

L'avenir économique de notre syndicat
ou
Pourquoi une hausse de cotisation au SÉtuE?

Irais Landry, trésorière

Alexandre Leduc, président

Remarque : Précisons d'emblée que le projet de hausse de cotisations a deux volets. Le premier concerne la cotisation prélevée exclusivement pour le SÉtuE, le second concerne une cotisation spéciale qui serait également prélevée par le SÉtuE, mais qui serait versée au CQSU (Conseil québécois des syndicats universitaires) pour couvrir notre *membership*. Les deux projets de hausses ne seront pas traités en bloc et seront donc votés séparément, en deux temps.

Les origines

Notre syndicat a cinq ans et deux négociations de convention collective à son actif. C'est donc l'heure des premiers bilans et des mises à niveau, si elles s'avèrent nécessaires.

À la fondation, le SÉtuE s'était doté d'une cotisation plutôt modeste pour démarrer et voir quels seraient nos véritables besoins. De plus, en étant le premier syndicat d'étudiants employés de l'AFPC, les militants fondateurs et les militantes fondatrices n'avaient ni de repères ni de comparables.

Depuis cette époque, le SÉtuE a lentement progressé pour n'arriver à fonctionner à plein régime que très récemment. Il y a encore quelque temps, ce n'était pas tous les postes de l'exécutif qui étaient occupés à temps plein par des militants et militantes. La campagne de la grève du SPUQ et celle de notre négo ont suscité un engouement inégalé pour notre syndicat, ce qui fait qu'aujourd'hui, nous avons la chance d'avoir un exécutif très dynamique ainsi qu'un conseil syndical tout aussi énergique!

La politique de libération et le problème de liquidités

Ce dynamisme a un coût. Au SÉtuE comme dans la majorité des syndicats, le travail des membres (autant à l'exécutif que les délégué-e-s) est rémunéré par le biais d'une politique de libération, dont une bonne partie des fonds vient de l'UQAM, mais que nous payons aussi par le biais de nos cotisations syndicales. **Cette politique de libération, qui représente la partie largement majoritaire de notre budget**, n'a jamais été aussi bien dépensée en projets, représentations, travail de communication et de mobilisation de toutes sortes. Nous atteignons des sommets d'implication et, donc, des sommets de dépenses de libérations.

Toutefois, cette activité nous a mis ponctuellement sur la corde raide au niveau des liquidités. **Une hausse de cotisation viendrait d'abord injecter quelques milliers de dollars supplémentaires dans la politique de libération, qui est le nerf de la guerre de notre syndicat.** Sans l'implication de nos membres, le syndicat périliterait, et nous aurions une dégradation importante de nos conditions de travail. De ce fait, les nombreux gains obtenus lors de la dernière négociation furent possibles, car des militants et militantes ont travaillé d'arrache-pied pour mettre de la pression sur la direction de l'UQAM. En somme, l'argent obtenu par une hausse de cotisation permettrait d'avoir recours moins souvent à la marge de crédit, de relaxer les angoisses financières de l'exécutif et de dégager de l'argent pour des projets supplémentaires.

Le débat sur la permanence

Depuis sa fondation, le SÉtuE a eu recours à une personne employée pour faire du travail de permanence. La dernière personne à ce poste se nommait Patrick Leblanc, et il nous a quittés pour des raisons personnelles en août 2008. Même si nous n'avions absolument rien à reprocher à l'excellent travail de M. Leblanc, son départ était, du point de vue financier, une belle coïncidence. En effet, notre budget très serré nous laissait envisager que nous pourrions difficilement le garder encore longtemps. **Pour cause de précarité financière, nous n'avons jamais remplacé le départ de notre ancien permanent Patrick Leblanc.** Ce n'était pas un choix politique! Vous vous imaginez bien qu'en situation pré-négo tendue, l'idée de ne pas avoir de permanent nous donnait des sueurs froides.

Bien sûr, nous avons pu assurer une présence au local et gérer en équipe l'essentiel des tâches liées au travail de la permanence, mais cela retire du temps qui pourrait être investi ailleurs aux exécutants et exécutantes.

Depuis septembre 2008 et sans l'appui d'une permanence, nous n'avons cessé de tenter de stabiliser les finances du SÉtuE pour éviter le plus possible d'avoir recours à la marge de crédit. Nous avons réussi cet exploit. Mais à quel prix.

Le projet du comité de relations de travail

Tout au long de l'année dernière, nous avons mesuré la véritable importance de la permanence. Elle n'était pas tant dans la prise de courriels et la prise d'appels, mais bien dans la préparation des cas de griefs, les vérifications de base en prévision d'une rencontre avec l'employeur, etc. Toutes sortes de tâches techniques qui faisaient en sorte d'alléger le travail de la responsable à la convention collective. En d'autres mots, c'est au niveau des relations de travail que l'absence d'une permanence s'est fait sentir.

Le premier réflexe concernant la hausse de cotisation était de dégager un montant suffisant pour réengager une telle permanence. Cela dit, pour avoir suffisamment d'argent pour réengager une permanence (à un salaire d'au moins 30 000\$ et en montant), il faudrait hausser substantiellement les

cotisations. Cette avenue étant trop onéreuse, nous vous proposons un modèle alternatif. Dans plusieurs autres syndicats, il existe un « comité grief » ou « comité de relations de travail », qui appuie la personne responsable de la convention collective. **Nous croyons qu'en augmentant d'environ 15 000\$ ou même plus 20 000\$ nos cotisations**, nous serions en mesure de former un tel comité et de fournir des libérations à des militants et militantes élu-e-s à cette tâche. Ce montant ne serait pas dédié entièrement à ce comité. **Nous avons calculé qu'un comité de 2 personnes à 5h par semaine pour chaque personne coûterait annuellement un peu moins de 10 000\$. La balance du montant irait à la politique de libération régulière et à la stabilisation du budget en général.**

L'avantage d'avoir un comité plutôt qu'une permanence est l'accessibilité du travail syndical pour les membres et le fait de pouvoir dénicher et former des militants et militantes qui pourraient ensuite faire le saut vers l'exécutif, qui passe rarement plus d'une session sans avoir besoin de renouvellement.

Le projet du CQSU

En août 2009 se créait dans l'enthousiasme général le Conseil québécois des syndicats universitaires, une instance rassemblant l'ensemble des syndicats d'étudiants et étudiantes employé-e-s de l'AFPC et le syndicat des professionnels de recherche de l'UdeM, également dans l'AFPC. Depuis plusieurs mois, les délégué-e-s de ces huit sections locales travaillent à élaborer des statuts et règlements et une structure de financement comprenant des cotisations. Les négociations sont terminées, et une instance le 22 janvier devrait déterminer sur quel projet précis les AG des sections locales devront se prononcer.

La structure de finance qui a fait compromis est une structure dite mixte. Pour atteindre le montant de la cotisation d'une section locale, on utilise une pondération sur le *membership* pour la moitié du montant, et une pondération sur la masse salariale pour la seconde moitié. Pour le SÉtuE, ce montant arrive à environ 5000\$.

Faire partie de ce regroupement a l'avantage de nous procurer un lieu de concertation et de coordination qui a déjà fait ses preuves sur le dossier de la lutte contre le projet de loi sur la gouvernance. D'autres projets sont sur la table (lutte contre la hausse de tarifs, mise sur pied d'un registre des griefs, recherche sur le financement intégré, enquête sur le financement de la recherche, etc). Autrement dit, l'avenir du CQSU s'annonce très actif, et cette instance nous sera utile dans la mesure où nous saurons nous y investir. Notre 5000\$ servira entre autres à libérer l'exécutif national, à se procurer quelques effectifs de bureau et à aider à payer les coûts d'instances des sections locales dans le besoin. Notons qu'il n'y a pas de processus contraignant pour se retirer du CQSU si jamais tel est le désir de l'Assemblée générale.

Cotisations

- **Évaluation du coût de notre politique de libération (pour 2009)**

Le salaire moyen 2009 par lequel le total d'heures de travail a été multiplié est de 17,92\$. Ce chiffre est la somme du 16\$ de l'heure moyen et des coûts sociaux (12%).

	Heures/Semaine (50)	Heures/année
Présidence	24	1200
Vice présidence	20	1000
Responsable CC	15	750
Responsable Finance	15	750
Responsable Com	15	750
Responsable Délégué	15	750
Secrétaire	15	750
Total exec	119	5950
Délégué optimal (21)	1	1050
Vérificateur (3)	1	150
Total (avant UQAM)		7150
Heures UQAM		2500
Total (après UQAM)		4650
Coût SÉtuE (produit du total après UQAM et du salaire moyen)		83 328,00 \$

- **Évaluation du coût de notre politique de libération (pour 2010)**

Le coût réel et le coût SÉtuE ont été obtenus en multipliant le nombre d'heures de travail par 22,70, chiffre représentant la somme du salaire moyen 2010 (le salaire maîtrise) et des coûts sociaux (15% du salaire).

	Heures/Semaine (50)	Heures/année
Présidence	24	1200
Vice présidence	20	1000
Responsable CC	15	750
Responsable Finances	15	750
Responsable Com	15	750
Responsable Déléguées	15	750
Secrétaire	15	750
Total exec	119	5950
Délégué optimal (21)	1	1050
Vérificateur (3)	1	150
Total (avant heures UQAM)		7150
Coût réel		162 305\$
Heures UQAM		2500
Total (après heures UQAM)		4650
Coût SÉtuE		105 555,00 \$

Coût des salaires en fonction du pourcentage d'utilisation des heures

Utilisation des heures (en %)	Coût (en \$)
75	79 166,25
80	84 444,00
85	89 721,75
90	94 999,50
95	100 277,25

Montant des cotisations pour 2009

Mois de la réception (mois de la perception)	Cotisations reçues
Janvier 09 (novembre 08)	9397,76
Février 09 (décembre 08)	5183,01
Mars 09 (janvier 09)	2140,78
Avril 09 (février 09)	7389,72
Mai 09 (mars 09)	9630,22
Juin 09 (avril 09)	10 173,98
Juillet 09 (mai 09)	4935,21
Août 09 (juin 09)	5475,83
Septembre 09 (juillet 09)	5934,92
Octobre 09 (août 09)	5010,19
Novembre 09 (septembre 09)	4070,75
Décembre 09 (octobre 09)	11 169,94
Total	80 512,31

Cotisations horaires (en \$ et arrondies au dixième près)

- Le SÉtuE perçoit actuellement 0,81% du salaire en cotisations syndicales;
- Si on perçoit 0,2% de plus, la cotisation totale passe à 1,01% (une augmentation d'environ 25%);
- Si on perçoit 0,25% de plus, la cotisation totale passe à 1,06% (une augmentation d'environ 31%).

Salaire horaire	Cotisations actuelles (0,81%)	Scénario 1 (1,01%)	Scénario 2 (1,06%)
13,24	0,11	0,13	0,14
19,74	0,16	0,20	0,21
21,72	0,18	0,22	0,23

Si on applique les augmentations au montant des cotisations de 2009 (en \$) :

Cotisations de 2009	Scénario 1 (25%)	Scénario 2 (30%)
80 512,31	20 128,08	24 153,69