

Résumé des mandats

Congrès annuel de l'Association pour une Solidarité Syndicale Étudiante (ASSÉ) Tenu les 24, 25 et 26 avril 2009 au Collège Maisonneuve

Ordre du jour

- 0.0 Ouverture
- 1.0 Procédures
 - 1.1 Praesidium
 - 1.2 Lecture et adoption de l'ordre du jour
 - 1.3 Lecture et adoption du procès-verbal
- 2.0 Accueil des nouveaux membres
- 3.0 Permanence
- 4.0 Présentations et bilans
 - 4.1 Congrès annuel
 - 4.2 Procédures et rôles des délégué-e-s
 - 4.3 Gardien ou gardienne du senti
 - 4.4 Bilan Conseil exécutif
 - 4.5 Bilans des comités
- 5.0 Élections générales
 - 5.1 Processus
 - 5.2 Présentations
- 6.0 Missions de l'ASSÉ
 - 6.1 Bilans campagnes antérieures
 - 6.2 Perspectives
- 7.0 Revendications
- 8.0 Plan d'action
- 9.0 Femmes
- 10.0 Élections générales
 - 10.1 Plénière
 - 10.2 Scrutin
- 11.0 Journal
- 12.0 Finances
 - 12.1 États des résultats 2008-2009
 - 12.2 Fonds d'entraide
 - 12.3 Prévisions budgétaires 2009-2010
- 13.0 Avis de motion
 - 13.1 Dépôt des avis de motion
 - 13.2 Traitement des avis de motion
- 14.0 Structures
 - 14.1 Conseils régionaux
 - 14.2 Conseil exécutif
 - 14.3 Autres
- 15.0 Appels internationaux
- 16.0 Varia
- 17.0 Levée

Lecture et adoption du procès-verbal

1. L'adoption du procès-verbal du Congrès des 28 février et 1er mars 2009.

Accueil des nouveaux membres

1. Que soit reçue comme association membre de l'ASSÉ l'AECSSP-UQÀM et qu'il ait leur droit de vote distinct.

Permanence

1. L'adoption du contrat de travail 2009-2010 en annexe 1.

Revendications

1. Que l'ASSÉ se prononce contre la prise en compte de la contribution de l'ex-conjoint ou l'ex-conjointe dans le calcul de l'aide financière aux études (AFE) comme, par exemple, la pension alimentaire.

2. Que l'ASSÉ se positionne pour une hausse des frais de subsistance équivalent au seuil de la pauvreté ainsi que leur indexation au coût de la vie dans le calcul de l'aide financière aux études (AFE).

3. Que l'ASSÉ se positionne contre l'homophobie.

Plan d'action

1. Considérant la hausse des frais de scolarité effective en ce moment et les menaces de possible de dégel dans le futur;

Considérant que l'aide financière aux études a été indexée seulement 6 fois depuis 1994-1995;

Considérant que ces enjeux représentent une réelle attaque à la mission d'universalité et à l'accessibilité du système d'éducation québécois;

Considérant que la planète entière est traversée par une crise économique majeure aux conséquences désastreuses tant sur les conditions de travail et de vie pour les travailleurs et les travailleuses, les femmes que pour l'équilibre écologique de la planète;

Considérant les éventuels projets de loi sur la gouvernance ;

Considérant que les plus démunis-e-s seront ceux et celles qui subiront les conséquences de la crise;

Considérant la nécessité permanente et d'autant plus présente en temps de récession d'assurer une protection et une stabilité sociale et économique pour tous et toutes;

Considérant que l'éducation est un droit et que certains et certaines choisissent cette voie afin de tenter d'améliorer leurs conditions de vie et que cette accessibilité au plus grand nombre passe invariablement par un système d'aide financière aux études accessible et réellement adapté à une réalité précaire;

Que la campagne 2009-2010 de l'ASSÉ porte sur l'aide financière aux études (AFÉ), un réinvestissement en éducation et les éventuels projets de loi sur la gouvernance.

Que les revendications soient les suivantes :

1. Pour une réforme progressiste de l'AFÉ visant :

a) L'indexation automatique des frais de subsistances et les hausser au seuil de pauvreté

b) La reconnaissance de l'autonomie financière dès le départ du domicile familial

c) L'abolition de la prise en compte de la contribution de l'ex-conjoint ou l'ex-conjointe dans le calcul de l'aide financière aux études (AFE), comme, par exemple, la pension alimentaire

d) La diminution de l'endettement étudiant par la conversion de prêts en bourses

2. Pour une correction du sous-financement historique de l'éducation postsecondaire et un réinvestissement massif dans les programmes sociaux.

3. Que l'ASSÉ s'oppose aux probables projets de loi sur la gouvernance dans une perspective d'autogestion

Que soit articulé, d'ici la rentrée d'automne 2009, un discours qui place ces revendications dans les

contextes conjugués du dégel des frais de scolarité sur les étudiantes et étudiants et des conséquences de la crise économique et de ses impacts sur la société québécoise.

2. De réaffirmer nos positions historiques d'indépendance face aux partis politiques.

Que l'ASSÉ conserve son autonomie face aux organisations politiques, notamment les partis politiques et l'État, au niveau du discours et de l'organisation.

3. Considérant le dépôt imminent des projets de loi modifiant la gouvernance des cégeps et des universités par la ministre de l'Éducation;

Considérant les mandats antérieurs sur la gouvernance des établissements d'enseignement postsecondaire ainsi que les projets de loi 107 et 110 ou tout autre projet de loi similaire;

Considérant l'impact historique des projets de loi sur la structure et la culture présente au sein des cégeps et des universités;

Que l'ASSÉ adopte le mémoire « Le privé a besoin de nous... nous n'avons pas besoin du privé! » en annexe 4 concernant les projets de loi sur la gouvernance des cégeps et des universités et que certaines modifications puissent être apportées afin de refléter la teneur exacte des nouveaux projets de loi.

4. Que le plan d'action de l'année 2009-2010 soit le suivant :

- Été 2009 : écriture de la pétition, préparation du matériel d'information, recherche sur l'AFE, développer des alliances avec les groupes sur lesquels on pourrait travailler sur le dossier de l'AFE, le réinvestissement et de la crise économique.

- Été-automne 2009 : Que les associations étudiantes soient invitées à documenter les effets du sous-financement sur leur campus et la condition socio-économique de la population étudiante.

- Session d'automne : information massive sur la campagne et campagne de pétitions, objectifs d'au moins 50 % des étudiants et étudiantes de chaque association membre.

- Fin août, début septembre : rentrée des cégeps et universités, campagne d'information massive sur la plateforme, actions symboliques de mobilisation sur les campus.

- Plan de valorisation interne

- 26 et 27 septembre 2009 : Camp de formation et de réflexion d'automne à Montréal où on invite tous les acteurs et actrices du mouvement étudiant québécois.

- 9 au 12 octobre 2009 : participation de l'ASSÉ au Forum social québécois (FSQ)

- 24 et 25 octobre 2009 : Congrès d'automne à l'extérieur de Montréal.

- 26 octobre 2009 : lancement de la pétition

- 7 et 8 novembre 2009 : Camp de formation féministe

- 26 novembre : action de lancement de l'ultimatum au gouvernement sur la campagne

- Janvier 2010 : Rentrée des universités et des cégeps

- Plan de valorisation interne

- 6 et 7 février 2010 : Camp de formation d'hiver

- 15 au 19 février : Semaine d'actions des associations du sud-est

- 22 au 26 février : Semaine d'actions des Laurentides, de Laval et de Lanaudière

- 27 et 28 février 2010 : Congrès d'hiver

- 1 au 5 mars : Semaine d'actions de Montréal

- 8 au 12 mars : Semaine d'actions des autres établissements régionaux

- 8 mars 2010 : Journée internationale des femmes

- 15 mars 2010 : Journée internationale contre la brutalité policière

- 1^{er} avril 2010 : Manifestation nationale, dépôt de la pétition

- 24 et 25 avril 2010 : Congrès annuel

- 1er mai 2010 : Journée internationale des travailleurs et des travailleuses

5. -Considérant la position historique de l'ASSÉ contre le recrutement militaire et la présence militaire sur

les campus;

-Considérant la présence de recrutement et de publicité militaire sur les campus des associations membres de l'ASSÉ, ainsi que des démarches d'opposition à cette propagande menée par différentes associations;
-Que l'ASSÉ participe, à l'automne 2009, à une éventuelle conférence de presse intersyndicale (en collaboration avec des syndicats nationaux enseignants et étudiants) dans le but de dénoncer le recrutement militaire sur les campus.

6. Que le Comité aux luttes sociales développe dans sa campagne actuelle et celles à venir sa position en faveur de la lutte contre l'homophobie et l'hétérosexisme et que le Comité aux luttes sociales siège sur le Comité de lutte contre l'homophobie de la CSQ.

7. Que l'ASSÉ endosse la déclaration de la Table des partenaires universitaires (TPU) sur la gouvernance universitaire en annexe 5.

8. Considérant les revendications historiques de l'ASSÉ contre l'impérialisme, la guerre et le militarisme;
-Considérant la pertinence de donner suite à la résolution d'appui à un événement antimilitarisme adopté lors du Conseil de Coordination du 6 janvier 2009;
-Que l'ASSÉ participe au Sommet populaire contre la guerre et le militarisme organisé par le Collectif Échec à la guerre les 14 et 15 novembre 2009 à l'UQAM.

9. Que le prochain camp de formation de l'ASSÉ soit tenu à l'AGECVM.

Femmes

1. Qu'un atelier sur l'hétérosexisme et l'homophobie soit présenté dans le cadre du camp de formation femmes de l'ASSÉ.

2. Considérant que personne n'a soumis de textes en date du 15 avril concernant l'appel de textes sur la nécessité du Comité femmes de l'ASSÉ et qu'aucune réflexion sérieuse ne semble avoir été faite;
Que l'appel de texte soit poursuivi jusqu'au prochain Congrès.

3. Considérant le manque d'implication au Comité femmes et l'absence de candidatures à celui-ci;
- Considérant les préjugés de la société et des associations membres face à la lutte féministe;
- Considérant les appuis de divers groupes sociaux au Comité femmes et à l'ASSÉ;
- Considérant que la lutte féministe est toujours d'actualité dans la société et dans les luttes syndicales étudiantes;
- Considérant que la lutte féministe est toujours, dans les campagnes de l'ASSÉ, reléguée au second plan;
Qu'il y ait une campagne féministe d'information en parallèle à la campagne de l'AFE, dans le but :
-d'informer les membres étudiants et étudiantes des différents cégeps et universités;
-que des gens soient approchés pour la préparation et la présentation de conférences;
-que Marie-Ève Marchand-Blais soit responsable du projet en collaboration avec le Comité formation.

4. Considérant que l'ASSÉ est une organisation proféministe

Considérant la volonté de certains groupes siégeant sur la Coordination québécoise de la Marche Mondiale des Femmes (CQMMF) d'intégrer des revendications étudiantes aux revendications de la Marche au Québec;

Considérant les perspectives de réseautages avec de nombreux groupes féministes possédants des positions et revendications similaires à l'ASSÉ;

Considérant que l'ASSÉ serait, pour l'instant, le seul groupe étudiant à siéger sur la CQMMF; et,

Considérant que l'ASSÉ pourrait participer à l'écriture d'une page d'histoire du mouvement des femmes en participant à la Marche mondiale des femmes de 2010 et ainsi contribuer à l'amélioration des conditions de vie des femmes au Québec, en solidarité avec le mouvement féministe mondial.

Que l'ASSÉ entame les démarches en vue de devenir membre actif de la CQMMF et que le Conseil de Coordination délègue une représentante du Comité femmes afin de mettre de l'avant les positions et revendications sur l'éducation de l'ASSÉ.

Élections générales

Scrutin

Conseil exécutif

1. Élection de Julien Vadeboncoeur, membre de l'AFESH-UQAM, au poste de Secrétaire à l'information.
2. Élection de Rémi Daigle, membre de l'AFESH-UQAM, au premier poste de Secrétaire aux relations internes.
3. Élection d'Alex Desrocher, membre de l'AFESH-UQAM, au second poste de Secrétaire aux relations internes.
4. Élection d'Anne-Marie Provost, membre de l'AEMSP-UQAM, au poste de Secrétaire aux communications.
5. Élection de Christian Pépin, membre de l'AFESH-UQAM, au poste de Secrétaire à la coordination.
6. Élection d'Étienne Guérette, membre de l'AFESH-UQAM, au poste de Secrétaire aux relations externes
7. Élection de Didier Louboutin, membre de l'AFESH-UQAM, au poste de Secrétaire aux finances.

Comité aux luttes sociales

8. Élection de Mathieu Lévesque, membre de l'AFESH-UQAM, au Comité aux luttes sociales.
9. Élection de Myriem Alami, membre de la SOGEECOM, au Comité aux luttes sociales.
10. Élection de Mathieu Jobin, membre de l'AECSSP-UQAM, au Comité aux luttes sociales.
11. Élection de Véronique de Broin, membre de l'AFESH-UQAM, au Comité aux luttes sociales.

Comité d'information

12. Élection de Jean-Emmanuel Bouchard, membre de la SOGEECOM, au Comité d'information.
13. Élection de Jean-Christophe Gascon, membre de l'AFESH, au Comité d'information.

Comité de formation

14. Élection de Xavier Dandavino, membre de la SOGEECOM, au Comité de formation.
15. Élection d'Alexandre Duchesne Blondin, membre Cégep@distance, au Comité de formation.
16. Élection de Shanie Morasse, membre de l'AÉCSL, au Comité de formation

Comité du journal

17. Élection de Marie-Ève Blais, membre de l'AECS, au Comité de journal.
18. Élection de Martin Robert, membre de l'AGEBdeB, au Comité de journal.
19. Élection de Gabriel Nadeau-Dubois, membre de l'AGEBdeB, au Comité de journal.
20. Élection d'Arnaud Theurillat-Cloutier, membre de l'AGEBdeB, au Comité de journal.
21. Élection de Julien de Tilly, membre de la SOGEECOM, au Comité de journal.

22. Élection de Chloé Domingue-Bouchard, membre de l'ABICEP-UQAM, au Comité de journal.

Comité à la mobilisation

23. Élection de Pascal Chabot, membre de la SOGEECOM, au Comité à la mobilisation.

24. Élection de Mathieu Melançon, membre de la SOGEECOM, au Comité à la mobilisation.

Finances

États des résultats 2008-2009

1. D'entériner l'état des résultats en date du 17 avril 2009 en annexe 2.

Fonds d'entraide

1. D'octroyer 2000\$ du fonds d'entraide à l'AFESH.

Prévisions budgétaires 2009-2010

1. D'adopter les prévisions budgétaires 2009-2010 en annexe 3.

Avis de motion

1. Que l'introduction de l'article 27 des statuts et règlements de l'ASSÉ se lise comme suit : Le Conseil exécutif est composé de 8 postes élus par le Congrès annuel et pour une durée de un (1) an. Ces postes sont les suivants :

De modifier le point 4 et que celui-ci se lise ainsi :

Secrétaires aux relations internes (2 postes disponibles): font le lien avec les associations membres et les Conseils Régionaux, recueillent les avis de motion, les plaintes, etc. S'assurent de la préparation des délégations aux instances.

2. *Que l'annexe A des Statuts et règlements se lisent comme suit:*

ANNEXE A : PROCÉDURES D'ÉLECTIONS DU CONSEIL EXÉCUTIF

ARTICLE 1

Peuvent présenter leur candidature au Conseil exécutif toutes les personnes qui sont membres de l'ASSÉ et qui obtiennent l'appui de leur association locale.

ARTICLE 2

Les élections générales ont lieu lors du Congrès annuel en avril, mais le mandat des élu-e-s n'entre pas en fonction avant juin, afin de permettre une période de transition et de formation des nouveaux et nouvelles élu-e-s.

ARTICLE 3

Un Congrès extraordinaire peut procéder à des élections partielles ou générales s'il est spécifiquement convoqué à ce sujet. Un Congrès régulier peut aussi procéder à des élections partielles dans la mesure où un point « élection » aura été inclus dans la convocation dudit Congrès.

ARTICLE 4

Pour être recevable, chaque candidature doit être expédiée au siège social de l'ASSÉ au moins deux (2) semaines avant la tenue du Congrès. Pour des élections dans le contexte d'un Congrès extraordinaire, l'instance qui l'aura convoqué (le tiers des associations membres ou le Conseil de Coordination) devra déterminer lors de la convocation les modalités de l'élection tout en respectant un délai raisonnable et réaliste pour le dépôt des mises en candidature.

ARTICLE 5

Chaque élection, générale ou partielle, devra être annoncée dans au moins un des médias officiels de l'ASSÉ et devra permettre au moment de sa parution un délai raisonnable et réaliste entre sa diffusion et la date limite du dépôt des candidatures. Dans le cas du Congrès annuel, la publication devra être diffusée au moins quatre (4) semaines avant la tenue du Congrès. Il est de la responsabilité de chaque association membre d'afficher et de diffuser les informations relatives aux élections.

ARTICLE 6

Les élections se font au vote secret. Les candidats et candidates sont élu-e-s poste par poste. Dans le cas où il n'y a qu'une candidature à un poste, la candidate ou le candidat doit, pour être élu-e, recueillir une majorité absolue des associations présentes. Si deux personnes se disputent un poste, celle qui a le plus de votes est déclarée élue. S'il y a plus de deux candidatures à un même poste et qu'aucune de ces candidatures ne recueille la majorité absolue des voix au premier tour, un second tour de scrutin opposera les deux personnes ayant obtenu le plus de voix au premier tour. La personne qui obtient le plus de voix sera alors élue.

D'ajouter l'annexe B suivante aux Statuts et règlements et de décaler les autres annexes en conséquence :

ANNEXE B : PROCÉDURES D'ÉLECTIONS DES COMITÉS

ARTICLE 7

Peuvent présenter leur candidature au Comité du journal, au Comité à la mobilisation, au Comité femmes ainsi qu'à tous les comités de travail toutes les étudiantes et tous les étudiants qui obtiennent l'appui d'une association étudiante membre.

ARTICLE 8

Les élections générales ont lieu lors du Congrès annuel en avril, mais le mandat des élu-e-s n'entre pas en fonction avant juin, afin de permettre une période de transition et de formation des nouveaux et nouvelles élu-e-s.

ARTICLE 9

Un Congrès extraordinaire peut procéder à des élections partielles ou générales s'il est spécifiquement convoqué à ce sujet. Un Congrès ou un Conseil de Coordination régulier peut aussi procéder à des élections partielles dans la mesure où un point « élection » aura été inclus dans la convocation du Congrès ou du Conseil de Coordination.

ARTICLE 10

Pour être recevable, chaque candidature doit être expédiée au siège social de l'ASSÉ. Les candidatures doivent être déposées à temps pour être intégrées dans le cahier de préparation à l'instance concernée, préférablement deux (2) semaines avant la tenue de ladite instance.

ARTICLE 11

Chaque élection, générale ou partielle, devra être annoncée dans au moins un des médias officiels de l'ASSÉ et devra permettre au moment de sa parution un délai raisonnable et réaliste entre sa diffusion et la date limite du dépôt des candidatures. Dans le cas du Congrès annuel, la publication devra être diffusée

au moins quatre (4) semaines avant la tenue du Congrès. Il est de la responsabilité de chaque association membre d'afficher et de diffuser les informations relatives aux élections.

ARTICLE 12

Les élections se font au vote secret. Les candidats et candidates sont élu-e-s comité par comité. Dans le cas où le nombre de candidatures à un comité est plus petit ou égal au nombre de postes prévus sur ce comité, chaque candidate ou chaque candidat doit, pour être élu-e, recueillir une majorité absolue des associations présentes et le vote se fait individuellement. Dans le cas contraire, si plus de personnes posent leurs candidatures à un comité qu'il n'y a de postes prévus, les personnes ayant obtenu le moins de votes sont éliminées. Chaque association peut, dans ce cas voter autant de fois qu'il y a de postes prévus.

3. Que le point 2 de l'article 9 des statuts et règlements de l'ASSÉ se lise comme suit :

Le Congrès est composé des délégué-e-s de chaque association membre, avec trois (3) personnes maximum ayant droit de parole et un (1) droit de vote par délégation selon le principe une association = un (1) vote. La délégation doit être composée d'au moins une femme et aucune délégation ne doit être composée de plus de deux hommes. Une délégation peut faire une rotation (à concurrence de deux personnes) entre deux jours de Congrès, pourvu qu'elle respecte les autres modalités et qu'elle en informe le praesidium. Il est aussi composé de tous et toutes les membres du Conseil exécutif et des délégations du Conseil de Coordination, des Comités de travail, du Comité femmes, du Comité du journal et du Comité à la mobilisation qui disposeront d'un droit de parole. Le Conseil exécutif, le Conseil de Coordination ainsi que le Comité femmes possèdent également un droit de proposition.

4. Que l'on ajoute le mot « préférablement » entre les mots « être » et « composée » de la 4e ligne du point 2 de l'article 9 des statuts et règlements.

Structures

Autres

1. D'abolir le forum externe et de le remplacer par un forum privé où il ne pourrait y avoir qu'un compte par association étudiante.

Appels internationaux

1. Que l'ASSÉ envoie à l'appel international de SUD-étudiant en annexe 6, qu'une personne puisse changer les fioritures et la signer au nom du Congrès de l'ASSÉ.

Varia

1. Motion pas content aux associations qui sont arrivées en retard au Congrès vendredi soir, samedi matin et dimanche.

Propositions mises en dépôt

1. Que l'ASSÉ se positionne pour une gestion publique intégrale du système de l'aide financière aux études (AFE) par le Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS) afin de réinvestir les économies dans la transformation de prêts en bourses.

2. ATTENDU que les projets de loi Courchesne mettent à mal les principes d'autonomie et de gestion collégiale des institutions postsecondaires;

ATTENDU qu'une gestion efficace de coupures à travers la mise en place d'une oligarchie managériale dans les conseils d'administration des Cégeps et universités n'est pas une solution au sous-financement chronique en éducation.

QUE l'ASSÉ appelle à la tenue d'États Généraux sur l'éducation postsecondaire afin de freiner l'ambition du MELS à transformer les structures décisionnelles des Cégeps et universités.

QUE les États Généraux soient organisés sur une base syndicale et indépendante de l'État afin d'exiger un réinvestissement massif en éducation.

QUE l'ASSÉ défende les principes d'autogestion et de liberté académique des institutions d'éducation québécoises.

QU'en ce sens, l'ASSÉ manifeste son intention de travailler en collaboration avec la Table des Partenaires Universitaires en vue de bâtir les solidarités nécessaires pour réorienter le projet de loi sur la gouvernance sur une base démocratique et syndicale.

Annexe 1 : Contrat de travail intervenu entre l'Association pour une Solidarité Syndicale Étudiante (ASSÉ) et Véronique Martineau

En vigueur du 1er juillet 2009 au 30 juin 2010

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.

SUPÉRIEUR IMMÉDIAT

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

1.4 RESPECT DES DROITS DE L'EMPLOYÉE

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'employée, 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'employée 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'employée choisit ses heures de travail entre 8 et 18 heures en respectant 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'employée est calculée comme suit :

35 heures/semaine de travail et une réunion de Conseil exécutif.

La présence de l'employée aux réunions du Conseil exécutif n'est pas toujours obligatoire. Elle peut donc, avec l'accord du Conseil exécutif, manquer certaines réunions.

Lors de période plus calme, il est possible que la semaine normale de travail de l'employée soit de moins de 35 heures avec entente préalable entre le Conseil exécutif et l'employée.

2.3 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

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

b) SURTEMPS

Est considéré comme surtemps, tout travail de l'employée requis par le supérieur immédiat ou la supérieure immédiate excédant 40 heures par semaine. Le surtemps convenu avec l'employeur sera rémunéré au tarif horaire régulier avec une majoration de 50 % ou accumulé et remis sous forme de journées de congé.

c) RÉUNION DES INSTANCES

L'employée peut assister à toute instance du mouvement étudiant. Les heures passées en instances si exigées seront rémunérées au tarif horaire régulier avec une majoration de 50 % si l'employée a travaillé plus de 40 heures dans sa semaine ou accumulées et remises sous forme de journées de congé avec entente préalable entre le Conseil exécutif et la permanence. L'employée ne peut siéger à un poste élu à l'ASSÉ, sauf ceux de la présidence ou du secrétariat au besoin lors des réunions.

d) L'employeur s'engage à imposer aucune mesure disciplinaire ni des coupures de salaire à l'employée qui refuse de franchir une ligne de piquetage. Cependant, l'employée doit en informer immédiatement un représentant ou une représentante de l'employeur.

2.4 DÉPART VOLONTAIRE

Avant de quitter volontairement son emploi, l'employée 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'employée ainsi que dans l'échéancier de cette même charge.

3.3 AUTRES TÂCHES

En aucun temps, l'employée régie par le présent contrat n'est tenue 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'employée 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'employée n'est pas tenue d'effectuer du travail destiné en tout ou en partie à une entreprise ou organisation dont les salarié-e-s sont en grève ou en lock-out. De même, dans le cadre d'une campagne de boycott officielle qui s'adresse à une entreprise ou à une organisation.

3.6 RECOURS EN JUSTICE

a) Si, dans l'exercice des fonctions prévues dans le présent contrat, l'employée est sujette à une poursuite civile en justice, l'employeur s'engage à indemniser l'employée 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'employée. En cas de règlement hors cours, l'obligation prévue au premier alinéa ne vaut, quant au montant de la réclamation qui fait l'objet de l'accord, que si l'employeur a donné son consentement par écrit à ce règlement.

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

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

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

3.7 NON-RESPONSABILITÉ

L'employée n'est pas responsable des vols commis à l'établissement à moins qu'elle soit légalement prouvée qu'elle en est l'auteure 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'employée dans l'exercice normal de ses fonctions par une tierce personne. Cependant, le montant à être payé ne peut dépasser 50 000,00 \$.

CHAPITRE 4 : CLAUSES SALARIALES

4.1 TAUX SALARIAL

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

4.2 JOUR DE PAYE

Le salaire de l'employée est payé par chèque tous les deux (2) lundis.

4.3 DÉDOMMAGEMENT DES FRAIS

Sur présentation de pièces justificatives, l'employée sera dédommée 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'employée 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'employée sont rémunérées selon l'une ou l'autre des dispositions suivantes :

- Par le paiement, à taux régulier avec une majoration de 50 %, des heures supplémentaires;
- Par l'attribution de congés payés équivalents au nombre d'heures supplémentaires effectuées avec une majoration de 50 %.

Le choix de l'une ou l'autre des dispositions devra faire l'objet d'une entente entre l'employée 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'employée, 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'employée 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'employée continue d'accumuler les avantages, droits et privilèges qui lui sont reconnus par le présent contrat comme si elle avait effectivement été au travail.

5.2 CONGÉS ANNUELS

Durant le temps des fêtes, les congés payés de l'employée durent deux (2) semaines incluant les journées de congés fériés de la période des fêtes indiqués dans l'annexe I. Le choix des dates fera l'objet d'une entente entre l'employée et l'employeur.

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

5.3 JOURS FÉRIÉS

Pour la période de ce contrat, la liste des jours fériés et chômés se trouve en Annexe 1.

5.4 JOURNÉES DE MALADIE

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

SURPLUS DES JOURNÉES DE MALADIE

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

ABUS

e) Si l'employée 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'employée a pris.

5.5 CONGÉS SOCIAUX

a) L'employée 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'employée	1	2
Divorce de l'employée	1	2

Mariage sœur, frère, mère, père	1	0
Déménagement	1	3
Maladie grave du conjoint ou de la conjointe ou de la famille immédiate	1	5
Avortement	2	3

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'employée et l'employeur.

400 KILOMÈTRES

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

AVIS

c) Dans tous les cas, l'employée 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'employée continue d'accumuler les avantages sociaux et les bénéfices marginaux, droits et privilèges qui lui sont reconnus par le présent contrat comme si elle avait été effectivement au travail.

5.6 PAIEMENTS

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

5.7 ANCIENNETÉ

Pour l'employée, 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'employée aurait dû travailler, mais pour des raisons prévues au présent contrat ou acceptées par l'employeur ne s'est pas présentée au travail, font partie des heures travaillées par l'employée.

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'employée 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'employée 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'employée a droit à une semaine payée de préavis. L'employée 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 parentaux;
- f) les congés sans solde;
- g) les mises à pied n'excédant pas douze (12) mois;
- h) les activités syndicales;

5.11 PERTE DU DROIT À L'ANCIENNETÉ

L'ancienneté se perd de la façon suivante :

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

5.12 PERTE DE DROIT

En aucune façon l'employée ne doit perdre des droits, privilèges et conditions de travail acquis en raison de la formation, l'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 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.

5.15 PROTECTION DES DROITS

Tous les droits et privilèges et avantages sociaux reconnus à l'employée qui jouit de son congé de maternité ou parental lui sont conservés comme si elle était au travail.

5.16 RÉINTÉGRATION

Au retour de l'employée du congé de maternité ou parental, l'employeur doit la réinstaller dans le poste qu'elle occupait au moment de son départ ou qu'elle a acquis pendant son absence.

5.17 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'employée possède le droit individuel et collectif d'arrêter de travailler lorsqu'elle juge qu'elle est en situation ou dans des conditions dangereuses; le droit d'enquêter ou de faire enquêter en tout temps sur les lieux de travail, sur les questions de santé-sécurité, et ce, indépendamment de l'employeur; le droit à la pleine compensation salariale en cas d'accident ou de maladie de travail; le droit au médecin de son choix. L'employeur ne peut exercer aucunes représailles

(mesure disciplinaire, coupure de salaire, etc.) lorsque l'employée exerce ses droits sur les questions de santé-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'employée et l'employeur à raison d'un droit de vote pour chacune des parties.

b) POUVOIR DU COMITÉ

Le comité de grief est le seul à pouvoir trancher les litiges survenant dans l'application des articles 5.8 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'employée et l'employeur ont le droit de porter un litige au jugement du comité de grief.

d) STATUT DES DÉCISIONS

Les décisions relevant du comité de grief sont sans appel.

6.2 a) MISE EN CANDIDATURE

L'employée et l'employeur peuvent soumettre le nom de toute personne à titre de candidat ou de candidate à un des trois 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'une employée 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'employée 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'employée et à l'employeur.

CHAPITRE 7 : RELATION D'AUTORITÉ ET MESURES DISCIPLINAIRES

7.1 ENGAGEMENT

L'engagement de l'employée 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'employée 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 fixées par l'employeur en conformité avec l'article 3.1.

d) TÂCHES

Le refus d'effectuer, sans motif valable, une tâche prévue dans la définition de 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'employée 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'employée 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'employée peut contester auprès du comité de grief la véracité des faits allégués dans ladite note.

c) ENREGISTREMENT

Advenant la non-contestation par l'employée de ladite note ou la confirmation des faits par le comité de grief, ledit retard, absence, non-respect des priorités de travail ou refus d'effectuer une tâche prévue 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'employée 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'employée sont causes suffisantes d'une suspension sans solde ne pouvant excéder cinq (5) jours ouvrables.

c) CUMUL

Le cumul de trois (3) suspensions telles que définies aux articles 6.3 a) et b) entraîne 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'employée a présenté un grief auprès du comité de grief, 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 28 avril 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 30 juin 2010.

8.4 RENOUVELLEMENT

Le renouvellement du contrat de l'employée doit être approuvé par le Congrès.

Les conditions du renouvellement du contrat de l'employée doivent faire l'objet d'une entente entre l'employée 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'employée et les offres de l'employeur qui devront être publiées au moins deux (2) semaines avant la tenue du Congrès. L'employée 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'employée, 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'employée, les chartes fédérales et provinciales, des droits de la personne et normes minimales du travail fixées par le gouvernement du Québec faisant office de minima.

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 _____2009 :

L'employée (Lettre moulée)

(Signature)

Témoin de l'employée (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'employée :

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 (1er mai)

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

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'employée reconnaît que durant son emploi à l'ASSÉ et par sa participation aux projets entrepris par et/ou au nom de l'association, l'employée 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'employée traitera confidentiellement toute information et s'engage à ne pas utiliser cette information pour son propre intérêt. L'employée s'engage à ne pas révéler cette information à toute tierce partie non autorisée durant et/ou après la fin de son engagement ni en aucune manière, directement ou indirectement, aider ou être partie liée à des actes qui auraient pour effet de détourner, diminuer ou nuire à la réputation, à l'achalandage ou à l'intégrité de l'association.

3. L'employée convient que tous les équipements, enregistrements, dossiers, documents (incluant les copies de ceux-ci) de quelque nature et genre que ce soit, incluant, sans limiter la généralité de ce qui précède : les listes d'adresses, les dates de parution, les tirages, les procès-verbaux, etc., possédés ou sous le contrôle de l'employée durant son engagement, seront et resteront la propriété unique et exclusive de l'association.

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

Annexe 2 : États des résultats en date du 17 avril 2009

	Cumulatif	%	Prévisions (Mars 2009)
Revenus			
Cotisations	111810,5	102,37%	109220
Instances	7965	65,96%	12075
Congrès	4112,5	67,70%	6075
Camps de formation	3852,5	64,21%	6000
Dons	1515,11	75,76%	2000
Activités de financement	480	96,00%	500
Fonds des arrêté-e-s	87		0
Totaux	121857,61	98,44%	123795
Dépenses			
Fonds d'entraide	1000	18,18%	5500
Information	15710,62	88,26%	17800
Ultimatum et express	6434,80	80,44%	8000
Revue Ultimatum	4802,07	100,04%	4800
Matériel d'information	3514,24	100,41%	3500
Traduction	0		0
Documentation & références	459,51	45,95%	1000
Recherche	500	100,00%	500
Instances	17052,69	80,44%	21200
Congrès	6276,02	81,51%	7700
Camps de formation	6500,48	78,79%	8250
Comités et CoCo	4276,19	81,45%	5250

	Cumulatif		Prévisions (Mars 2009)
Mobilisation	9745,99	88,60%	11000
Tournées & représentations	7694,28	85,49%	9000
Matériel pour les actions	2051,71	102,59%	2000
Bureau	11103,02	76,57%	14500
Loyer	9790,20	81,59%	12000
Assurances	0		0
Fournitures	1136,77	56,84%	2000
Informatique	176,05	35,21%	500
Administration	4448,76	96,71%	4600
Honoraire professionnel	3894,19	99,85%	3900
Frais de caisse	550,97	78,71%	700
Frais d'intérêt	3,60		0
Communication	7303,31	82,52%	8850
Télécommunications	4585,40	83,37%	5500
CNW Telbec	884,45	73,70%	1200
Poste	626,06	83,47%	750
Internet et site	1207,40	86,24%	1400
Employé-e-s	30113,53	77,21%	39000
Salaire	18579,44		
DAS – QC	7186,07		
DAS – CA	3927,92		
CSST	420,10		
Conseils régionaux	0	0,00%	750
CRAM	0	0,00%	250
MASSE	0	0,00%	250
CRAALLL	0	0,00%	250
Nouveaux Conseils Régionaux	0		0
Divers	200	15,38%	1300
Subventions	200	15,38%	1300
Totaux	96677,92	77,65%	124500
Surplus/(déficit)	25179,69		-705

Annexe 3 : Prévisions budgétaires 2009-2010

	Prévisions 2009-2010 adoptées au Congrès	Différence	Prévisions 2008-2009
Revenus			
Cotisations	103 125,00 \$	(6 095,00) \$	109 220,00 \$
Instances	10 687,50 \$	(1 387,50) \$	12 075,00 \$
Congrès	5 250,00 \$	(825,00) \$	6 075,00 \$
Camps de formation	5 437,50 \$	(562,50) \$	6 000,00 \$
Dons	2 000,00 \$	- \$	2 000,00 \$
Activités de financement	600,00 \$	100,00 \$	500,00 \$
Fonds des arrêté-e-s	- \$	- \$	- \$
Surplus fonds d'entraide 08-09	2 500,00 \$	2 500,00 \$	- \$
Totaux	118 912,50 \$	(4 882,50) \$	123 795,00 \$
Dépenses			
Fonds d'entraide	5 156,25 \$	(343,75) \$	5 500,00 \$
Information	18 800,00 \$	1 500,00 \$	17 300,00 \$
Ultimatum et express	8 000,00 \$	- \$	8 000,00 \$
Revue Ultimatum	5 300,00 \$	500,00 \$	4 800,00 \$
Matériel d'information	3 500,00 \$	- \$	3 500,00 \$
Documentation & recherche	500,00 \$	(500,00) \$	1 000,00 \$
IRIS	1 500,00 \$		
Instances	18 250,00 \$	(2 950,00) \$	21 200,00 \$
Congrès	7 000,00 \$	(700,00) \$	7 700,00 \$
Camps de formation	7 250,00 \$	(1 000,00) \$	8 250,00 \$
Comités et CoCo	4 000,00 \$	(1 250,00) \$	5 250,00 \$

	Prévisions 2009-2010		Prévisions 2008-2009
Mobilisation	10 500,00 \$	(500,00) \$	11 000,00 \$
Tournées & représentations	8 500,00 \$	(500,00) \$	9 000,00 \$
Matériel pour les actions	2 000,00 \$	- \$	2 000,00 \$
Bureau	15 900,00 \$	1 400,00 \$	14 500,00 \$
Loyer	11 900,00 \$	(100,00) \$	12 000,00 \$
Assurances	2 000,00 \$	2 000,00 \$	- \$
Fournitures	1 500,00 \$	(500,00) \$	2 000,00 \$
Informatique	500,00 \$	- \$	500,00 \$
Administration	4 360,00 \$	(240,00) \$	4 600,00 \$
Honoraire professionnel	3 900,00 \$	- \$	3 900,00 \$
Frais de caisse	460,00 \$	(240,00) \$	700,00 \$
Communication	8 700,00 \$	(150,00) \$	8 850,00 \$
Télécommunications	5 500,00 \$	- \$	5 500,00 \$
CNW Telbec	1 200,00 \$	- \$	1 200,00 \$
Courrier	750,00 \$	- \$	750,00 \$
Internet et site	1 250,00 \$	(150,00) \$	1 400,00 \$
Employé-e-s	35 000,00 \$	(4 000,00) \$	39 000,00 \$
		- \$	
Conseils régionaux	1 500,00 \$	- \$	1 500,00 \$
Divers	500,00 \$	(800,00) \$	1 300,00 \$
Subventions	500,00 \$	(800,00) \$	1 300,00 \$
Fonds des arrêté-e-s			
Totaux	118 666,25 \$	(6 083,75) \$	124 750,00 \$
Surplus/(déficit)	246,25 \$	1 201,25 \$	(955,00) \$

Annexe 4 : Le privé à besoin de nous... nous n'avons pas besoin du privé!

Introduction

L'Association pour une Solidarité Syndicale Étudiante, représentant plus de 40 000 membres à travers le Québec, est un syndicat étudiant qui milite depuis sa création pour la gratuité scolaire et un réseau d'éducation public libre de toute ingérence de l'entreprise privée, y compris la sous-traitance, ainsi que pour la démocratisation des institutions d'enseignement dans une perspective d'autogestion. Depuis le dépôt des projets de loi 107 et 110 avant le déclenchement des élections à l'automne 2008, des étudiants et étudiantes de partout au Québec se sont prononcé-e-s contre ceux-ci. D'ailleurs, plus de 1 600 citoyens et citoyennes et une centaine d'organisations communautaires, syndicales, politiques et étudiantes représentant plus de 200 000 personnes ont signé le manifeste « Pour un système public, libérons-nous du privé » qui réclamait, entre autres, un réinvestissement public et massif dans les services publics ainsi que la démocratisation des institutions publiques. Finalement, le 26 mars 2009 plus de 1 500 personnes ont pris les rues de Montréal et 19 000 étudiantes et étudiants étaient en grève pour mettre de l'avant ses deux revendications et dénoncer la logique du privé dans les institutions publiques. Partout à travers le Québec, des groupes se mobilisent pour dénoncer la vision de la gouvernance inculquée dans les projets de loi de la ministre Courchesne et l'ASSÉ souhaite, entre autres par le présent mémoire, joindre sa voix à ces organisations.

La démocratie collégiale et universitaire dans la mire du gouvernement

Depuis la création du Ministère de l'Éducation en 1968, un mot est au centre des principes de gestion des cégeps et des universités, c'est-à-dire la collégialité. Cette gestion se devrait d'ailleurs d'être assurée dans le respect de la mission historique du système d'éducation au Québec, soit la démocratisation de cette éducation. Pourtant, l'idéologie néolibérale et le sous-financement chronique des services publics qui l'accompagne ont peu à peu détourné les institutions d'enseignement de ces principes fondateurs. Aujourd'hui, avec les projets de loi XX et XX, le gouvernement ne propose rien de moins qu'un recul en arrière de plus 40 ans. En effet, en substituant les marchés économiques régionaux et leurs sbires au clergé catholique, l'adoption de ces projets de loi ne ferait que ramener le système d'éducation tel qu'il était à la fin de la Grande noirceur, c'est-à-dire contrôlé par des forces externes aux communautés des établissements d'enseignement et surtout, au profit d'intérêts extérieurs, qu'ils soient religieux, idéologiques ou économiques.

Le gouffre historique dans lequel s'est enfoncée l'UQAM au cours des dernières années, qui a été principalement légitimé par le mutisme complaisant des membres externes, a bien sûr été l'un des éléments déclencheurs de cette profonde remise en question des structures décisionnelles des établissements d'enseignement postsecondaire. Après la publication du rapport Toulouse en septembre 2007, produit sous le couvert de l'Institut sur la gouvernance des organisations publiques et privées (IGOPP), le débat sur cette question prenait alors une dimension importante, au point que le gouvernement décida de déposer les projets de loi 107 et 110, qui sont finalement morts au feuillet suite au déclenchement des élections. Par contre, ce débat a été lancé sur des bases biaisées et qui plus est, dénigrantes pour les communautés universitaires et collégiales, définissant alors les membres de ces dernières comme étant tous et toutes dans une position de partialité, les rendant ainsi distinct des membres « externes » qualifié-e-s facilement d'indépendants et d'indépendantes par le rapport Toulouse et les projets de loi présentés par la ministre Courchesne.

Bien que le gouvernement et les « *thinks tanks* » de droite crient aujourd'hui au manque de transparence, d'imputabilité et d'efficacité au sein des établissements d'enseignement postsecondaire, cette situation de délabrement ne date pourtant pas d'hier ! En effet, le manque de démocratie et de transparence au sein des cégeps et des universités est dénoncé par les communautés internes de ces institutions depuis plusieurs années. Aussi, bien que le gouvernement s'inquiète de l'efficacité économique des établissements et pense pouvoir y remédier en partie avec les présents projets de loi, il va sans dire que l'efficacité et la qualité de ces établissements sur les plans académiques et sociaux ont pour leur part subi de graves régressions, qui ne feraient que s'empirer avec l'adoption des projets de loi présentés par le gouvernement. En effet, en plus du sous-financement étatique actuel, l'idéologie marchande habituellement promue par les membres externes facilite souvent la priorisation des intérêts purement économiques, laissant ainsi de côté la mission de développement et de transmission des connaissances qui devrait pourtant être un principe central dans la gestion des cégeps et des universités. Que ce soit dans le maintien des programmes « non rentables », dû à la formule de financement actuelle, ou encore lorsqu'il est question des horaires de cours; du choix des concessionnaires alimentaires; de l'adoption des budgets de fonctionnement; de la création de nouveaux programmes ou toute autre décision ayant des conséquences directes et quotidiennes sur les membres des communautés collégiales ou universitaires, ces derniers et dernières sont nécessairement les mieux placés afin d'assurer un respect de la mission de ces institutions, qui n'est pas en premier lieu économique, mais bien académique et sociale. Donc, ce que nous affirmons ici, et la crise financière actuelle démontrent de manière crue notre argumentaire, c'est que les modes de fonctionnement et les valeurs du secteur privé ne font pas partie de la solution, mais plutôt qu'ils composent l'essentiel du problème actuel!

Pourtant, la ministre s'entête à croire que l'amélioration de la technocratie et la professionnalisation des administrateurs et administratrices provoqueront les changements structurels adéquats pour assurer une saine gestion des établissements d'enseignement postsecondaire. Par contre, cette privatisation institutionnelle ne ferait qu'aggraver la situation à court, moyen et surtout, à long terme! En effet, la technocratie et la « professionnalisation » des débats institutionnelles forment souvent la base des problèmes connus actuellement dans la gestion des institutions d'enseignement postsecondaire, empêchant ainsi la transparence, l'imputabilité, la démocratie et souvent, l'efficacité académique ou économique de ces dernières.

Les projets de loi XX et XX

Bien que ces projets de loi prétendent apporter une plus grande transparence, efficacité et imputabilité des administrations universitaires et collégiales, nous ne sommes pas dupes! Effectivement, les projets de loi présentés par la ministre Courchesne ne représentent qu'en réalité la plus grande tentative législative du gouvernement du Québec visant la privatisation des cégeps et des universités. En s'appuyant sur un rapport tendancieux concernant la gouvernance des universités, le gouvernement s'est effectivement permis d'intégrer les cégeps, sans aucune justification concrète, aux institutions visées par les projets de loi XX et XX. À l'instar de l'augmentation des frais de scolarité et des frais différenciés, les projets de loi ne régleront en rien la problématique que le gouvernement affirme viser. Bien au contraire, ces deux projets de loi ne feraient qu'accélérer la marchandisation et la privatisation des établissements d'enseignement postsecondaire, le tout avec la même vision partisane et idéologique!

Indépendance ou allégeance idéologique?

Comme le recommandait le rapport de l'IGOPP, la ministre Courchesne a inclus dans ses projets de loi une définition claire, mais malsaine, de ce qu'est un bon administrateur ou une bonne administratrice. En somme, les personnes provenant de la « communauté interne » ne peuvent pas obtenir le statut « d'indépendante », alors que les membres en provenance de l'externe peuvent facilement l'obtenir, même s'ils ou elles ont des conflits d'intérêts économiques sur une base ponctuelle avec l'établissement en question. Cette notion d'indépendance s'appuie strictement sur un concept élitiste qui considère la gouvernance comme une tâche « professionnelle » et non pas comme un acte démocratique. En effet, le constat fait par l'IGOPP et le gouvernement est simple, ce ne sont plus les conflits d'intérêts économiques qui nuisent à la saine gestion des établissements d'enseignement public, mais bien la prise de décision institutionnelle par les personnes qui sont directement concernées, soit les communautés internes. Dans les faits, les projets de loi XX et XX ont pour objectif principal l'exclusion quasi totale des communautés universitaires et collégiales des instances décisionnelles de leurs établissements respectifs. Dans cette perspective, les projets de loi pourraient à tout le moins avoir l'avantage d'ouvrir un débat public sur une question fondamentale dans le dossier qui nous préoccupe, c'est-à-dire qu'elle est la plus-value apportée distinctement par les membres externes qui siègent sur les CA des cégeps et des universités? À priori, nous n'en voyons aucune. De plus, si l'on considère que les personnes qui assument ces postes proviennent majoritairement d'entreprises privées présentes dans les différents marchés économiques régionaux, nous n'y voyons que d'énorme désavantage et ultimement, l'anéantissement pur et simple du dernier rempart minimalement démocratique étant rattaché aux règles de gestion du système d'éducation québécois depuis plus de 40 ans.

La concentration du pouvoir privé au sein des conseils d'administration

Après avoir attribué un terme glorieux, malgré que faux, aux sièges « externes » ou « socio-économiques », les projets de loi proposent tout simplement d'assurer la mainmise du secteur privé sur les CA des établissements d'enseignement postsecondaire, en y obligeant la présence d'au moins les 2/3 de membres « indépendantes et indépendants ». Cette situation ne pourra qu'accentuer la vision strictement économique du système d'éducation, comme c'est le cas présentement dans l'ensemble des services publics. De plus, les membres externes n'ont souvent aucune compréhension des processus académiques ou sociaux ayant cours quotidiennement au sein des établissements, ils et elles ne représentent donc pas des remparts à la mission des cégeps et des universités, mais bien une assurance d'appui aux membres de la direction des différentes institutions. Il va sans dire que l'ASSÉ est totalement opposée à la vision du gouvernement qui semble croire que cette incompréhension académique et sociale ainsi que le détachement supposément désintéressé des membres externes représentent les principaux indicateurs de « performance » des administrateurs et administratrices. Nous tenons aussi à dénoncer fortement la proposition incluse dans les projets de loi XX et XX qui vise la formation de trois comités « prédécisionnels », qui de surcroît seraient contrôlés par les membres externes ainsi que le président ou la présidente du CA, alors qu'un seul siège par comité serait attribué aux membres internes. Comme c'est le cas présentement, ce genre de comité prendrait un rôle « d'avant-garde » du CA, à l'instar des conseillers et conseillères externes dont l'influence et la confiance aveugle qui leurs étaient accordé-e-s par le CA de l'UQAM ont fortement été critiquées par le Vérificateur général du Québec dans son rapport spécial concernant cet établissement. Finalement, sans en exposer une justification concrète, le gouvernement propose d'écourter les mandats des étudiantes et étudiants à un an, tout en conservant des mandats de deux ans pour la totalité des autres membres élu-e-s. Cette proposition est clairement discriminatoire et

nécessairement tendancieuse, car en écourtant ces mandats, le gouvernement envoie le signal que les étudiantes et étudiants n'ont pas autant leur place que les autres membres sur les CA. De ce fait, il est évident que la représentation étudiante sur les instances de gouvernance, déjà que diminuée en nombre, en serait gravement affectée.

La mission et la culture des cégeps charcutées

Dans le cas particulier des cégeps, l'ASSÉ s'insurge devant la proposition de la ministre Courchesne qui vise à modifier la mission officielle de ces institutions, en diminuant leur objectif académique et social, au profit d'un asservissement aux besoins des marchés régionaux. De ce fait, nous nous opposons aussi à la sélection des membres externes en fonction de leur provenance économique, telle que proposée par le projet de loi XX. Finalement, l'ASSÉ tient à affirmer son plus profond dégoût face à la tentative d'intrusion de la ministre au sein des organisations syndicales et de leur mode de fonctionnement, tel que le stipule actuellement le projet de loi quant au processus de nomination des membres employé-e-s des cégeps, qui serait effectué sous le couvert d'une instance organisée par la direction de l'établissement, plutôt que par l'instance syndicale de laquelle le ou la délégué-e provient. En plus d'être antisyndicale par définition, cette proposition va complètement à l'encontre des processus normaux de nomination des membres internes, alors que les professeur-e-s ainsi que les étudiantes et étudiants continueront d'être nommé-e-s via leur instance syndicale ou associative respective.

Finalement, nous croyons que les « principes de bonne gouvernance » mis de l'avant par le gouvernement ne sont seulement que des mots servant à mieux « faire passer la pilule » élitiste et marchande à la population, en leur faisant à croire que c'est de cette manière que les désastres comme l'UQAM seront évités. Pourtant, la passation des pouvoirs vers les acteurs et actrices du marché n'ont jamais été aussi peu subtils que dans les projets de loi XX et XX, alors que c'est justement ces membres externes qui ont appuyé-e-s aveuglément la direction de l'UQAM dans son fiasco historique ! On peut donc facilement prévoir que, suite à l'adoption des projets de loi XX et XX, les cégeps et les universités perdraient en premier lieu leur indépendance académique au profit d'intérêts privés, mais aussi leur structure et leur culture minimalement démocratique.

Comment assurer la saine gestion des cégeps et des universités : la démocratie!

Selon l'ASSÉ, ces projets de loi ne font que confirmer les plans du gouvernement, soit une privatisation quasi totale des cégeps et des universités, ainsi qu'un asservissement de leurs missions aux intérêts marchand. Dans les faits, les cégeps et les universités continueraient d'être financés par les fonds publics, ce qui est souhaitable soit dit en passant, mais tout en étant dirigés par les acteurs et actrices des secteurs privés régionaux. De ce fait, les cégeps et les universités deviendraient réellement des « usines à main-d'œuvre qualifiée »! Si le gouvernement actuel souhaitait vraiment améliorer la gouvernance au sein des établissements d'enseignement, et non pas seulement en faciliter le pillage, il comprendrait que les projets de loi XX et XX constituent probablement l'une des plus nuisibles pistes de solutions. En effet, si la ministre de l'Éducation souhaite réellement modifier les structures de gouvernance des cégeps et des universités afin d'en améliorer l'efficacité, l'imputabilité et la transparence, elle devrait minimalement s'appuyer sur un principe central, soit qu'une majorité absolue de membres internes sur les CA est essentielle à une saine gestion de ces établissements et surtout, à leur épanouissement. De plus, cette majorité de membres internes au sein des instances décisionnelles des cégeps et des universités pourraient

renverser la tendance d' « omerta » ayant cours présentement, via les huis clos, qui émane directement d'une vision d'entreprise de la gouvernance. Donc, ce n'est pas d'argent dont il est question dans ce débat, mais bien de la protection de ce qui reste des cégeps et des universités aux services du développement de l'esprit critique et de la transmission de la connaissance.

Si nous vivions dans une société réellement démocratique, le gouvernement aurait minimalement lancé un débat public sur la question avant même d'écrire ses projets de loi, et non pas strictement entamé un processus législatif fastidieux servant de consultation démocratique. Malgré tout, nous tenons, par le biais de ce mémoire, à présenter une piste de solution démocratique et viable pour assurer la gestion des cégeps et des universités du Québec. Nous croyons sincèrement que les établissements d'enseignement postsecondaire se doivent d'être administrés par leur communauté respective, c'est-à-dire par les principaux et principales concerné-e-s par les décisions prises par les conseils d'administration. Pour l'ASSÉ, l'autogestion des cégeps et des universités par leur communauté respective représente la meilleure solution à court, moyen et long terme afin d'assurer que ces établissements conservent leur caractère émancipateur, critique de la société et surtout, entièrement indépendant des intérêts marchands et privés, qui ne peuvent qu'entraver au développement critique de nouvelles connaissances ainsi qu'à leur transmission libre de toute censure ou forme de répression.

Revendications de l'ASSÉ

- L'ASSÉ exige le retrait des projets de loi XX et XX et s'oppose à la vision régressive et marchande du gouvernement en matière de gouvernance collégiale et universitaire, notamment en ce qui a trait à la notion « d'indépendance » accordée aux membres externes et la majorité de sièges qui leur est allouée sur les CA;
- L'ASSÉ s'oppose à la modification de la mission des cégeps proposée par le projet de loi XX ainsi qu'à toutes autres modifications à la mission respective des cégeps et des universités qui viserait la régression de leurs objectifs académiques et sociaux et/ou un accroissement de leur fonction marchande ;
- L'ASSÉ revendique que les conseils d'administration des cégeps et des universités soient composés d'au moins une majorité absolue de membres internes, délégué-e-s par leurs instances syndicales ou associatives respectives et redevables devant ces dernières, dans une perspective d'autogestion par les communautés internes des établissements d'enseignement postsecondaire.

Annexe 5 : Déclaration des membres de la TPU sur la gouvernance universitaire

(paru dans Le Devoir du 28 octobre 2008)

Nous souscrivons à :

- l'imputabilité qui dépasse la stricte reddition de comptes budgétaires mais renvoie à la responsabilité des universités de rendre compte du passé, du présent et du futur, par la préservation des connaissances, leur transmission, leur développement;
- une approche et à des pratiques de gouvernance qui tiennent compte de la mission des universités, laquelle s'appuie d'abord sur sa caractéristique de service public et sur la reconnaissance de ses trois composantes indissociables : l'enseignement, la recherche et le service à la collectivité;
- à l'autonomie de chaque université, une autonomie qui s'articule dans le respect de ses valeurs fondamentales : collégialité, liberté d'enseignement, liberté de recherche, indépendance de l'esprit, accessibilité aux études, qualité des services universitaires;
- à la pertinence pour chaque université, composante essentielle du réseau universitaire québécois, de préciser sa mission et le rôle qu'elle entend jouer afin de contribuer pleinement au développement global – culturel, social, politique, économique – des personnes, de la société et de son milieu;
- à une conception de l'université où chaque groupe professionnel de même que les étudiantes et étudiants contribuent à l'idéal universitaire et à l'accomplissement de la mission en vertu de leurs responsabilités propres;
- à une gouvernance transparente s'appuyant sur la collégialité et l'ouverture. La collégialité repose sur la mise en valeur des forces de la communauté universitaire, de ses composantes et sur la collaboration avec ses alliés qui partagent l'idéal et les valeurs associées à la mission universitaire.

Nous rejetons :

- toute centralisation du pouvoir entre les mains d'une nouvelle élite gestionnaire, branchée prioritairement sur le milieu des affaires, imposant une marginalisation de la gestion collégiale sous des prétextes fallacieux;
- la notion d'indépendance retenue dans le rapport et surtout l'idée que seuls les membres internes des conseils d'administration puissent être sujets à des conflits d'intérêt.

Nous exigeons pour les universités:

- des conseils d'administration diversifiés et représentatifs de la communauté universitaire et du milieu social, ouverts à la présence d'observatrices et d'observateurs;
- que les administrateurs soient correctement informés des particularités de l'institution universitaire, qui n'est ni une entreprise privée ni une entreprise publique, afin de leur permettre de comprendre et de remplir leur rôle au sein des conseils d'administration;
- des processus ouverts et consultatifs pour les nominations aux conseils d'administration, pour le choix des recteurs et des principaux, afin de promouvoir la transparence,;
- des comités de gestion ouverts aux réalités du travail universitaire et de l'apprentissage;
- le maintien d'instances académiques et universitaires fortes et redevables de l'accomplissement des missions universitaires.

La Table des partenaires universitaires rejette la vision monolithique de la gouvernance universitaire qui ne respecte ni l'histoire, la culture, les traditions et les valeurs universitaires, ni la diversité des établissements du réseau québécois. Elle affirme que la prise de décisions dans les universités doit donner la primauté aux finalités académiques.

LA TPU REGROUPE LES ORGANISATIONS SUIVANTES : LA FÉDÉRATION QUÉBÉCOISE DES PROFESSEURES ET PROFESSEURS D'UNIVERSITÉ (FQPPU), LA FÉDÉRATION NATIONALE DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS DU QUÉBEC (FNEEQ-CSN), LA FÉDÉRATION DU PERSONNEL PROFESSIONNEL DES UNIVERSITÉS ET DE LA RECHERCHE (FPPU), LE CONSEIL PROVINCIAL DU SECTEUR UNIVERSITAIRE DU SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (CPSU-SCFP-FTQ), LA FÉDÉRATION DES PROFESSIONNELLES (FP-CSN), LA FÉDÉRATION ÉTUDIANTE UNIVERSITAIRE DU QUÉBEC (FEUQ), LA FÉDÉRATION DES ASSOCIATIONS ÉTUDIANTES UNIVERSITAIRES QUÉBÉCOISES EN ÉDUCATION PERMANENTE (FAEUQEP).

Annexe 6 : Réponse de l'ASSÉ à sud étudiant : Nos luttes sont les mêmes, nos moyens peut-être pas

Bonjour camarades,

Tout d'abord, je souhaite par la présente témoigner de toute la solidarité de l'ASSÉ à vos luttes contre la privatisation qui sont, dans une large mesure, aussi les nôtres. Nous comprenons parfaitement que ces attaques contre le bien public s'inscrivent dans un courant libéral international et devraient donc être combattues aussi internationalement.

Certaines clarifications doivent tout de même être faites. Notre manifestation du 26 mars, si elle s'inscrivait bien dans le cadre de la lutte contre la privatisation des services sociaux, est plutôt une fin de campagne pour nous qu'un début. En effet, au dernier Congrès (28 février-1 mars 2009), l'ASSÉ a adopté de consulter ses associations membres sur une proposition de campagne qui, quoique s'inscrivant dans une analyse et une revendication anti privatisation, serait principalement axée sur une réforme majeure de l'Aide financière aux études (AFE, bourses et prêts étudiants octroyés par le gouvernement, mais gérés presque entièrement depuis 2005 par les grandes banques).

De plus, nous nous trouvons dans un contexte de mobilisation assez difficile ici au Québec et ce qui est ressorti de nos instances c'est que nous ne savions pas vraiment dans l'immédiat quelles forces serions-nous capables d'investir dans une réelle coordination internationale. Notre contribution ne serait certainement pas fort importante pour le moment.

Cela étant dit, nous sommes bien sûr particulièrement enthousiastes et intéressé-e-s à établir des relations plus entières entre nous, à échanger et à collaborer autant que faire ce peu.

Nous attendons donc d'avoir de vos nouvelles quant au suivi de cette importante question.

Solidairement,

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