



Mini-journal Négos 2025

Où en sont les négos ?

La convention collective 2020-2024 du Syndicat des étudiant·e·s employé·e·s de l'UQAM (SÉTUE) est arrivée à échéance en décembre 2024, ouvrant officiellement une nouvelle ronde de négociations avec l'employeur. Cette négociation touche l'ensemble des personnes étudiantes employées par l'UQAM : auxiliaires d'enseignement et de recherche, surveillant·es d'examen, moniteur·trices, employé·es à l'accueil et agent·es de la Fondation UQAM.

Conformément aux délais prévus par la loi, le SÉTUE a transmis son avis d'ouverture des négociations le 9 octobre 2024, soit près de trois mois avant l'échéance de la convention collective. Or, l'administration nous a répondu — non sans gêne — qu'elle n'était **pas encore prête à négocier**. L'UQAM avait planifié d'attendre la fin de la convention, en janvier, pour se mettre à la table. Nos salaires, qui augmentaient automatiquement de 2 % chaque année depuis 2022, n'ont donc **pas été ajustés en avril 2025**. Ce retard représente une **perte réelle de revenu**, particulièrement pour celles et ceux qui obtiendront leur diplôme avant la fin des négociations : une fois parti·es, l'UQAM ne s'empressera pas de leur verser rétroactivement ce qui leur est dû.

Après plusieurs semaines d'attente, **la négociation a finalement débuté le 16 janvier 2025**. Depuis, notre comité affronte une direction patronale qui applique toujours la même recette : **ralentir, esquiver, épuiser**. Comme lors des rondes précédentes, les discussions s'éternisent. En moyenne, il faut deux ans pour passer de l'échéance d'une convention à la signature d'une nouvelle. Résultat : une grande partie des membres qui participent à l'élaboration du cahier de revendications ne sont déjà plus au SÉTUE quand l'entente est conclue.

Aujourd'hui, l'administration justifie son refus d'accéder à nos demandes par des contraintes budgétaires. Pourtant, les chiffres parlent d'eux-mêmes : en deux ans, le budget de fonctionnement de l'UQAM a **augmenté de 56 millions**, tandis que la masse salariale des auxiliaires et surveillant·es ne représente **même pas 3,6 % de ce budget**. Affirmer qu'« il n'y a pas d'argent » relève d'un choix politique.

Malgré ces retards et l'attitude dilatoire de l'employeur, le travail du comité de négociation et la mobilisation des membres n'ont pas été vains. Même si l'administration s'entête à refuser nos principales revendications salariales et sociales, nous avons déjà réussi à obtenir plusieurs gains qui améliorent concrètement nos conditions de travail.

Ce qu'on a déjà arraché

- **Plus d'heures pour travailler** : la limite maximale est passée de 225h à 300h par session (soit de 15h à 20h/semaine).
- **Transparence contractuelle** : l'UQAM doit désormais inclure le nom de la personne superviseuse dans les contrats, et fournir toutes les informations essentielles (horaire, lieu, tâches) avant signature.
- **Santé et sécurité** : reconnaissance des accommodements raisonnables, droit du syndicat d'être présent lors des visites de la CNESST, et obligation de partager les rapports.
- **Lutte contre le harcèlement et les violences sexuelles** : inclusion de l'intimidation et de l'identité/genre dans la définition du harcèlement, et intégration de la Loi sur les VACS dans notre convention — une première au Québec !
- **Postes précaires** : amélioration des conditions pour les postes d'accueil et à la Galerie UQAM (paiement pour préparation et fermeture).
- **Droits syndicaux** : obligation pour l'employeur d'aviser le SÉTUE lorsqu'un·e membre est convoqué·e en rencontre administrative.
- **Un seul code MS et les enjeux informatiques** : après des années de difficultés liées au système, l'UQAM a signé une lettre d'entente pour corriger les situations problématiques.
- **Locaux du syndicat et espaces de travail** : Signature d'une lettre d'entente qui engage l'UQAM à chercher activement de nouveaux espaces pour le SÉTUE pendant la durée de la convention, et obligation pour l'employeur de mettre des locaux à disposition afin que vous puissiez compléter vos contrats, selon les disponibilités.

Une bataille loin d'être terminée

Mais l'essentiel reste devant nous. Les enjeux qui touchent directement nos conditions matérielles de travail, soit **les salaires, la reconnaissance de nos qualifications, et les droits sociaux fondamentaux**, demeurent bloqués...

Ce que l'UQAM refuse encore

Augmentation de nos salaires

L'Employeur maintient une offre qui n'atteint même pas les **20 % d'augmentation sur cinq ans**. Or, cette base devrait constituer un **seuil** et non un **plafond**. En effet, tandis que les augmentations de loyers de 2025 s'élevaient à un taux-record de 5.9%¹, nos dernières augmentations de salaire n'ont pas suffi à éponger l'inflation des cinq dernières années, de sorte que **la valeur réelle de notre salaire a diminué!**

Comparaison de l'évolution du salaire et de l'inflation médiane* pendant la durée de la convention collective précédente:

Années	2020	2021	2022	2023	2024	Total (2020-2024)	Perte de salaire réel
Augmentations de salaire	5.93%	3.05%	2.91%	2.90%	2.76%	17.54 %	5.98%
Inflation Qc	1.47%	3.27%	6.12%	6.23%	6.43%	23.52 %	

**Le calcul de l'inflation médiane indique mieux les fortes augmentations que l'inflation moyenne, et est donc plus représentatif de l'inflation ayant touchée aux dépenses essentielles, telles que l'alimentation et le logement, même s'il ne prend pas non plus en compte la récurrence de ces dépenses dans l'année.*

Pendant ce temps, à la table, le comité patronal multiplie les interprétations financières scabreuses et alimente des faits alternatifs, cherchant à nous faire croire que de simples calculs relèvent avant tout d'une question d'opinion. Selon lui, augmenter les étudiant·es employé·es risquerait de couler le budget de l'université...

¹ Caillou, Annabelle et Clémence Pavic, « La hausse recommandée des loyers est de 5,9% pour 2025, un record », *Le Devoir*, 21 janvier 2025.

Voici, pour rappel, ce que représente en dollar réel la même augmentation de pourcentage pour une personne enseignante ou pour une personne étudiante salariée travaillant le maximum d'heure aux sessions d'automne et d'hiver:

		2024	2025
	Salaire max	2.80%	3.60%
Prof Catégorie III	<u>148,531.45</u>	4,549.82	6,013.56
Prof Catégorie III	<u>132,210.77</u>	4,049.88	5,352.78
Prof Catégorie II	<u>109,293.50</u>	3,347.88	4,424.94
Prof Catégorie I	<u>65,537.32</u>	2,007.54	2,653.39
Chargé de cours	<u>109,553.52</u>	3,355.84	4,435.47
Agent de recherche	<u>92,897.82</u>	2,845.65	3,761.13
Auxiliaire d'enseignement 2^e cycle	<u>11,191.50</u>	342.82	453.11

L'UQAM ose nous remâcher le sempiternel « on n'a plus d'argent ». Pourtant, **lorsque l'on ramène les taux en dollars, nous ne demandons même pas le prix d'un muffin par heure en plus!**

Salle de recueillement

Comme plusieurs d'entre vous sont venu·es nous en faire la demande, nous demandons toujours un espace propre et calme de recueillement sur le campus. Mais l'UQAM a peur, ne voulant pas affoler les éditorialistes qui s'enflammeraient sur une telle demande...

C'est simple, l'UQAM manque de **courage politique**. Elle n'a pas le cran d'affirmer qu'il est légitime d'offrir un espace de recueillement aux personnes croyantes — ou simplement à celles et ceux qui en ressentent le besoin — sur son campus. Et cela, dans un contexte où l'islamophobie et l'antisémitisme montent en flèche au Québec, et où les besoins d'accommodement pour garantir un environnement sain et sécuritaire pour toutes et tous sont **criants**.

Double diplomation

Vous pouvez cumuler trois (ou même dix) baccalauréats, l'Université ne reconnaît toujours pas votre qualification et vous maintient *ad nauseam* au taux du premier cycle. Sous prétexte que chaque discipline possède ses propres règles et normes, **les compétences développées au fil de ces nombreuses années d'études ne seront pas reconnues et rémunérées en conséquence.**

Grève sociale climatique

Nous avons porté la revendication d'une clause permettant aux employé·es étudiant·es de participer à une journée de grève sociale climatique. L'UQAM a refusé, en nous « contre-proposant » un siège sur un obscur comité institutionnel d'« écoresponsabilité ». Nous avons répondu clairement : nous ne sommes pas là pour conseiller l'UQAM sur ses bacs à compost ou ses pailles en carton.

Comment ça se compare ailleurs ?

L'un des enjeux majeurs de la négociation collective est l'équivalence salariale avec les autres universités de Montréal. Par exemple, la nouvelle convention collective de juin dernier du syndicat des auxiliaires d'enseignement de l'Université McGill leur accorde 36,25 \$ par heure à la session d'automne 2024. Les auxiliaires d'enseignement de l'UQAM gagnent en ce moment 20,59 \$ au 1er cycle, 25,51 \$ au 2e cycle et 27,73 \$ au 3e cycle. Ainsi, pour chaque heure travaillée par une personne auxiliaire d'enseignement au 3e cycle à l'UQAM, son homologue de McGill obtient 31 % plus en salaire.

Plus récemment, nos camarades de Concordia ont réussi à obtenir des augmentations totalisant **20.07 % sur 3 ans au terme de leur mobilisation.** Leur grève de l'hiver dernier a également permis d'obtenir des **rétroactions complètes** pour tous les contrats effectués depuis 2024, ainsi que pour tous les contrats de 2023 des membres ayant aussi travaillé en 2024 et 2025. **Ces gains n'auraient pas été possibles sans la grève.**

CREW CONCORDIA : 20.07% sur 3 ans (4 augmentations)

2023 : 6%

2024 : 3.2%

2025 : 3%

2026 : 7.87%

+ Rétro complète pour tous les contrats depuis 2024, ainsi que tous les contrats 2023 des membres ayant aussi travaillés en 2024 et 2025.

Des demandes réalistes

Contrairement à ce que la direction tente de nous faire croire, **de telles hausses salariales** — qui contreraient l'effet de l'inflation et qui permettraient de rattraper les salaires de nos homologues des universités montréalaises — **seraient loin d'affecter l'équilibre budgétaire de l'UQAM**. Pour que les employé-e-s étudiant-e-s de 3e cycle touchent l'équivalent en pouvoir d'achat à celui de 2009, il leur faudrait un salaire d'environ 30,56 \$ en 2024, soit une hausse de 10,21 %. Si cette hausse était appliquée uniformément à tous les échelons salariaux des employé-e-s étudiant-e-s, cela représenterait une augmentation de la masse salariale d'environ 684 000 \$ pour l'UQAM, soit **une hausse de 0,15 % à l'enveloppe budgétaire** servant payer l'ensemble des salaires de l'université.

Une goutte d'eau dans l'océan!

En effet, pour 2024-2025, l'UQAM prévoit dépenser 6,7 millions en salaire pour les employé-e-s étudiant-e-s, ce qui représente 1,46 % de la masse salariale de toutes les employé-e-s de l'université. Avec une hausse de 10,21 %, les employé-e-s étudiant-e-s représenteraient désormais 1,61 % de la masse salariale de l'UQAM. Cette part est loin d'être anormale, puisque les employé-e-s étudiant-e-s ont représenté entre 1,53 % et 2,02 % de la masse salariale entre 2019 et 2023.²

² UQAM, *Budget du fonds de fonctionnement 2024-2025 : En bref : Budget initial*, Université du Québec à Montréal, 2024, p. 16-18.

En fin de compte, **il ne s'agit pas seulement de chiffres, mais de la reconnaissance du rôle crucial que jouent les employé-e-s étudiant-e-s dans la mission de l'UQAM.** Une juste rémunération est non seulement faisable, mais nécessaire pour assurer un niveau de vie décent pour les employé-e-s étudiant-e-s.

Et la suite ?

Les prochains mois seront déterminants pour la suite de la négociation. Après avoir obtenu plusieurs avancées importantes, il nous reste à arracher les enjeux centraux : les salaires, la reconnaissance de nos qualifications et les droits sociaux fondamentaux. Pour y parvenir, nous devons rester organisé-es et nombreuses. C'est pourquoi plusieurs activités sont déjà prévues (Lieux à confirmer; surveillez vos courriels !):

- **Assemblée générale de grève : mercredi 24 septembre 2025 à 17h00**

C'est à cette AG que nous déciderons collectivement si et comment nous déclenchons une grève. Votre présence sera essentielle pour que la décision reflète la volonté réelle des membres et envoie un message clair à l'employeur.

- **Comité de mobilisation : mercredi 10 septembre 2025 à 17h00**

Le comité mob est l'espace où l'on planifie concrètement les actions, qu'elles soient de visibilité, d'information ou de perturbation. C'est aussi l'occasion pour toute personne intéressée de s'impliquer, que ce soit de manière ponctuelle ou régulière.

- **BBQ de la rentrée : mercredi 17 septembre 2025 à 12h30**

Un moment plus convivial pour se retrouver, échanger et rencontrer d'autres membres du syndicat.

La négociation entre dans une étape cruciale : chaque occasion de se réunir compte pour construire un rapport de force solide. Plus nous serons nombreuses et nombreux à participer, plus nous aurons de poids face à l'UQAM.



Nous n'aurons pas à choisir entre notre revenu et l'amélioration de nos conditions

La perspective d'une grève au SÉTUE peut faire peur à plusieurs d'entre nous puisque la grève nous empêcherait d'entrer travailler à l'UQÀM et donc mettrait à mal nos revenus.

Cependant, contrairement à ce que l'on pourrait instinctivement croire, une grève au SÉTUE peut ne pas affecter autant nos revenus que prévu. En effet, lors d'une grève, plusieurs actions ont lieu. Si vous participez à l'organisation de ses actions/activités ou même faites du piquetage, le SÉTUE vous offrira des libérations syndicales.

La libération syndicale est une situation où nous sommes libéré-e-s de nos tâches professionnelles normales pour nous consacrer à l'exercice de fonctions syndicales sans renoncer à nos salaires.



Au SÉTUE, les membres ne sont pas libéré-e-s de leurs tâches d'employé-e-s de l'UQAM, mais reçoivent un salaire du Syndicat pour les tâches accomplies pour aider le SÉTUE.

En bref, elles réduisent l'impact financier d'une grève pour les membres du SÉTUE. Donc, non seulement nous pourrions accomplir des tâches que nous avons nous-mêmes choisies, mais nous pourrions également

avoir la flexibilité de choisir quand faire ses tâches ainsi que le nombre d'heures que nous y investirons.

De plus, les libérations syndicales sont de 27,73 \$ de l'heure. Si nous prenons le cas d'une personne qui travaille comme surveillante d'examen, son salaire avec l'UQÀM est de 20,59 \$.

Si nous faisons le calcul, une personne travaillant comme surveillante d'examen gagnerait 7,14 \$ par heure en plus en s'impliquant au SÉTUE avec les libérations syndicales.

En bref, bien que la grève puisse nous faire peur et qu'elle demande plus d'énergie que notre travail avec l'UQÀM, nous n'aurons pas à nous soucier de sacrifier nos revenus au détriment de l'amélioration de nos conditions de travail.

UQAM - Pavillon Ste-Catherine (V)

209 Sainte-Catherine Est

Montréal (QC) H2X 1L2

Local V-2390 - 2e étage

514 987-3000 - Poste 3234

Lundi - Mardi - Mercredi - Jeudi

9:00 - 17:00

(514) 987-3000 - Poste 3234

permanence.setue@gmail.com

