



SÉSUM

Rapport annuel 2019-2020

Membres du comité exécutif

Responsable à la coordination: Rolman-James Gobeille-Valenzuela (démission E20),
Jonathan Michaud

Responsable à la mobilisation: Caroline Blier-Langdeau (démission A2019), **Nabila Khounda**

Responsable aux relations de travail: Jérémie Leclerc (démission H2020), **Saïd Apali**

Responsable aux finances: Saïd Apali (démission H2020), **Gabriel Lemyre**

Responsable aux délégué-e-s: **Frédéric Lajoie-Gravelle**

Responsable aux communications: Alexis Paquette-Lacasse (démission H2020), **Aïcha Madi**

Responsable à l'externe: **Christopher Bégin**

Table des matières

Présentation de l'année 2019-2020	3
Responsable de la coordination.....	6
Responsable à la mobilisation	7
Responsable aux relations de travail.....	8
Responsable aux finances	10
Responsable aux délégué-e-s	11
Responsable aux communications	12
Responsable aux affaires externes	13
Annexe I : Instances (SÉSUM)	14

Présentation de l'année 2019-2020

Au moment de rédiger ce rapport, nous avons certainement tous l'impression que les élections de 2019 au SÉSUM se sont produites dans une autre décennie. La pandémie de COVID-19 qui a demandé de réorienter les activités syndicales – tout comme les autres aspects de la vie personnelle et professionnelle des membres du SÉSUM – a certainement soulevé des enjeux pour les étudiantes salariées et étudiants salariés de l'Université de Montréal. Tout comme nous nous sommes attelés à répondre aux exigences et anticiper les besoins des membres dans la première partie de l'année, nous avons continué à effectuer notre travail dans le contexte pandémique. Dans le cadre de celle-ci, nous nous sommes assuré que l'Université n'allait pas se dérober de ses engagements contractuels en tentant d'annuler les contrats qui avait déjà été émis à l'hiver 2020. Ainsi, nous avons tenu l'Université au respect des contrats (tant verbaux qu'écrits) qui avaient été émis.

À l'été 2020, nous avons eu une rencontre avec le recteur durant laquelle nous avons soulevé le fait que nos conditions de travail se sont dégradées substantiellement au fil des cinq dernières années, nous leur avons soumis que l'attitude adoptée par les représentantes patronales et représentants patronaux était insatisfaisante et nous leur avons exprimé la place centrale que nous occupons à l'Université en tant que travailleurs et travailleuses.

Parmi les projets qui nous ont animés cette année, l'un de ceux qui s'est trouvé à l'avant-plan est la campagne pour la rémunération de nos membres ayant suivi la formation sur les violences à caractère sexuel (VaCS). Puisque les membres du SÉSUM sont aussi étudiantes et étudiants, ils ont la possibilité de remplir la formation sur les VaCS en tant qu'étudiantes et étudiants, mais aussi comme salariées et salariés. Cette seconde formation n'est pas rémunérée par l'employeur sous l'argument qu'il est possible pour les membres du SÉSUM de faire la première formation seulement. Nous avons lancé une campagne de griefs contre l'employeur à ce sujet.

Un autre projet qui a été entamé durant la dernière année sera de signer une entente permanente pour l'étalement des heures des membres d'urgentologie travaillant au sein du Centre hospitalier universitaire vétérinaire (CHUV) de la Faculté de médecine vétérinaire. Il existe déjà une entente permanente à ce sujet pour les membres « équins et bovins », mais des considérations logistiques nous ont amenées à repousser au printemps la négociation d'une entente permanente pour l'urgentologie.

Sur le plan de la communication, nous avons lancé la campagne « Université de Misère » afin de soulever les points litigieux auprès de la communauté universitaire. Les sujets que nous partageons proviennent de témoignages ou situations vécues par les membres en termes de conditions de travail et visent à conscientiser sur les problématiques qui peuvent survenir dans le cadre des emplois d'auxiliaires.

Nous continuons, sous un format numérique, à rencontrer l'employeur une fois par mois en comité de relations de travail (CRT) pour aborder les problématiques litigieuses individuelles ou collectives et obtenir des ententes ou des modifications des comportements et attitudes de

la part de l'employeur lorsque cela est nécessaire et que l'on nous rapporte des écarts par rapport à l'application des conventions collectives.

Pour cela, nous avons impliqué les membres du comité de griefs qui a pu travailler à développer les arguments face à l'employeur et orienter les stratégies du syndicat.

Grace aux connaissances techniques de notre responsable aux finances, Gabriel Lemyre, nous avons réussi à créer des nouveaux outils qui nous ont permis d'obtenir un portrait inédit et représentatif de la situation de nos membres à l'Université de Montréal et se sont avérés d'une grande utilité pour le SÉSUM.

Ces nouveaux outils ont permis de constater qu'il y a une épidémie de contrats qui sont émis en retard et nous avons en conséquence commencé une nouvelle campagne ainsi que des moyens de pression auprès de l'Université pour que nos membres soient payés à temps, conformément aux dispositions prévues à la convention collective et à la *Loi sur les normes du travail*. Les moyens de pression adoptés dans cette démarche devraient suivre un principe de gradation et s'accroître dans les temps à venir.

Dans le cadre de griefs que nous avons déposé auprès de l'Université de Montréal portant sur du harcèlement sexuel, nous avons constaté que la politique du Bureau d'intervention en matière de harcèlement (BIMH) n'est pas conforme à la *Loi sur les normes du travail*, car elle ne prévoit pas la responsabilité de l'Université lorsque les agresseurs potentiels sont extérieurs à l'Université. Nous faisons actuellement des démarches en lien avec cette situation et cela a le potentiel d'avoir comme effet de provoquer des changements dans ladite politique afin qu'elle soit conforme à la *Loi sur les normes du travail*. Si cela venait à se réaliser, cela aurait de nombreux impacts à l'Université pour l'ensemble de ses membres toutes catégories confondues.

Dans le cadre de nos rencontres avec l'Université, nous leur avons fait réaliser que le Programme d'accès à l'égalité (PAÉ) que doit mettre en place l'université selon la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics* sous la responsabilité de la *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ)* était au mieux déficient. N'ayant pas d'information spécifique sur la représentativité des membres du SÉSUM, nos actions ont entraîné une remise en question et de nouvelles actions qui seront mises en place par l'Université subséquemment. S'agissant d'une obligation venant d'une Loi dont l'objectif est d'offrir une égalité des chances aux populations minorisées, cette action réaffirme une nouvelle fois le SÉSUM comme une entité collective qui va au-delà de veiller à la protection et représentation de l'intérêt et des droits de ses membres, mais qui apportent des revendications de justice sociale.

Suite à l'annonce par le gouvernement Legault de la réforme injuste et préjudiciable du Programme d'expérience Québécoise (PEQ), nous avons participé activement tant dans l'organisation qu'à la manifestation contre cette nouvelle réforme et cela non pas uniquement en raison de son impact sur nos membres, mais surtout en raison de l'enjeu de justice sociale qu'il représente.

Lorsque l'Université a voulu engager les étudiantes internationales et étudiants internationaux sans numéro d'assurance sociale (NAS) – c'est-à-dire n'ayant pas encore reçu leur permis d'étude – comme des travailleuses et travailleurs autonomes pour effectuer des tâches prévues dans notre convention collective sans pourtant offrir aucune garantie par rapport à leurs

conditions de travail, notre réponse a été immédiate. Suite à de nombreuses revendications auprès de la Direction des Ressources Humaines (DRH), nous avons obtenu une entente prévoyant que les conditions de ces travailleuses et travailleurs seraient les mêmes que celles prévues dans notre convention collective. Ce fut une victoire pour le SÉSUM. Nous avons également alerté les homologues syndicaux des autres universités et avons pris les devants pour l'organisation d'une campagne intersyndicale.

Durant la session d'automne 2020, nous avons aussi mis sur pied des formations syndicales pour nos membres sous la forme de séances d'accueil et de rencontres d'information départementales. Ces séances d'information se sont avérées être un excellent premier contact avec le syndicat pour les nouveaux membres. Ensuite, les rétroactions que nous avons également obtenues nous ont aussi permis de constater que ces rencontres sont d'excellentes sources d'information pour les membres et que celles-ci leur permettent d'être mieux outillés pour revendiquer des améliorations de leurs conditions de travail.

En plus de ces projets et des défis liés à la pandémie, nous avons à lancer les préparatifs pour la négociation collective puisque les conventions collectives arrivent à échéance le 30 avril 2021. La préparation est essentielle puisque la relation antérieure avec l'employeur était plutôt tendue et nous espérons une ouverture ferme cette fois. Pour cela, suivant l'esprit de notre syndicat, les membres ont été mis de l'avant par l'entremise du comité de négociation, du conseil syndicat et des déléguées et délégués. À partir de cela, nous pourrions commencer à formuler les bases du cahier de revendications à présenter aux membres à l'assemblée générale du printemps et qui représentera des solutions aux litiges formulés dans les dernières années.

Ajoutons qu'une majeure partie de ce travail n'aura pas pu être fait sans la contribution exceptionnelle de notre conseillère syndicale, Élisabeth Béfort-Doucet.

L'équipe du SÉSUM

Responsable de la coordination

Jonathan Michaud

Entré en poste seulement en août 2020, le travail de coordination effectué par mes prédécesseurs ainsi que la cohésion de l'équipe actuelle a mené à ce que la transition se fasse aisément. Pour cela, je me dois de remercier celui qui m'a assumé le mandat pour la majorité de l'année 2019-2020, Rolman-James Gobeille-Valenzuela.

Suivant les pratiques établies par le coordonnateur en fonction au début de la pandémie, nous avons augmenté la fréquence des rencontres du comité exécutif à trois fois par mois pour compenser l'absence de discussion de corridor et encourager la symbiose des membres de l'équipe malgré le peu de contacts en personne avec en tête, notamment, les enjeux de santé mentale qu'entraîne l'isolement.

Le travail de coordination a surtout consisté à répondre à des besoins ponctuels du comité exécutif et à s'assurer que tous aient les moyens pour accomplir les tâches qui leur sont attribués. En cela, le travail étroit s'est principalement fait avec le responsable aux relations de travail, Saïd Apali, et la conseillère syndical, Élisabeth Béfort-Doucet, puisque ces dossiers touchent directement les conditions de travail des membres du SÉSUM au quotidien. Qu'à cela ne tienne, tous les membres de l'exécutif ont contribué au travail de fond pour que l'activité se continue sans anicroches.

Les prochains mois seront critiques notamment en ce qui a trait à la négociation collective. Nous allons devoir redoubler d'efforts pour atteindre les objectifs fixés et avoir les meilleurs outils pour se présenter face à l'employeur.

Responsable à la mobilisation

Nabila Kounda

En début de mandat -en mars-, mes tâches de mobilisation étaient plus ou moins limitées secondairement à la pandémie qui débutait à peine. Toutefois, mon mandat me confiait aussi la responsabilité de gérer les affaires internes du syndicat. C'est pourquoi, mes rencontres avec la CASUM (Coalition des Associations et Syndicats de l'Université de Montréal) se sont multipliées à une fréquence d'une fois par semaine jusqu'au mois de Juillet. Durant ces rencontres, nous discutons des obstacles et difficultés que chaque organisme et leurs membres devaient faire face en situation de COVID-19. On se partageait mutuellement des solutions utilisées pour remonter la pente, à savoir partager les outils et plateformes utilisés pour s'adapter à la nouvelle vie virtuelle. Nos communications avec la direction de l'Université de Montréal, bien que parfois insuffisantes, se faisaient à travers les Assemblées Universitaires auxquelles le SÉSUM assistait en tant qu'observateur.

Vers Juin, la levée partielle du confinement coïncidait avec un contexte mondial de rébellion contre le racisme et contre les multiples discriminations envers les autochtones et vers les étudiantes étrangères et étudiants étrangers. C'est pourquoi, le SÉSUM a mobilisé ses membres et ses exécutantes et exécutants pour participer aux manifestations et soutenir ces causes qu'il endossait fortement.

Virtuellement, avec un beau travail d'équipe, nous avons réussi à mobiliser nos membres à assister à notre conseil syndical 2020 et à notre AG 2020. Nous avons recruté plusieurs nouvelles déléguées et nouveaux délégués malgré les limites du présentiel.

Mon expérience avec le SÉSUM en 2020 a été très enrichissante, elle a englobé à la fois du des évènements virtuels et en présentiel. La capacité d'adaptation et la solidarité de l'équipe ont été les deux pierres angulaires de cette expérience.

Responsable aux relations de travail

Saïd Apali

Dans le cadre de mes fonctions, beaucoup d'efforts ont été investis pour développer des positions stratégiques vis-à-vis l'Université que ce soit à travers la rencontre avec le recteur, que dans le dossier des étudiantes internationales et étudiants internationaux sans NAS, que dans le dossier des contrats émis en retard, qu'en regard du Programme d'accès à l'égalité et que par rapport à la politique du BIMH ou enfin qu'en regard des litiges avec l'employeur concernant des dossiers individuels.

L'attitude de l'Université dans les nombreux dossiers d'injustice vécues par nos membres dans le cadre de leur emploi a été draconienne durant la dernière année. Cela s'exprime selon moi par notre degré de mobilisation insuffisant (qui occupe une place importante dans notre rapport de force et la perception externe de celle-ci) qui fait en sorte que l'Université nous regarde de haut. Il sera important d'augmenter la visibilité de notre syndicat à l'Université et cela en vue de leur faire réaliser le rôle incontournable et surtout dévastateur que nous pouvons avoir sur leur objectif de rayonnement de la marque de l'Université de Montréal.

Au cours de la dernière année, nous avons également mis sur pied le comité de griefs qui nous a assuré un soutien dans plusieurs dossiers. Je tiens à soulever le travail des membres du comité, soit nos déléguées syndicales Charlotte Côté, Elizabeth Poulin et Jordane Saumure.

Dans le cadre de la négociation qui s'amorce, le Comité de négociation a été établie et votée en Assemblée générale et un planning a été développé en vue de la négociation. Il sera important de suivre ce planning et le cas échéant, cela nous permettra d'être très bien préparé pour la négociation.

Pour ce qui est de l'avenir du SÉSUM, j'estime qu'il sera extrêmement important de renforcer notre niveau de mobilisation auprès de nos membres pour l'année qui vient en faisant appel à diverses stratégies et actions proactives ainsi qu'en effectuant un diagnostic de l'environnement interne et externe du Syndicat.

Le futur du poste de responsable aux relations de travail en sera une de taille pour l'année prochaine puisque de nombreuses campagnes et dossiers d'envergures sont sur la table (sans oublier la période de négociation qui s'amorce). La personne titulaire du poste doit se consacrer à 100% aux relations de travail et pour cela, il est important qu'un travail important soit effectué, en regard de la mobilisation, par les personnes qui occuperont les autres postes sur le comité exécutif.

Je suis également d'avis qu'il faut réfléchir à apporter une permanence dans les postes sur le comité exécutif, car le passé nous a montré que la qualité du travail effectuée dans les différentes fonctions est tributaire de la personne qui l'occupe. Je suggérerais également que des orientations claires soient dressées en début d'année et que surtout, des stratégies permanentes soient consolidées pour chacun des postes afin de permettre aux titulaires de ceux-ci d'orienter leurs actions de manière efficace et stratégique.

Enfin, il sera également important durant la nouvelle année de s'attaquer à l'affichage des politiques de soutien à l'apprentissage, tel qu'il l'est prévu à la convention collective. Nous sommes au milieu de telles démarches qu'il faut poursuivre par la suite. Ce dossier a le potentiel d'avoir beaucoup d'impacts tant en regard des relations de travail qu'en regard de la mobilisation de nos membres.

De plus, il sera également important de continuer les formations syndicales entamées et mises en place cette année pour nos membres consistant en des séances d'accueil et des rencontres départementales d'informations.

Je tiens à remercier particulièrement notre conseillère syndicale Élisabeth Béfort-Doucet pour son travail, son militantisme et sa dévotion à notre syndicat. Sa présence constitue une force inestimable pour notre syndicat.

Le syndicat, c'est vous. Ce sont vous les membres qui êtes titulaires de cette structure et qui êtes au plus haut de celle-ci. Nous ne pouvons devenir qu'aussi fort que le degré d'implication de chacun et chacune et si nous avons les acquis que nous avons aujourd'hui, c'est en raison du militantisme de nos prédécesseurs et prédécesseuses. Le SÉSUM attend ses prochaines générations de grandes militantes et de grands militants.

Responsable aux finances

Gabriel Lemyre

Malgré mon entrée tardive en poste lors du conseil syndicale du 1er mai dernier, je n'ai pas l'impression d'écrire ces lignes au terme d'un demi-mandat. L'année 2020 n'a certainement pas été ennuyeuse d'un point de vue logistique et organisationnel !

Sensibilisé par mon parcours scolaire aux défis de demain, j'ai choisi dès mon entrée en poste de développer des outils de suivis de nos protocoles et d'extraction de données, d'améliorer l'accès aux informations disponibles dans nos archives, d'augmenter la sécurité de ces données historiques et des nouvelles données recueillies, ainsi que d'assurer la pérennité de tous ces outils.

Multiplés défis autant personnels qu'organisationnels durent être relevés en très peu de temps ces derniers mois et je suis profondément fier de l'équipe dans laquelle j'ai eu la chance d'exercer mes fonctions et du travail que nous avons pu accomplir. Je désire à ce stade-ci poursuivre ces actions dans la prochaine année et moderniser l'organisation du SÉSUM au meilleur de mes compétences et avec rigueur et pérennité comme mots d'ordre.

Responsable aux délégué-e-s

Frédéric Lajoie-Gravelle

Entré en poste lors de l'Assemblée générale de l'automne 2019, j'ai eu le plaisir de représenter le SÉSUM comme responsable des déléguées et délégués pour un mandat d'un an. L'année 2019 a permis de rappeler l'importance du recrutement des déléguées et délégués avec la pandémie de COVID-19 qui diminue la présence des membres sur le terrain. Au cours de cette année, nous avons organisé trois Conseils syndicaux pour présenter les enjeux actuels du SÉSUM aux déléguées et délégués et aux membres. Cette instance a mis en lumière la stratégie de recrutement fructueuse, puisque l'équipe de déléguées et délégués a été presque complètement renouvelé par rapport à l'année précédente, tout en agrandissant la cohorte. L'équipe des déléguées et délégués est à ce jour constitué de 17 membres distribués dans 13 départements différents. Nous comptons également 2 déléguées et délégués représentant des communautés d'appartenance, dont la communauté LGBTQ+ qui a été reprise cette année et la communauté des étudiantes étrangères et étudiants étrangers. L'implication des déléguées et délégués est essentiel aux succès du syndicat, c'est pourquoi au courant de l'année la mise en place de la formation 101 pour les déléguées et délégués a été un atout majeur. Nous avons pu mesurer l'impact positif de cette formation ainsi que le Guide des déléguées et délégués lors de l'entrée en poste des déléguées et délégués avec un engagement important dans certains comités dont celui aux relations de travail. On termine donc l'année avec plus de déléguées et délégués que l'année précédente et cela augure bien pour l'avenir du SÉSUM.

Responsable aux communications

Aïcha Madi

Les efforts en communication cette année se sont principalement concentrés sur la création et l'entretien de meilleurs canaux d'échanges entre les membres du SÉSUM et l'équipe exécutive. Une reprise en main du compte Instagram du SÉSUM a donc été effectuée avec des publications axées sur la santé mentale et la gestion du stress, avec des conseils sur l'équilibre vie personnelle, études et travail. La page Facebook a continué à être alimentée en suivant la même approche développée dans le passé, avec une moyenne de deux à trois publications par semaine pouvant autant toucher à la vie universitaire, à des informations sur le contexte politique ou sociale, à la solidarité syndicale et à des mises à jour sur les actions entreprises par notre centrale syndicale l'Alliance pour la fonction publique du Canada (AFPC). Enfin, une redynamisation des infolettres par courriel a été effectuée, surtout avec le début du confinement, car les membres ont eu tendance à plus avoir besoin de lire des explications sur la situation, surtout par rapport à la Prestation canadienne d'urgence (PCU), à la correction des copies par internet et à l'annulation de la grande majorité des contrats de surveillance d'examens. L'infolettre courriel s'est donc révélée être un outil attendu et consulté par une grande partie des membres.

Responsable aux affaires externes

Christopher Bégin

L'année 2019-2020 a été complexe pour les liens syndicaux externes. Alors que des liens ont pu être solidifiés au début de 2019 avec des syndicats se trouvant en début de processus de négociation pour un renouvellement de leur convention collective, la pandémie de COVID-19 a mis sur pause les négociations pour un grand nombre de syndicats. La gestion différenciée de la crise par les employeurs a été au sujet de rassemblement au début de la tombée des mesures sanitaires, mais il est vite devenu rare de faire front commun. Alors que le SÉSUM commence aussi les étapes préalables à la négociation d'une nouvelle convention collective, il sera primordial de rétablir, dès que la situation se stabilisera, des liens avec ses homologues pour apprendre de leurs bons coups et avancer dans la même direction, malgré un recul possible du financement dans les universités.

Annexe I : Instances (SÉSUM)

Mois/année → Instance (Jour)

- Novembre 2019
 - Assemblée générale (21)
 - Comité exécutif (25)

- Décembre 2019
 - Assemblée Universitaire (2)
 - Comité exécutif (09)
 - Assemblée générale de la FTQ (10)
 - Conseil régional FTQ Montréal métropolitain (10)
 - Conseil syndical (11)
 - Comité des relations de travail (17)
 - Comité de réflexion (20)
 - Comité exécutif (20)

- Janvier 2020
 - Comité employeur (07)
 - Comité de réflexion (08)
 - Comité exécutif (08)
 - Coalition des associations et syndicats de l'Université de Montréal (14)
 - Conseil régional FTQ Montréal métropolitain (14)
 - Comité des relations de travail (20)
 - Assemblée Universitaire (20)
 - Comité employeur (28)
 - Assemblée générale (29)

- Février 2020
 - Comité de réflexion (06)
 - Comité exécutif (06)
 - Conseil régional FTQ Montréal métropolitain (11)
 - Conseil syndical (25)
 - Fédération Universitaire des Syndicats Étudiants (26)
 - Conseil exécutif (27)

- Mars 2020
 - Conseil régional FTQ Montréal métropolitain (10)
 - Conseil exécutif (13)
 - Comité exécutif (24)
 - Comité exécutif (29)
 - Coalition des associations et syndicats de l'Université de Montréal (27)

- Avril 2020
 - Comité exécutif (2)
 - Coalition des associations et syndicats de l'Université de Montréal (3)
 - Comité exécutif (9)
 - Comité des relations de travail (14)
 - Comité exécutif (16)
 - Conseil québécois des syndicats universitaires (18)
 - Assemblée Universitaire (20)
 - Comité exécutif (23)
 - Coalition des associations et syndicats de l'Université de Montréal (24)
 - Comité exécutif (30)

- Mai 2020
 - Conseil syndical (01)
 - Coalition des associations et syndicats de l'Université de Montréal (01)
 - Comité exécutif (07)
 - Coalition des associations et syndicats de l'Université de Montréal (08)
 - Assemblée Universitaire (11)
 - Coalition des associations et syndicats de l'Université de Montréal (15)
 - Comité exécutif (19)
 - Coalition des associations et syndicats de l'Université de Montréal (22)
 - Comité exécutif (28)
 - Coalition des associations et syndicats de l'Université de Montréal (29)

- Juin 2020
 - Comité exécutif (04)
 - Comité exécutif (11)
 - Comité exécutif (24)
 - Coalition des associations et syndicats de l'Université de Montréal (29)

- Juillet 2020
 - Comité exécutif (09)
 - Comité exécutif (16)
 - Comité exécutif (23)
 - Comité exécutif (27)

- Août 2020
 - Comité exécutif (06)
 - Comité exécutif (17)
 - Conseil syndical (19)
 - Comité exécutif (27)

- Septembre 2020
 - Comité exécutif (03)
 - Comité exécutif (15)

- Comité exécutif (22)
- Octobre 2020
 - Comité exécutif (02)
 - Assemblée Universitaire (05)
 - Comité exécutif (09)
 - Comité exécutif (16)
 - Comité exécutif (23)
- Novembre 2020
 - Assemblée Universitaire (02)
 - Comité exécutif (06)
 - Comité exécutif (11)
 - Comité exécutif (17)