

Position de la direction du Collège à l'égard des travaux sur la profession enseignante

Le 18 mars 2009

Madame Gélinas,

Dans votre lettre du 24 février 2009, vous avez exprimé le souhait de connaître la position de la direction du Collège concernant les conditions d'exercice de la profession enseignante au collégial et quant aux travaux du comité paritaire sur le même sujet.

Vous avez également rappelé dans cette lettre que le Conseil d'administration du Collège Ahuntsic, comme plusieurs autres dans le réseau collégial, a souligné au printemps 2008 la nécessité de valoriser la profession enseignante en adoptant à l'unanimité une résolution à cet effet.

Je peux vous affirmer aujourd'hui qu'à titre de nouveau directeur général du Collège, je suis tout à fait en accord avec cette résolution. Je n'ai pas vécu les quinze dernières années au sein du réseau collégial et ne peux donc témoigner de l'alourdissement graduel de la tâche des enseignants. Cependant, à la lumière des documents que j'ai lus et des témoignages qui m'ont été communiqués, je peux sans difficulté reconnaître que cette tâche s'est diversifiée, s'est complexifiée.

Le comité tripartite ayant produit le rapport « Enseigner au collégial... Portrait de la profession » a permis de décrire les diverses facettes que recèle la profession enseignante dans le réseau collégial. Il en ressort que depuis quinze ans, la pratique des enseignants s'est passablement modifiée, compte tenu de plusieurs facteurs. La gestion des programmes, l'approche par compétences, l'intégration des technologies de l'information et des communications, pour ne nommer que ceux-là, ont demandé un investissement important de la part des enseignants.

De plus, l'accessibilité plus grande d'élèves aux besoins et aux attentes diversifiés et dont certains sont aux prises avec des difficultés importantes, a sollicité les enseignants pour la mise en place de mesures d'aide appropriées.

L'évaluation fine de l'impact de tous ces changements sur la tâche enseignante et leur traduction en activités quantifiables est une opération importante et délicate qui demande une approche d'ouverture et de bonne foi de chaque partie. À la lumière des informations que j'ai pu obtenir de la Fédération des cégeps quant à la poursuite des travaux du comité paritaire sur la profession enseignante, j'ai tout lieu de croire qu'il y a une volonté certaine de cheminer rapidement dans les discussions sur la tâche des enseignants et l'organisation du travail et ce, préalablement à la prochaine ronde de négociations des conditions de travail.

Au cours des derniers mois, j'ai pu rencontrer plusieurs centaines d'enseignants de multiples départements qui m'ont fait part des conditions dans lesquelles ils travaillent au quotidien. Malgré certaines difficultés qu'ils peuvent rencontrer, ils ont manifesté leur profond engagement dans leur travail et leur attachement au Collège.

Les attentes sociétales sont grandes pour le personnel du réseau collégial et particulièrement pour les enseignants. J'ai personnellement à cœur la reconnaissance de la contribution des enseignants à sa juste valeur et c'est pourquoi je soutiendrai la poursuite des travaux du comité paritaire et suivrai avec intérêt l'évolution de ceux-ci.

Je vous transmets mes salutations.

Le directeur général, Luc Demers

... SOMMAIRE ...

- La Caisse de dépôt et notre fonds de retraite 2
- Syndicalisme et relance des entreprises vont-ils ensemble? 3

La Caisse de dépôt et notre fonds de retraite

Voici des nouvelles tirées du site de la CARRA sur le rendement de divers fonds de retraite gérés par cet organisme. Comme on le sait, ces fonds sont confiés à la Caisse de dépôt qui fait encore les manchettes.

La gestion des fonds du RREGOP (Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics), du RRPE (Régime de retraite du personnel d'encadrement) et du RREM (Régime de retraite des élus municipaux) est supervisée par un comité de retraite propre à chacun des fonds. Quant à la gestion du fonds des régimes particuliers, qui regroupe principalement l'actif du Régime de retraite des employés fédéraux intégrés dans une fonction auprès du gouvernement du Québec (RREFQ), elle est supervisée par la CARRA.

La gestion de chacun de ces fonds est encadrée par une politique de placement, adoptée conjointement par le comité de retraite et la Caisse de dépôt et placement du Québec, qui définit des objectifs de rendement et des limites de risques. Afin de répondre à ces objectifs, l'actif est réparti dans au moins douze catégories distinctes, notamment les obligations, les actions canadiennes et internationales, les placements privés, les infrastructures ainsi que l'immobilier.

Le choix des catégories d'actifs et la proportion des actifs dans chacune de ces catégories expliquent la différence de rendement annuel qui peut être observée entre les quatre fonds.

L'évolution de l'actif, le rendement de l'année 2008 ainsi que le rendement moyen des quatre, cinq et dix dernières années, respectivement pour chacun de ces quatre fonds, sont présentés à votre droite. À noter que ces informations intègrent les provisions additionnelles de pertes prises en 2008 par la Caisse de dépôt et placement du Québec à l'égard de l'ensemble des papiers commerciaux adossés à des actifs (PCAA) de tiers qu'elle détient.

Fonds du RREGOP

Sur la base de la valeur marchande, l'actif du fonds du RREGOP est passé de 46,1 milliards de dollars au 31 décembre 2007 à 33,8 milliards de dollars au 31 décembre 2008.

Fonds du RRPE

Sur la base de la valeur marchande, l'actif du fonds du RRPE est passé de 7,7 milliards de dollars au 31 décembre 2007 à 6,0 milliards de dollars au 31 décembre 2008.

Fonds du RREM

Sur la base de la valeur marchande, l'actif du fonds du RREM est passé de 172,8 millions de dollars au 31 décembre 2007 à 128,2 millions de dollars au 31 décembre 2008.

Fonds des régimes particuliers

Sur la base de la valeur marchande, l'actif du fonds des régimes particuliers est passé de 273,6 millions de dollars au 31 décembre 2007 à 202,1 millions de dollars au 31 décembre 2008.

	Taux de rendement pour 2008	Taux de rendement pour la période de (4 ans)	Taux de rendement pour la période de (5 ans)	Taux de rendement pour la période de (10 ans)
Fonds du RREGOP	-25,70%	0,40%	2,60%	3,50%
Fonds du RRPE	-24,10%	1,10%	3,20%	3,70%
Fonds du RREM	-25,30%	1,10%	3,20%	3,90%
Fonds des Régimes particuliers	-24,60%	1,10%	3,20%	3,70%

Comme on peut le constater, les taux de rendement des différents régimes ont pris un dur coup. Ces rendements feront de nos régimes de retraite un enjeu majeur des négociations qui s'amorcent dès ce printemps.

À suivre...

Vous avez des commentaires à faire au DG suite à cette réponse à la lettre que lui acheminait le SPECA le 24 février 2009 (avant dernier SPECA-HEBDO)? N'hésitez pas à nous les acheminer, nous les publierons dans les prochains SPECA-HEBDO, et ils seront lus.

Syndicalisme et relance des entreprises vont-ils ensemble ?

Alors que nous subissons une des pires crises économiques des 80 dernières années et que l'économie québécoise s'est considérablement transformée avec l'évolution des grands mouvements économiques mondiaux, le vice-président de la CSN, Louis Roy, a invité les 200 militantes et militants de la CSN, présents au 10^e colloque Gérard-Picard à partager leurs réflexions avec des employeurs, des chercheurs et des économistes.

Sylvie Vachon, économiste de la CSN, a rappelé que de 1976 à 2007, le poids de l'industrie des biens dans l'emploi total a diminué de 35 % à 23 %, alors que celui de l'industrie des services est passé de 65 % à 77 %. Si les débuts de l'ère de l'industrialisation ont permis de fortes augmentations du salaire réel, comme l'a indiqué l'économiste Pierre Fortin dans sa présentation aux délégué-es, au Canada et au Québec, le pouvoir d'achat stagne depuis 30 ans et, une des explications, c'est qu'au Québec, la productivité, depuis 1975, est restée stable. « En supposant que le rapport de force des travailleurs se maintienne, les salaires vont se remettre à augmenter rapidement comme pour la période 1945-1975, si, et seulement si, la productivité se remet à augmenter rapidement. » Citant Anthony Giles, de l'Université Laval, l'amélioration de la productivité ne peut être durable que si on investit dans les gens, si on les implique, les sécurise et si on les rémunère de façon équitable et transparente. Selon Pierre Fortin, pour améliorer la productivité, il ne s'agit pas de travailler plus d'heures, mais de travailler plus intelligemment.

Par ailleurs, il a insisté sur l'importance du secteur manufacturier. « C'est un gros multiplicateur d'emplois et il forme, avec celui des ressources, la base exportatrice de l'économie et la base économique des régions. »

Changer la culture

Pour parvenir à hausser la productivité et à maintenir un secteur manufacturier fort, il faut parvenir à changer les cultures patronales et syndicales. Est-ce possible? Pour sa part, Jean-Pierre Gilardeau, président d'Alcoa Canada a répondu par l'affirmative. Mais il a admis que cela n'avait pas toujours été le cas. « Quand je suis arrivé à la présidence d'Alcoa Canada, dans plusieurs usines les relations de travail étaient « atroces », a-t-il raconté. Le directeur de celle de Bécancour n'était plus capable de manger à la cafétéria. Quand un directeur n'est plus en mesure de parler à ses gens, on a un problème. Il lui sera impossible d'apporter des changements nécessaires. L'usine de Baie-Comeau, qui a reçu 150 avis de non-conformité dans une seule année, était autant un producteur d'accidents industriels que d'aluminium », a-t-il ajouté. Son défi était de changer cette culture. Défi qui semble près d'être relevé. Maintenant, a mentionné M. Gilardeau, les usines québécoises sont régulièrement en tête de peloton parmi toutes les installations mondiales d'Alcoa dans des sondages de satisfaction des employé-es. Et l'usine de Baie-Comeau? Son taux d'accidents industriels est 30 fois moins élevé qu'il y a 20 ans.

Aux chantiers maritimes Davie à Lévis, c'est certainement la ténacité du syndicat qui a permis la reprise du travail sur le chantier. Paul-André Brulotte, président du syndicat, a rappelé le parcours du combattant accompli pour relancer le chantier en 2006 depuis sa faillite en 2001 : multiplier les démarches pour trouver des investisseurs et forcer les gouvernements à maintenir le chantier naval. Encore dernièrement, la crise économique leur jouait un mauvais tour avec un acheteur de bateaux qui n'avait plus accès à du financement. Ils ont repris la

❖ ❖ Suite de la page 3

bataille jusqu'à ce que les gouvernements acceptent de garantir les prêts.

Pour sa part, Claude Turcotte, président du syndicat de papier Clermont, a démontré le lien entre la survie de l'entreprise et l'implication syndicale depuis les années 80. Ce syndicat s'est tenu informé des changements technologiques qui survenaient dans l'industrie et a incité l'employeur à les introduire dans leur usine. C'est à l'initiative du syndicat que la certification ISO a été obtenue, ce qui a contribué à développer des marchés. Certes, ils ont subi des abolitions de postes, mais tout a été mis en branle pour négocier l'humanisation du processus, notamment par des politiques pour favoriser les départs volontaires.

D'autres exemples ont été présentés, dont la création d'une coopérative pour sauvegarder un poste de radio à Granby ou encore la mise en place à la scierie Domtar de Val-d'Or d'une nouvelle politique salariale basée, entre autres, sur le prix moyen de l'indice de référence du 2" x 4" x 10' sur une période donnée et des taux de salaire négociés sur une base annuelle. Ces expériences restent à suivre. «Les syndicats s'attendent à une plus grande transparence des employeurs quant aux orientations stratégiques de l'entreprise, aux enjeux économiques, à la recherche et au développement de nouveaux produits, aux programmes d'investissements et de modernisation des équipements, à l'approche client et à la participation aux prises de décisions dans l'organisation du travail», a déclaré Sylvain Parent, président de la Fédération des travailleurs et des travailleuses du papier et de la forêt (FTPPF-CSN).

Flexibilité ou flexicurité

On constate en Europe une montée de la flexicurité. José Manuel Barroso, président de la Commission européenne, définit ce concept ainsi : un moyen de garantir

qu'employeurs et travailleurs ont la flexibilité, mais aussi la sécurité dont ils ont besoin. Lors du colloque, Maria Jepsen, directrice du département de la recherche de l'Institut syndical européen pour la recherche, la formation, la santé et la sécurité a dessiné un portrait des différents modèles de flexicurité que l'on retrouve en Europe. Il y a quelques années, le Danemark a été désigné comme étant le pays de la flexicurité. La sécurité d'emploi est mise en balance avec la sécurité du revenu. Le principe est basé sur des efforts importants pour favoriser la réinsertion en emploi. Les politiques d'allocation de chômage sont généreuses, celles de formation des chômeurs aussi. C'est dans ce contexte que les syndicats acceptent de mettre en avant des politiques de flexibilité qui facilitent les mises à pied, mais ce sont eux aussi qui contrôlent la caisse dévolue aux politiques de réinsertion. Bien qu'elles trouvent quelques difficultés d'application, les directives européennes garantissent le droit des travailleuses et des travailleurs quant à la transparence économique et financière.

Innover

Dans son discours de clôture, la présidente de la CSN, Claudette Carbonneau, a rappelé l'importance de reconstruire au Québec des structures paritaires. Pour elle, les travaux issus de ce colloque sont essentiels, non pas pour refuser le changement, mais pour influencer le cours des choses. Il faut anticiper, agir pour consolider des secteurs, parfois les réorienter, et permettre une implication syndicale par rapport à l'emploi afin de maximiser les chances de réussite.

Dans un important volet de ce colloque, la question «Faisons-nous face à un problème de pénurie ou de recrutement de main-d'œuvre?» a été approfondie. Perspectives CSN reviendra sur ce sujet dans un prochain numéro.

Source : Perspectives CSN • Mars 2009 par Jacqueline Rodrigue