

# UN HIVER

## — BIEN REMPLI qui commence

L'automne dernier, nous avons tous pu constater l'ampleur des attaques du gouvernement Couillard contre les institutions que le Québec s'est données au fil des années pour rendre la société un peu plus juste : Centres à la Petite Enfance, cégeps et universités, système de santé, commissions scolaires, retraites des employés municipaux, aide sociale... Il apparaît de plus en plus évident que ce projet ne résulte pas d'une « décision mal avisée », d'une erreur commise par des élus animés par de bonnes intentions (assainir les finances publiques). Au contraire, messieurs Couillard, Leitão, Coiteux, Barrette et Bolduc ont un agenda bien clair : transformer l'État en profondeur et réduire les acquis démocratiques que la population était parvenue à obtenir.

La lutte à l'austérité, de son côté, se fait de manière multiple, à l'image de ces nombreuses attaques. On pourrait même dire qu'elle est un peu éparpillée... L'un des défis de cet hiver sera de consolider les différentes campagnes en cours.

Du côté des négociations du secteur public, c'est d'abord dans nos milieux de travail qu'il nous faut nous mobiliser. Est-ce que nos collègues sont bien informés de la violence des offres patronales ? Comment voulons-nous nous mobiliser pour obtenir respect et reconnaissance ? Quels moyens de pression sommes-nous prêts à faire ? De plus en plus, dans divers milieux, l'idée de la grève fait son chemin. Légèrement, ce n'est pas pour tout de suite. Quand, comment et avec qui serions-nous prêts à faire grève ? Que faire avec la menace de décret ? Y a-t-il d'autres stratégies pertinentes et percutantes que nous pourrions adopter ? Rappelons que l'automne dernier, le SPECA a donné son appui à l'idée d'une journée de perturbation. Celle-ci aura-t-elle lieu lors d'un premier mai qu'on espère enlevant ? Nous devons discuter de l'éventail des possibilités qui s'offrent à nous, en assemblée et ailleurs.

Vous trouverez en page 2 un petit calendrier des semaines à venir. Vous verrez que les occasions ne manquent pas de participer à la bataille contre l'austérité et pour une juste reconnaissance de notre travail. Vous avez des idées, des suggestions, des critiques, des envies ? Votre exécutif veut les entendre, quelles qu'elles soient. Ce qui compte pour nous, c'est que l'action syndicale vous interpelle et vous donne le goût de vous y investir.

Bonne session et bonne négociation !  
**L'exécutif du SPECA**

# Prochaine Assemblée

**Judi  
5 février  
14 h 15  
à la cafétéria  
du bloc G**

À l'ordre du jour :

- Offres patronales
- Grief 2005
- Compression au Collège

*Nous comptons  
sur votre  
présence !*

## CALENDRIER

DES ACTIVITÉS SYNDICALES À VENIR

### **5 février 14 h 15**

Assemblée syndicale sur les «offres patronales», les compressions au Collège, le grief sur la récupération des journées de grève.

### **16 h 30**

Accueil des nouveaux enseignants en 5 à 7 – bienvenue à tous!

### **19 février à 16 h 30**

5 à 7 intersyndical (personnel de soutien, professionnels et profs) pour partager sur notre vision des négos et d'éventuelles actions au Collège.

### **23 au 27 février**

Semaine d'actions dérangeantes contre l'austérité  
Organisée par la Coalition contre la tarification et la privatisation des services publics.

### **26 février ou 5 mars**

Dîner-causerie sur les négos.

Sujet à préciser: Impacts des offres patronales sur les retraites? Sur la tâche enseignante? Sur les femmes?  
Moyens de pression possibles?

Faites-nous savoir votre préférence?

### **12 mars 14 h 15**

Assemblée syndicale

## 2 sommaire

Calendrier	02
Offres patronales	03
Régime de retraite	04
Un regard sur...	05
Conseil central	08

# LES OFFRES patronales

---

L'exécutif du SPECA

## en bref

Du côté de la **table centrale**, les demandes (parce qu'il est ridicule de parler d'offres) sont principalement les suivantes :

### Sur les salaires

Une convention collective de 5 ans comprenant un gel les deux premières années, suivi d'une augmentation de 1 % par année. Bien entendu, cela ne compenserait pas la hausse anticipée du coût de la vie. Il s'agit donc d'un appauvrissement significatif. Encore plus significatif pour les enseignants de Sept-Îles, à qui le gouvernement a l'intention de retirer la prime de rétention de 8 %. De plus, notre demande d'ajuster la date d'augmentation de salaire des enseignants de cégep à celle du reste des employés de l'état n'a pas eu le moindre écho.

### Sur les retraites

Il est proposé de calculer la rente sur la base des 8 meilleures années plutôt que 5, de repousser l'âge minimal de la retraite sans réduction à 62 ans plutôt qu'à 60 et d'augmenter de 4% à 7,2% par année la réduction applicable pour une prise de retraite anticipée. L'âge minimal pourra aussi être «indexé» en fonction de l'augmentation de l'espérance de vie! Voilà qui nous donne envie d'adopter une saine hygiène de vie...

### Sur les congés

Les rachats d'année de service pour la retraite impliqueraient tous, dorénavant, de payer la part de l'employeur en plus de la part de l'employé (200 %) (sauf pour les cas prévus dans les lois du travail du Québec). Cela touche notamment les congés anticipés et différés, les PVRTT et les congés parentaux qui prolongent les congés de maternité et de paternité prévus aux normes du travail.

Du côté de la **table sectorielle**, le dépôt patronal donne l'impression d'un travail de session bâclé. Il est d'un vague qui sidère et n'est pas chiffré. On y retrouve à toutes fins pratiques une liste d'épicerie d'objets que le comité patronal de négociation souhaite aborder avec la partie syndicale. Les demandes patronales sur chacun de ces éléments ne

sont pas précisées, mais quand on lit que celle-ci cherche avant tout à obtenir davantage de «souplesse», «d'efficacité» et de «créativité» dans «un contexte de rareté des ressources», il y a de quoi s'inquiéter sérieusement.

Le document révèle que la partie patronale veut discuter des éléments suivants :

- \* Calcul de la CI et niveau des ressources consenties;
- \* Sécurité d'emploi et accès à la permanence;
- \* Congés, suppléance et assurance traitement;
- \* Priorité d'engagement et comités de sélection;
- \* Évaluation du personnel enseignant;
- \* Structure et fonctionnement du département et du comité de programme;
- \* Enseignement à distance;
- \* Etc.

En résumé, on nous propose une baisse de salaire réel, davantage d'années de travail, une baisse de notre revenu de retraite, des tâches plus lourdes, moins d'autonomie professionnelle et davantage de précarité. Ce n'est pas une exagération : AUCUN élément de ce qui nous est amené par le gouvernement ne peut être interprété comme une amélioration de nos conditions de travail.

À l'assemblée du 5 février, nous présenterons davantage ces «offres» et nous pourrions répondre à vos questions.



# QUEL SORT

le gouvernement Couillard réserve-t-il  
à notre régime de retraite?

**Le 15 décembre 2014, le Conseil du trésor présentait les modifications qu'il aimerait apporter à notre régime de retraite.**

**En voici les grandes lignes :**

- L'âge de la retraite, sans pénalité actuarielle<sup>1</sup>, passerait de 60 à 62 ans;
- La pénalité actuarielle passerait de 4% à 7,2%;
- La rente serait calculée sur la base du salaire moyen des 8 meilleures années au lieu des 5 meilleures années. Ceci représente une baisse de revenu d'environ 760\$ par année pour un enseignant ayant cumulé 35 années de service.

4

**Voici quelques exemples pour illustrer les conséquences de telles modifications :**

Âge du début de carrière	Âge de la retraite	Années de service	Rente selon les modalités actuelles <sup>2</sup>	Rente selon la demande du Conseil du trésor <sup>3</sup>
25	60	35	70 %	70 %
	55	30	48 %	29,8 %
30	65	35	70 %	70 %
	60	30	60 %	51,4 %
	55	25	40 %	24,8 %
35	70	35	70 %	70 %
	60	25	50 %	42,8 %
	55	20	32 %	19,84 %

1 Une pénalité actuarielle (ou réduction actuarielle) est un pourcentage de réduction applicable à la rente en cas de retraite anticipée.

2 Pourcentage du salaire moyen des 5 meilleures années.

3 Pourcentage du salaire moyen des 8 meilleures années.

## La **sélection** et **l'insertion** professionnelle

*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.*

Depuis quelques années, dans un grand nombre de cégeps, le rythme de renouvellement des membres de plusieurs départements est assez rapide. La jeune génération des années 70, engagée pour enseigner dans des cégeps qui venaient à peine d'être créés, laisse sa place à celle des années 2000.

L'embauche et l'insertion professionnelle des nouvelles et des nouveaux prennent de l'ampleur pour plusieurs départements. Il s'agit d'une charge de travail importante. Pour les nouvelles et pour les nouveaux, souvent, tout est à faire : nouveaux cours, nouveaux collègues, nouveau milieu. Se familiariser avec la matière à enseigner, développer du matériel pédagogique, comprendre les règles de fonctionnement d'un nouveau milieu de travail, tout cela arrive en même temps et ce n'est pas une sinécure. De leur côté, celles et ceux qui, plus anciens, accueillent de nouvelles et de nouveaux collègues ont fréquemment à mettre les bouchées doubles pour les soutenir, souvent sans ressources dédiées à cette fin.

Lorsque le nombre de nouvelles et de nouveaux est suffisamment important, leur arrivée dans un département suscite souvent des remises en question. Des sujets parfois réglés depuis de nombreuses années remontent à la surface et doivent être rediscutés, ne serait-ce que pour rafraîchir les idées, indépendamment de savoir si on les confirme ou si elles doivent être changées. De nouveaux consensus doivent émerger de ces discussions, auxquelles tous les membres du département doivent participer.

L'accueil et l'intégration des nouveaux membres sont des tâches essentielles. L'objectif départemental commun est l'amélioration de la qualité de l'enseignement offert aux étudiantes et aux étudiants, ce qui suppose, entre autres choses, un milieu de vie départemental sain et harmonieux. Dès lors, l'ensemble du processus devrait être positif et contribuer à dynamiser le département.

Depuis quelques années, avec les départs à la retraite, les comités de sélection de plusieurs départements fonctionnent à plein régime. La sélection des nouvelles et des nouveaux représente, pour les départements, une responsabilité importante prévue à la convention collective.

En effet, le département est le premier lieu d'insertion dans le milieu de travail. Les nouvelles et les nouveaux enseignants auront à s'adapter à leur département... et vice versa.

### **Le comité de sélection**

Le département devrait prévoir, dans ses règles de régie interne, la façon dont il entend procéder pour désigner les trois enseignantes ou enseignants qui siégeront au comité de sélection de l'enseignement régulier. Il désignera aussi, selon les ententes locales, celles et ceux qui participeront au mécanisme de sélection de la formation continue. Au moins un membre du département sera désigné. (clause 8-7.08)

De plus, il peut indiquer ses critères d'embauche : diplôme requis, expérience, appartenance à un ordre professionnel, etc.

Les critères de sélection sont déterminés par le département en fonction de ses besoins à court et moyen termes. Pour cela, ce dernier a avantage à :

- définir ses besoins lorsque le collègue doit embaucher, pour s'assurer que la nouvelle personne engagée puisse les satisfaire ;
- viser une certaine polyvalence dans la discipline pour pouvoir donner un assez large éventail de cours offerts dans la discipline ;
- tenir compte du programme d'accès à l'égalité en emploi élaboré localement.

Les comités de sélection sont composés de trois enseignantes ou enseignants et de deux personnes choisies par le Collège (clause 4-1.05, 2,3; 4-4.02 et 8-7.08).

Les membres désignés par le département sont majoritaires (clause 4-4.-02). Ils sont les mieux placés pour évaluer les candidatures, leur capacité à enseigner la discipline et leurs possibilités d'intégration au département.

D'ailleurs, si les trois membres du département sont unanimes à rejeter une candidature, le collègue ne peut embaucher cette personne (clause 4-4.05), même si le temps presse ou s'il y a peu de candidates et de candidats intéressés. On sait que l'embauche peut faire en sorte qu'une personne restera très longtemps dans un département et il vaut mieux choisir une personne qui satisfasse aux critères, même si cela force la tenue de nouvelles entrevues.

Avant les entrevues, les membres du comité de sélection s'entendent, notamment, sur la marche à suivre.

De plus, certains départements demandent aux candidates et aux candidats de préparer un court exposé en prévision de l'entrevue.

Au terme des entrevues, le comité de sélection fait ses recommandations. Il fonde son jugement sur la prépondérance de la compétence professionnelle et des aptitudes pédagogiques. Il établit l'ordre d'engagement des candidates et des candidats retenus (clause 4-4.04).

Si aucune candidate ou aucun candidat n'obtient un appui majoritaire, le collègue ne peut embaucher. Il doit recommencer le processus de sélection afin de trouver une personne qui répond aux critères.

La clause 4-4.06 nous indique par ailleurs que si le comité de sélection ne s'acquitte pas de ses fonctions, le collègue procède à l'engagement d'enseignantes et d'enseignants. Il faut donc y être ... même si l'embauche se fait durant l'été! Dans un tel cas, le collègue rémunère les enseignantes et les enseignants membres du comité de sélection (clause 6-1.07).

Enfin, lorsqu'une enseignante ou un enseignant chargé de cours pose sa candidature à l'enseignement régulier, le comité de sélection vérifie d'abord l'ancienneté de la candidate ou du candidat. Si la personne a cumulé trois (3) années d'ancienneté au dernier jour de l'année d'engagement précédant celle du poste à combler, son engagement est automatique, sauf si elle ne répond pas aux exigences requises. Dans une telle situation, le rôle du comité est technique (5-4.17 a).

Dans les autres cas, le comité tiendra compte de la candidature de la personne. (clause 5-4.17 c)

### **Le mécanisme de sélection à la formation continue**

À la formation continue, le Collège met en place un mécanisme de sélection. Selon les ententes locales, des membres du département participent au processus, mais au moins une personne désignée doit y siéger (clause 8-7.08).

### **L'assistance professionnelle**

Une fois ses nouveaux membres embauchés, le département leur offre une assistance professionnelle. (clause 4-1.05, 2.18) Cela inclut, notamment, des mesures d'insertion professionnelle.

### **Les ressources prévues à la clause 8-5.06 colonne D) peuvent être utilisées autant pour les anciens que pour les nouveaux membres afin de mettre en œuvre l'accueil et l'intégration des nouvelles et des nouveaux.**

Les règles départementales devraient inclure des mesures d'accueil et d'intégration des nouvelles et des nouveaux enseignants.

De façon plus concrète, les règles départementales peuvent prévoir différentes modalités d'insertion professionnelle et le rôle joué par les différents intervenants.

### **Voici des exemples d'activités d'accueil réalisées dans un très grand nombre de départements.**

Dans un premier temps :

- présenter les membres du département et du personnel de soutien ;
- présenter les membres du comité exécutif syndical, faire visiter le local du syndicat, inviter à signer la carte de membre du syndicat ;
- visiter le collège, particulièrement les locaux d'enseignement et les laboratoires ;
- offrir une assistance pour plusieurs aspects administratifs : clefs, boîte de courrier interne, accès au réseau informatique et au courriel, procédure d'imprimerie, etc.

À plus long terme, pour la durée de la première session, les départements vont souvent :

- intégrer les nouvelles et les nouveaux dans une équipe de travail ;
- identifier une ou plusieurs personnes qui vont assister la nouvelle ou le nouveau dans son intégration ;
- remettre aux nouveaux membres des plans de cours et mettre à leur disposition des notes de cours, des cahiers de laboratoire, des exemples d'examens et de barèmes de correction, etc.;
- inviter les nouvelles et les nouveaux membres du département à assister à l'assemblée générale syndicale et à l'accueil organisé par le comité exécutif.

Cette assistance peut se prolonger sur plus d'une session.

À la fin d'une session ou de l'année, les différents intervenants de même que les personnes qui ont reçu l'assistance peuvent présenter à l'assemblée départementale ce qui a été fait et faire des recommandations concernant le processus d'insertion professionnelle

Référence :

Shimon L. Dolan, Tania Saba, Susan Jackson, Randall Schuler, La gestion des ressources humaines. *Tendances, enjeux et politique actuelles*, Montréal, ERPI, 2002.

*Le Conseil central du Montréal métropolitain se réunit environ une fois par mois. On y retrouve des délégués de syndicats de la CSN du grand Montréal, que ce soit du domaine de la santé, du secteur privé, de l'éducation, etc. Lors de l'assemblée du 28 janvier dernier, les deux principaux points à l'ordre du jour étaient Radio-Canada et les compressions dans le réseau de l'éducation.*

## Assemblée générale intercalaire du 28 janvier 2015

**Philippe de Grosbois**, enseignant au Département de sciences sociales  
et délégué du SPECA auprès du Conseil central du Montréal métropolitain

### Radio-Canada

Isabelle Montpetit, du Syndicat des communications de Radio-Canada (SCRC), et Pascale St-Onge, de la Fédération nationale des communications de la CSN (FNC-CSN), ont fait l'état des lieux. On le sait, Radio-Canada a subi des coupes successives ces dernières années, ce qui a mené à la réduction des activités de Radio-Canada International (RCI), qui a dû abandonner la diffusion sur ondes courtes pour se concentrer sur Internet. Dans les pays où le gouvernement bloque des sites comme RCI, cela peut signifier que les citoyens n'y auront tout simplement plus accès.

La couverture sportive de Radio-Canada a aussi été dramatiquement réduite. La tour de Radio-Canada est maintenant à vendre, ce qui laissera moins de studios à la disposition du diffuseur. Le costumier et la bibliothèque de la société ont fermé.

Pour contrer ces basses attaques, la campagne *Tous amis de Radio-Canada* demande :

- \* un réinvestissement permettant de réduire la dépendance aux revenus publicitaires (dépendance qui mène à une plus grande course aux cotes d'écoute);
- \* un conseil d'administration nommé de manière à être indépendant du pouvoir politique;
- \* de nouveaux mécanismes de reddition de comptes au public.

Un spectacle aura lieu le 15 février prochain au Métropolis. Plus de détails au kiosque *Tous amis de Radio-Canada* qui nous rendra bientôt visite au Collège.

### Compressions en éducation

Nous avons reçu la visite de Marie Blais, présidente du Syndicat des chargées

et chargés de cours de l'UQAM (SCCUQ), et Madeleine Ferland, du comité éducation du Conseil central. Les compressions ont été présentées sous trois volets : dans les commissions scolaires (800 millions depuis quelques années), dans les cégeps (comme on le sait) et dans les universités. Le cas des universités a fait les manchettes récemment, notamment à l'UQAM où le rectorat a annoncé des réductions de salaire de 2% pour l'ensemble du personnel. Comme l'a signalé un professeur à l'UQAM, lors de la débâcle financière de «l'îlot Voyageur», il y a quelques années, l'administration proposait un gel, alors qu'aujourd'hui, avec un déficit près de 10 fois moins important, on parle de réductions de salaire. Quand on dit que les coupes sont idéologiques!

### Vers un nouveau plan d'action ?

L'assemblée s'est terminée par des questions venant des délégués présents à l'exécutif du Conseil central, concernant les suites de la campagne de la CSN contre l'austérité. Plusieurs délégués avaient des questions, voire des frustrations, à l'égard du déroulement du Conseil confédéral (instance décisionnelle principale de la CSN entre les Congrès, qui réunit des délégués de toutes les fédérations et de tous les Conseils centraux), en décembre dernier. Les critiques mettaient en évidence le fait que le Conseil confédéral ne faisait que recevoir des commentaires généraux de la part des délégués, sans débattre du plan d'action de manière plus spécifique. Celui-ci est ensuite conçu en un cercle plus restreint. Cela est d'autant plus étonnant que le Conseil confédéral s'est terminé une journée plus tôt que prévu, laissant la journée du vendredi entièrement libre pour les délégués. Pourquoi ne pas avoir utilisé ce temps disponible pour débattre plus en profondeur ?

Heureusement, les occasions d'échanger sur les stratégies à venir ne manqueront pas dans les prochains mois : le 12 février, une grande rencontre à Québec réunira des syndicats et des groupes communautaires pour discuter de la suite des choses. Quant au Conseil central de Montréal, il tiendra le 18 février une rencontre spéciale sur la grève et d'autres moyens de pression susceptibles de faire reculer le gouvernement.

### Philippe de Grosbois

*secrétaire à l'exécutif du SPECA et délégué au Conseil central*