

Suite de la première page

Et l'unité 2 ?

L'unité 2 est composée d'employé-e-s étudiant-e-s qui effectuent des tâches d'appoint et de support. On y retrouve les réseaux socioprofessionnels, les placiers et placières des théâtres ou encore les employé-e-s étudiant-e-s qui effectuent des tâches comme le prêt d'équipement au Centre sportif ou l'accueil des nouveaux/nouvelles étudiant-e-s.

Les données les plus récentes démontrent que cette unité a pleinement profité des nouveaux avantages de la convention collective. Non seulement la masse salariale est en augmentation (+49% par rapport à 2009 et +33% par rapport à 2007, première année suite à la syndicalisation), mais

également le nombre d'heures rémunérées (+17% par rapport à 2009 et +3% par rapport à 2007) et le nombre de membre y est relativement stable (une moyenne variant de 110 à 120 par cycle de paie). Cependant, la facultarisation pourrait venir fragiliser ces acquis, notamment en ce qui a trait aux Services à la vie étudiante. Même si la campagne de mobilisation sur le nombre d'heure vise les auxiliaires d'enseignement et de recherche, l'exécutif et les délégué-e-s syndicaux restent vigilants par rapport à l'unité 2 et les risques liés à la facultarisation.

1. Un cycle de paie est une période de deux semaines comprise entre chaque versement de paie. Il y a 26 cycles de paie par année.

Évènements à venir

11 Novembre

6 à 8 de mobilisation au *Café Aquin* sur la chute des heures rémunérées.

13 Novembre

Assemblée Générale à 12h30 dans un local à confirmer

Il y sera question de l'élections des délégué-e-s et de plusieurs postes à l'exécutif, ainsi que du traitement d'avis de motion.

23 Novembre

Journée nationale de blocage appelée par la Coalition contre la tarification et la privatisation des services publics. Rendez-vous à 11h45 devant le Conseil du trésor, 500 Boul. René-Lévesque O.

25 Novembre

L'Université pour tout le monde, journée de réflexions sur l'Université québécoise organisée par la Table des Partenaires Universitaires. Dès 9h le matin au SH-2800, 200 Sherbrooke O. En conférence: Gilles Gagné, Guy Rocher et des ateliers animés par des acteurs de tous les secteurs universitaires

SÉTUE L'INFO

Novembre 2010



Heures rémunérées: état des lieux

Jonathan Vallée-Payette
Responsable au secrétariat

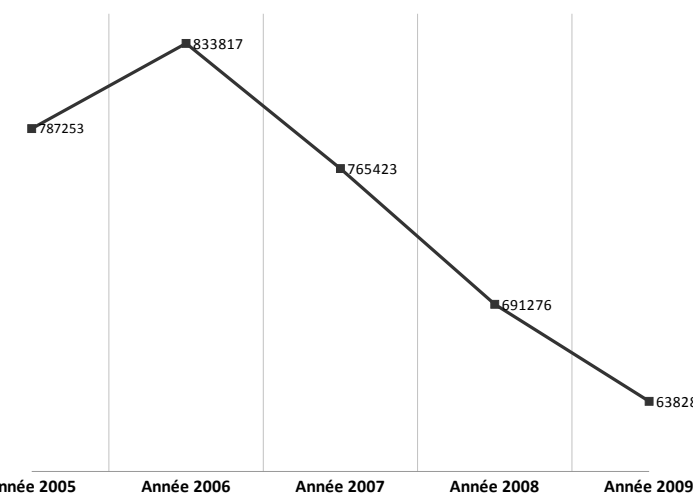
Pour les auxiliaires de recherche et d'enseignement, le nombre d'heures rémunérées a chuté de 30% depuis 2006.

Malgré la signature d'une nouvelle convention collective qui a notamment permis un rattrapage du taux horaire avec nos collègues de l'Université de Montréal (jusqu'à 30% dans certains cas), le nombre d'heures rémunérées n'a cessé de chuter depuis l'année 2006. Les données les plus récentes confirment cette baisse en indiquant que le nombre d'heures rémunérées est de -30,53% par rapport aux données à la même date en 2006. Depuis ce temps, à quelques

une légère augmentation par rapport à la même période en 2009, soit +4,6%. Quant à la masse salariale globale, c'est-à-dire l'addition de l'ensemble des paies versées à chaque membre du SÉTUE, elle est en diminution de -0,76% par rapport à 2006, malgré les hausses salariales importantes que nous

et ce, pour des tâches parfaitement similaires à celles du contrat précédent la nouvelle convention.

Depuis le début de l'année, le SÉTUE a produit trois recherches visant à expliquer certains aspects de la diminution du nombre d'heures: projections (guère reluisantes), étude sur le financement de la recherche à l'UQAM et une étude plus globale produite par Alexandre Leduc. Le comité de mobilisation s'est vu confié la tâche de mener à bien une campagne «terrain» sur cette baisse du nombre d'heures rémunérées et le conseil syndical a récemment appuyé l'idée de créer un comité de recherche afin d'en savoir plus sur cet enjeu.



L'exécutif est à préparer un plan d'intervention auprès de la direction. Bref, «la machine est en marche». Il est cependant essentiel de rapporter à votre responsable à la convention collective (responsablecc.setue@gmail.com) toute diminution d'heures suspecte. Si notre nombre d'heures rémunérées diminue, nos obligations à l'égard de notre loyer, de l'épicerie et, dans un nombre grandissant, de notre famille, de disparaissent pas.

À ne pas oublier:

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

Ordre du jour proposé:

1. Ouverture
2. Procédures
3. Élections
 - 3.1 Délégué-e-s
 - 3.2 Exécutif
4. Plan d'action
5. Avis de motion
6. Levée de l'assemblée



Mercredi 17 novembre 2010 | 12h30
DS-2518

Pour nous joindre:

Consultez notre site web pour toutes les actualités entourant le SÉtuE:

www.setue.org

Par courriel:
setue@uqam.ca

Par téléphone:
514-987-3000 #3234

En personne:
Local V-2390



Bébé à venir?

Congé parental au SÉtuE, vous y avez droit!

Philippe Lapointe,
responsable à l'interprétation de
la convention collective

Comme tout-e salarié-e, les employé-es étudiant-es ont le droit à des congés à condition d'en aviser leur superviseur et de s'entendre sur les modes de récupération de ce temps. Mais qu'en est-il d'un congé de maternité ou de paternité?

Congé de maternité :
Ne quittez pas votre emploi

Comme vous l'avez probablement remarqué sur votre relevé d'emploi, vous cotisez au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP). Cette cotisation vous donne droit aux prestations d'assurance parentale. Il vous faut avoir travaillé au moins trois cents heures dans un emploi syndiqué SÉtuE pour être considérée éligible et être au cours d'un contrat d'emploi au début de son congé de maternité. Ceci est primordial. Ainsi, lorsque vous apprenez que vous êtes enceinte, d'abord félicitation!, ensuite il y a quelques étapes pour conserver vos droits qu'il faut faire.

La première est de s'assurer que vous avez 300 heures de contrat avec des emplois syndiqués SÉtuE ou 2000\$ de travail pendant les dernières 52 semaines (l'équivalent de 101 heures à la maîtrise). Ensuite, il faut aviser votre employeur. Habituellement, l'annonce de la grossesse survient quelques sessions avant la date de début de congé de maternité. Ainsi, il vous faudra aviser votre employeur concerné, soit celui qui vous aura à l'emploi au moment du début du congé. Ce sera la responsabilité de l'UQAM de vous trouver

un-e remplaçant-e. Enfin, la dernière étape cruciale est d'aviser le RQAP (<http://www.rqap.gouv.qc.ca/>) et de remplir leurs jolis formulaires. (Art. 15.07 de la convention collective) À noter que pour recevoir la compensation du RQAP, il faut être résident du Québec.

Si vous avez travaillé pour 2000\$ dans les dernières 52 semaines, le RQAP vous fournira ensuite 70% de votre salaire jusqu'à la fin de votre grossesse. Si vous avez accumulé 300 heures de contrat, l'UQAM couvrira pour une période de 8 semaines 23% de votre salaire, afin d'arriver à 93%. Pendant ces 8 semaines, vous ne serez pas considérée comme la salariée de votre département ou de votre groupe de recherche, ainsi ces 23% ne sont pas une ponction dans le budget de votre lieu de travail, mais plutôt dans les frais de fonctionnement de l'UQAM. Il pourrait être intéressant d'en parler à votre employeur au moment de lui annoncer votre grossesse, cela a tendance à diminuer l'impact de votre départ. Il peut être pertinent d'organiser son départ en fonction de son contrat, si votre date de départ survient le jour avant la fin de votre contrat, vous êtes éligible, si cela survient le lendemain, vous perdez vos droits. Ainsi, assurez-vous de bien vous entendre avec votre employeur sur les modalités que vous prendrez pour votre départ. Il faut aussi personnellement aviser le service de la paie pour qu'ils vous versent les 23% dès le début de votre congé.

*Le jour de la naissance
ou d'interruption de grossesse*

L'UQAM considère comme journée

de congé payé les deux jours suivant la naissance ou l'interruption de grossesse à compter de la 20e semaine de grossesse. Il faut avoir eu au moins 60 jours de service continu. Bien sûr, encore une fois, il faut aviser l'employeur.

Congé de paternité

Oui, vous aussi, futurs papas, vous avez droit à un congé. L'UQAM n'offre pas de compensation, mais vous avez droit à 5 semaines de congé continues, sans salaire à l'occasion de la naissance. Ce congé doit débiter au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se terminer au plus tard 52 semaines après sa naissance. Même si l'UQAM ne vous offre pas de compensation, vous avez le droit à une couverture du RQAP. Ainsi, les conditions se répètent : avoir accumulé 2000\$ de salaire avec l'employeur pendant 52 semaines, être à l'emploi au moment du départ, être résident du Québec.

Évidemment, notre article ne comporte pas toutes les spécificités du régime. Je vous invite donc à visiter le site internet du RQAP (<http://www.rqap.gouv.qc.ca/>) afin de vérifier votre éligibilité et d'en comprendre les nuances. L'important est de savoir que des ressources sont disponibles et d'y appliquer.

PS : Au moment de la publication de cet article, j'étais toujours à la recherche de précisions quant aux étudiant-es étrangers-ères. Ceci sera publié dans un billet sur le site internet lorsque j'aurai reçu les informations de la part du RQAP.

Merci monsieur Bachand pour votre budget!

Marielle Lacombe,
vice-présidente

Pourquoi remercier monsieur Bachand pour son dernier budget? Il s'agit, vous l'aurez compris, d'un sarcasme car grâce à ce budget, l'ensemble des travailleurs subit encore une fois une perte de son pouvoir d'achat.

Lors de la dernière négociation de notre convention collective, vous vous souviendrez que nous avons obtenu la parité avec les étudiants employés de l'Université de Montréal. De ce fait, le rattrapage salarial pouvait représenter une augmentation d'environ 25% dans certains cas. Pour les années subséquentes (jusqu'au 31 décembre 2013), nous avons accepté d'arrimer notre augmentation salariale du 1er juin 2010, 2011, 2012 et 2013 à la politique salariale gouvernementale (PSG). Lorsque le comité de négociation vous a recommandé d'accepter les offres patronales, nous n'avons jamais pensé que la PSG atteindrait le ridicule pourcentage qui nous est donné pour 2010, soit 0.5%.

Nous avons plutôt cru qu'il s'agirait d'environ 2%, comme c'était le cas pour les années passées. Toutefois, si jamais le Front Commun refuse ce 0.5% et obtient davantage, nous pourrions en bénéficier nous aussi.

Dernièrement, le Service des relations professionnelles de l'UQAM nous demandait de signer une lettre d'entente qui nous permettait de recevoir la rétroactivité au 1er juin, et ce, même si le Front Commun n'a pas encore accepté l'offre de monsieur Bachand. Nous avons refusé de signer cette lettre d'entente étant donné qu'il n'y a rien de signé entre le gouvernement et ses fonctionnaires. Si jamais, le gouvernement décide d'adopter une loi spéciale ou que la PSG était sous le seuil du 0.5%, en signant cette lettre d'entente, nous autorisons l'employeur à récupérer votre rétroactivité, si minime soit-elle. C'est pourquoi nous avons refusé de signer cette lettre d'entente.

Le Service des relations professionnelles a fait fi de notre refus de signer cette lettre d'entente et vous a versé votre rétroactivité sur votre

salaire du 30 septembre. Tout ce que nous souhaitons, c'est que l'UQAM ne vous l'enlève pas si jamais le Front Commun de s'entend pas avec le gouvernement. Par ailleurs, le représentant de l'UQAM nous a confirmé qu'il serait très surpris que la PSG soit inférieure à 0.5%. Pour nous, cette affirmation verbale n'a aucune valeur car ils refusent de nous le garantir par écrit.

Nous sommes certains que la rétroactivité qui vous a été versée ne l'a pas été par bonté d'âme mais plutôt parce que l'UQAM a changé son système informatique et que c'était plus facile de vous la verser avec l'ancien logiciel de paie.

Par ailleurs, nous sommes inquiets parce que l'UQAM a décidé de procéder même si nous avons refusé de signer la lettre d'entente. En sera-t-il toujours ainsi?

Nous profitons de l'occasion pour vous informer de la nouvelle grille salariale ci-bas.

Fonction (unité 1)	Niveau d'études	Taux horaire 2009	Taux horaire 2010
Assistant de recherche	1 ^{er} cycle	13.24	13.31
Correcteur, moniteur, démonstrateur	1 ^{er} cycle	13.24	13.31
Adjoint de recherche	2 ^e cycle	19.74	19.83
Correcteur, moniteur, démonstrateur	2 ^e cycle	19.74	19.83
Adjoint de recherche	3 ^e cycle	21.72	21.82

Fonction (unité 2)	Niveau d'études	Taux horaire 2009	Taux horaire 2010
Tâches non spécialisées	1 ^{er} , 2 ^e , 3 ^e cycles	13.24	13.31
Tâches spécialisées	1 ^{er} cycle	13.24	13.31
Tâches spécialisées	2 ^e cycle	19.74	19.83
Tâches spécialisées	3 ^e cycle	21.72	21.82