

État des lieux sur la négociation du secteur public

Voici quelques nouvelles concernant l'élaboration de nos demandes pour la négociation de nos conventions collectives.

NÉGOS!

Du côté de la table centrale (revendications salariales, congés parentaux, retraites, etc.), suite à l'adoption, au Regroupement cégep, de plusieurs revendications proches de ce qui avait été voté au SPECA en septembre dernier, il apparaît, à la lecture des demandes de Front commun, que nos idées n'ont pas su faire leur chemin plus loin. Par contre, le message semble faire son chemin dans le discours de nos représentants, notamment en ce qui concerne la nécessité de parler davantage de précarité et de relier les négociations au contexte plus large de lutte à l'austérité budgétaire.

En ce qui concerne la table sectorielle (les demandes plus spécifiques aux enseignants de cégep), on peut commencer par deux nouvelles importantes. D'abord, le Regroupement cégep a adopté une proposition à l'effet que les disparités entre statuts d'emploi (permanents et non-permanents, enseignement régulier et formation continue) demeure notre priorité jusqu'à la fin des négociations. Cette ronde de négociations sera-t-elle la bonne pour les enseignants précaires? On a de bonnes raisons de l'espérer.

L'autre nouvelle significative est la concrétisation de l'alliance entre les syndicats de la FNEEQ-CSN et de la FEC-CSQ. Les discussions se feront dans une instance commune, à 60 syndicats au lieu de 46 comme nous sommes habitués en Regroupement cégep. On souhaite que cette instance crée des liens plus solides que par le passé et qu'elle nous permette de porter nos revendications le plus loin possible.



AVECnous



Jeudi 30 octobre dernier, nous avons tenu une table pour la signature de cartes d'engagement pour les négociations de nos conventions collectives et nous avons déposé nos demandes auprès de la Direction. Le tout, en compagnie du personnel de soutien et des professionnels. Il est encore temps de signer votre carte d'engagement! *Passez nous voir.*

2 sommaire

Négos	01
L'état: patron et législateur	03
Négociations et reconnaissance	06
Rapport Demers	07
Marchandisation de l'éducation	08
Programme d'aide au personnel	09
Billet	10
Conseil central	11
Un regard sur les départements	13
Les assurances et vous	16

Santé/services sociaux et éducation:
mêmes réalités, même combat

Venez discuter
avec deux
représentants
syndicaux du CSSS
qui dessert le
Collège

DISCUSSION

27 novembre 12 h 15, G-1145

DISCUSSION

Restructurations, menaces à l'autonomie professionnelle, coupures, marchandisation: des réalités que nous vivons de plus en plus dans le monde de l'éducation... et de plus en plus présentes dans le système de santé. Que ce soit le projet de loi 10 du ministre Barrette, les méthodes de gestion Lean ou les réductions drastiques d'effectifs, le personnel de santé subit en ce moment des attaques sans précédent. Mais il riposte aussi!

Quels sont les impacts de ces réformes?
Quelles sont les similitudes avec ce que nous vivons au collégial?
Quels sont les mobilisations communes possibles en contexte de négociations?

**AVEC
Marjolaine
Goudreau**
présidente du
syndicat APTS
du CSSS Ahuntsic/
Montréal-Nord
**ET
Robert
Poisson**
président du
syndicat CSN
du CSSS Ahuntsic/
Montréal-Nord

L'état : **patron** et législateur

Stéphane Gill, *enseignant*
au Département d'informatique

Les négociations dans les secteurs public et parapublic avec le gouvernement québécois occupent une place importante dans l'histoire du mouvement syndical. En effet, dans les années 60, on assiste à la syndicalisation massive des employés de l'État. La syndicalisation rapide et presque complète des services publics change le visage des centrales syndicales. L'intégration des nouveaux syndiqués ne se fait pas sans débat et sans modification de l'orientation des centrales. Selon certains, l'arrivée des travailleurs dans les centrales, composées principalement d'ouvriers de métier et d'usines, va contribuer à politiser le mouvement syndical.

Au début des années 60, «La reine ne négociait pas avec ses sujets», selon le premier ministre Jean Lesage. Il faut attendre 1965, pour que la Loi de la fonction publique accorde aux fonctionnaires les droits d'association, de négociation et d'affiliation à une centrale syndicale, ainsi que le droit de grève.

1964-1968 Première ronde de négociation

Durant cette première ronde de négociation les syndiqués des secteurs public et parapublic font des gains importants. L'objectif de cette négociation vise le rattrapage salarial et une amélioration significative des conditions de travail, de beaucoup inférieures à celles du secteur privé. En 1964, après 2 mois et demi de grève, les employés de la Régie des alcools obtiennent des hausses de salaire de 31 % ainsi que la sécurité d'emploi pour les employés de bureau. Les employés des hôpitaux obtiennent des hausses de salaire de l'ordre de 15% à 20% sur deux ans. Après une menace de grève en 1966, les fonctionnaires obtiennent la sécurité d'emploi pour tous les employés et la formule Rand.

La formule Rand est une clause de convention collective qui permet à un syndicat qui représente des salariés dans une unité d'accréditation, d'exiger que l'employeur prélève à la source les cotisations syndicales de manière obligatoire à l'ensemble des employés de cette accréditation (membres ou non du syndicat). Il faudra attendre 1977 pour que la formule Rand soit partie intégrante du Code du travail.

En février 1967, la loi 25 enlève le droit de grève aux enseignants pour leur imposer la première convention collective provinciale. *Pourquoi le droit de grève est-il retiré aux ensei-*

Au fil des ans, les négociations des conventions collectives des secteurs public et parapublic ont clairement démontré l'affaiblissement progressif du pouvoir syndical. C'est dans ce contexte que les employés de l'état auront bientôt à se mobiliser dans le cadre du renouvellement de leurs conventions collectives. Pour cela, une réflexion s'impose et des stratégies syndicales innovatrices doivent être mises en place.

gnants et non aux autres employés de l'État ? Une grève des enseignants aurait-t-elle plus d'impact que l'on pourrait l'imaginer à prime abord ?

1968-1971 Deuxième ronde de négociation

En mars 1968, les travailleurs de l'État entreprennent une seconde ronde de négociation. Le gouvernement impose un cadre budgétaire qui fixe l'augmentation de la masse salariale du secteur public à 15% sur 3 ans. Ces augmentations de salaire permettent d'aligner les salaires du secteur public avec ceux du secteur privé. Au cours des négociations avec les différents syndicats, le gouvernement ne déroge pas de son cadre budgétaire. Les différents syndicats réalisent rapidement qu'ils sont divisés face à un employeur unique qui peut, entre autres, enlever le droit de grève et le droit de négocier. En août 1967, pour faire face à une partie patronale de plus en plus intransigeante, l'idée de former un front commun des centrales syndicales pour les prochaines négociations dans le secteur public fait consensus.

Le front commun de 1972

En janvier 1972, après de longues négociations, la CSN, la CEQ et la FTP s'entendent pour former un front commun des 200 000 syndiqués des secteurs public et parapublic. Les objectifs de cette négociation sont l'amélioration des salaires et des avantages sociaux ainsi que la sécurité d'emploi complète. Apparaîtra alors une revendication perçue par l'ensemble des médias comme éminemment politique : le 100\$ minimum par semaine. Les réclamations salariales

seront un peu moins importantes pour les hauts salariés de l'État afin de permettre un niveau de vie décent à leurs camarades du bas de l'échelle. Le gouvernement reprend, quant à lui, les grandes lignes du cadre budgétaire de la négociation précédente. Le 9 mars 1972, devant le refus du gouvernement de négocier, les syndiqués donnent à leurs dirigeants le mandat de déclencher une grève générale au moment jugé opportun. Le gouvernement refusant toujours de faire des compromis significatifs, une grève générale d'une durée illimitée est déclenchée le 6 avril.

Le 21 avril, la loi 19 suspend le droit de grève et fixe les conditions de travail pour 2 ans si aucune entente n'est conclue entre les parties. Suite à cette loi spéciale, les présidents des 3 centrales syndicales seront condamnés à un an de prison pour avoir conseillé de défier la loi et de ne pas retourner au travail. En guise d'appui aux présidents des centrales syndicales, un débrayage spontané de 5 jours est déclenché. La négociation en front commun a renforcé le pouvoir des syndiqués et redéfini le rapport de force entre l'État et ses employés.

1975-1976 Une victoire syndicale

Encore une fois, les négociations pour la formation d'un front commun sont difficiles. Malgré cet obstacle, les 3 centrales syndicales s'entendent pour former un front commun des employés de l'État. Les principales revendications syndicales reposent sur les salaires, les congés de maternité, la sécurité d'emploi et la réduction de la tâche des enseignants. Cette fois, le front commun mène une campagne d'information qui vise à sensibiliser la population aux demandes syndicales. La stratégie syndicale préconise la gradation des moyens d'action allant jusqu'à la grève générale illimitée.

Le gouvernement libéral s'est préparé aux conflits dans les hôpitaux en adoptant la loi 253. Cette loi ajoute une condition supplémentaire à l'exercice de la grève; le droit de grève est interdit dans les hôpitaux tant que les services essentiels ne sont pas déterminés par un accord entre les parties ou, en

cas de désaccord, par le commissaire aux services essentiels. Le front commun désobéit à la loi 253 et impose sa définition des services essentiels. Le gouvernement tente donc des poursuites contre les syndicats dans le cadre de cette loi. Il adopte, en avril 1976, la loi 23 qui suspend le droit de grève dans le secteur de l'éducation. *Pourquoi le droit de grève est-il encore retiré aux enseignants ?*

Cette fois, les syndiqués sont prêts à outrepasser toute loi qui limiterait ou enlèverait leur droit de grève malgré les menaces d'amende et d'emprisonnement. La victoire la plus significative de cette ronde de négociation concerne les augmentations de salaire (rattrapage du pouvoir d'achat, clause d'indexation).

1979-1980 Première négociation avec le gouvernement du Parti québécois

Élu en novembre 1976, le gouvernement du Parti québécois tente de manifester sa bonne foi aux syndicats en retirant les poursuites intentées contre les syndicats par l'ancien gouvernement. En juin 1978, la loi 55 et la loi 59 modifient le cadre législatif des négociations avec les employés de l'État. Une concession importante est faite par le gouvernement pour la détermination des services essentiels.

Cette fois, le front commun est composé de 190 000 syndiqués provenant de la CSN, la CEQ et la FTQ. Les demandes syndicales portent sur le salaire minimum, l'indexation des salaires, les congés de maternité payés et des garderies près des lieux de travail. La difficulté des syndicats à mobiliser leurs membres fait en sorte que les mandats de grève sont obtenus de peine et de misère. En novembre 1979, la menace d'une grève générale pousse le gouvernement à suspendre le droit de grève pour 15 jours avec la loi 62. Après 4 jours de grève illégale, le gouvernement améliore ses offres. Pour les enseignants, c'est après 11 jours de grève qu'un accord est négocié. Cet accord améliore la sécurité d'emploi et la tâche de travail.

1982-1983 Casser les syndicats

Au plus fort de la récession économique, un an avant l'échéance des conventions collectives et sans qu'il y ait eu négociation, le gouvernement fixe, par décret, les conditions de travail de ses 320 000 employés. En juin 82, le gouvernement adopte 3 lois spéciales :

- la loi 68 qui entraîne la désindexation des régimes de retraite;
- la loi 70 qui impose des coupures de salaire de 20% et un gel de l'échelon d'expérience;
- la loi 72 qui crée le Conseil des services essentiels.

1. Loi sur l'organisation des parties patronale et syndicale aux fins de négociations collectives dans les secteurs de l'Éducation, des Affaires sociales et des organismes gouvernementaux.
2. Loi modifiant le Code du travail prévoyant explicitement la possibilité d'un lock-out dans les secteurs public et parapublic.

De plus, le gouvernement mène un campagne publicitaire qui ternit la réputation des travailleurs de l'État. Le 11 décembre 1982, suite à une grève générale de 24 heures, le gouvernement adopte le projet de loi 105 qui fixe pour 3 ans les conditions de travail des enseignants. Au début de février 1983, la grève générale des enseignants débute. Le 16 février 1983, en réponse à la grève, le gouvernement adopte la loi 111 qui force le retour au travail des enseignants et impose des pénalités telles que la double coupure de salaire, la perte de 3 années d'ancienneté par jour de grève ainsi que des amendes importantes. Pendant 2 jours, certains syndicats défient cette loi dont tous les enseignants du Collège Ahuntsic.

Les syndicats contesteront la loi 111 et, avant d'avoir gain de cause, devront se présenter trois fois à la Cour suprême du Canada. Plus de 20 ans plus tard, les enseignants récupéreront la double coupure de salaire qu'ils ont subie et les intérêts légaux encourus. Quant à la coupure d'ancienneté, elle n'aura pas lieu, les décrets n'ayant jamais en réalité été adoptés par le gouvernement.

1986-2010 L'art de négocier par décret

Depuis le coup de force du Parti québécois au début des années 80, les différents gouvernements continueront d'utiliser abondamment les lois et la menace de loi spéciale comme moyens de pression contre les syndicats.

Le gouvernement libéral adopte la loi 37 en 1985 et la loi 160 en 1986. Ces lois, toujours en vigueur, prévoient diverses pénalités en cas d'arrêt de travail illégal et imposent une démarche complexe pour l'obtention du droit de grève. Les négociations qui s'ensuivent, en 1989, sont ardues. Pour mettre fin à la grève, le gouvernement applique la loi 160 qui force le retour au travail des employés du secteur de la santé et des services sociaux. Les années suivantes seront marquées par des décrets et des prolongations de conventions collectives.

En 1997, le gouvernement cherche à récupérer 6% de la masse salariale des employés de l'État. Les organisations syndicales acceptent de négocier un programme de départ volontaire à la retraite (34 000 retraites anticipées). Les enseignants des cégeps consentent à une baisse de salaire de 3,57% afin de maintenir les emplois et préserver la qualité de l'éducation.

Il faudra attendre 1999, pour que débute la première véritable négociation des 10 dernières années. Diverses clauses pour lutter contre la sous-traitance et la précarité d'emploi, la bonification des régimes de retraite, l'amélioration des congés de maternité et la reconnaissance du travail des employés en service de garde scolaire sont à l'ordre du jour.

En 2002, les conventions collectives sont reconduites pour une année supplémentaire afin de poursuivre les travaux sur l'équité salariale et sur le régime de retraite.

En décembre 2003, le gouvernement adopte, encore une fois sous le bâillon, plusieurs lois spéciales :

- Le projet de loi 30 force la réorganisation des unités d'accréditation entraînant des votes d'allégeance dans tout le réseau de la santé et des services sociaux et, conséquemment, un bouleversement de la carte syndicale. Par cette restructuration, au moment où les négociations devaient débiter, le gouvernement tente de désorganiser les syndicats du réseau de la santé et des services sociaux.
- Le projet de loi 31 modifie le Code du travail de façon à faciliter le recours à la sous-traitance dans les services publics. En effet, le Code du travail constituait la principale protection contre la sous-traitance dans l'éducation comme dans la santé.
- Le projet de loi 61 sur les partenariats public-privé qui visent, entre autres, à faciliter les privatisations et les réorganisations dans les services publics.

Le 14 décembre 2005, le gouvernement lance aux tables sectorielles l'ultimatum de convenir d'ententes avant 18 heures, à défaut de quoi des décrets seront imposés. En effet, le 15 décembre 2005, le gouvernement Charest faisait adopter le projet de loi 142 qui décrète les conditions de travail de

3. Une première fois sur la contestation de la légalité de la loi adoptée en français seulement (gain syndical). Puis, sur le caractère criminel ou non de défier une loi qui n'avait pas encore été invalidée (gain syndical). Et enfin, sur la gestion d'un grief qui fera jurisprudence. À ce titre, la Cour suprême refusera d'entendre la requête du gouvernement.
4. Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic.
5. Loi sur le maintien des services essentiels dans le secteur de la santé et des services sociaux.

ses salariés pour sept ans, dont deux années de gel de salaire. De plus, la loi 142 retire le droit de grève aux employés de l'État et prévoit des mesures de répression si les syndiqués défient la loi.

Le Front commun 2010

Le Front commun 2010: un des plus grand front commun de l'histoire, plus de 500 000 travailleurs réunis. Une entente est négociée...

Les employés de l'État auront bientôt à se mobiliser dans le cadre du renouvellement de leur convention collective. Une réflexion s'impose. Il est maintenant temps de porter un jugement sur la mobilisation, la stratégie et les conventions négociées en 2010.

De plus, une question se pose: Quels moyens de pression avons-nous devant un patron qui fait lui-même les lois? Le Front commun 2015 devrait s'inspirer de la grève étudiantes 2012 et des luttes syndicales passées pour répondre à cette question. Michel Chartrand n'aurait probablement pas hésité à répondre, ce qu'il avait coutume de dire du patronat et du pouvoir politique à sa solde: «Ils ne sont grands que parce que nous sommes à genoux».

Références:

Jean-Marc Pottle, «La lutte des travailleurs de l'État», Montréal, *Cahier du socialisme*, no 3, 1979, p.4-38.

Jacques Rouillard, *Histoire du syndicalisme québécois*, Montréal, Boréal, 535p.

Jacques Rouillard (17 mars 2010), «La négociation du secteur public et la répartition de la richesse», Montréal, *Le Devoir*, p.A9.

NÉGOCIATIONS ET RECONNAISSANCE DE NOTRE TRAVAIL EN CONTEXTE D'AUSTÉRITÉ

Guy Ménard

et le comité de mobilisation

Les négociations de notre prochaine convention collective approchent à grand pas... Joignons nos voix à celles d'autres acteurs de la fonction publique puisque la meilleure façon de défendre l'accessibilité à des services publics de qualité et d'améliorer nos conditions de travail et celles des autres collègues réside dans la solidarité entre les individus.

Le Conseil du trésor ne reconnaît pas la valeur de notre travail. Or, comment le gouvernement pourrait-il réellement promouvoir les CEGEPs en l'absence totale de reconnaissance du caractère distinct de l'enseignement collégial?

Il faut comprendre que, de plus en plus, le gouvernement s'immisce dans notre travail en nous imposant son discours sur l'austérité. Nous savons tous que nous participons à un nombre incalculable de réunions institutionnelles, de réunions de cours, de travaux de départements. Cependant, les compressions vont se poursuivre et le gouvernement va à nouveau nous dire de faire plus avec encore moins sans vraiment reconnaître ce que nous faisons déjà.

Une réelle connaissance de nos conditions de travail lui imposerait un peu de retenue. La juste part du gouvernement, c'est une véritable reconnaissance de ce que nous transmettons à nos étudiants et de l'importance, pour la société, de cette transmission de connaissances et de compétences.

Un enjeu de société

Dans son approche face à la négociation et au renouvellement des conventions collectives, le gouvernement devrait avoir pour objectif d'assurer une rémunération juste pour les employés tout en respectant son engagement envers les citoyens à bien gérer les deniers publics.

Or, pour assurer l'avenir de nos services publics, en santé et en éducation notamment, nous avons besoin d'une main-d'œuvre compétente et reconnue à sa juste valeur. C'est à cet enjeu fondamental pour notre société que nous entendons nous attaquer au cours de nos prochaines négociations.

Contre le discours d'austérité

Depuis son élection, le gouvernement libéral semble préparer le terrain de façon peu subtile en vue de la négociation de 2015 en martelant «*ad nauseam*» le discours de l'austérité: il faut se serrer la ceinture, nous vivons au-dessus de nos moyens, les finances publiques sont dans un état lamentable, bref l'État ne peut plus assurer les coûts des mesures sociales.

Ce discours se dresse devant nous telle une fatalité. À en croire la rhétorique libérale, on ne peut rien faire contre le couperet qui s'abattra sur nous prochainement si on ne sabre pas dans les dépenses publiques. On doit «faire notre juste part», quitte à jeter le bébé avec l'eau du bain, quitte à sacrifier les services publics afin de sauver les finances publiques... Ce faisant, ce sont nos acquis sociaux, nos compétences et l'avenir de tous qui sont menacés.

À voir la détermination de la commission parlementaire qui étudie projet de loi 3 visant à saccager les régimes de retraites des employés municipaux, il y a fort à parier que cette volonté s'élargira et finira par toucher le secteur public. Personne ne sera à l'abri du discours sur l'austérité.

Une question de principe

Tout cela semble inévitable. Devant tant de fatalisme, il semble difficile d'échapper au cynisme et à l'inertie. Et pourtant, la conjoncture exige plus que jamais que nous soyons mobilisés et solidaires dans ce combat.

Nous devons nous faire entendre pour une reconnaissance de notre travail et de celui des autres membres de la fonction publique et parapublique. L'intérêt de chacun se fonde dans l'intérêt général. La juste part de chacun sert aussi l'intérêt de la population. C'est une question de principes et de valeurs.

De principes et de valeurs, nous en avons aujourd'hui plus que jamais besoin. Il nous appartient de veiller tous ensemble à ce que notre société en reste une dont nous puissions être fiers: une société qui reconnaît la valeur du travail de ses membres, pas une société où l'on remet en question les acquis sociaux, pas une société où l'on remet en cause notre système de santé et nos retraites, pas une société qui fait payer à sa fonction publique les privilèges des mieux nantis.

Qu'on se le dise, la participation de tous les profs, de tous les employés du secteur de la santé, de toute la population est le seul moyen possible de se faire entendre. Les récents succès, au Québec, du Printemps érable (2012), et plus spécifiquement, de la campagne Dérangement 21 au collégial (2013) sont le fruit de petits gestes de mobilisation qui, accumulés, ont tendu vers une reconnaissance de nos institutions et de notre travail à leur juste valeur.

Qu'on se le dise tous et ensemble...

Le Rapport Demers : vers l'étudiant-monnaie

Le dépôt du *Rapport Demers*, qui porte sa réflexion sur l'offre de formation au collégial, aura-t-il un impact prochainement sur les structures qui sous-tendent la gestion des collèges et le développement de la formation collégiale ?

Formation à distance, exploration des «créneaux d'excellence» et des «stratégies promotionnelles» pour les collèges, recrutement international et internationalisation de la formation, passerelles AEC-DEC, DEC par modules, multiplication des AEC et expansion de la formation continue: les 23 recommandations proposées dans le *Rapport* explorent prioritairement, et sans camouflage, une formation collégiale visant à «attirer le plus grand nombre d'étudiants potentiels [afin] de les mener ensuite jusqu'à une formation qualifiante, et d'autre part, de s'adapter pour répondre rapidement aux besoins changeants du marché du travail.»¹ Conçus comme des lieux de formation d'une main-d'œuvre, chez laquelle, par ailleurs, sont appréciés «une culture générale et des compétences génériques (citons par exemple la qualité de la langue ou la capacité d'analyse)» parce que «ces acquis sont des plus prisés sur le marché du travail»², les collègues se resserrent davantage autour des demandes du marché du travail et voient leur financement de plus en plus déterminé par leurs résultats, leur performance, plutôt que par la qualité et la profondeur de la formation offerte. D'ailleurs, si le Rapport aborde largement la formation technique, le pré-universitaire est pratiquement absent et la formation générale est présentée sous la rubrique «Du courage et de l'audace: relever le défi de l'adaptation aux réalités actuelles».

S'appuyant sur les publications de l'OCDE, le *Rapport* compare les compétences à «la monnaie mondiale du XXI^e siècle», l'étudiant devient donc le garant de cette «monnaie» qu'on ne peut laisser «déprécier à mesure que les attentes du marché du travail évoluent» au risque de voir les «pays perdre leur compétitivité dans une société mondiale.»³

1. Guy Demers, *Rapport final du chantier sur l'offre de formation collégiale*, rapport au ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche, de la Science et de la Technologie, juin 2014, p.124.
2. Ibid, p.130.
3. Ibid, p.38.

Vers une marchandisation de l'éducation

Extrait de l'article «*Les trois axes de la marchandisation scolaire*» de Nico Hirtt

8

Depuis la fin des années 80, les systèmes éducatifs des pays industrialisés sont soumis à un feu roulant de critiques et de réformes : décentralisations, déréglementations, autonomie croissante des établissements scolaires, allègement et dérégulation des programmes, «*approche par les compétences*», diminution du nombre d'heures de cours pour les élèves, partenariats avec le monde de l'entreprise, introduction massive des TIC, stimulation de l'enseignement privé et payant. Il ne s'agit pas là de lubies personnelles de quelques ministres ou d'un fait de hasard. La similitude des politiques éducatives menées dans l'ensemble du monde capitaliste globalisé ne laisse planer aucun doute quant à l'existence de puissants déterminants communs, impulsant ces politiques. Ces mutations sont le fait d'une mise en adéquation profonde de l'École avec les nouvelles exigences de l'économie capitaliste. Ce qui est en cours de réalisation, c'est le passage de l'ère de la «*massification*» de l'enseignement à l'ère de sa «*marchandisation*».

[...] La dualisation du marché du travail se traduit par une demande croissante de main-d'œuvre très hautement qualifiée, mais aussi paradoxalement, par un accroissement des emplois précaires à très faible niveau de qualification. Conséquemment, on peut penser que la dualisation du marché du travail va se refléter dans une dualisation parallèle de l'enseignement. Si 50 à 60% des créations d'emplois n'exigent que des travailleurs peu qualifiés, il n'est pas économiquement rentable de poursuivre une politique de massification de l'enseignement. C'est, les penseurs de l'économie capitaliste le savent bien, le point le plus délicat des réformes de l'enseignement, du moins sur le plan de la tactique politique.

Dans un document publié en 1996 par les services d'études de l'OCDE, Christian Morrisson indiquait avec une remarquable clarté et un cynisme cruel comment les gouvernants devaient s'y prendre. Ayant passé en revue quelques options impraticables, l'idéologue de cet organisme de réflexion stratégique du capitalisme mondial poursuivait : «*Après cette description des mesures risquées, on peut, à l'inverse, recommander de nombreuses mesures qui ne créent aucune difficulté politique. [...] Si l'on diminue les dépenses de fonctionnement, il faut veiller à ne pas diminuer la quantité de service, quitte à ce que la qualité baisse. On peut réduire, par exemple, les crédits de fonctionnement aux écoles ou aux universités, mais il serait dangereux de restreindre le nombre d'élèves ou d'étudiants. Les familles réagiront violemment à un refus d'inscription de leurs enfants, mais non à une baisse graduelle de la qualité de l'enseignement et l'école peut progressivement et ponctuellement obtenir une contribution des familles ou supprimer telle activité. Cela se fait au coup par coup, dans une école mais non dans l'établissement voisin, de telle sorte que l'on évite un mécontentement général de la population.*» (1) On ne décrète donc pas la fin de la massification, mais on crée les conditions, sur le plan de la qualité de l'enseignement et de son financement, qui rendent inéluctable l'arrêt du mouvement initié durant les années 50. On ne décrète pas la dualisation de l'enseignement, mais on en crée les conditions matérielles, structurelles et pédagogiques.

(1) Christian Morrisson, «*La Faisabilité politique de l'ajustement*», *Cahier de politique économique*, n°13, Centre de développement de l'OCDE, 1996, p. 30.

L'article complet est disponible à l'adresse suivante : <http://users.skynet.be/aped/Analyses/Articles2/Trois%20axes.htm>

Besoin de soutien ?

Le Programme d'aide au personnel *est aussi une ressource en* *conciliation famille-travail !*

Que vous soyez proche aidant, parent, ou encore que vous rencontriez des difficultés familiales, des ressources sont disponibles pour vous à même le Programme d'aide au personnel (PAP) offert au Collège Ahuntsic. En effet, bien que vos proches ne puissent pas avoir directement accès aux ressources qui sont disponibles pour vous, il y a de nombreuses façons pour que le programme puisse vous venir en aide face aux nombreuses réalités de conciliation famille-travail, autant concernant le rôle parental, les soins aux aînés que les situations familiales ou conjugales problématiques.

Saviez-vous qu'il est possible d'être accompagné lors des consultations cliniques auprès d'un professionnel (psychologue, psychothérapeute, travailleur social, sexologue, etc.) ? Saviez-vous aussi que les services-conseils téléphoniques peuvent vous servir à poser des questions pour vos proches ? Saviez-vous également que les conseillers et conseillères peuvent vous aider à trouver des ressources concernant les congés parentaux, les garderies, les médecins de famille, les résidences et foyers pour aînés, les services adaptés TDAH, les soins à domicile, la médiation familiale... ?

À titre d'exemples, un enseignant qui doit accompagner un parent vieillissant peut obtenir des conseils d'un psychologue pour faciliter la discussion avec son parent, des informations concernant les soins à domicile ou les maisons de retraite, ou encore, de l'aide téléphonique d'un planificateur financier pour évaluer les conséquences financières de ses choix. Un enseignant qui se trouve dans une situation conjugale conflictuelle peut bénéficier de plusieurs rendez-vous de couple auprès d'un professionnel. Il en va de même pour un enseignant qui voudrait être accompagné de son adolescent avec lequel il éprouve des difficultés de communication. Les différents cas de figures sont innombrables, mais beaucoup de ressources sont accessibles – parlez-en à vos collègues !

Une nouveauté concernant les services-conseils

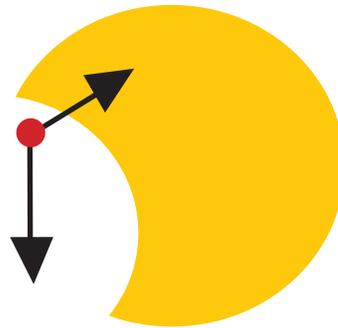
Maintenant que le PAP est offert par le Groupe Renaud, l'heure de services-conseils dont vous pouvez bénéficier est maintenant fractionnable. Ainsi, vous pouvez, par exemple, rappeler un professionnel (avocat, comptable, etc.) pour poser des questions supplémentaires si vous n'avez pas épuisé votre heure lors d'un premier rendez-vous téléphonique. Notez toutefois que le temps est calculé en blocs indivisibles de 15 minutes : suite à un appel de 20 minutes, il vous restera 30 minutes de consultation téléphonique.



Souper automnal
Des huîtres à volonté
Le jeudi 20 novembre
à 17 h 30 à la cafétéria du bloc G

20\$
Inscription requise avant le
13 novembre au local du SPECA
Au menu :
Huîtres crues, repas chaud et autres

Le temps, de tous, **est important**



D'abord, une mise en contexte. Nous sommes «un peu passé» 17 h 00 et la cafétéria du bloc G est clairsemé de collègues. Ce sont les derniers braves de l'assemblée syndicale et je suis du lot. L'assemblée se termine et moi, je pars rapidement de mon côté, parce que je suis en retard pour des affaires importantes. Durant mon retour à la maison, certaines réflexions s'immiscent en moi et une phrase s'impose clairement : «Le temps, de tous, est important».

De quel temps je parle, direz-vous? Je parle du temps de tous ceux, pas assez nombreux, qui depuis 14 h 15, heure officielle du début de l'assemblée syndicale attendent que le quorum soit atteint et il est maintenant 14 h 45. Je parle de celui des membres de notre exécutif qui prennent le temps de bien préparer les documents d'assemblée et à qui on demande de procéder «efficacement» parce qu'il est vite rendu tard. Je parle de ceux dans la salle qui interviennent, se sentant un peu coupables, et que l'on presse «plus ou moins subtilement» parce que le temps passe et que l'ordre du jour est chargé. Je parle de ceux qui restent sur place jusqu'à la fin et qui, comme bien d'autres, aimeraient vaquer à leurs autres occupations très importantes. Pour nous tous, le temps est important, mais l'est-il plus pour certains que pour d'autres?

Ne voyez pas ici les récriminations d'un vieux collègue grincheux, et encore moins ses frustrations. J'exprime ici le constat de celui qui a l'impression que, parfois, son temps ne semble pas important aux yeux des autres.

Robert St-Amour,
enseignant au Département de chimie

10

**Judi
20 novembre
14 h 15
à la cafétéria
du bloc G**

À l'ordre du jour :

- PIEA!
Venez tous, ce sera
super hyper excitant,
passionnant et décisif!
- Perfectionnement
- Négos
- Lutte à l'austérité

*Nous comptons
sur votre présence!*

Prochaine Assemblée

ASSEMBLÉE

Conseil central
du Montréal
métropolitain

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

Assemblée générale du 1^{er} octobre 2014

Lors de son tour d'horizon des actualités sociales, la présidente a mentionné les nombreux ballons d'essai qui ont été annoncés dans les médias au cours des derniers jours. Par exemple, le fait d'avoir coupé l'allocation de 4,30\$ par jour aux personnes handicapées intellectuelles nous rappelle clairement que, malgré le vocabulaire édulcoré des gouvernements, le vrai mot derrière optimisation et rigueur est bel et bien austérité.

Parmi les autres thèmes abordés, mentionnons le projet de Loi 10 qui créera 5 centres de santé et de services sociaux (CSSS) sur l'île de Montréal, ce que les syndicats de la santé dénoncent, appelant à une analyse plus poussée de l'ancienne réforme au lieu d'en entreprendre une nouvelle (les CSSS ont tout juste 10 ans). On nous a également rappelé qu'il y aurait bientôt la Marche des femmes autochtones.

Élections

Deux personnes se présentaient à la 1^{ère} vice-présidence du Conseil Central, soit Michèle Saint-Denis et Alain Ouimet. C'est ce dernier qui a été élu à la majorité.

Conflits

Marc L'Heureux, travailleur de chez Sucre Lantic, est venu nous présenter dans quel contexte l'employeur a fait une coupure de 59 postes à quelques minutes d'avis à peine. L'exécutif syndical ayant été convoqué par le vice-président aux opérations et le vice-président aux ressources humaines, les employés coupés se sont vus escortés hors de l'établissement sans même pouvoir ramasser leurs effets personnels pendant que l'attention des trois représentants syndicaux était détournée. M. L'Heureux nous a ensuite fait remarquer que l'exercice en était purement un de rentabilité des actionnaires, car, depuis ce temps, plusieurs autres employés sont obligés de faire du temps supplémentaire pour permettre aux chaînes de travail touchées de fonctionner. Jade, présidente du syndicat des techniciens en assurance qualité, a par la suite expliqué que, pour leur part, le nombre d'employés était passé de 14 l'année dernière à 10, puis à 7 après cette vague de coupures. De plus, deux autres employés se voient menacer de perdre leur poste s'ils n'acceptent pas de partager leur temps de travail. Comment voulez-vous assurer la qualité du produit à 5 personnes alors que c'était un mandat complexe pour 14 personnes? L'audace a même été portée jusqu'à

faire des offres de préretraite représentant tout juste une semaine de salaire. Tout cela pour assurer des ristournes de millions de dollars aux sept actionnaires, alors qu'il est clair que l'industrie se porte bien et qu'elle est très rentable. Il a été proposé et adopté que le CCMM et ses syndicats affiliés appuient les syndicats de Sucre Lantic dans leur lutte.

Élections scolaires

Marjolaine Côté, de l'exécutif de la Fédération des employées et employés de services publics (FEESP), et Jacques Parent, du Comité de parents de la Commission scolaire de Montréal (CSDM), sont venus nous entretenir des élections scolaires et de la menace que fait peser le gouvernement Couillard sur le système scolaire. On nous a rappelé qu'en tant qu'institutions, les commissions scolaires sont plus anciennes que les municipalités au Québec. Elles ont actuellement la charge de l'organisation des écoles, des cours aux adultes, des immeubles, de la paye, du transport scolaire et des services aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (EHDA).

Éliminer les commissions scolaires représenterait un surcroît de fardeau administratif pour les écoles, générerait des batailles pour les subventions et mettrait en péril l'équilibre du financement entre les écoles. Les représentants nous ont cependant expliqué qu'en effet il y avait de la place pour de la modernisation de cette structure, afin d'en augmenter la transparence et d'améliorer ainsi la confiance de la population.

Le faible taux de participation aux élections scolaires représente toutefois un réel enjeu au niveau de la démocratie. Ainsi, le conseil des commissaires reste-t-il pertinent avec un taux de participation de l'ordre de 7,9% à la dernière élection ou de 8,1% à la précédente? Le faible choix (peu de partis, parfois un seul) et le faible nombre de candidats n'aident certainement pas à cet état de fait. Pourtant, il reste de nombreux enjeux auxquels il faut s'attaquer: moisissures, compressions, garderies trop petites, taux de réussite inférieur à 80%, intégration de nouveaux arrivants, etc.

Il a été proposé et adopté que le CCMM invite ses membres et la population en général à participer aux débats et à aller voter aux élections scolaires le 2 novembre prochain.

La **coordination** départementale

12

Dans le numéro 7 du mois d'avril 2014, nous vous proposons de revisiter le document Un regard sur les départements, produit et mis à jour en 2011 par Yves Sabourin, Micheline Thibodeau et Jean Trudelle de la FNEEQ.

Nous poursuivrons la publication de ces chroniques tout au long de la session.

Cet outil de formation vous aidera à mieux saisir l'importance de la place qui vous revient au sein de votre département.

La vie départementale repose essentiellement sur la participation des membres, sur leur capacité de prendre des décisions collectives et sur le respect de celles-ci. Afin d'organiser les activités départementales et de favoriser la participation de tous les membres, une personne coordonnatrice est désignée par ceux-ci selon les règles de régie interne propres au département.

La structure départementale a été introduite dès la création des cégeps en 1967 à la suite du fameux Rapport Parent. Dans la première convention collective, signée en 1969, il était alors question d'un chef de département. Celui-ci était nommé par le collège après le dépôt de deux noms à la Commission pédagogique par le département.

Le passage à un fonctionnement en collégialité fondé sur un statut identique de tous les membres et sur l'autonomie départementale concernant la désignation d'une personne coordonnatrice s'est fait graduellement. L'égalité de tous les membres, qui assoit le caractère démocratique des décisions départementales, est consacrée par la convention collective de 1972. Nous en sommes fiers.

Des tentatives répétées par la partie patronale, lors de renouvellements de la convention collective, ont visé tant l'autonomie que le fonctionnement démocratique des départements. On a par exemple voulu assujettir le rôle du département au plan stratégique du collège lors de la négociation de 2005. De telles velléités concernent très souvent le rôle de la coordination : plusieurs administrations préféreraient que les coordonnatrices ou les coordonnateurs prennent leurs mandats du collège plutôt que de l'assemblée départementale. Les conséquences de ce renversement seraient nombreuses, mais la principale serait certes un déplacement important du pouvoir vers les gestionnaires; les fonctions départementales devenant plus étroitement tributaires des objectifs institutionnels, sur lesquels nous avons peu de prise. Nous avons évité une fois de plus ce renversement au moment de la négociation de 2010, toutefois il a fallu préciser davantage les rôles et les fonctions du département et des personnes coordonnatrices.

C'est dans ce contexte qu'il faut réaffirmer que la coordonnatrice ou le coordonnateur de département est un pair parmi ses pairs et qu'à ce titre, ses rôles et fonctions doivent relever de l'assemblée départementale. Répétons-le, les enseignantes et les enseignants de cégep, experts dans leur domaine, sont de loin les mieux placés pour déterminer les priorités pédagogiques en fonction des besoins des étudiantes et des étudiants, dans un environnement où l'évolution des savoirs et des technologies est de plus en plus rapide.

La coordination départementale

- Les enseignantes et les enseignants du département doivent désigner, au plus tard le 1^{er} avril, selon leur propre procédure, la coordonnatrice ou le coordonnateur du département pour l'année d'enseignement suivante [...]. (clause 4-1.06)
- Le mandat de la coordonnatrice ou du coordonnateur du département est d'un an et est renouvelable. (clause 4-1.09)
- Des ressources sont prévues afin de permettre aux personnes qui assument la coordination départementale de recevoir un dégrèvement. (clauses 4-1.13 et 8-5.04)

Le département peut aussi désigner ou élire d'autres personnes chargées d'activités spécifiques. Dans ce cas, le dégrèvement peut être réparti entre ces personnes selon les règles départementales (clause 4-1.06).

Au moment de la dernière négociation, des précisions quant aux fonctions des coordonnatrices et des coordonnateurs de département ont été ajoutées à la convention collective. Toutefois, ces ajouts ne modifient en rien le fonctionnement en collégialité ni le fait que la coordonnatrice et le coordonnateur soit « un pair parmi les pairs » et, par conséquent, elle ou il n'est pas en position hiérarchique.

Les tâches reliées au rôle de la personne coordonnatrice

Certaines tâches reliées au rôle de la personne qui assure la coordination méritent des clarifications, soit parce qu'elles sont nouvellement énoncées dans la convention collective ou encore parce qu'elles font souvent l'objet de désaccord entre l'administration du collège et les enseignantes et les enseignants.

La personne coordonne les activités requises pour la réalisation des fonctions départementales et remplit les tâches administratives inhérentes à sa fonction.

Organiser la vie départementale et favoriser la participation des membres

La personne qui assume la coordination départementale a un rôle important à jouer. Ses fonctions, qui peuvent être partagées, consistent, entre autres choses, à organiser des activités départementales et à favoriser la participation de tous les membres. C'est pourquoi, dans le but de bien remplir ses fonctions, la personne coordonnatrice doit avoir la confiance de tous les membres.

En ce sens, elle voit à favoriser l'avancement des travaux du département. Ainsi, à partir des orientations déjà prises par le département et des nombreuses informations que les

personnes chargées d'activités spécifiques reçoivent (assemblée syndicale, commission des études, comités de programme, etc.), elle peut déposer des analyses, des synthèses et des suggestions d'orientations afin de faciliter les échanges et les prises de décision des membres de l'assemblée départementale.

Assurer les liens avec le syndicat des enseignantes et des enseignants

Elle assure, en collaboration, s'il y a lieu, avec la personne déléguée par le département pour ce faire, les liens avec le syndicat.

Assurer auprès de la direction des études le suivi de certaines activités départementales

Elle assure le suivi de certaines activités départementales. Parmi les fonctions de la personne coordonnatrice de département figure celle d'assurer le suivi auprès de la direction des études de certaines activités. Il est utile de préciser le sens du « assure le suivi » :

Il s'agit de l'obligation d'informer, de faire rapport au collège des décisions prises par l'assemblée départementale concernant les objets énumérés à la clause 4-1.10 Dans le cadre des activités liées aux relations avec le collège, 2. Précisons que ce n'est pas à la personne coordonnatrice de réaliser ces activités.

La personne coordonnatrice est la porte-parole de l'assemblée départementale. Elle n'est pas la représentante de l'employeur. Elle est membre du même syndicat que ses collègues du département et, de ce fait, elle a un devoir de réserve et de confidentialité. Dans le cas où l'administration formulerait des demandes spécifiques au département, par exemple concernant la qualité des enseignements d'une enseignante ou d'un enseignant, il est important de travailler en étroite collaboration avec l'exécutif syndical.

Administrer le budget

Elle doit s'acquitter de cette tâche dans le respect des orientations départementales. Elle est redevable au collège de cette administration (clause 4-1.10, *Dans le cadre des activités liées au budget et aux ressources matérielles, 2.*).

S'assurer de l'assistance aux enseignantes et aux enseignants qui éprouvent des difficultés

Cette fonction a été nommément ajoutée à la convention collective à la suite de la négociation de 2010. Par ailleurs, depuis 1993, la FNEEQ, au moment de son 22^e congrès, avait déjà adopté une Politique d'assistance professionnelle.

Rappelons-en les principes généraux :

L'assistance professionnelle aux enseignantes et aux enseignants est l'ensemble des pratiques collectives, des mesures et des conditions mises en place dans le but de favoriser la qualité de l'enseignement :

- par le biais de la coopération et du soutien, particulièrement lors de l'accueil de nouvelles enseignantes et de nouveaux enseignants;
- par le recherche de solutions lorsque surviennent des problèmes;
- l'assistance professionnelle telle que définie ci-haut s'exerce à deux niveaux :
 - l'assistance professionnelle entre collègues de travail;
 - l'assistance professionnelle institutionnelle.

L'assistance professionnelle se distingue donc de toutes les mesures punitives, disciplinaires ou coercitives qui ont des conséquences sur l'emploi des enseignantes et des enseignants; elle veut favoriser le dynamisme et l'échange professionnel et, dans les situations problématiques, le soutien et la conciliation (Politique fédérale d'assistance professionnelle, 22^e Congrès de la FNEEQ, juin 1993. Page 5).

Le rôle de la personne coordonnatrice du département est de s'assurer que la personne qui éprouve des difficultés d'ordre didactique reçoive l'aide de collègues du département et aussi du collègue. Dans ce cas, il peut s'agir, par exemple d'un encadrement particulier par un conseiller pédagogique.

Participer à l'élaboration des critères de sélection du personnel de soutien (par exemple, technicienne ou technicien de travaux pratiques, apparitrice ou appariteur).

Cette fonction a aussi été ajoutée à la convention au moment de la négociation de 2010. La participation aux critères de sélection se limite essentiellement à intervenir sur ceux qui sont spécifiques au travail à effectuer en collaboration avec les enseignantes et les enseignants du département.

Élaborer le plan de travail annuel du département, en assurer le suivi et faire un rapport annuel des activités départementales.

Le nouveau texte de la convention précise que le rapport annuel fait état :

- des activités inscrites au plan de travail qui précise les moyens mis en place pour leur réalisation;
- les ajustements requis en cours de réalisation;
- les recommandations pertinentes;
- les informations prévues en 8-4.03 (services professionnels rendus) (4-1.11).

Bien que la personne coordonnatrice, selon les règles et les pratiques départementales, puisse déposer un projet de plan de travail, celui-ci doit être adopté en assemblée départementale. Il doit correspondre à ce que les membres du département jugent important de mettre en œuvre, il ne doit pas être imposé, en tout ou en partie. Le rapport annuel, quant à lui, doit se rapporter directement au plan de travail et la convention précise mieux les éléments qu'il doit contenir. Enfin, en ce qui concerne les services professionnels rendus, le rapport indique, globalement pour l'ensemble des membres du département et non plus individuellement, les activités réalisées.

L'assemblée des coordonnatrices et des coordonnateurs

Il n'y a pas de règles précises dans la convention concernant cette assemblée. Toutefois, le Collège devrait, avant la tenue de réunions de cette assemblée, informer le syndicat et l'inviter à y assister.

Attention :

- lorsque cette assemblée existe, l'objectif des réunions doit se limiter à une transmission d'information;
- les lieux de consultation formelle des enseignantes et des enseignants demeurent l'assemblée syndicale et la Commission des études.

Il est important de bien comprendre que le Collège n'est pas habilité à négocier directement tant avec des individus qu'avec des départements. Les administrations sont souvent tentées de conclure des « ententes particulières ». Dans de tels cas, les consé-

quences négatives sont nombreuses pour tous les membres de tous les syndicats affiliés à la FNEEQ :

- remise en cause du caractère collectif du contrat de travail qu'est la convention collective;
- disparité de traitement entre les personnes ou entre les départements;
- effritement de la solidarité syndicale ainsi que perte du pouvoir de négocier, ce qui remet en question la capacité de conclure des ententes avec la direction pour l'ensemble des membres;
- non-reconnaissance du caractère démocratique des décisions prises en assemblée syndicale.

La tutelle : l'autonomie départementale menacée

Un département peut être mis en tutelle lorsque

- le collège évalue qu'il ne remplit pas ses fonctions prévues à la convention collective;
- les membres ne désignent personne pour assumer la fonction de coordination;
- le collège révoque, pour cause et à ce titre, la coordonnatrice ou le coordonnateur du département à la demande du département. (clause 4-1.07)

Les parties peuvent s'entendre sur la désignation d'une personne pour agir à titre de tutrice ou tuteur. Elles s'entendent alors sur l'utilisation des sommes qui proviennent du département aux fins de coordination départementale. (clause 4-1.07)
S'il n'y a pas d'entente, le collège assume les frais engendrés par l'engagement de la tutrice ou du tuteur.

La mise en tutelle d'un département est un événement très grave, car elle remet en cause l'autonomie professionnelle, principe fondamental en enseignement supérieur.

La mise en tutelle a aussi pour conséquences :

- la dévalorisation du travail du personnel enseignant;
- le déplacement des responsabilités de l'assemblée départementale vers l'administration.

Si le collège décide de mettre un département en tutelle, l'exécutif syndical doit en être avisé le plus rapidement possible. Il est le seul habilité à négocier avec le collège l'application et l'interprétation de la convention collective (clause 2-2.06) :

- celui-ci pourra, s'il y a lieu, contester la mise en tutelle;
- sinon, il tentera de rétablir des liens entre les membres. Il pourra analyser la situation afin de déterminer clairement avec le collège et le département les facteurs rendant nécessaires une tutelle ainsi que la nature de celle-ci et, conséquemment, les conditions de sa levée.



Qu'est-ce que l'autonomie professionnelle ?

On veut vos réponses !

Qu'il soit question de l'assurance qualité, des plans-cadres, des négociations en cours, on voit régulièrement revenir ces mots : autonomie professionnelle. Mais au fond, qu'est-ce qu'on entend par cette expression ? Le SPECA aimerait vous entendre. Que représente l'autonomie professionnelle pour vous ? Que ce soit comme simple enseignant, membre d'un département ou spécialiste d'une discipline, comme professeur à l'enseignement supérieur ou autrement, on vous invite à envoyer vos réflexions. Comment vivez-vous l'autonomie professionnelle au quotidien ? Pourquoi est-ce précieux pour vous ? Quelles sont les menaces à notre autonomie que vous percevez ? Écrivez à speca@collegeahuntsic.qc.ca d'ici le 28 novembre et nous vous publierons dans le prochain SPECA-Hebdo.



15

Le compte-rendu de la 368^e séance du Conseil d'administration du Collège est maintenant disponible sur le site du SPECA.

Préparé par Philippe Labarre

Les assurances et **VOUS**

IMPORTANT: CHANGEMENT DE COUVERTURE POUR LES VOYAGES !

Lors de la réunion des syndicats adhérents du 3 octobre 2014, la définition de « Voyage » a été modifiée. Ce changement aura un impact important sur tous les voyages entrepris à partir du premier janvier 2015. Ainsi, la nouvelle définition se lit ainsi (la partie en caractères gras est celle ayant changé):

« Voyage »: un voyage touristique ou d'agrément, un voyage de coopération ou d'aide humanitaire encadré par un organisme, une activité à caractère commercial ou un voyage d'affaires occasionnel. Un voyage d'affaires est considéré occasionnel lorsqu'il est effectué de façon exceptionnelle, sur une base irrégulière. Tout autre type de voyage, **incluant un voyage au cours duquel une enseignante ou un enseignant accompagne des étudiants dans le cadre de ses fonctions**, n'est pas couvert en vertu de la présente garantie, à moins d'une entente à l'effet contraire entre le Preneur et l'Assureur. De plus, tout voyage doit comporter une absence de la personne assurée de sa province de résidence.

Cela signifie que si un enseignant accompagne un ou plusieurs étudiants dans le cadre d'un cours, alors il ne sera pas couvert par les assurances de la FNEEQ et il devra être couvert par une assurance individuelle ou par celles du Collège. Si vous avez des questions à ce sujet, vous pouvez venir nous rencontrer au local du syndicat, bien sûr.

Pourquoi ces changements? Pour éviter que le groupe, soit tous les adhérents, ne subventionne les opérations de visibilité des collèges. Si vous voyagez pour le travail, alors le collège devrait assumer les frais et les risques du voyage. De même, si un professeur voyage pour un cours, il n'est pas normal que ce soient ses collègues qui assument les frais s'il advenait un incident.

Voici un tableau d'exemples qui couvrent les cas les plus fréquents

Situation	Couvert
Un enseignant voyage seul ou en famille pour ses vacances	oui
Un enseignant voyage seul pour un congrès/ réunion liée ou non à son travail	oui
Un enseignant fait une excursion liée à un cours avec un ou plusieurs étudiants	non
Le même enseignant termine son voyage par une semaine de vacances sans les étudiants	oui (fin du voyage)
Si le voyage lié à un cours avec des étudiants débute en 2014	oui

À noter: Tous les « voyages » à l'intérieur du Québec ne sont pas visés par cette définition, s'il advenait un accident lors d'un tel déplacement et que ce soit dans le cadre d'une activité professionnelle, ce serait couvert par la CSST.

RENOUVELLEMENT 2015

Les tableaux complets des nouvelles primes sont disponibles au syndicat, mais voici les plus importants éléments:

- La prime d'assurance maladie restera la même pour les deux prochaines années.
- Les primes d'assurance dentaire baisseront de 8% en 2015 et resteront les mêmes pour 2016.
- La prime d'assurance vie de base baissera de 7% en 2015.
- La prime d'assurance vie des personnes à charge baissera de 10% en 2015.
- La surprime d'assurance maladie des individus de 65 ans et plus (admissibles à la RAMQ mais non inscrits) augmentera de 10%.
- Les autres primes resteront inchangées.

Donc, par exemple, une inscription à l'option I des plans dentaires individuels passera de 11,76\$/2 semaines à 10,82\$/2 semaines auquel il faut ajouter 9% de taxe.