que la Fédération autonome de l'enseignement (FAE), syndicat d'enseignants et d'enseignantes oeuvrant tant au niveau primaire que secondaire, nous a elle aussi appuyé dans le cadre de notre campagne. C'est de pair avec cette collaboration que nous avons lancé une consultation dans les assemblées générales afin de nous doter d'une position quant à la réforme ayant cours au secondaire et au primaire. La décision ressortant de cette consultation nous permettra d'appuyer la coalition Stoppons la réforme. En outre, l'atelier d'un membre de la FAE lors du dernier camp de formation nous a aussi permis de nous conscientiser face aux différents enjeux de ladite réforme. Finalement, la Fédération autonome collégiale (FAC) demeure un allié de taille avec qui il nous fondera concrétiser l'appui indéniabable qu'ils ont apporté à notre lutte. La présence de nombreux et nombreuses membres du mouvement syndical a d'ailleurs été remarquée lors de notre dernière manifestation. Cette collaboration avec les divers syndicats du monde de l'enseignement se poursuit aussi lors de notre participation à la Coalition-Cégep. Mentionnons aussi l'appui que nous a formulé le SÉTuE, le syndicat des travailleurs étudiants et travailleuses étudiantes de l'UQÀM.

Groupes populaires et communautaires

L'ASSÉ a obtenu l'appui du Centre des femmes d'Ici et d'Ailleurs pour sa campagne de grève, en plus de collaborer avec l'organisme féministe au sein du Comité transport en commun de la TROVEP. Peut-être aurons-nous la chance de poursuivre cette collaboration lors des actions féministes du 8 mars 2008. De plus, notre soutien aux campagnes du Mouvement autonome et

solidaire des sans-emploi (MASSE) s'est concrétisé par un appui effectif et une collaboration lors de diverses actions (Action commémorative contre Brian Mulroney, Commando-Bouffe, etc.). Comme il a été mentionné plus tôt, l'ASSÉ est aussi membre du Comité transport en commun de la Table régionale des organismes volontaires d'éducation populaire (TROVEP). À ce titre, nous avons participé à la manifestation du 20 septembre dernier et une action symbolique aux bureaux des plaintes de la STM, tout en assistant régulièrement aux réunions. Cette participation accrue nous aura permis de pousser nos positions pour la gratuité du transport en commun et de radicaliser autant que possible les actions de la TROVEP. Nous avons aussi obtenu l'appui du Front d'action populaire en réaménagement urbain (FRAPRU), de l'Union des travailleurs et travailleuses accidenté-e-s de Montréal (UTTAM), du Comité BAILS-Hochelaga-Maisonneuve, groupes avec lesquels nous avons collaboré lors de diverses actions précédemment énoncées. Nous avons aussi répondu à l'appui du Réseau d'aide aux personnes seules et itinérantes de Montréal (RAPSIM) en soutenant leurs diverses campagnes contre la précarisation et la judiciarisation des itinérants et itinérantes de Montréal. Il est à noter qu'en plus de nous avoir fait parvenir un solide appui, le Mouvement d'éducation populaire et communautaire du Québec (MEPACQ) a fait appel à nos services pour élaborer un document d'éducation populaire sur la gratuité scolaire qui devrait être distribué sous peu. Finalement, l'Action pour la défense des droits sociaux (ADDS) et l'Organisation pour la défense des droits sociaux (OPDS) nous ont toutes deux manifesté un appui : alors que nous avons participé à la manifestation de la première, la seconde est venue s'adresser aux gens présents lors de notre plus récente manifestation.

Associations étudiantes étrangères

L'année 2007-2008 nous aura permis de poursuivre nos liens avec les syndicats étudiants combattifs français. Ainsi, la Fédération syndicale étudiante (FSE, dont une membre a assisté à un de nos camps de formation) ainsi que SUD-Étudiant nous ont réitéré leur appui. De plus, il convient de préciser que le voyage de Francis Hamel (ancien Secrétaire aux relations externes, 2006-2007) en Europe lui aura aussi permis de récolter des appuis d'associations étudiantes européennes. Ces appuis sont arrivés massivement durant le mois de décembre dernier. C'est ainsi que des associations étudiantes de Norvège (NSU), Allemagne (FZS), Suisse (UNES), Pays-Bas (LSVB), Croatie (CSC), Autriche (ÖH), Serbie (SUS), Lituanie (LSAS), République tchèque (SKRVS), Roumanie (ANOSR), Belgique flamande (VVS), Bulgarie (UBS), Monténégro (SPU), Géorgie (SOLG), Slovénie (SSU), Lettonie (SUL) , Islande (SCUI) et Malte (KSU) nous ont formulé un appui. Il convient de préciser que la fédération paneuropéenne European Student Union (ESU) appuie notre lutte en complément des divers appuis locaux obtenus. Cette pluie d'appuis nous permet d'espérer tisser de solides liens avec le mouvement étudiant international : le Comité aux relations internationales a du pain sur la planche!

Démissions

Mardi le 12 février 2008

Bonjour à vous,

La présente lettre vise à vous faire part de ma démission du poste de Secrétaire à la coordination de l'ASSÉ. Cette décision mûrit depuis quelques semaines déjà et je peux aujourd'hui dire que c'est la meilleure décision. Plusieurs raisons sous-tendent cette décision et je ne saurais pour le moment dire laquelle de celles-là a le plus joué.

Tout d'abord, bêtement et simplement, mes conditions matérielles de vie me forçaient à travailler plus fréquemment au cours des prochaines semaines afin de continuer à manger. Dans la même veine, mes travaux scolaires, parce que je suis encore étudiant, vont me demander de plus en plus d'efforts et de temps cette session-ci. Alors, ces deux aspects inévitables de ma vie viennent grandement empiéter sur le temps que je peux consacrer à l'ASSÉ. Comme je ne suis pas capable de faire les choses à moitié et que c'est ce que la situation allait me forcer à faire si je demeurais à l'exécutif. Je n'avais pas envie de me sentir coupable et de faire chier les gens autour de moi en n'étant plus en mesure d'assumer autant de tâches que lors de la dernière session.

Ensuite, j'en ai plus qu'assez de sentir et d'entendre indirectement que certaines personnes ont des « problèmes », des « frustrations » et d'autres sentiments pas cool envers moi et/ou d'autres personnes de l'exécutif. Ce n'est pas tant le fait que ces problèmes existent qui me dérange, autant que l'hypocrisie qui règne autour de tout cela. La ligne que j'ai toujours tenue est qu'on ne peut s'améliorer si on ne sait pas ce qu'il y a à améliorer. Je suis venu pour travailler à construire quelque chose à l'ASSÉ, pas pour me faire des ami-e-s. Malgré cela, dans plusieurs cas j'ai lié des relations d'amitié, dans d'autres non et je crois que c'est normal et bien comme ça. Sauf qu'actuellement, j'ai l'impression que les relations interpersonnelles interfèrent de manière malsaine dans la dynamique de travail à l'ASSÉ. Ce climat me rend profondément inconfortable, surtout en étant dans les culottes d'une personne sur l'exécutif, donc la cible de toutes les critiques lorsqu'il y en a à faire, mais extrêmement rarement la cible des compliments lorsque c'est pertinent.

Aussi, ma motivation a grandement diminué depuis le Congrès des 1^{er} et 2 décembre. D'une part, la position contradictoire en elle-même de grève pour une partie de l'ASSÉ et pas pour l'autre m'a grandement déçu. En fait, c'est une non-position qui a été adoptée, une manière d'éviter à tout prix de tenir les débats qu'il aurait été nécessaire de tenir à ce moment crucial pour l'ASSÉ. Cette déception est aussi liée à mes convictions politiques. L'ASSÉ n'est pas aussi décentralisée que plusieurs personnes veulent bien le croire. En fait, j'ai souvent senti que toute l'attention était tournée vers l'exécutif dans l'attente d'une directive pour les associations locales. L'exécutif a fait ses erreurs, j'en ai fait parmi celles-ci, mais c'est à tous les niveaux de l'ASSÉ qu'il faut se questionner actuellement parce que c'est à tous les niveaux qu'il y a des choses à améliorer pour l'avenir.

Enfin, je tiens à mentionner que je ne disparaîs pas complètement. Je continuerai à assumer certains mandats afin de donner un coup de main au Conseil exécutif. D'une part, l'organisation de la manifestation nationale demeure dans mes priorités pour la prochaine semaine. Par la suite, je

continuerai à assumer le suivi des comités et Conseils, ce que je faisais déjà en plus de mon poste d'exécutant, donc je serai officieusement Secrétaire général du Conseil de coordination, n'ayant pas envie de passer outre les procédures pour me présenter à ce poste puisque je ne suis plus membre. Une autre tâche que souhaite prendre en main est celle de faire les démarches de recherche d'un nouveau local pour l'ASSÉ. Tâche essentielle s'il en est une, mais qui se trouvait à devoir être toujours relégué à plus tard.

Je n'ai pas perdu espoir en l'ASSÉ, je considère surtout qu'il faudra que d'importants questionnements se fassent à l'ASSÉ. Pour ce qui est de moi, je transforme ma contribution car c'est ce qui sera le mieux pour ma santé physique et mentale.

Solidairement,
Guillaume Fortin

Bonjour camarades!

Suite à divers événements qui se sont déroulés au courant de la session précédente, je démissionne du comité femmes de l'ASSÉ. En plus, le manque de militants et de militantes au local m'apparaît plus critique qu'une implication au national. Par ailleurs, je vais continuer à assurer certaines fonctions, telles organiser le camp de formation du 1er et 2 mars prochain et gérer l'email et la liste femmes. Nous avons commencé à faire des réunions d'actions féministes (la prochaine étant le 18 février, nous contacter pour l'adresse) et l'atmosphère est nettement plus agréable que d'être seule sur un poste, qui à mon sens est relativement vague. Les luttes doivent partir de la base et non des représentantes et des représentants nationaux.

Par contre, je tiens à profiter de cette lettre pour mettre de l'avant certains points que j'ai remarqués au cours des derniers mois et que je crois primordial de mentionner. Après avoir tenté d'écrire cette lettre maintes et maintes fois, Guillaume démissionne. En lisant sa lettre, j'ai compris ne pas être seule à avoir constaté le manque d'encouragement pour les gens s'impliquant au national. Pourquoi se fait-il que tant de personnes démissionnent? Je peux comprendre que d'avoir un poste au national engendre plus de pression, étant donné l'ampleur de la coordination à effectuer. De surcroît, avec le temps, le manque d'encouragement entraîne une forme de compétition malsaine. Peut-être que ceci se perpétue d'année en année, mais si tel est le cas, je ne comprends pas que l'on puisse trouver ça normal, ou du moins sain. *Bon ici, je connais quelques personnes qui me diraient qu'être sur l'exéc de l'ASSÉ, ce n'est pas d'opter pour une vie saine, mais bon, sans commentaires.* Contrairement à dans une association locale, nous n'avons pas les petites victoires qui redonnent un sourire dans une journée, comme une bonne rencontre avec l'administration (avec un bon rapport de force de l'asso) ou bien un vote de grève qui passe dans une AG. De plus, rien n'est jamais positif, c'est un peu comme le verre à moitié vide ou à moitié plein. Quand tu finis un mandat, c'est jamais « bravo, un de moins, beau travail ». Ça revient plutôt à des commentaires dans le genre « bon et les autres mandats, où en sont-ils? » ou « ouais, mais ça, ça l'a pas été fait. » D'accord, mais à la longue, ça te tente plus. J'espère que tout le monde est d'accord que dans la vie, même les militants et les militantes ont le droit d'être épuisé-e-s et de prendre du répit. Ou peut-être sommes-nous dans un principe de militer quelques années, jusqu'à atteindre une écoeurante aigüé du mouvement étudiant et de ne devenir qu'un sympathisant ou une sympathisante.

Est-ce normal qu'autant de personnes démissionnent? À vous de me le dire. Je ne voulais que mettre en lumière ce petit point qui me dérange grandement depuis longtemps. Je tiens aussi à mentionner que les personnes qui travaillent sur le comité femmes, ce ne sont pas nécessairement des féministes enragées. On est parlable et on peut se faire poser des questions. On m'a trop souvent dit qu'une des raisons du manque de participation des points femmes dans les instances provenait du fait que nous sommes intimidantes. Mais ma question est, sommes-nous toujours aussi intimidantes lorsque nous représentons notre association étudiante?

Salutations féministes

Justine

PS. Je revendique le droit d'être fatiguée et donc c'est légitime de dormir! :)

Présentation de l'état des résultats 2007-1008, au 4 février 2008

Par le Conseil exécutif, Valérie Soly et Jean-François Filiatrault

Alors que nous avons réellement dépassé la mi-année, l'état des résultats qui vous est présenté (en date du 4 février 2008) a pour but de compléter la présentation du Congrès des 1^{er} et 2 décembre 2007.

Revenus

En vous référant au tableau des résultats, vous constaterez que le cumulatif des revenus des cotisations et des instances est élevé. Il ne représente toutefois pas le total reçu, mais bien le total dû et reçu. Pourquoi? Tout simplement parce que nous savons que nous allons recevoir ces montants. Pour les cotisations, car nous savons combien nous avons de membres (même s'il y a des fluctuations) et avons une cotisation fixe et, pour les instances, car nous facturons des montants précis. Ainsi, pour voir quelle est la situation exacte des revenus, il faut regarder l'état des résultats et le bilan (voir les tableaux à la fin du présent texte).

Au 4 février 2008, 2 associations n'ont pas versé leurs cotisations d'automne tandis que 2 associations ont fait un versement partiel pour l'hiver. Au total, 61 676,50 \$ ont été reçus pour l'automne 2007 et 15 283,50 \$ l'ont été pour l'hiver 2008. Le cumulatif (prévu et reçu) est de 116 283,50 \$ et nous avons reçu 76 960 \$ jusqu'à présent. Les sommes à recevoir (débité cotisations) sont de 40 481,50 \$. Seulement là, vous vous dites « mais non, ça fait 39 323,50 \$! ». Et vous avez partiellement raison. La différence, 1 158 \$, concerne les cotisations pour l'année 2006-2007 qui n'avaient pas été versées et donc dues au début de la présente année financière.

Pour les revenus d'instances et des activités de financement, nous y reviendrons dans la partie dépenses, puisque ces revenus sont majoritairement liés à des dépenses.

Pour le reste des revenus, nous avons reçu 1 000 \$ de plus depuis le Congrès de décembre, recueillant ainsi 1 251 \$ sur un objectif de 2 000 \$ et, pour le « Fonds des arrêté-e-s » les résultats sont les mêmes, à savoir 238,45 \$. Notez que le Congrès annuel devra se pencher sur ce poste de revenus afin de déterminer s'il deviendra permanent, si un poste identique de dépenses lui sera octroyé, etc.

Si tous les revenus des cotisations et instances actuellement prévus sont reçus et qu'aucun nouveau revenu n'est ajouté, les résultats nous montrent un dépassement de 2 %, pour atteindre 126 114,95 \$ au lieu des 123 205 \$ prévus. Toutefois, vous constaterez que nos dépenses sont élevées, alors que nous sommes toujours au début de la session. Prenez donc bonne note de tous les éléments soulevés, ceux-ci vous seront fort utiles lorsque nous discuterons des modifications aux prévisions budgétaires (voir texte et tableaux relatifs).

Dépenses

Dans le « Fonds d'entraide », l'on cumule 2 000 \$ sur une enveloppe de 5 550,25 \$. 1 000 \$ ont été attribués à l'AEMSS-UQO au Congrès de décembre dernier. Rappelons à nouveau que les

associations ayant peu de moyens financiers peuvent et devraient faire des demandes au fonds d'entraide, demandes que nous devons traiter en Congrès.

Petit aparté sur la répartition des dépenses liées au photocopieur. Rappelons d'abord la nature des dépenses : location, service et frais d'administration, copies supplémentaires et papier. Ensuite, rappelons que chaque dépense est divisée équitablement dans les postes budgétaires (« utilisateurs » de la force de travail de notre photocopieur) suivants : Ultimatum et express, matériel d'information, Congrès, camps de formation, Comités et Conseil de Coordination et fournitures de bureau. Voici donc le détail des dépenses effectuées pour chaque catégorie de dépenses pour chaque poste jusqu'à présent :

Coûts du photocopieur par poste budgétaire et catégorie de dépenses					
Postes budgétaires	Frais location	Frais papier	Frais admin	Frais photocopies	Totaux
Fournitures de bureau	453,23 \$	148,61 \$	9,50 \$	126,93 \$	738,27 \$
Ultimatum et express	453,23 \$	148,59 \$	9,50 \$	126,94 \$	738,26 \$
Matériel d'info	453,23 \$	148,58 \$	9,50 \$	126,93 \$	738,24 \$
Congrès	453,23 \$	148,59 \$	9,50 \$	126,94 \$	738,26 \$
Camp de formation	453,23 \$	148,59 \$	9,49 \$	126,93 \$	738,24 \$
Comités et CoCo	453,23 \$	148,59 \$	9,49 \$	126,94 \$	738,25 \$
Totaux	2 719,38 \$	891,55 \$	56,98 \$	761,61 \$	4 429,52 \$

Nous avons prévu dépenser 5 500 \$ au total pour l'année 2007-2008. À noter qu'il reste un seul versement à faire pour la location et aucune dépense n'est prévue pour le papier (le montant payé jusqu'à présent nous a permis d'acheter 62 000 feuilles, incluant du carton et papier de couleur). Veuillez noter que nous ne referons pas aux dépenses du photocopieur pour le reste de la présentation dans les postes concernés.

Pour le poste « Information », les postes qui ont cumulé des dépenses depuis le Congrès de décembre sont : « Ultimatum et express », avec 1 877,45 \$ de plus pour la publication du numéro de janvier de l'*Ultimatum*, « Matériel d'information », avec 781,13 \$ de plus pour l'affiche de la manifestation du 21 février et les coûts pour le photocopieur, « Documentations et recherches », avec 172,28 \$ de plus, couvrant nos abonnements réguliers et l'achat de l'annuaire des subventions du Québec 2007.

Pour le poste « Instances », ce sont les dépenses du Congrès qui ont le plus augmenté. Se sont ajoutées depuis les résultats du 15 novembre, les dépenses manquantes du Congrès des 20 et 21 octobre et la presque totalité des dépenses du Congrès des 1er et 2 décembre 2007. Ce poste cumule 11 187,50 \$, soit 160 % de nos prévisions. Quant au poste « Camps de formation », il y a peu de différence puisque nous venons à peine de quitter Matane. Finalement, les dépenses pour les Comités et le Conseil de Coordination atteignent 1 806,18 \$, soit 52 % de nos prévisions et une différence de 719,90 \$ de plus que les résultats présentés en décembre dernier. Cette augmentation s'explique par les déplacements plus importants des membres des Comités qui ne proviennent pas de Montréal, où nous tenons la majorité des réunions du Conseil de Coordination.

Revenons sur la question des revenus et dépenses des instances. Il y a eu jusqu'à présent 4 Congrès et 2 sont à venir. Il y a évidemment là une justification quant au dépassement des dépenses prévues, c'est aussi pourquoi nous avons augmenté la prévision des revenus au Congrès des 6 et 7 octobre 2007. Si les revenus associés nous permettent d'autofinancer les instances, ils ne constituent pas une enveloppe de financement directe, cela nous permet seulement de faire des comparaisons d'une instance à l'autre, de voir le rapport entre les dépenses et l'autofinancement réalisé. Ainsi, nous avons une très bonne connaissance de l'historique des dépenses et revenus d'instances, nous permettant de mieux évaluer les coûts et les frais à charger aux associations membres et non-membres. Mais il y a des imprévus (par exemple, devoir trouver un lieu de Congrès à la dernière minute) et des décisions qui ne nous reviennent pas (par exemple, les frais de sécurité exigés par les administrations pour des agents ou agentes de sécurité attiré-e-s à notre instance). Tout cela influe sur les coûts qu'il faut assumer et nous n'avons alors que les résultats bien après la tenue des instances et la décision des frais à charger. Voici l'état des coûts et frais chargés par instance, ainsi que le pourcentage d'autofinancement réalisé :

Calculs du rapport en les dépenses et l'autofinancement des instances				
Instances	Coûts (C)	Frais chargés (FC)	C – FC	% autofinancement
Congrès 1-2 sept. 2007	3 223,49 \$	1 265,00 \$	1 958,49 \$	39%
Camp 22-23 sept. 2007	2 307,67 \$	1 145,00 \$	1 162,67 \$	50%
Congrès 6-7 oct. 2007	1 382,31 \$	1 260,00 \$	122,31 \$	91%
Congrès 20-21 oct. 2007	1 737,06 \$	1 335,00 \$	402,06 \$	77%
Congrès 1-2 déc. 2007 (*1)	3 975,33 \$	1 057,50 \$	2 917,83 \$	27%
Camp 2-3 fév. 2008 (1*)	226,45 \$	1 905,00 \$	-1 678,55 \$	841%
Totaux	12 852,31 \$	7 967,50 \$	4 884,81 \$	

1* : Les dépenses sont incomplètes au 4 février 2008

Quelles décisions devraient être modifiées pour diminuer les dépenses des instances? Devrait-on prévoir les lieux des instances lors du Congrès annuel? Devrait-on modifier l'organisation des instances (lieu, nombre de jours, repas, documents)? Les frais sont-ils trop dispendieux? Empêchent-ils certaines associations d'y participer? L'autofinancement doit-il seulement être vu comme une source supplémentaire de revenus ou doit-on continuer de le lier aux dépenses? Devrait-on fixer un seuil minimum ou maximum d'autofinancement par instance? Etc.

Au poste « Mobilisation », nous cumulons 53 % des dépenses prévues, soit 10 574,93 \$. Les « Tournées et représentation » atteignent 9 013,31 \$ comparativement à 6 351,53 \$, ce qui représente surtout les dépenses liées à la mobilisation du mois de novembre : les grèves de la semaine du 12 novembre et la manifestation du 15 novembre. Conséquemment, le poste « Matériel pour les actions » a donc cumulé toutes les dépenses relatives à la manifestation du 15 novembre pour un total de 1 561,62 \$, notez que plus de 90 % de cette somme a été allouée à la manifestation. Le fonds de grève n'a cumulé aucune dépense puisque le Congrès n'avait pas déterminé de dépenses admissibles.

Il y a peu à dire pour l'ensemble du poste « Bureau » : les résultats vont non seulement dans le sens des montants prévus pour chaque enveloppe, mais ils représentent aussi nos dépenses habituelles depuis plus de 3 ans, à quelques exceptions près. Idem pour le poste « Administration ».

Pour le poste « Communication », ce sont surtout les postes « Télécommunications » et « CNW Telbec » qui ont augmenté considérablement depuis le Congrès de décembre dernier. Pour les télécommunications, qui atteignent 5 667,48 \$ sur des prévisions de 7 500 \$, nous vous référons à la section relative dans la présentation des modifications aux prévisions budgétaires pour les explications. Pour « CNW Telbec », 1 563,40 \$ sur des prévisions de 2 500 \$, il s'agit des dépenses pour la diffusion des communiqués des 12 et 14 novembre (répression) et pour la manifestation du 15 novembre 2007.

Les dépenses au poste « Employé-e-s » comprennent, nous le rappelons, le total consenti pour le contrat de recherches de l'été dernier qui a coûté 1 290 \$ (sur une prévision de 1 400 \$) au lieu des 1 416,62 \$ que nous avons écrits au dernier Congrès. Pour le reste, 20 761,52 \$, ce sont là les dépenses courantes prévues par le contrat de permanence de Valérie. Notons qu'il y a 500 \$ qui ont été alloués pour payer 30h supplémentaires à Valérie, le montant comprend à la fois le salaire versé et les déductions relatives. Il est d'ailleurs prévu d'ajouter ce montant à nos prévisions. Au Congrès annuel d'avril 2007, il avait été prévu d'allouer 10h supplémentaires à Valérie durant l'année en cours, mais après vérifications, nous avons constaté qu'une erreur de calcul nous empêcherait de verser des heures supplémentaires. Nous avons tout de même choisi d'en verser 30h, considérant que les 500 \$ requis n'auraient aucune conséquence majeure sur l'ensemble des finances.

Les « Conseils Régionaux » n'ont pas cumulé beaucoup plus de dépenses depuis le 15 novembre. Leurs dépenses additionnées sont de seulement 5 % des dépenses prévues, 8 000 \$.

Pour le poste « Divers », il y a une dépense de 3 460,90 \$, alors qu'aucune prévision n'y correspond. Cette dépense concerne uniquement les autocollants pour la grève générale illimitée et se trouve dans ce poste parce qu'un objectif d'autofinancement y est lié. Les 40 000 autocollants ont coûté 4 785,90 \$, ce qui porte l'autofinancement réalisé à 1 325 \$. Nous attendons encore 950 \$ de la part de 4 associations. Le Congrès devra décider s'il transfère ce montant dans le poste « Matériel d'information » et ajuste les prévisions en conséquence.

Finalement, rappelons les dépenses et revenus non visibles dans l'état des résultats, mais seulement dans le bilan : les achats et reventes. Puisque nous les avons abordés en détail au dernier Congrès, nous vous présentons maintenant les résultats :

Détails des achats et reventes au 4 février 2008								
Quoi	Quantité achetée	Prix coûtant	Prix revente	Total payé	Date achat	Quantité revendue	Total non-vendus	Cumulatif à recevoir
Livre : <i>Carré rouge</i>	50	10,00 \$	10,00 \$	500,00 \$	1 sept. 06	38	12	120,00 \$
DVD : <i>Rétrolucioles 2002-2007</i>	200	3,00 \$	3,00 \$	600,00 \$	4 avr. 07	117	83	249,00 \$
T-shirts : <i>L'éducation, pas la guerre!</i>	200	10,83 \$	12,00 \$	2 165,05 \$	11 oct. 07	148	52	624,00 \$
Livre : <i>Le mouvement étudiant au Québec : de 1983 à 2006</i>	259	15,00 \$	15,00 \$	3 885,00 \$	7 nov. 07	56	203	3 045,00 \$
Totaux	709	-	-	7 150,05 \$	-	359	350	4 038,00 \$

Conclusion

Au terme de ce bilan, nous avons dépensé 67 % de notre budget annuel, 85 361,16 \$. Dans les faits, il nous reste encore 6 mois d'exercice (les dépenses du mois de janvier ne sont pas toutes payées puisque facturées pour la majorité le mois suivant). Les postes budgétaires qui dépassent les prévisions ou sont près de le faire sont visés par les modifications aux prévisions. Ce n'est toutefois

pas la seule considération qu'il faut étudier. Il n'y a aucun problème à modifier nos prévisions en cours d'année pour refléter notre réalité et nous donner les moyens de nos besoins. Mais si nous le faisons systématiquement, c'est parce que nos projets sont plus coûteux? Parce que nous évaluons les coûts une fois les dépenses effectuées? Notre politique de dépenses est-elle complète? Doit-on effectuer nos dépenses suivant les besoins immédiats ou a-t-on besoin de mécanismes qui nous permettent de pallier l'absence chronique de Secrétaire aux finances de l'ASSÉ au sein du Conseil exécutif? Est-ce que les membres considèrent avoir en main toutes les informations nécessaires pour prendre des décisions qui impliquent des dépenses? Une réflexion s'impose. Les questionnements énumérés ne sont qu'une petite partie des considérations que nous devons étudier, et ce, le plus tôt possible.

Association pour une Solidarité Syndicale Étudiante

Au 4 février 2008

Bilan

ACTIF			
Encaisse		19 316,86 \$	
Petite caisse		8,00 \$	
Dépôt consigne		1 020,00 \$	
Débiteur cotisations		40 481,50 \$	
Débiteur frais Congrès		792,00 \$	
Débiteur frais camps de formation		2 015,00 \$	
Débiteur divers		4 704,22 \$	
D		- \$	
			68 337,58 \$
PASSIF			
Emprunt		- \$	
Créditeur		2 500,00 \$	
DAS - QC		- \$	
DAS - CA		- \$	
CSST		- \$	
AVOIR			
Actif net non affecté		65 837,58 \$	
			68 337,58 \$
			Différence 0,00 \$

Association pour une Solidarité Syndicale Étudiante

État de l'évolution des actifs nets (du déficit)

ACTIFS NETS(DÉFICIT)

	2007-2008	2006-2007	2005-2006	2004-2005
Solde au début	25 088,79 \$	22 433,98 \$	7 784,00 \$	35 730,00 \$
Excédent de l'exercice courant	40 748,79 \$	2 654,81 \$	14 649,98 \$	(27 946,00) \$
Investissements en immobilisation	_____	_____	_____	_____
Solde à la fin	<u>65 837,58 \$</u>	<u>25 088,79 \$</u>	<u>22 433,98 \$</u>	<u>7 784,00 \$</u>

Association pour une Solidarité Syndicale Étudiante
État des résultats au 4 février 2008

	Cumulatif	%	Prévisions (Oct. 2007)
Revenus			
Cotisations	116 283,50 \$	105%	111 005,00 \$
Instances	7 967,50 \$	78%	10 200,00 \$
Congrès	4 917,50 \$	68%	7 200,00 \$
Camps de formation	3 050,00 \$	102%	3 000,00 \$
Spéciales	-		
Dons	1 251,00 \$	63%	2 000,00 \$
Activités de financement	369,00 \$		- \$
Fonds des arrêté-e-s	238,45 \$		- \$
Autres	0,50 \$		- \$
Totaux	126 109,95 \$	102%	123 205,00 \$

Dépenses

Fonds d'entraide	2 000,00 \$	36%	5 550,25 \$
Information	14 610,61 \$	86%	17 000,00 \$
Ultimatum et express	7 354,50 \$	87%	8 500,00 \$
Revue Ultimatum	4 212,73 \$	105%	4 000,00 \$
Matériel d'information	2 585,73 \$	74%	3 500,00 \$
Traduction	-		-
Documentations & recherches	457,65 \$	46%	1 000,00 \$
Recherche	-		-
Instances	16 667,44 \$	108%	15 500,00 \$
Congrès	11 187,50 \$	160%	7 000,00 \$
Camps de formation	3 673,76 \$	73%	5 000,00 \$
Comités et CoCo	1 806,18 \$	52%	3 500,00 \$
Mobilisation	10 574,93 \$	53%	20 000,00 \$
Tournées & représentations	9 013,31 \$	60%	15 000,00 \$
Matériel pour les actions	1 561,62 \$	52%	3 000,00 \$
Fonds de grève	-	0	2 000,00 \$

	Cumulatif	%	Prévisions (Oct. 2007)
Bureau	7 104,45 \$	67%	10 625,00 \$
Loyer	3 400,00 \$	61%	5 600,00 \$
Taxes municipales	- \$	0%	175,00 \$
Assurances	2 200,62 \$	94%	2 350,00 \$
Fournitures	1 365,95 \$	68%	2 000,00 \$
Informatique	137,88 \$	28%	500,00 \$
Administration	477,55 \$	13%	3 700,00 \$
Honoraire professionnel	- \$	0%	3 000,00 \$
Frais de caisse	477,55 \$	68%	700,00 \$
Frais d'intérêt	- \$		
Communication	8 009,86 \$	72%	11 200,00 \$
Télécommunications	5 667,48 \$	76%	7 500,00 \$
CNW Telbec	1 563,40 \$	63%	2 500,00 \$
Poste	107,81 \$	54%	200,00 \$
Internet et site	671,17 \$	67%	1 000,00 \$
Comm. Pan-ASSÉ	- \$		
Employé-e-s	22 051,52 \$	63%	34 900,00 \$
Salaire	16 254,55 \$		
DAS – QC	3 805,00 \$		
DAS – CA	1 991,97 \$		
CSST	- \$		
Conseils régionaux	403,90 \$	5%	8 000,00 \$
CRAM	121,72 \$	6%	2 000,00 \$
MASSE	45,25 \$	2%	2 000,00 \$
CRAALLL	236,93 \$	12%	2 000,00 \$
Nouveaux Conseils Régionaux	- \$	0%	2 000,00 \$
Divers	3 460,90 \$		- \$
Subventions	- \$		
Projets spéciaux	3 460,90 \$		
Autres	- \$		
Fonds des arrêté-e-s	- \$		
Totaux	85 361,16 \$	67%	126 475,25 \$
Surplus/(déficit)	40 768,79 \$		(3 270,25) \$

Nouveau poste de permanence : Qui? Quoi? Comment?

Pourquoi?

Par le Conseil exécutif

Certains et certaines d'entre vous en ont entendu parler, d'autres pas. Le présent texte saura mettre tout le monde au même niveau au sujet de la permanence de l'ASSÉ. Valérie Soly, actuelle permanente, a fait part à l'exécutif de son intention de ne pas renouveler son contrat se terminant le 8 juin 2008. Évidemment, nous lui laissons l'opportunité de vous expliquer les raisons de son départ ainsi que les réflexions qui ont mené à cette décision durant le Congrès des 16 et 17 février 2008.

La pertinence d'une personne permanente soit dans les associations étudiantes locales, soit au national, n'est plus à prouver. Que se soit pour assurer une transition adéquate à travers les années, pour assurer une présence continue au bureau de l'association ou pour être au courant de tous les dossiers et ainsi être en mesure de faire un suivi constant avec l'ensemble des militantes et militants, l'ASSÉ ne peut se passer d'un ou d'une employé-e à la permanence. C'est pour cette raison que nous nous sommes rapidement préparé-e-s à entamer un nouveau processus d'embauche.

Élaboration d'un nouveau contrat

La première étape du processus de création d'un nouveau poste de permanence a été d'élaborer un nouveau contrat et donc, de reconsidérer plusieurs éléments du contrat actuel. Ces considérations étaient nombreuses et concernaient majoritairement notre situation financière, nos réels besoins en matière de permanence et les conditions de travail de l'employé-e.

L'une des plus grandes modifications apportées au contrat concerne le salaire de l'employé-e. En effet, le tarif horaire passe de 15,50 \$ (salaire actuel de la permanence) à 14,50 \$. La situation financière précaire de l'ASSÉ est probablement le plus grand incitatif à cette baisse du tarif horaire. De plus, il faut considérer que Valérie Soly a également été embauchée au salaire de 14,50 \$/heure en septembre 2002. La possibilité d'une augmentation de salaire est donc envisageable. Le montant de 14,50 \$ était, selon nous, un compromis entre le désir d'offrir de bonnes conditions de travail et notre responsabilité financière.

C'est pour des considérations financières semblables que le nombre d'heures d'une semaine normale est passé de 40 à 32 ou 35. Par ailleurs, si le Conseil exécutif n'a pas tranché entre 32 et 35 heures c'est que ces deux possibilités sont viables au niveau budgétaire (moyennant une différence de 2 000 \$ annuellement) et que la différence pour trois (3) heures de travail est considérable en terme de mandats accomplis par l'employé-e. À partir de ces différentes considérations, il revient au Congrès d'établir les priorités en tenant compte des impacts qu'ont 2 000 \$ dans les différents postes budgétaires à l'ASSÉ. À noter que la semaine normale de 32 ou 35 heures par semaine ne sera effective que le 3 août 2008. Avant cette date, les heures normales de travail seront régies par le calendrier de transition que nous verrons plus loin.

Nous avons profité de la révision du contrat pour préciser les tâches mentionnées par celui-ci. Dans l'ensemble, elles restent les mêmes; les tâches ont été modifiées pour mieux refléter la réalité. Nous

sommes donc plus honnêtes avec l'employé-e sur la quantité réelle de travail à effectuer suite aux constats de Valérie sur la confusion entourant certaines tâches de son propre contrat. La participation aux Congrès et aux réunions du Conseil exécutif a été ajoutée aux tâches du contrat considérant qu'elle est essentielle à une bonne compréhension des activités de l'organisation et qu'elle a des répercussions directes sur le travail de l'employé-e. La clause sur les instances a été modifiée suite à cet ajout aux tâches de l'employé-e. « L'employé-e peut assister à toute instance du mouvement étudiant. La participation de l'employé-e aux instances est rémunérée, mais n'est pas comptabilisée dans les heures de la semaine normale de travail. Dans le cas où deux instances ou plus se déroulant la fin de semaine auraient lieu dans un délai de 30 jours, l'équivalent en heures de ces instances peut être remis sous forme de jours de congé dans les deux mois suivants. L'employé-e ne peut siéger à un poste élu, sauf ceux de la présidence ou du secrétariat au besoin. De même, l'employé-e ne peut se faire entériner sur les Comités permanents de l'ASSÉ. » Cet ajout vient seulement officialiser la participation de l'employé-e aux instances et précise les modalités de paiement des heures passées en instances.

Le reste des modifications sont des reformulations mineures qui assurent, en autres, une cohérence avec les modifications plus importantes précédemment mentionnées.

Embauche

Il est nécessaire suite à l'élaboration du nouveau contrat de fixer un échéancier pour chaque étape du processus d'embauche en tant que tel. Mais avant tout chose, nous devons mandater un certain nombre de personnes pour faire un suivi serré durant le processus, l'ensemble des membres du Conseil exécutif ne pouvant être monopolisé-e-s par cette lourde tâche. Nous suggérons donc de créer un comité d'embauche constitué de deux personnes mandatées par l'exécutif, une personne membre du Conseil de Coordination (donc élue par une instance de l'ASSÉ) ainsi que deux personnes des associations membres en tentant d'assurer une parité hommes/femmes, cégeps/universités. Toutefois, le Congrès demeure souverain de la décision finale. Le mandat proposé du comité d'embauche est de diffuser l'offre d'emploi selon les modalités adoptées en Congrès, faire la sélection des candidatures et des entrevues en conséquence, retenir 4 candidatures et faire 2 recommandations au Congrès annuel des 26 et 27 avril prochain. Ce comité est en tous points redevable au Congrès.

Le Conseil exécutif propose que l'offre d'emploi soit diffusée du 18 février au 14 mars 2008, ce qui laisserait environ un mois pour la réception de curriculum vitae. À ce qui a trait aux différents médiums de diffusion, nous en sommes venus à la conclusion que la diffusion de l'offre d'emploi sur nos listes de contacts et nos réseaux syndical et communautaire serait suffisante. Les critères de sélection suggérés portent aussi à croire que les personnes sélectionnées proviendront de ces milieux. Nous ne croyons pas que l'ASSÉ veuille engagé M. « j'ai-lu-votre-annonce-dans-le-journal-et-je-crois-que-je-pourrais-apporter-quelque-chose-de-nouveau-à-votre-corporation-vu-mes-compétences-en-marketing »...

Suivant la réception des candidatures, nous suggérons un délai d'une semaine ouvrable (du 17 au 21 mars 2008) pour que le comité d'embauche se rencontre et sélectionne les candidatures intéressantes à passer en entrevue. Le comité devra se baser sur les exigences votées en Congrès pour sélectionner ces dites candidatures. Voici les exigences que nous avons élaborées dans l'ordre qui nous semblait le plus juste :

- Ne pas être étudiant ou étudiante : cette exigence tient compte des disponibilités d'une personne aux études. De plus, ne pas être étudiante ou étudiant signifie aussi ne pas être membre de l'ASSÉ : les droits des membres de l'ASSÉ (être élu-e-s sur un poste des Conseils ou des Comités) et les clauses du contrat (« L'employé-e ne peut siéger à un poste élu, sauf ceux de la présidence ou du secrétariat au besoin. De même, l'employé-e ne peut se faire entériner sur les Comités permanents de l'ASSÉ. ») rentreraient en contradiction.

- Connaissance pertinente du mouvement étudiant : Il va de soi qu'une connaissance minimale du mouvement étudiant dans son ensemble est nécessaire pour travailler comme permanente ou permanent à l'ASSÉ. C'est ici que les bons et bonnes bureaucrates seraient séparé-e-s des personnes ayant de réelles aptitudes pour le poste.

- Maîtrise du français, tant à l'écrit qu'à l'oral : Les tâches de la personne permanente incluent la rédaction et la correction des publications de l'association. En ce sens, une bonne maîtrise des règles de la langue française est primordiale.

- Aptitudes en comptabilité et en informatique : La personne permanente est souvent amenée à mettre jour les livres comptables dans l'absence d'un ou d'une Secrétaire aux finances, mais aussi dans l'actualisation des finances au quotidien. Il est donc pertinent que cette personne ait des habiletés de base en comptabilité. Pour ce qui est des aptitudes informatiques, il s'agit d'être à l'aise avec les différents logiciels de bureau et la mise à jour du site Internet. Dans tous les cas, ce sont des choses qui s'apprennent et une personne ne sera pas exclue du processus d'embauche si elle n'a pas les capacités informatiques pour la gestion des sites Internet de l'organisation.

Les personnes dont les candidatures sont retenues seraient convoquées entre 24 mars et 4 avril 2008 pour des entrevues individuelles. La tâche revient au comité d'embauche d'organiser les entrevues et d'élaborer les questions qui lui permettront de faire son choix selon les critères votés en Congrès. Voici les critères proposés sur lesquels nous nous sommes arrêtés :

- Expériences militantes : Dans une organisation comme l'ASSÉ qui prône de syndicalisme de combat, il est important que la personne qui sera appelée à répondre aux questions des membres concernant ses activités soit apte à défendre les actions de l'organisation. De plus, l'ASSÉ a tout à gagner d'avoir une personne ressource en matière de militantisme capable de conseiller les Comités et Conseils dans l'organisation d'actions, par exemple. Une expérience militante sous-entend également une compréhension du principe de base qu'est le syndicalisme de combat.

- Connaître l'ASSÉ : Ça va de soi que l'employé-e doit absolument connaître l'ASSÉ au niveau de ses structures et de son fonctionnement, de ses principes ainsi que de son histoire.

- Expériences reliées au travail : Nous entendons par expériences reliées au travail les acquis en termes de bureaucratie, d'archiviste et de comptabilité.

- Autonomie, initiative et aimer le travail d'équipe : Ces caractéristiques semblent paradoxales, mais sont primordiales dans le cadre du poste de permanence à l'ASSÉ. Effectivement, l'employé-e est souvent amené-e à travailler seul-e au bureau. À ce moment, il ou elle doit faire preuve d'énormément d'initiative pour rendre son travail le plus efficace possible. À l'opposé, l'employé-e travaille en collaboration étroite avec le Conseil exécutif et l'ensemble des Comités et Conseils.

- Bonne capacité d'adaptation : L'ASSÉ se transforme perpétuellement, que ce soit les personnes élues sur les Comités et Conseils, les associations étudiantes membres, les plans d'action à travers les années... Le permanent ou la permanente doit donc s'adapter aux nouvelles situations et être capable de réagir rapidement aux imprévus.

- Être en accord avec les principes de base et les revendications de l'ASSÉ et être capable de les défendre.

Lorsque les entrevues seront passées, le comité d'embauche a une semaine ouvrable (du 7 au 11 avril 2008) pour sélectionner quatre candidatures qu'il présentera au Congrès annuel de façon anonyme. Sur ces quatre candidatures, il fera deux recommandations au Congrès. Le but de ces recommandations est de permettre au comité d'embauche de donner son avis, tout en laissant l'opportunité au Congrès d'être en désaccord avec les considérations du comité d'embauche.

Transition

Dans le cadre d'un changement aussi important pour l'ASSÉ, il va sans dire qu'une transition adéquate est de mise. Considérant cette nécessité, nous avons élaboré un plan de transition qui favorise l'intégration de la nouvelle personne. Ce plan comprend une augmentation des heures de travail de la nouvelle personne et une diminution de nombre d'heures de travail de Valérie Soly. Comme le nouveau contrat débute au même moment que termine le contrat de la présente permanente, la transition aurait en tout logique lieu alors que Valérie ne serait plus employée de l'ASSÉ. C'est pourquoi nous proposons d'engager Valérie Soly durant l'été à des fins de transition uniquement considérant qu'elle est la seule à pouvoir assurer la passation des connaissances. Voici donc le calendrier de transition que l'on propose pour la transition :

	Valérie Soly 15,50 \$/heure	Nouvel-le employé-e 14,50 \$/heure
9 juin au 6 juillet 2008	30hres/sem.	Cumuler 40hres
Description	Tâches régulières et participation aux réunions de transition	Participation aux réunions de transition
29 juin au 13 juillet	20hres/sem.	20hres/sem.
Description	Tâches régulières avec l'employé-e	Tâches régulières avec Valérie
14 au 27 juillet	20hres/sem.	20hres/sem.
Description	Tâches régulières avec ou sans l'employé-e	Tâches régulières avec ou sans Val
28 juillet au 3 août	20hres/sem.	20hres/sem.
Description	Tâches régulières sans l'employé-e	Tâches régulières sans Valérie
4 août au 7 septembre	15hres/sem.	32/35hres/sem.
Description	Archives ou autres	Tâches régulières, début de la semaine normale de travail
8 septembre	Fin du contrat de transition	Contrat annuel 2008-2009
Jusqu'au 8 juin 2009	-	

Le départ de Valérie Soly

Il est peut être difficile pour certaines et certains d'entre vous de concevoir le poste de permanence sans Valérie Soly puisqu'elle a été jusqu'à maintenant la seule à occuper ce poste qu'elle assumait très bien d'ailleurs. Cependant, il faut considérer que ce travail, bien que particulier, s'apprend. Évidemment, Valérie ne peut mettre ses nombreuses années d'expérience à l'ASSÉ dans une petite boîte et les passer à la prochaine personne. Cependant, beaucoup de connaissances seront transmises au cours de la transition, bien qu'il soit impossible pour certaines choses plus particulières d'être passées. Même si elle est la seule, par exemple, à pouvoir faire le lien entre ce qui se passe actuellement et ce qui s'est passé en octobre 2003 dans une réunion d'exécutif quelconque et que cette mémoire de l'ASSÉ partira avec elle, nous sommes confiants et confiante que la personne qui la remplacera à titre de permanente ou permanent de l'ASSÉ fera le travail aussi bien que Valérie, mais à sa propre façon.

Présentation des modifications aux prévisions budgétaires

Par le Conseil exécutif, Valérie Soly et Jean-François Filiatrault

Chaque mi-année, nous prenons le temps de regarder l'état de nos finances et réviser nos prévisions budgétaires. L'état des résultats est présenté dans ce cahier (référez-vous à la table des matières). Nous nous contenterons donc ici de soulever les considérations des propositions de modifications aux prévisions budgétaires. Les propositions présentées ont été adoptées par le Conseil de Coordination du 30 janvier 2008.

Revenus

Nos principaux revenus, les cotisations, représentent près de 90 % de nos revenus totaux cette année. Alors que nous avons reçu la presque totalité des versements pour l'automne 2007, nous avons décidé d'augmenter les prévisions pour certaines associations où il y a définitivement eu une augmentation de la population étudiante et donc des membres de l'ASSÉ. Ainsi, il est proposé d'ajouter 2 530 \$ aux revenus de cotisations.

Pour les revenus d'instances, il va sans dire que nous devons ajuster les revenus des Congrès puisque nous avons déjà tenu 4 Congrès l'automne dernier et 2 sont prévus cet hiver. Il est donc proposé d'augmenter les revenus prévus pour les Congrès de 5 600 \$. Ce faisant, nous prévoyons que les Congrès à venir seront autofinancés au minimum à 70 %, au maximum à 85 % (total des dépenses par rapport au total des revenus par instance).

Il est également proposé d'augmenter la prévision des revenus « Dons » de 1 500 \$. Cette augmentation tient principalement compte de dons confirmés d'associations, membres et non-membres.

Pour les « Activités de financement », aucun montant n'avait été prévu à l'origine. Il est maintenant proposé de lui allouer 1 400 \$ (incluant le réel reçu, soit 369 \$). Que prévoyons-nous de plus alors? Un objectif d'au moins 25 nouveaux abonnements à l'*Ultimatum*, soit 500 \$. Nous prévoyons aussi un party-show pour souligner, notamment, le 7^e de l'ASSÉ, et pour lequel nous avons fixé un objectif minimum de « profits/financement » de 500 \$.

Quant au « Fonds des arrêté-e-s », il est proposé d'ajouter le réel cumulé jusqu'à aujourd'hui, soit 238,45 \$.

En somme, il est proposé d'augmenter nos revenus totaux à 134 473,45 \$, une augmentation de 11 268,45 \$.

Dépenses

Conséquemment à l'augmentation des cotisations, le « Fonds d'entraide » a été ajusté (5 % du total des revenus des cotisations), il est donc proposé de l'augmenter de 126,50 \$.

Pour l'ensemble du poste « Information », une réduction de 37,27 \$ est proposée. La première modification proposée est d'ajuster au réel dépensé les coûts de la *Revue Ultimatum 2007-2008*, soit

une augmentation de 212,73 \$. La seconde modification est une diminution de 250 \$ au poste « Documentations et recherches », passant de 1 000 \$ à 750 \$. Notons que cette diminution nous permettra tout de même de conserver nos abonnements actuels (quotidiens pour la revue de presse et publications du Québec, pour les mises à jour des Lois et règlements sur l'éducation).

La plus importante augmentation proposée concerne le poste « Instances », avec une hausse de 9 000,00 \$. Tout comme les revenus, il faut augmenter les dépenses prévues pour les Congrès. Comme vous avez pu le constater dans l'état des résultats, nous avons déjà dépassé les prévisions budgétaires. Pour assurer ces dépenses de même que celles du présent Congrès et du Congrès annuel, il est proposé d'y ajouter 8 000 \$, portant le total de ce poste à 15 000 \$. Il est également proposé d'augmenter les prévisions des dépenses pour les « Camps de formation » afin d'assurer les dépenses du camp de formation d'hiver tenu tout récemment à Matane. Notez toutefois que la modification proposée ne prévoit actuellement aucune somme pour la fin de semaine de formations féministes, qui a été adoptée au Congrès des 1^{er} et 2 décembre 2007.

Pour le poste « Mobilisation », il est proposé d'ajouter 2 000 \$ au poste « Matériel pour les actions » et de retirer 2 000 \$ au poste « Fonds de grève ». La somme allouée au « Fonds de grève » l'a été, rappelons-nous, dans la perspective de la formation d'une coalition autour de l'ASSÉ pour la campagne de grève générale illimitée. Il a été constaté qu'il serait préférable de réinvestir cette somme dans le budget de l'ASSÉ afin de pallier l'augmentation de nombreux postes nécessaires.

Le poste « Bureau » doit lui aussi être augmenté, la proposition d'augmentation porterait les dépenses de ce poste à 12 475,62 \$, soit une augmentation de 1 850,62 \$. Deux modifications sont proposées. La première est d'ajuster au réel les dépenses pour les assurances du matériel possédé par l'ASSÉ, réduisant ainsi le poste de 149,38 \$. Il est toutefois proposé d'ajouter 2 000 \$ au poste « Loyer ». Nous avons aussi obtenu la confirmation que nous devons quitter nos actuels locaux d'ici le 31 mai prochain, tout comme tous les autres organismes logeant dans le Centre communautaire et sportif NDA. La CSDM, propriétaire de la bâtisse, étudie la possibilité de reprendre les étages où logent actuellement les organismes comme nous. En d'autres mots, nous sommes tous mis à la porte. Bien que nous doutions fort de la reprise effective de la CSDM, nous n'avons actuellement d'autres choix que de préparer notre déménagement... Les sommes ajoutées au poste budgétaire visent donc à assurer ledit déménagement, les frais relatifs liés aux fournisseurs et aux assurances et l'augmentation du loyer (pratiquement inévitable) que nous devons payer en juin. Notons qu'il serait possible que l'augmentation proposée pour le loyer soit plus importante, nous ne l'espérons pas, seulement nos recherches actuelles laissent entendre que notre nouveau loyer nous coûtera au moins la moitié de plus que ce que nous payons actuellement (risiblement 425 \$ pour 738 pi carré, chauffé, éclairé, eau chaude, système d'alarme compris!).

Aucune augmentation n'est proposée pour le poste « Administration », nous prévoyons que les sommes allouées aux « Honoraires professionnels » et « Frais de caisse » seront suffisantes.

Pour les « Communications », il est proposé d'ajouter 2 100 \$, portant le total de ce poste à 13 300 \$. La première proposition d'augmentation, 2 000 \$, concerne le poste « Télécommunications » et principalement les coûts liés aux cellulaires de l'ASSÉ. Jusqu'à la fin d'août 2007, l'ASSÉ avait 2 cellulaires « à forfait » et quelques autres « à la carte », utilisés dans des situations particulières telles que les actions. L'exécutif était alors presque complet (6 personnes), les déplacements

nombreux et les moyens de communication manquaient. Les membres des Comités étaient aussi plus nombreux et nombreuses, venant aussi au bureau pour travailler sur leurs mandats. On avait de la difficulté à fournir une ligne disponible au bureau. Il fut alors décidé d'acquérir un nouveau cellulaire « à forfait ». Depuis septembre donc, trois cellulaires « à forfait » sont possédés par l'ASSÉ. Cela dit, il fut extrêmement difficile de trouver LE forfait adapté pour chaque cellulaire, en fonction du travail de chaque personne, des déplacements, des notions « appels locaux - interurbains », des périodes de rush versus les plus tranquilles, etc. Nous avons dépassé nos forfaits quelques fois, tenté des ajustements, redépassé et, récemment, modifié à nouveau les forfaits. Voilà pourquoi il est proposé d'augmenter ce poste budgétaire. La deuxième augmentation au poste « Communication » est pour le poste « Internet ». Nous avons changé de fournisseur en février et nous avons dû acheter un nouveau modem. Toutefois, nous pourrions diminuer ce poste budgétaire l'an prochain puisqu'il en coûtera désormais 20 \$ de moins par mois pour le service internet.

Pour le poste « Permanence », il est proposé d'ajouter 3 970 \$ aux prévisions, pour un total de 37 470 \$. De ce montant, 500 \$ ont déjà été alloués pour payer 30 heures supplémentaires à taux régulier à Valérie Soly. La balance, 3 470 \$, servirait à payer les salaires et déductions pour le mois de juin pour l'embauche d'une nouvelle personne à la permanence ainsi que pour le contrat de transition offert à Valérie Soly.

Pour le contrat de recherches de l'été 2007, il est proposé d'ajuster au réel, 1425,50 \$ au lieu de 1 400 \$.

Pour les Conseils Régionaux, il est proposé de lever l'alinéa 2 de l'Article 19 : Budget des Statuts et règlements¹ et d'allouer moins de 2 000 \$ par Conseil. Ainsi, il est proposé de réduire de 1 000 \$ les budgets de tous les Conseils Régionaux actifs et de même pour le poste « Nouveaux Conseils Régionaux » dont les sommes allouées sont réservées pour la création d'un ou plusieurs nouveaux Conseils Régional. Cette proposition fait suite au peu de dépenses effectuées par les Conseils jusqu'à présent alors que nous traversons la mi-année et que plusieurs postes budgétaires doivent être augmentés.

Conclusion et perspectives

En somme, les propositions présentées augmentent nos dépenses de 13 035,35 \$ pour totaliser 139 510,60 \$. L'augmentation des revenus ne suffit pas à diminuer le déficit puisque les dépenses sont elles aussi augmentées. Soyons clair-e-s, le déficit prévu, 5 037,15 \$, jette l'ASSÉ dans une situation précaire.

Nous avons débuté l'année financière avec un actif de 25 088,79 \$. Au 4 février 2008, ce dernier se chiffrait à 65 857,58 \$. Sachant qu'il comprend une part de revenus à recevoir (voir texte état des résultats) et que nous avons encore 4 mois d'exercice financier avant de terminer l'année, il va sans dire que le déficit prévu grugera notre actif, que nous utilisons pour une raison : assurer le fonctionnement de l'organisation durant l'été (puisque nous n'avons pas d'entrées d'argent).

1 2. Chaque Conseil régional dûment constitué se voit allouer statutairement un budget minimal de 2 000 \$. Ce budget de base peut-être augmenté selon les besoins lors de l'adoption des prévisions budgétaires, jusqu'à concurrence d'une enveloppe globale pour les Conseils régionaux représentant 25 % du budget total de l'ASSÉ. Les Conseils régionaux doivent fournir au Congrès ou au Conseil de Coordination des états financiers et des prévisions budgétaires pour se voir verser leur budget. En cas de dissolution d'un Conseil régional, les fonds reviendront à l'ASSÉ.

Dans le travail effectué pour en arriver à ces propositions, plusieurs constats ont été faits et des réflexions ont été entamées. En voici le résumé.

D'un côté, nous pouvons dire que nous avons de bons revenus. Nous pouvons réaliser bien des choses avec plus de 130 000 \$. De l'autre, force est de constater que nous vivons, jusqu'à présent, une année très coûteuse. Le contexte d'une campagne de grève aura donc montré les limites de notre budget. Qu'en sera-t-il l'an prochain? Est-ce que nous aurons le même rythme? Nous pouvons présumer que nous ne vivrons pas la même situation l'an prochain, mais ce n'est que lorsque nous aurons statué sur la prochaine campagne que nous pourrons en avoir une meilleure idée. Pouvons-nous économiser sur certaines dépenses? Est-ce que toutes les dépenses sont nécessaires? Ce n'est pas faute d'avoir tenté de trouver une façon de couper dans certains postes que le Conseil de Coordination en est finalement arrivé à la proposition actuelle. Il est extrêmement déchirant de devoir se résigner à ne plus recourir à certains outils de travail auxquels nous nous sommes habitués et qui facilitent le travail au quotidien. Considérant les immenses moyens de nos adversaires, pouvons-nous vraiment nous permettre de nous priver du peu d'outils que nous avons à l'ASSÉ? Notre réflexion nous porte à penser que non. En conséquence, la solution se trouve probablement plus du côté des revenus qu'il faudrait augmenter que des dépenses à réduire. Pour augmenter les revenus de manière immédiate, nous avons pensé que l'autofinancement des instances pourrait être une solution à court terme, par contre il faudra statuer sur cette solution dans une optique à plus long terme tous et toutes ensemble. Dans une perspective globale et à moyen/long terme, il faut entamer une réflexion sur les sources de revenus de l'ASSÉ. Que ce soit par rapport aux cotisations, aux affiliations, aux abonnements à l'*Ultimatum*, aux activités-bénéfice, etc., il faut absolument que nous nous donnions les moyens de vaincre.

Il n'est pas évident de comparer une année avec une autre année, nous ne produisons pas les mêmes formats et tirages de notre matériel d'information, nous ne faisons pas toutes les mêmes tournées dans les associations, nous ne tenons pas toujours le même nombre d'instances, etc. On pourra toujours regarder ce qui a été fait par le passé pour en évaluer les coûts. Mais est-ce ce qui est fait lors des prises de décision? Par exemple, comment abordons-nous le choix de faire quatre Congrès, avons-nous considéré alors les coûts supplémentaires? Avons-nous alors pensé aux conséquences financières pour l'an prochain? Saurons-nous le faire à l'avenir? Mais plus important encore, pourrions-nous un jour mener une campagne de grève sans menacer notre organisation à plus long terme?

Association pour un Solidarité Syndicale Étudiante

	Prévisions 2007-2008	Différence	Proposition de modifications
Revenus			
Cotisations	111 005,00 \$	2 530,00 \$	113 535,00 \$
Instances	10 200,00 \$	5 600,00 \$	15 800,00 \$
Congrès	7 200,00 \$	5 600,00 \$	12 800,00 \$
Camps de formation Spéciales	3 000,00 \$	-	3 000,00 \$
Dons	2 000,00 \$	1 500,00 \$	3 500,00 \$
Activités de financement	- \$	1 400,00 \$	1 400,00 \$
Fonds des arrêté-e-s	- \$	238,45 \$	238,45 \$
Autres	- \$	- \$	- \$
Totaux	123 205,00 \$	11 268,45 \$	134 473,45 \$
Dépenses			
Fonds d'entraide	5 550,25 \$	126,50 \$	5 676,75 \$
Information	17 000,00 \$	(37,27) \$	16 962,73 \$
Ultimatum et express	8 500,00 \$	-	8 500,00 \$
Revue Ultimatum	4 000,00 \$	212,73 \$	4 212,73 \$
Matériel d'information	3 500,00 \$	-	3 500,00 \$
Traduction	-	-	-
Documentations & recherches	1 000,00 \$	(250,00) \$	750,00 \$
Recherche	-	-	-
Instances	15 500,00 \$	9 000,00 \$	24 500,00 \$
Congrès	7 000,00 \$	8 000,00 \$	15 000,00 \$
Camps de formation	5 000,00 \$	1 000,00 \$	6 000,00 \$
Comités et CoCo	3 500,00 \$	-	3 500,00 \$
Mobilisation	20 000,00 \$	- \$	20 000,00 \$
Tournées & représentations	15 000,00 \$	-	15 000,00 \$
Matériel pour les actions	3 000,00 \$	2 000,00 \$	5 000,00 \$
Fonds de grève	2 000,00 \$	(2 000,00) \$	-

	Prévisions 2007-2008	Différence	Proposition de modifications
Bureau	10 625,00 \$	1 850,62 \$	12 475,62 \$
Loyer	5 600,00 \$	2 000,00 \$	7 600,00 \$
Taxes municipales	175,00 \$	- \$	175,00 \$
Assurances	2 350,00 \$	(149,38) \$	2 200,62 \$
Fournitures	2 000,00 \$	- \$	2 000,00 \$
Informatique	500,00 \$	- \$	500,00 \$
Administration	3 700,00 \$	- \$	3 700,00 \$
Honoraire professionnel	3 000,00 \$	- \$	3 000,00 \$
Frais de caisse	700,00 \$	- \$	700,00 \$
Frais d'intérêt	- \$	- \$	
Communication	11 200,00 \$	2 100,00 \$	13 300,00 \$
Télécommunications	7 500,00 \$	2 000,00 \$	9 500,00 \$
CNW Telbec	2 500,00 \$	- \$	2 500,00 \$
Courier	200,00 \$	- \$	200,00 \$
Internet et site	1 000,00 \$	100,00 \$	1 100,00 \$
Comm. Pan-ASSÉ	- \$	- \$	- \$
Employé-e-s	34 900,00 \$	3 995,50 \$	38 895,50 \$
Permanence	33 500,00 \$	3 970,00 \$	37 470,00 \$
Contrat été 2007	1 400,00 \$	25,50 \$	1 425,50 \$
Conseils régionaux	8 000,00 \$	(4 000,00) \$	4 000,00 \$
CRAM	2 000,00 \$	(1 000,00) \$	1 000,00 \$
MASSE	2 000,00 \$	(1 000,00) \$	1 000,00 \$
CRAALL	2 000,00 \$	(1 000,00) \$	1 000,00 \$
Nouveaux Conseils Régionaux	2 000,00 \$	(1 000,00) \$	1 000,00 \$
Divers	- \$		
Subventions	- \$		
Projets spéciaux	- \$		
Autres	- \$		
Fonds des arrêté-e-s	- \$		
Totaux	126 475,25 \$	13 035,35 \$	139 510,60 \$
Surplus/(déficit)	(3 270,25) \$	(1 766,90) \$	(5 037,15) \$

Propositions

Procédures

1. Le Conseil exécutif propose François Baillargeon à l'animation, Geneviève Gariépy comme gardienne du senti, Valérie Soly au secrétariat et Myriam Villeneuve à la prise des tours de parole.
2. Le Conseil de Coordination propose l'ordre du jour en page 3.
3. L'AFESH-UQAM propose l'ajout du point « 2.0 Revendications » et décaler les points suivants.
4. Le Conseil exécutif propose l'ajout du sous-point « 3.3 Autres » au point « 3.0 Plan d'action ».
5. Le Conseil exécutif propose de modifier le point « 2.0 État des résultats 2007-2008 » comme suit : « 2.0 État des résultats », « 2.1 2006-2007 », « 2.2 2007-2008 ».

Revendications

1. L'AFESH-UQAM propose de traiter l'avis de motion suivant ¹:
Que dans le cadre de la campagne « Pour un réinvestissement, pas n'importe comment » que la revendication « Pour la gratuité scolaire à tous les niveaux » devienne « Vers la gratuité scolaire : contre le dégel et pour l'abolition des frais afférents ».
2. Le Conseil exécutif propose que l'on tienne une plénière de 30 minutes sur l'orientation de la campagne « Pour un réinvestissement, pas n'importe comment! ».

Plan d'action

1. L'AGEBdeB propose de traiter l'avis de motion suivant :
Que l'ASSÉ cesse dès aujourd'hui sa campagne nationale de grève générale illimitée.
2. L'AGEBdeB propose de traiter l'avis de motion suivant :
Que l'ASSÉ se dote d'un nouveau plan d'action et qu'il se lise comme suit :
 - 21 février 2008 : Manifestation nationale à Québec « Pour un réinvestissement pas n'importe comment! »
 - 8 mars 2008 : Action féministe
 - 15 mars 2008 : Manifestation contre la brutalité policière.
 - 26-27 avril 2008 : Congrès annuel
 - 1 mai 2008 : Contingent précaire de la manifestation pour la journée des travailleurs et des travailleuses.
3. Le Conseil exécutif propose :
Considérant nos mandats historiques de soutien à la lutte du peuple palestinien;
Considérant la participation de l'ASSÉ aux conférences données par Tadamon! dans divers établissements d'enseignement post-secondaire au cours de l'année 2007-2008;

¹ Avis de motion déposé le 23 janvier 2008.

Considérant la proposition adoptée lors du Congrès de l'ASSÉ visant à consulter les associations membres sur une proposition de boycott de l'Apartheid israélien;

Considérant la nécessité de clarifier cette proposition pour en faire un suivi adéquat;

Considérant qu'une campagne internationale contre l'Apartheid israélien se forme et prend de l'ampleur;

Considérant que ce mouvement a débuté en 2005 suite à un appel signé par 170 organismes issus de la société civile palestinienne qui demandaient le déclenchement d'une campagne internationale de « boycott, de désinvestissement et de sanctions » contre Israël;

Considérant que le 10 mai 2008 sera le 60^e anniversaire de la « Nakba » (« catastrophe »), c'est-à-dire le 60^e anniversaire de la dépossession, de l'exode massif et du nettoyage ethnique qui ont suivi la création de l'État d'Israël;

Que l'ASSÉ appuie et participe à la manifestation du 18 mai 2008 en solidarité avec la Palestine, qui a lieu à l'occasion du 60^e anniversaire de la « Nakba » (« catastrophe »);

Que les assemblées générales soient consultées à propos des positions suivantes :

Que l'ASSÉ appuie et participe à la campagne « boycott, désinvestissement et sanctions » contre l'Apartheid israélien;

Que l'ASSÉ appuie les efforts de sensibilisation et les actions visant à contrer l'Apartheid israélien ainsi que le soutien du gouvernement canadien à l'État d'Israël.

4. L'AEMSP-UQAM propose la tenue d'une plénière de 20 minutes sur l'analyse de la conjoncture politique et économique actuelle en lien avec l'action de notre organisation.

5. L'AFESH-UQAM propose que l'ASSÉ lance un appel de textes pour recueillir des bilans sur la campagne « Pour un réinvestissement, pas n'importe comment ».

6. Considérant que les finances de l'ASSÉ sont précaires et que cela met en péril sa mission;

Considérant que les cotisations à l'ASSÉ nous permettent de tenir de nombreux Congrès, de faire paraître un grand nombre de publications et de mettre sur pied des campagnes de mobilisation et des actions;

Considérant que l'ASSÉ doit se donner les moyens de ses ambitions pour vaincre;

L'AEMSP-UQAM propose que les associations étudiantes membres de l'ASSÉ consultent leurs membres, avant le Congrès d'automne 2008, sur la possibilité de faire passer la cotisation de 1,50 \$ par membre à 2,00 \$ par membre.

Révision des prévisions budgétaires 2007-2008

1. Le Conseil de Coordination propose les modifications aux prévisions budgétaires 2007-2008 aux pages 13 et suivantes.

2. Le Conseil exécutif propose d'amender la proposition du Conseil de Coordination concernant les modifications aux prévisions budgétaires 2007-2008 en remplaçant 3 970 \$ par 3 380 \$ dans le poste budgétaire « Permanence ».

Permanence

1. Le Conseil exécutif propose que l'ASSÉ rouvre un poste de permanence pour l'année 2008-2009 dont les modalités figurent dans le contrat en annexe.

2. Le Conseil exécutif propose que les exigences de l'offre d'emploi soient :

1. Ne pas être étudiante ou étudiant;
2. Connaissance pertinente du mouvement étudiant;
3. Maîtrise du français, tant à l'écrit qu'à l'oral;
4. Aptitudes en comptabilité et informatique.

Que les critères d'embauche soient :

1. Expériences militantes;
2. Connaître l'ASSÉ;
3. Expériences reliées au travail;
4. Autonomie, initiative et aimer le travail d'équipe;
5. Bonne capacité d'adaptation;
6. Être en accord avec les principes de base et les revendications de l'ASSÉ et être capable de les défendre.

3. Le Conseil exécutif propose que le Congrès se positionne sur les conditions salariales du nouveau poste :

- 14,50 \$ par heure à raison de 35 heures par semaine impliquant des dépenses totales (salaire et déductions de l'employeur) de 25 000 \$ pour l'année 2008-2009.

OU

- 14,50 \$ par heure à raison de 32 heures par semaine impliquant des dépenses totales (salaire et déductions de l'employeur) de 23 000 \$ pour l'année 2008-2009.

4. Le Conseil exécutif propose que l'offre d'emploi soit diffusée dans nos listes de contacts et nos réseaux syndical et communautaire.

5. Le Conseil exécutif propose la création d'un comité d'embauche composé de :

- 2 personnes du Conseil exécutif;
 - 1 personne des Comités;
 - 2 personnes des associations membres (parité homme/femme, cégep/université dans la mesure du possible);
- élues en Congrès.

6. Le Conseil exécutif propose que le mandat du comité d'embauche soit :

- Diffuser l'offre d'emploi selon les modalités adoptées au Congrès;
- Faire la sélection des candidatures et des entrevues en conséquence;
- Retenir 4 candidatures et faire 2 recommandations au Congrès annuel des 26 et 27 avril 2008.

Que ce comité soit redevable au Congrès.

7. Le Conseil exécutif propose que le calendrier d'embauche soit le suivant :

- 18 février au 14 mars 2008 : diffusion de l'offre d'emploi;
- 17 au 21 mars 2008 : sélection des candidatures.
- 24 mars au 4 avril 2008 : entrevues.
- 7 au 11 avril 2008 : délibérante sur les candidatures retenues en entrevues.
- 14 avril 2008 : remise du rapport sur le processus d'embauche et les candidatures retenues pour le Congrès annuel des 26 et 27 avril 2008.

8. Le Conseil exécutif propose que l'ASSÉ engage Valérie Soly à des fins de transition avec la

nouvelle personne à la permanence, et ce, du 9 juin au 14 septembre 2008 pour un total de 235 heures au tarif horaire de 15,50 \$. Que les heures travaillées diminuent progressivement et que les modalités du contrat soient déposées par le Conseil exécutif au Congrès annuel.

Recherches

1. Le Conseil exécutif propose que soit tenue une plénière de 30 minutes sur les lacunes de recherches à l'ASSÉ, précédée d'un tour de table des associations membres sur les réflexions qu'elles ont entamées à ce sujet depuis le Congrès de décembre 2007.

Annexe : Proposition de contrat de la permanence 2008-2009

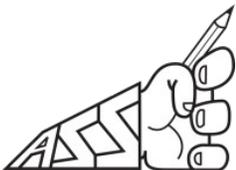
Contrat de travail

Intervenu entre

Association pour une Solidarité Syndicale Étudiante (ASSÉ)

Et

En vigueur du 9 juin 2008 au 8 juin 2009



Association pour une Solidarité Syndicale Étudiante

2570, rue Nicolet, bureau 301

Montréal, (Québec), H1W 3L5

Téléphone : (514) 390-0110

Télécopieur : (514) 390-8415

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

CHAPITRE 1 : CLAUSES PRÉLIMINAIRES

1.1 DÉFINITIONS

L'EMPLOYEUR

Dans le présent contrat,

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.

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 ladite 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 représentants et représentantes 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 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 REPRÉSENTANTS ET REPRÉSENTANTES DE L'EMPLOYEUR

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

CHAPITRE 2 : CLAUSES 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 consœurs et confrères de travail et les obligations qu'entraîne la nature de son emploi. Une fois l'horaire établi, il peut être modifié avec l'accord de l'employeur.

2.2 SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL

La semaine normale de travail de l'employé-e est calculée comme suit :

- 9 au 28 juin 2008 : 40 heures de travail réparties sur les 3 semaines en participant entre autres aux réunions de transition, aux réunions du Conseil exécutif et du Conseil de Coordination.
- 29 juin au 2 août 2008 : 20 heures de travail par semaine.
- 3 août 2008 au 8 juin 2009 : 32/35 heures par semaine.

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 supérieur immédiat ou la supérieure immédiate en sus du nombre d'heures de sa semaine de travail. Le surtemps convenu avec l'employeur peut être rémunéré au tarif horaire régulier ou accumulé et remis sous forme de journée de congé dans les deux mois suivants.

c) RÉUNION DES INSTANCES

L'employé-e peut assister à toute instance du mouvement étudiant. La participation de l'employé-e aux instances est rémunérée, mais n'est pas comptabilisée dans les heures de la semaine normale de travail. Dans le cas où deux instances ou plus se déroulant la fin de semaine auraient lieu dans un délai de 30 jours, l'équivalent en heures de ces instances peut être remis sous forme de jours de congé dans les deux mois suivants. L'employé-e ne peut siéger à un poste élu, sauf ceux de la présidence ou du secrétariat au besoin. De même, l'employé-e ne peut se faire entériner sur les Comités permanents de l'ASSÉ.

d) 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 un représentant ou une représentante de l'employeur.

2.4 DÉPART VOLONTAIRE

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

CHAPITRE 3 : AUTRES CLAUSES

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 régi-e par le présent contrat n'est tenu-e 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 et sujette à une poursuite civile en justice, l'employeur s'engage à indemniser l'employé-e de tous frais judiciaires et extrajudiciaires 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 et sujette à des poursuites criminelles, l'employeur est tenu d'indemniser l'employé-e de la même façon que prévu 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 ou elle soit légalement prouvé-e qu'il ou elle en est l'auteur-e ou le ou la 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'employé-e 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'employé-e 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 incluant les frais de transport nécessaire pour se rendre sur son lieu de travail. Nonobstant ce qui précède, l'employé-e devra avoir reçu de son supérieur immédiat ou de sa supérieure immédiate l'autorisation d'effectuer lesdits frais. La présente clause s'applique aussi aux dédommagements pour frais de déplacement.

4.4 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

Les heures supplémentaires effectuées par l'employé-e sont rémunérées selon l'une ou l'autre des dispositions suivantes :

- Par le paiement, à taux régulier, des heures supplémentaires;
- Par l'attribution de congés payés équivalents au nombre d'heures supplémentaires effectuées.

Le choix de l'une ou l'autre des dispositions devra faire l'objet d'une entente entre l'employé-e et l'employeur.

Les heures supplémentaires peuvent être cumulées, mais devront être rémunérées dans les 12 mois suivants. Dans le cas de la résiliation du contrat ou de la démission de l'employé-e, l'employeur est tenu de verser les heures supplémentaires cumulées en même temps que le dernier versement du salaire.

Le nombre d'heures supplémentaires pouvant être payées à l'employé-e est prévu par l'employeur dans les charges salariales.

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'employé-e continue d'accumuler les avantages, droits et privilèges qui lui sont reconnus par le présent contrat comme s'il ou elle avait effectivement été au travail.

5.2 CONGÉS ANNUELS

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

Durant l'été (juin, juillet et août), les congés payés de l'employé-e durent deux (2) semaines. Le choix des dates fera l'objet d'une entente entre l'employé-e et l'employeur.

5.3 JOURS FÉRIÉS

Pour la période commençant le premier 1^{er} août et se terminant le 31 juillet suivant, la liste des jours fériés et chômés se trouve en Annexe 1.

5.4 JOURNÉES DE MALADIE

Pour l'employé-e, les journées de maladie payées s'accumulent au rythme d'une (1) par deux (2) mois. Elles sont cumulatives sur une base annuelle.

CUMUL DE JOURNÉES DE MALADIE

a) Si l'employé-e ne se prévaut pas du total de ces jours de maladie, l'ASSÉ les remet sous forme de vacances ou de paiement. Les jours peuvent être cumulés, mais devront être rémunérés dans les 12 mois suivants.

CLAUSE ANNUELLE

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

AVIS

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

SURPLUS DES JOURNÉES DE MALADIE

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

ABUS

e) 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 du conjoint ou de la conjointe, 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	3	3
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 du conjoint ou de la conjointe ou de la famille immédiate	1	5

Dans le cas de maladie grave du conjoint ou de la conjointe 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 événements 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'employeur 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 s'il ou elle 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 lui ou elle ou à sa succession selon le cas, et 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 douze 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 partie des heures travaillées par l'employé-e.

5.8 MISE À PIED

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

INDEMNISATION

b) L'employé-e mis ou mise 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 1 500 \$.

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.

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;
- c) les congés fériés;
- d) les absences pour cause de maladie ou d'accident;
- e) les congés de maternité et parental;
- 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'employé-e;
- b) par le licenciement définitif de l'employé-e;

c) par le renvoi de l'employé-e 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 ou d'une autre salarié-e ou d'un ou d'une 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 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) 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 PARENTAL

a) Si l'employé-e est ou devient le conjoint ou la conjointe d'une femme enceinte travailleuse ou non au sein de l'organisation, il ou elle a droit à un congé sans solde d'un an, dont il ou 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 il ou elle le juge opportun après un avis de trois semaines à l'employeur. L'employé-e pourra reprendre son travail deux semaines après qu'il ou elle en a avisé l'employeur. Il ou elle peut demander par la suite à travailler deux ans à temps partiel. S'il s'agit d'une famille monoparentale, il ou elle peut demander trois ans.

b) Le ou la salarié-e 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 parental lui sont conservés comme s'il ou elle était au travail.

5.17 RÉINTÉGRATION

Au retour de l'employé-e du congé de maternité ou parental, l'employeur doit le ou la réinstaller dans le poste qu'il ou elle occupait au moment de son départ ou qu'il ou elle 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'il ou elle juge qu'il ou 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'employé-e exerce ses droits sur les questions de santé-sécurité au travail.

CHAPITRE 6 : PROCÉDURES DE GRIEF

6.1 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.

6.2 a) MISE EN CANDIDATURE

L'employé-e et l'employeur peuvent soumettre le nom de toute personne à titre de candidat ou de 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 valides, les listes doivent être dès lors affichées dans le secrétariat de l'association. 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 du dépôt des listes, 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. 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'un ou d'une 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 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.

6.3 a) PROCÉDURE DE GRIEF

Tout grief d'un ou d'une employé-e 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.

6.4 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 ou une 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 7 : RELATION D'AUTORITÉ ET MESURES DISCIPLINAIRES

7.1 ENGAGEMENT

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

7.2 MESURES DISCIPLINAIRES

Peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires :

a) RETARDS

Les retards répétés sans justifications valables.

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.

7.3 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 ou d'une témoin, un étant remis au dossier du comité de grief, l'autre demeurant dans les fichiers de l'ASSÉ.

7.4 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 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 au contrat sans motif valable est enregistré aux fins de l'application de l'article 6 et als.

7.5 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'article 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.

7.6 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, il ou elle continue d'occuper ses fonctions et accumuler ses privilèges jusqu'à ce que l'instance concernée rende sa décision par écrit.

CHAPITRE 8 : CLAUSES FINALES

8.1 ENTRÉE EN VIGUEUR

Sous réserve des dispositions contraires contenues dans le présent contrat et dans la clause 8.2, ledit contrat entre en vigueur le 9 juin 2008.

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 8 juin 2009, soit après cinquante-deux (52) semaines de travail.

8.4 RENOUVELLEMENT

Le renouvellement du contrat de l'employé-e doit être approuvé par le Congrès.

Les conditions du renouvellement du contrat de l'employé-e doivent faire l'objet d'une entente entre l'employé-e et l'employeur au minimum un (1) mois avant la tenue du Congrès. Cette entente doit être publiée au minimum deux (2) semaines avant la tenue du Congrès.

En cas de non-entente, le Congrès devra décider des nouvelles conditions du renouvellement du contrat. Pour ce faire, il devra considérer les demandes de l'employé-e et les offres de l'employeur qui devront être publiées au moins deux (2) semaines avant la tenue du Congrès. L'employé-e devra accepter ou refuser la décision du Congrès au plus tard deux (2) semaines après la tenue du Congrès. En cas de refus de l'employé-e, le contrat ne sera pas renouvelé.

8.5 ANNEXES

Les annexes jointes au présent contrat en font partie intégrante.

8.6 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.

8.7 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 _____ 2008 :

L'employé-e _____ (Lettre moulée)

(Signature)

Témoin de l'employé-e _____ (Lettre moulée)

(Signature)

L'employeur _____ (Lettre moulée)

(Signature)

Témoin de l'employeur _____ (Lettre moulée)

(Signature)

Comité de griefs _____ (Lettre moulée)

(Signature)

(Lettre moulée)

(Signature)

(Lettre moulée)

(Signature)

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. Journée internationale des femmes (8 mars)
15. Journée internationale des travailleuses et travailleurs (1^{er} mai)

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

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 projets 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'elle conduit;

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 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 desdites dispositions.

ANNEXE III

DESCRIPTION DE TÂCHES

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

- Assurer la réception, la dactylographie, 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 ou des recherches 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.
- Participer au Congrès et aux réunions du Conseil exécutif.
- Informer les gens quant à la nature de l'organisation, ses revendications et ses activités.
- Faire la mise à jour des sites Internet de l'association.

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.

**ASSOCIATION POUR UNE SOLIDARITÉ
SYNDICALE ÉTUDIANTE**

ÉTATS FINANCIERS

30 juin 2007

**ASSOCIATION POUR UNE SOLIDARITÉ
SYNDICALE ÉTUDIANTE**

ÉTATS FINANCIERS

30 juin 2007

Table des matières

	Page
Rapport de mission d'examen	1
États financiers	
Résultats	2
Évolution des actifs nets	3
Bilan	4
Notes complémentaires	5 à 7

RAPPORT DE MISSION D'EXAMEN

Aux membres de
**l'Association pour une solidarité
syndicale étudiante**

Nous avons procédé à l'examen du bilan de l'Association pour une solidarité syndicale étudiante au 30 juin 2007 ainsi que des états des résultats et de l'évolution des actifs nets de l'exercice terminé à cette date. Notre examen a été effectué conformément aux normes d'examen généralement reconnues du Canada et a donc consisté essentiellement en prises de renseignements, procédés analytiques et discussions portant sur les renseignements qui nous ont été fournis par la société.

Un examen ne constitue pas une vérification et, par conséquent, nous n'exprimons pas une opinion de vérificateurs sur ces états financiers.

Au cours de notre examen, nous n'avons rien relevé qui nous porte à croire que ces états financiers ne sont pas conformes, à tous les égards importants, aux principes comptables généralement reconnus du Canada.

Messier et associés

Comptables agréés

Montréal,
le 8 janvier 2008.

**ASSOCIATION POUR UNE SOLIDARITÉ
SYNDICALE ÉTUDIANTE**

2

RÉSULTATS

Exercice terminé le 30 juin 2007

(Non vérifié)

	Fonds général	Fonds d'entraide	TOTAL 2007	TOTAL 2006
PRODUITS				
Cotisations étudiantes	112 515 \$	5 922 \$	118 437 \$	62 639 \$
Instances	9 961	-	9 961	14 790
Matériels et dons	1 718	-	1 718	3 959
Activités de financement	4 280	-	4 280	-
Radiation d'une dette	-	-	-	26 611
	<u>128 474</u>	<u>5 922</u>	<u>134 396</u>	<u>107 999</u>
CHARGES				
Fonds d'entraide	-	5 075	5 075	-
Salaires et charges sociales	30 923	-	30 923	26 230
Information	22 110	-	22 110	11 075
Réclamation d'assurances	(3 860)	-	(3 860)	-
Instances	23 218	-	23 218	23 315
Mobilisation	17 811	-	17 811	7 680
Fournitures de bureau et papeterie	4 579	-	4 579	502
Assurances	2 051	-	2 051	1 885
Taxes et permis	119	-	119	239
Loyer	4 110	-	4 110	3 376
Télécommunications	7 104	-	7 104	3 539
Communications	2 972	-	2 972	1 549
Conseils régionaux	4 577	-	4 577	1 655
Honoraires professionnels	3 077	-	3 077	2 933
Frais légaux	3 000	-	3 000	-
Mauvaises créances	211	-	211	8 518
Subventions	1 800	-	1 800	300
Projets spéciaux	3 393	-	3 393	-
Frais bancaires	840	-	840	554
	<u>128 035</u>	<u>5 075</u>	<u>133 110</u>	<u>93 350</u>
RÉSULTAT NET	<u>439 \$</u>	<u>847 \$</u>	<u>1 286 \$</u>	<u>14 649 \$</u>

**ASSOCIATION POUR UNE SOLIDARITÉ
SYNDICALE ÉTUDIANTE**

3

ÉVOLUTION DES ACTIFS NETS

Exercice terminé le 30 juin 2007

(Non vérifié)

	Fonds <u>général</u>	Fonds <u>d'entraide</u>	TOTAL <u>2007</u>	TOTAL <u>2006</u>
SOLDE AU DÉBUT	22 433 \$	- \$	22 433 \$	7 784 \$
RÉSULTAT NET	<u>439</u>	<u>847</u>	<u>1 286</u>	<u>14 649</u>
SOLDE À LA FIN	<u>22 872 \$</u>	<u>847 \$</u>	<u>23 719 \$</u>	<u>22 433 \$</u>

**ASSOCIATION POUR UNE SOLIDARITÉ
SYNDICALE ÉTUDIANTE**

BILAN

30 juin 2007

(Non vérifié)

	Fonds général	Fonds d'entraide	TOTAL 2007	TOTAL 2006
ACTIF				
COURT TERME				
Encaisse	24 522 \$	847 \$	25 369 \$	25 612 \$
Comptes clients	2 716	-	2 716	1 493
	<u>27 238</u>	<u>847</u>	<u>28 085</u>	<u>27 105</u>
DÉPÔT	<u>1 020</u>	<u>-</u>	<u>1 020</u>	<u>1 020</u>
	<u>28 258 \$</u>	<u>847 \$</u>	<u>29 105 \$</u>	<u>28 125 \$</u>
PASSIF				
COURT TERME				
Créditeurs (note 3)	<u>5 386 \$</u>	<u>- \$</u>	<u>5 386 \$</u>	<u>5 692 \$</u>
ACTIFS NETS				
Affectations d'origine interne	-	847	847	-
Non grevés d'affectations	<u>22 872</u>	<u>-</u>	<u>22 872</u>	<u>22 433</u>
	<u>22 872</u>	<u>847</u>	<u>23 719</u>	<u>22 433</u>
	<u>28 258 \$</u>	<u>847 \$</u>	<u>29 105 \$</u>	<u>28 125 \$</u>

POUR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

..... administrateur

Maïgné Paul

..... administrateur

**ASSOCIATION POUR UNE SOLIDARITÉ
SYNDICALE ÉTUDIANTE**

NOTES COMPLÉMENTAIRES

30 juin 2007

(Non vérifié)

1. STATUTS CONSTITUTIFS ET NATURE DES ACTIVITÉS

La société a été constituée le 18 juillet 2001 en vertu de la Loi sur les syndicats professionnels et à cet égard, elle n'est pas assujettie à l'impôt sur le revenu. La société est une organisation de type syndical qui vise à défendre les intérêts des étudiants.

2. PRINCIPALES CONVENTIONS COMPTABLES

Utilisations d'estimations:

Pour préparer les états financiers conformément aux principes comptables généralement reconnus du Canada, la direction doit faire des estimations et formuler des hypothèses ayant une incidence sur les montants présentés de l'actif et du passif de même que sur la présentation de l'actif et du passif éventuel, à la date des états financiers, ainsi que sur les montants présentés au titre des produits et des charges au cours de la période de présentation de l'information. Les résultats réels peuvent différer de ces estimations.

Constatation des produits et comptabilité par fonds:

La société applique la méthode du report pour comptabiliser les apports. Les apports affectés sont constatés à titre de produits de l'exercice au cours duquel les charges connexes sont engagées. Les apports non affectés sont constatés à titre de produits lorsqu'ils sont reçus ou à recevoir si le montant à recevoir peut faire l'objet d'une estimation raisonnable et que sa réception est raisonnablement assurée.

Fonds général:

Le fonds général est utilisé pour les activités courantes de l'association. Ce fonds regroupe les actifs, les passifs, les produits et les charges autres que ceux afférents au fonds d'entraide.

Fonds d'entraide:

Le fonds affecté est un fonds constitué dans le but d'aider financièrement des associations étudiantes membres. Le fonds récupère 5% des cotisations régulières reçues au cours de l'année. Il ne peut cumuler que la moitié des trop-perçus de chaque année.

Apports reçus sous forme de services:

Les bénévoles consacrent plusieurs heures par année à la société pour assurer la prestation de ses services. En raison de la difficulté à déterminer la juste valeur des apports reçus sous forme de services, ceux-ci ne sont pas constatés dans les états financiers.

**ASSOCIATION POUR UNE SOLIDARITÉ
SYNDICALE ÉTUDIANTE**

NOTES COMPLÉMENTAIRES

30 juin 2007

(Non vérifié)

3. CRÉDITEURS	<u>2007</u>	<u>2006</u>
Fonds général:		
Comptes fournisseurs	981 \$	1 485 \$
Frais courus	2 500	2 500
Salaires et charges sociales	<u>1 905</u>	<u>1 707</u>
	<u>5 386 \$</u>	<u>5 692 \$</u>

4. ENGAGEMENT CONTRACTUEL

La société s'est engagée jusqu'en décembre 2012 pour la location d'un équipement. Les loyers minimaux futurs totalisent 17 556 \$ et comprennent les versements suivants pour les cinq prochains exercices:

2008:	3 192 \$
2009:	3 192 \$
2010:	3 192 \$
2011:	3 192 \$
2012:	3 192 \$

5. FLUX DE TRÉSORERIE

L'état des flux de trésorerie n'est pas présenté, car il ne fournirait pas d'information supplémentaire utile pour la compréhension des flux de trésorerie de l'exercice.

6. INSTRUMENTS FINANCIERS

Gestion du risque de crédit:

La société évalue la condition financière de ses clients sur une base continue et examine l'historique de crédit de tout nouveau client. La société établit une provision pour créances douteuses en tenant compte du risque de crédit de clients particuliers, des tendances historiques et d'autres informations. Au 30 juin 2007, 29% du total des comptes clients sont à recevoir d'un seul organisme.

Juste valeur des instruments financiers:

La valeur comptable de l'encaisse, des comptes clients et des créditeurs se rapproche de leur juste valeur, en raison des échéances à court terme de ces éléments.

**ASSOCIATION POUR UNE SOLIDARITÉ
SYNDICALE ÉTUDIANTE**

NOTES COMPLÉMENTAIRES

30 juin 2007

(Non vérifié)

7. CHIFFRES COMPARATIFS

Certains chiffres de l'exercice 2006 ont été reclassés afin de rendre leur présentation identique à celle de l'exercice 2007.