

---

*Négo et rapport de force :*

---

# bref regard

---

## sur 2010

---

*« Dans ce métier [syndical], il ne suffit pas d'avoir raison. Encore faut-il aussi avoir la force d'avoir raison »*

**Marcel Pepin**

*« La raison du plus fort est toujours la meilleure »*

**Jean de Lafontaine**

**Jean Trudelle**

*Enseignant au Département de physique*

Louis-Philippe Lépine avait bien raison, à la première assemblée syndicale de l'année, de rappeler qu'on ne gagne jamais rien dans une négociation sur la seule base d'arguments capables de convaincre le patron – dans notre cas, le gouvernement et la Fédération des cégeps – de la justesse et de la pertinence de nos demandes.

Dans le secteur privé, améliorer les conditions de travail des employés se traduit presque nécessairement par une baisse des profits. D'autres considérations que le seul profit peuvent entrer en ligne de compte pour les employeurs (s'assurer par exemple de pouvoir attirer une main-d'œuvre qualifiée) mais, en gros, le conflit d'intérêt entre patrons et employés est assez patent. Dans le secteur public, une amélioration des conditions de travail (incluant les salaires) entraîne une pression accrue sur les finances publiques, qui comme chacun sait sont en difficulté récurrente depuis... depuis toujours!

Deux contextes assez différents mais, dans les deux cas, la négociation se résume à un rapport de force. On pourra nuancer ce constat, y ajouter tous les bémols et tous les dièses qu'on voudra, se complaire à expliquer la complexité des appareils de négociation et les méandres de la représentation politique, cela ne changera pas que le rapport de force représente, en définitive, le seul levier qui permette de gagner. Et, dans cette perspective, le seul paradigme utile pour l'analyse et le bilan de la négociation d'un contrat de travail.

### **La négociation de 2010**

Un rapport de force, ce n'est pas nécessairement une grève générale illimitée, illégale et, pourquoi pas, sauvage aussi! Dans certaines circonstances, la seule menace d'exercer le droit de grève peut s'avérer suffisante.

Il est parfois possible de développer un bon rapport de force et de gagner sans aller jusque-là! Les dernières négociations, qui se sont ouvertes en octobre 2009, ont débuté à un moment où la FNEEQ, frustrée comme toutes les autres organisations syndicales du décret de 2005, venait d'achever un travail considérable, mené de concert avec la partie patronale, sur la tâche

---

## Troisième chronique

# NÉGOS 101

---

suite

enseignante. Le fascicule *Enseigner au collégial : portrait de la profession enseignante* a été salué et validé largement, tant par les administrations de collèges que par les syndicats. Il était difficile de l'ignorer.

Ce texte est le résultat d'un immense et patient travail d'écriture avec la partie patronale. Obligés de s'y soumettre parce qu'ils avaient souscrits à sa pertinence, nos vis-à-vis savaient pertinemment que nous voulions utiliser le produit final comme argument de négociation. Voilà pourquoi ils ont défendu chaque pouce de terrain, refusant toute écriture pouvant être interprétée comme une admission que la tâche enseignante avait augmenté au fil des ans. Mais la partie patronale ne pouvait pas nier la réalité. Nous avons les chiffres, les arguments et les exemples : même si les mots «alourdissement de la tâche» ne figurent nulle part dans le texte, le résultat parle de lui-même et rend justice à ce que nous faisons.<sup>1</sup>

Cet exercice important, dont la FNEEQ avait pris soin de diffuser les grandes lignes dans tous ses syndicats, a créé indirectement un rapport de force implicite, mais bien réel. Le gouvernement nous savait en appétit. À la Fédération des cégeps, aucune des directions locales n'avait été épargnée : pressions faites au CA, piquetages symboliques dénonçant l'utilisation des transferts fédéraux et autres actions menées *avant* la négociation avaient permis de mettre la table. Nous avons un rapport de force en début de parcours.

### Gérer les énergies

C'est à ce rapport de force – exercé sans grève, ce qui n'est pas toujours possible! – que l'on doit le gain de 438 ETC pour le réseau, ce qui représente l'ajout le plus important de ressources enseignantes de l'histoire des négociations dans le réseau collégial.

Ce résultat est loin d'être mauvais, mais il faut le juger à l'aune des besoins : ceux du réseau, en 2009, étaient évalués à 1200 ETC par la FNEEQ. Mais il est surtout clair qu'il aurait pu être meilleur, compte tenu de la mobilisation montée sur le terrain.

Deux facteurs ont joué contre nous.

D'abord, le peu de détermination de nos partenaires du Front commun à lier les enjeux sectoriels et salariaux, et à songer en conséquence à la perspective d'un affrontement avec le gouvernement Charest. La réflexion stratégique en Front commun, à ce chapitre, était inexistante. Or séparer les enjeux de la table centrale des enjeux du sectoriel, (ce qui se traduit par la signature d'ententes de principes sectorielles

---

<sup>1</sup> C'est d'ailleurs sur ce texte que le Conseil du trésor aurait dû appuyer son analyse, dans les travaux sur relativité salariale.

## 2 sommaire

Bref regard sur 2010	01
Priorités et irritants	04
Comité école et société	05
Pour une lutte plus large	06
Fonds de grève local	07
Conseil central du Montréal	08
Programme d'aide aux employés	10
Dérangement 21	11
Solidarité internationale	12

La FNEEQ a produit un document sur l'histoire de notre convention collective.

Vous pouvez le trouver sur le site du SPECA :  
[http://speca.info/images/speca/Dossiers\\_synd/Negos/BREF%20HISTORIQUE%20NEGO\\_10\\_2013.pdf](http://speca.info/images/speca/Dossiers_synd/Negos/BREF%20HISTORIQUE%20NEGO_10_2013.pdf)

Que le rôle des assemblées syndicales, en matière de décisions stratégiques, doive être balisé en cours de négociation, c'est une évidence.

même si les questions salariales ne sont pas réglées), c'est s'enlever nous-mêmes la possibilité de juger au mérite d'une entente globale et porter un dur coup à la capacité de mobiliser.

Et puis, il y a eu cette «rupture» (!) stratégique de la FEC-CSQ qui, après s'être engagée dix fois plutôt qu'une en cours de négociation à travailler avec nous, a réglé en fin de cours seule et en cachette. Une décision syndicale déplorable, qui a coupé court, entre autres, à toute tentative de pression finale qu'auraient pu exercer sur le Conseil du trésor les présidences des deux centrales concernées, ce qui aurait pu se traduire par plusieurs dizaines d'ETC supplémentaires.

Ainsi un bon rapport de force et une solide mobilisation, s'ils sont indéniablement nécessaires, doivent encore être exercés avec intelligence et détermination pour porter tous leurs fruits.

### **Le rôle des assemblées**

Quel que soit le type de rapport de force syndical qu'on veuille établir, il ne peut se construire que sur les assemblées syndicales. C'est quand les gens se sentent concernés, quand ils sentent qu'ils ont voix au chapitre et qu'ils peuvent réellement influencer le cours des choses, qu'ils sont prêts à se battre.

Cette remarque peut paraître triviale. Aucune organisation syndicale ne la contesterait! Mais l'incarner dans l'ensemble du processus de négociation est une autre affaire. Mettre les assemblées dans le coup, ça veut dire quoi au juste? Leur fournir à l'occasion du matériel de mobilisation, les inonder d'informations pertinentes... ou leur donner une

place authentique dans le processus de prise de décision? Que le rôle des assemblées syndicales, en matière de décisions stratégiques, doive être balisé en cours de négociation, c'est une évidence. Un comité de négociation doit pouvoir jouir d'une certaine marge de manœuvre. On ne peut pas consulter l'ensemble des membres pour l'échange d'une virgule ou la tractation d'items plus ou moins mineurs.

Mais cela dit, il reste que, pour certains négociateurs, la consultation (des assemblées, des syndicats ou d'une instance plus large) est perçue, non comme un puissant vecteur de mobilisation, mais au mieux comme un passage obligé et, au pire, comme un empêchement de négocier en rond. La tentation de la négociation d'appareil est toujours présente, plus commode qu'elle est et justifiable par le fait que les assemblées gardent la prérogative de juger le résultat final... une fois les choses bien ficelées.

Bien évidemment, les choses ne sont pas simples dans ce domaine... mais il vaut la peine d'y réfléchir, en début de négociation, à un moment où le membership rajeunit et où il est tellement question de renouveler le syndicalisme.

En 2009, entre le moment où on a consulté les assemblées syndicales de tout le Front commun, sur les demandes salariales, et le moment où l'entente de principe a été conclue le 24 juin 2010, il n'y a eu aucune consultation systématique des assemblées sur l'évolution des enjeux de la table centrale.

Et on voudrait que les membres se sentent mobilisés?

---

# Priorités et irritants

---

**Raynald Pepin**

*Enseignant au Département de physique*

Les priorités que nous devrions avoir en vue pour les prochaines négociations? Deux me viennent en tête, elles ne sont pas nouvelles, mais il me semble qu'il s'agit d'irritants majeurs.

## 1° La situation salariale de nos chargé(e)s de cours

Pour un chargé de cours détenant une maîtrise (c'est la base de comparaison pour tous les chiffres qui suivent), la rémunération actuelle dans les cégeps est de 72,53\$ par heure de cours. Avec la préparation (une lourde tâche dans les premières années) et la correction, le salaire d'un chargé de cours revient probablement à moins de 20\$/h... soit souvent moins que le salaire que ses étudiants finissants gagneront l'année suivante dans leur emploi (qui ne requiert pas une maîtrise, mais un DEC!).

Cette situation est à comparer à celle des chargé(e)s de cours universitaires, dont le travail n'est pas très différent du nôtre. À l'Université de Montréal, en 2010, le salaire horaire était de 173\$. Il a depuis suivi les augmentations accordées au secteur public, avec des augmentations supplémentaires de 1,25% en 2012 et de 1,5% en 2013! À l'UQAM, un chargé de cours débutant gagne 170\$ en 2013, mais comme l'échelle salariale comporte des échelons, le taux horaire atteint plus de 200\$ si le chargé de cours a une expérience d'une quinzaine d'années.

Un tel écart salarial se justifierait-il par de moins bonnes conditions de travail pour les chargés de cours dans les universités? Les cours universitaires nécessitent en moyenne plus de préparation la première fois qu'on les donne. Cependant, le chargé de cours universitaire a une certaine priorité sur les cours qu'il a déjà donnés, alors qu'au cégep les chargés de cours héritent souvent des restants et se retrouvent à donner beaucoup de cours différents sans avoir le choix. De plus, les cours universitaires comportent moins d'évaluations qu'au cégep et ces évaluations sont souvent corrigées par des auxiliaires d'enseignement : la tâche de correction est moins lourde.\*

Dans le contexte où on est supposé faire partie de l'enseignement supérieur, il me semble que le salaire dérisoire des chargés de cours au cégep est indéfendable. Le fait que la situation de chargé de cours est perçue comme transitoire pour beaucoup d'enseignants en début de carrière ne justifie absolument pas un si faible salaire. Obtenir l'intégration de la formation continue à la formation régulière serait déjà un gros progrès. Sur le plan salarial, ça diminuerait les écarts, mais ceux-ci resteraient importants, comme exposé ci-dessous.

## 2° Les écarts dans notre échelle salariale

Dans le même ordre d'idées, puisque ça touche aussi les jeunes profs, il me semble gênant de voir que le salaire annuel (toujours avec une maîtrise) peut varier de 42 000\$, pour un prof débutant, à 74 000\$, pour un prof rendu au sommet de l'échelle salariale. Autrement dit, le débutant, pour à peu près le même travail, touche seulement 57% du salaire du prof d'expérience (14 ans). Encore une fois, il est probablement moins bien payé que ne le seront l'année suivante plusieurs des finissants qu'il contribue à former!

Avec 14 ans d'expérience, on est peut-être plus clairs dans nos explications (espérons-le !), on a eu le temps de mieux peaufiner nos activités pédagogiques, nos notes de cours... Mais assez pour justifier un tel écart? On peut aussi penser que l'enthousiasme «juvénile» et communicatif d'un(e) jeune

\* Encore mieux, à l'université, les cours ne commencent pas à 8 h!

prof peut compenser en augmentant la motivation et l'ardeur au travail de ses élèves! Je ne sais pas si l'écart de salaire est aussi élevé dans tous les métiers (à titre de comparaison, une infirmière débutante gagne 67% du salaire obtenu au sommet de l'échelle), mais le cas de l'enseignement est spécial de toute façon. Peu d'emplois requièrent autant de travail durant les 5 ou 10 premières années (sinon plus). L'infirmière débutante travaille 35 heures par semaine mais le ou la jeune prof va souvent travailler de 45 à 60 heures par semaine pour faire tout le boulot, y compris la préparation nécessaire pour ne pas avoir l'air fou (ni flou) en classe. Le faible salaire associé à ce travail énorme pouvait un peu se comprendre dans le contexte où quelqu'un qui commence à enseigner continue à faire ça toute sa vie. Ce n'est pas toujours le cas, et aujourd'hui, les gens changent plus souvent de métier qu'avant. Peut-on penser que le prof qui arrête d'enseigner après deux ou cinq ans s'est fait avoir par le système?

Je ne connais pas les choix historiques qui expliquent cette «dilatation» de notre échelle salariale (expliquez-moi, quelqu'un!). Quoiqu'il en soit, il me semble qu'il serait plus équitable de resserrer cette échelle, en augmentant les salaires des premiers échelons davantage que ceux des suivants (mais en assurant à tout le monde un rattrapage conséquent).

## Les travaux du Comité école et société sont lancés !

Le Comité, qui se penche cette année sur la conciliation famille-travail, a tenu une première réunion le 15 octobre dernier. Les activités ont donc commencé, mais le Comité demeure ouvert à tous et à toutes. Au programme cet automne : la poursuite de la réflexion sur les enjeux de la conciliation famille-travail (autant pour les parents que pour les proches aidants), un sondage auprès des autres cégeps pour voir les mesures adoptées ailleurs et une consultation de nos départements afin de découvrir les accommodements existants. Il n'est pas trop tard pour vous joindre à nous si l'enjeu vous intéresse!

# plus large

**Samaël Beaudoin**

*Enseignant au Département de philosophie*

### **FAUT-IL FAIRE DU SALAIRE NOTRE RENDICACION PRINCIPALE LORS DE LA PROCHAINE NÉGOCIATION DE CONVENTION COLLECTIVE? À MON AVIS, NON.**

Un des arguments de la position pro-salaire consiste à dire que notre pouvoir d'achat est trop faible. Ce genre d'argument ne me rejoint pas. En effet, je me considère comme pratiquant le métier le plus privilégié du monde. J'aménage mon horaire comme il me convient; j'ai quelque deux mois de congé par année; j'ai la chance de toujours m'instruire en construisant mes cours; j'ai la satisfaction d'un travail ayant une portée sociale; et je suis déjà payé au-delà de la moyenne nationale malgré tout. Comprenez-moi bien: je ne dis pas que nous ne travaillons pas fort; je dis que la plupart des gens travaillent aussi fort dans des conditions moins avantageuses.

Certes, beaucoup gagnent plus que nous. Faut-il en conclure que nous devrions gagner autant qu'eux? D'abord, si nous gagnions plus, la plupart d'entre nous utiliserions cet argent pour consommer davantage de produits inutiles, renforçant ainsi nos problèmes environnementaux. Mais surtout, le fait est que mon salaire couvre amplement mes besoins et une part substantielle de luxe. Que vouloir de plus? En réalité, ce n'est pas moi qui ne gagne pas assez, mais eux qui gagnent trop. C'est cela la lutte qu'il faut mener.

Un argument plus convaincant de la position pro-salaire est celui qui montre que, en raison de salaires insuffisants, certaines catégories d'emplois se vident au bénéfice du privé. Par exemple, mon ami pharmacien n'a même jamais considéré travailler dans un hôpital tant le salaire y est moindre qu'en pratique privée. Cependant, je crois que ce serait une erreur d'embarquer dans la lutte aux meilleurs salaires. En effet, à long terme, la sauvegarde des institutions publiques nécessite que les citoyens aient envie de travailler pour d'autres raisons que leur pur salaire. À long terme, nous voulons une société animée par un amour des services

publics, non? Or, il me semble qu'embarquer dans la course au meilleur salaire ne fait que réitérer que, dans la vie, il n'y a que le salaire qui constitue un objectif important. Il me semble que nous devons plutôt contribuer à combattre cette conception pécuniaire de l'existence et instaurer le sentiment que la vie publique est une fin en soi.

D'accord pour le long terme, me direz-vous. Mais à court terme, comment sauvegarder nos institutions publiques de l'exode vers le privé? Je ne crois pas qu'il y ait de solution miraculeuse. Faut-il être stratège et jouer le jeu des salaires temporairement? Peut-être. Cependant, il faut réaliser que l'objectif à long terme ne sera jamais atteint si nous ne commençons pas à renverser la tendance à *un moment donné*. Or, à une époque où le modèle de droite de la réussite personnelle montre plus que jamais ses problèmes (environnementaux, sociaux, humains, etc.), *maintenant* me semble être un excellent moment de commencer cette transformation. Faisons donc de cette négociation un prétexte pour une véritable lutte sociale.

# Qu'est-ce qu'un fonds de grève local ?

**Stéphane Gill**

*Enseignant au Département d'informatique*

GÉNÉRALEMENT, UN SYNDICAT LOCAL MET UN MONTANT DE CÔTÉ POUR LES DÉPENSES ENGENDRÉES PAR LES GRÈVES ET LES IMPRÉVUS. CE POSTE BUDGÉTAIRE S'APPELLE FONDS DE GRÈVE LOCAL OU FONDS DE DÉFENSE SYNDICALE. LE FONDS DE GRÈVE LOCAL PERMET L'ORGANISATION D'ACTIVITÉS EN LIEN AVEC LA MOBILISATION, LA NÉGOCIATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE ET LES MOYENS DE PRESSION SANS QU'IL Y AIT D'INCIDENCE SUR LE BUDGET DE FONCTIONNEMENT DU SYNDICAT.

Il existe toutefois une certaine confusion entre fonds de grève local et prestation de grève (ou allocation de grève). Une prestation de grève est un montant forfaitaire versé par le syndicat à ses membres lorsqu'ils sont en grève ou en lock-out.

Concrètement, les dépenses habituellement assumées par un fonds de grève local d'un syndicat de cégep sont :

- Organiser des moyens de pression légers. Par exemple, nolisier des autobus pour une manifestation à Québec;
- Assumer une partie des dépenses de nos représentants au Regroupement cégep. En période de négociation de convention collective avec ou sans grève, les réunions du Regroupement cégep sont plus nombreuses et plus longues;

- Louer un local de grève et des salles pour l'organisation des assemblées syndicales. En effet, en période de grève, le syndicat et les enseignants n'ont pas accès au Collège;
- Assumer des frais de télécommunications et de reprographie. Souvent, lors d'un conflit de travail, l'employeur coupe les courriels et le téléphone du syndicat (frais de cellulaire, d'accès Internet, de reprographie...);
- Offrir des prêts aux enseignants ayant des difficultés financières causées par le déclenchement de la grève;
- Offrir des prestations de grève.

À ma connaissance, au SPECA, notre «réserve de 132 000\$» est en fait un fonds de grève local. Le montant en «réserve» ou notre fonds de grève n'a jamais été prévu pour payer des prestations de grève.

En octobre 2011, la FNEEQ a présenté au Regroupement cégep un document intitulé «Un fonds de grève local – élément essentiel pour nous donner les moyens d'atteindre nos objectifs de négociation» que l'on peut résumer simplement :

*Un fonds de grève local fait partie intégrante du développement d'un rapport de force.*

Dans ce contexte, il est donc important qu'en préparation de la prochaine ronde de négociations de notre convention collective, l'assemblée syndicale du SPECA analyse l'état de notre fonds de grève. Cette analyse doit se faire en tenant compte de toutes les dépenses qui peuvent être imputées à un fonds de grève. Un fonds de grève ne sert pas uniquement à offrir des prestations de grève.

## Assemblée générale du 2 octobre 2013

Nicola Grenon, enseignant au Département d'informatique et délégué du SPECA auprès du Conseil central du Montréal métropolitain

### CCMM du 2 octobre 2013

Mercredi soir, au Conseil central du Montréal métropolitain, le mot de bienvenue de la présidente soulignait, entre autres, la visite de deux syndicalistes de France, le passage de la Commission nationale d'examen sur l'assurance-emploi à Montréal ainsi que les 16 mois du conflit chez MAPEI où les grévistes se sont récemment invités au tournoi de golf des amis du patron.

En outre, on a noté que le 7 octobre sera la journée mondiale du travail décent et que, du 20 au 26 octobre, ce sera la semaine de la santé et sécurité au travail. Autre date intéressante: la bataille contre le règlement P6 (sur le port du masque) se poursuit le jour de... l'Halloween, pour une manifestation masquée... quoi de mieux!

### Conflits

À la prochaine assemblée, plusieurs syndicats seront invités à venir discuter solidarité et entraide lors des conflits. Nouvelle de dernière minute: à l'AMT, 70% des préposés au service (10\$/h à 12\$/h) viennent de voter pour la grève.

### Question privilège: Campagne «Ouvrez les Yeux»

Ce point fait suite à la campagne au sujet des centres d'hébergement privés ([www.ouvrezlesyeux.info](http://www.ouvrezlesyeux.info)) pour trouver une solution aux bas salaires des travailleurs dans les centres d'hébergement. La mise en place d'un comité de travail a été réclamée à maintes reprises depuis 2011, notamment en 2012 avec une manifestation de 500 personnes à l'Assemblée nationale. En février 2013, une nouvelle tentative est restée

vaine. Le 4 juillet dernier, il y a eu le dépôt de 1300 cartes postales au bureau du ministre Hébert qui a promis «une rencontre bientôt»... qui n'a toujours pas eu lieu. On nous demande donc de faire signer la pétition (au SPECA) avant le 6 novembre ou en ligne sur le site de l'Assemblée nationale.

### Élections municipales

Anne Latendresse, professeure à l'UQAM, nous a dressé la liste de certains enjeux urbains (du point de vue d'une critique intitulée «Le néolibéralisme et la ville») selon quatre axes:

- 1- La tendance vers la privatisation des équipements et services (souvenons-nous des compteurs d'eau).
- 2- La tendance à attirer des investisseurs au moyen de méga projets urbains (casino du bassin Peel, grands amphithéâtres) et de la revitalisation de quartiers (Griffintown – entraînant hausses de loyers et gentrification) qui crée une ségrégation au cœur de la ville.
- 3- La gouvernance, une vision avec plus d'acteurs, plus d'analyses, de plus en plus de lieux où se prennent les décisions et où se discutent les enjeux, éliminant de ce fait l'aspect politique: ce ne sont plus que des questions de gestion qui sont déclarées comme étant peu discutables.
- 4- La concentration de la richesse dans les lieux centraux, entraînant une policarisation. (Le règlement P6 utilisé dans un esprit de «Vous n'avez pas d'affaire à la tour de la bourse...»).

La ville est donc *confisquée* aux citoyens: on nous empêche de nous mêler de nos affaires. Il n'y a pas de solution facile à cette problématique: il faut se méfier des sauveurs qui ont tous de bonnes réponses. Il faut tabler sur un travail d'éducation pour se réapproprier la ville. Les citoyens devront pousser pour un meilleur partage des prises de décisions au moyen d'une démocratie participative plutôt que des comités de citoyens experts.

Un texte a été déposé au SPECA contenant la base de travail qui a permis d'élaborer la proposition qui a suivie, incluant des références sur les mouvements, les partis (et leur faiblesses!) et la plateforme «Montréal que nous voulons».

Après une riche discussion, la proposition améliorée a été adoptée.

### **Campagne «Et si on avançait»**

On nous a présenté une capsule très intéressante ([www.csn.qc.ca/web/et-si-on-avancait](http://www.csn.qc.ca/web/et-si-on-avancait)) présentant les grands axes de la campagne de la CSN, qui se base sur quatre grands thèmes : assurer un revenu décent tout au long de la vie, miser sur un développement économique durable, maintenir et développer nos services publics ainsi que renforcer la démocratie et la participation citoyenne. Les 20, 27 et 28 novembre, à 19 h, auront lieu des assemblées publiques dans la région métropolitaine (lieux à préciser).

## DÉPOUILLEMENT DE L'ARBRE DE NOËL

SAMEDI  
7 DÉCEMBRE  
2013



Le formulaire d'inscription est disponible au SPECA. Vous devez le remplir et le retourner avec le montant de votre contribution au secrétariat du SPECA (local G-1145)

**AU PLUS TARD LE 8 NOVEMBRE 2013.**  
Vous trouverez toutes les informations sur le site du SPECA

<http://www.speca.info/index.php/viesyndicale/actisociales>

Au plaisir de vous rencontrer avec vos enfants et petits-enfants.

*L'EXÉCUTIF DU SPECA*

## CA

**Le compte-rendu de la 362<sup>e</sup> séance du Conseil d'administration du Collège ainsi que la proposition sur la relativité salariale sont maintenant disponible sur le site du SPECA.**

[http://www.speca.info/images/speca/Dossiers\\_synd/CA/2013-2014/362e\\_CA\\_13.9.26.pdf](http://www.speca.info/images/speca/Dossiers_synd/CA/2013-2014/362e_CA_13.9.26.pdf)

[http://www.speca.info/images/speca/Dossiers\\_synd/CA/2013-2014/Relativite%20salariale\\_CA\\_13.9.26.pdf](http://www.speca.info/images/speca/Dossiers_synd/CA/2013-2014/Relativite%20salariale_CA_13.9.26.pdf)

Préparé par Philippe Labarre et Jean Karam.

# Qu'est-ce le Programme d'aide aux employés ?

C'est jusqu'à six consultations par année d'un expert de l'extérieur du Collège pour :

- recevoir des conseils financiers ou juridiques (1 seule consultation);
- parler de difficultés reliées au milieu de travail ou à une dépendance;
- parler de difficultés d'ordre psychologique, familial ou conjugal;
- recevoir des conseils pour le soin des aînés.

De plus, c'est :

- sans frais pour l'employé;
- et, dans tous les cas, confidentiel (on ne passe pas par le Collège pour accéder au service et les experts consultés ne fournissent au Collège que le nombre d'utilisateurs et le nombre d'utilisations, ils ne fournissent aucun nom ni contenu de rencontre).

Donc, une personne pourrait, par exemple, profiter d'une consultation avec un conseiller juridique et de cinq autres avec un psychologue. Si des rencontres supplémentaires s'avéraient nécessaires une fois le total

de six atteint, elles se feraient aux frais de l'utilisateur. Toutefois, comme le site de la Direction des ressources humaines du Collège nous l'indique, certains de ces frais de consultations additionnelles pourraient être couverts par la Régie de l'assurance maladie du Québec, par notre régime d'assurance collective ou par des assurances personnelles.

Pour plus de détails sur le fonctionnement du programme, nous vous recommandons de consulter le dépliant produit par la firme Jacques Lamarre et associés qui est disponible au local du SPECA et au secrétariat du Service des ressources humaines, de même que sur le site Intranet du Collège, via la rubrique Programmes de la page de la Direction des ressources humaines.

Deux numéros de téléphone pour prendre rendez-vous pour une première consultation :  
1 800 361-2433 et 514 257-7393 (24 heures sur 24, 7 jours sur 7)



Je  
- AI  
- AIS  
FAIS

Visitez [speca.info](http://speca.info) pour les détails :  
<http://speca.info/index.php/documentation/relativite-salariale>

une tâche  
qui n'est pas  
reconnue

Le Conseil du  
trésor m'a  
rangé «**21**».  
Il ne reconnaît  
pas le travail  
que je fais ici  
aujourd'hui.

En 2015, il cessera de me payer pour faire  
cette tâche, ainsi que plusieurs autres  
tâches :

- laboratoires
- supervision de stages
- élaboration de programmes
- portes ouvertes et recrutement
- comités de travail
- etc.

Écrivez au Conseil du trésor pour  
nous appuyer et dénoncer cette  
non-reconnaissance !  
[cabinet@sct.gouv.qc.ca](mailto:cabinet@sct.gouv.qc.ca)  
[responsable-plaintes@sct.gouv.qc.ca](mailto:responsable-plaintes@sct.gouv.qc.ca)

Envoyez aussi votre courriel à  
[speca@collegeahuntsic.qc.ca](mailto:speca@collegeahuntsic.qc.ca)  
pour témoigner de votre solidarité !



**JOURNÉES QUÉBÉCOISES**  
de la **SOLIDARITÉ INTERNATIONALE**

**6 au 16 novembre 2013**

## Surveillez vos activités locales !

**Prenez part aux conférences, aux débats,  
et à toutes sortes d'autres activités  
organisés dans toutes les régions du Québec !**

12

Les questions d'**économie locale**, d'**éducation**, d'**égalité entre les femmes et les hommes**, d'**environnement**, de **justice sociale** et de **santé** vous interpellent ?

Que l'on soit parent à Alma, médecin à Port-au-Prince ou volontaire International à Kigali, nous avons tous à cœur de garantir notre avenir collectif par :

- des **soins de santé** et une **éducation** de qualité accessibles pour tous ;
- un **environnement** sain, porteur d'avenir ;
- une **économie locale** qui profite à l'ensemble de la communauté ;
- l'**égalité** entre les femmes et les hommes, les filles et les garçons ;
- la **justice sociale** pour réduire les inégalités et affirmer nos droits.

Chaque jour, des Québécoises et des Québécois mettent l'épaule à la roue pour faire avancer ces enjeux chez nous, mais aussi partout sur la planète. Ils et elles s'engagent en coopération internationale pour appuyer des partenaires locaux dans la création d'un monde meilleur et solidaire, ici et ailleurs.

**Après tout, on est 7 milliards... faut se parler !**

Suivez toute l'actualité des JQSI sur Facebook et Twitter !  
<http://www.jqsi.qc.ca/>



Choisissez un macaron pour votre photo de profil **Facebook** et **Twitter** ! « **Il faut se parler de...** » en cliquant sur le macaron