

SPECA • HEBDO

SPECA-HEBDO • Volume 31 / Numéro 10 • Mercredi 26 janvier 2011

www.speca.ca.edu

Rappel de quelques modifications au RREGOP qui entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2011

Cotiser au-delà de 35 années de service

À compter du 1^{er} janvier 2011, certaines dispositions entreront en vigueur, dont celles obligeant de cotiser au-delà de 35 années de service reconnu pour l'établissement du montant de la rente de retraite. Le nombre maximal d'années «cotisables» passent de 35 à 38. Notez que ce passage n'affecte en rien la possibilité de prendre une retraite sans pénalité actuarielle lorsque le critère de 35 ans de service est atteint.

Les personnes, ayant moins de 69 ans, qui sont toujours à l'emploi et qui avaient cessé de cotiser, parce qu'elles avaient atteint 35 ans de service cotisé, n'ont pas de démarche à effectuer auprès du Collège afin de recommencer à cotiser. Normalement, les cégeps ont déjà reçu les directives à cet effet et devraient recommencer à prélever les cotisations dès le 1^{er} janvier. Assurez-vous tout de même que le prélèvement a bien été effectué, car cette disposition est avantageuse. En effet, ces années supplémentaires ne seront pas coordonnées avec le RRQ à compter de l'âge de 65 ans comme le seront les 35 premières années.

Taux de cotisation

Le taux de cotisation passera de 8,19% à 8,69% de la partie du salaire excédant 35 % du maximum des gains admissibles (MGA). Le maximum des gains admissibles sera de 48 300\$ au 1^{er} janvier.

Rachat de service

La grille de tarification pour le rachat de service antérieur sera mise à jour pour tenir compte des nouvelles hypothèses actuarielles. Techniquement, ceci aura pour effet de rendre un peu plus coûteux le rachat.

Banque de 90 jours

La possibilité de se faire reconnaître du service effectué, mais non cotisé, sans coût, jusqu'à concurrence de 90 jours (la banque de 90 jours) demeure pour les absences ou les congés pris avant le 1^{er} janvier 2011. La banque ne sera plus utilisable pour les absences et les congés pris à compter du 1^{er} janvier 2011, toutefois les personnes en congé parental pourront toujours bénéficier de cet avantage.



INVITATION

L'exécutif du SPECA tient à souhaiter à tout le monde une excellente session.

Notre brunch de la rentrée aura lieu

le mercredi 2 février à 10 h

au local du SPECA (G-1145).

On vous attend nombreux et nombreuses pour les becs de début de session.

Amenez les petits nouveaux...!

Les membres de l'exécutif vous y attendent!

Le grand public refuse de reconnaître la valeur du travail des employés de l'État québécois

**Lettre d'opinion écrit par M. Roch Tremblay,
Ex-directeur général du Collège Ahuntsic
Vendredi, 17 décembre 2010**



Les travailleurs de la fonction publique québécoise, des commissions scolaires, des cégeps et du réseau de la santé et des services sociaux reçoivent peu de gratitude de la part de la population en général en retour des services qu'ils dispensent aux citoyens.

Cette carence de la population envers les personnes qui sont à son service se manifeste autant dans l'absence de la considération qui est normalement due à toute personne qui rend service, dans le refus d'accepter les attentions particulières que tout employeur devrait avoir envers ses employés, que dans le salaire consenti par l'État en retour des services rendus aux citoyens. En d'autres termes, règle générale, le citoyen n'est pas porté à attribuer aux employés de l'État la même reconnaissance qu'il exige pour lui-même de la part de son employeur.

Tolérance zéro pour les employés de l'État

Les 475 000 employés de la santé, de l'éducation et de la fonction publique, qui représentent un employé sur huit au Québec, posent des milliards de gestes par jour et dans presque la totalité des cas, ceux-ci sont exécutés d'une façon consciencieuse, avec professionnalisme et avec considération envers l'usager. Seulement une infime petite partie fait l'objet de plaintes. À titre d'exemple dans les cliniques médicales d'un CSSS en 2009, il y a eu 108 000 consultations et seulement 2 ont fait l'objet d'une plainte, soit une plainte par 50 000 consultations et ces deux plaintes n'étaient pas fondées.

Cependant, malgré la haute performance et la qualité des services rendus par les employés de l'État, certains citoyens s'en plaignent et n'hésitent pas à contacter les médias, qui, à leur tour, accentuent l'ampleur de la plainte. En conséquence, ce qui aurait dû être considéré

comme un cas isolé et jugé sur le fond après enquête et analyse est jugé sur le champ par le grand public et ce jugement populaire s'appuie très souvent sur le préjugé que c'est beaucoup mieux au privé.

Mais le privé a lui aussi ses ratés. En effet, après m'avoir diagnostiqué une maladie coéliqua, dont la cause est une intolérance au gluten, le médecin spécialiste d'une clinique privée qui avait lui-même diagnostiqué mon problème m'a quand même prescrit des médicaments à base de gluten. Reconnaissons que l'erreur est humaine et qu'elle peut se produire autant au public qu'au privé, reconnaissons aussi que la situation où elle a été constatée ne doit pas devenir la référence sur laquelle se base notre jugement des services dispensés par le privé et de même, que règle générale, les employés de l'État québécois comme ceux du secteur du privé sont de bons serviteurs des citoyens.

L'austérité est le seul traitement acceptable pour les employés de l'État

Dans un article réalisé par un journaliste du Devoir, Éric Desrosiers, Henry Mintzberg, professeur à l'Université McGill et gourou du management, disait « Les entreprises sont des institutions sociales – des communautés. Elles sont à leur meilleur quand des êtres humains engagés travaillent ensemble dans des relations de collaboration, de respect et de confiance. Détruisons ces conditions et c'est toute l'institution des affaires qui s'écroule. »

Cette affirmation du professeur Mintzberg s'applique aussi pour l'institution des services publics et tout comme dans le secteur privé, les gestionnaires du secteur public doivent bâtir un environnement et un climat de travail



→ → Suite de la page 2

qui permettent l'éclosion des valeurs organisationnelles préconisées par le professeur Mintzberg.

À cette fin, les gestionnaires du secteur public se doivent d'utiliser des moyens semblables à ceux qui sont utilisés dans le secteur privé, comme : les sessions collectives de formation, les activités d'accueil et de reconnaissance du personnel, les fêtes aux grands moments de l'année (Noël et autres) et toute autre activité sociale qui constitue le ciment d'une communauté. Et ce, sans mauvaise conscience puisqu'il s'agit d'un investissement dans le capital humain. Cependant, ces pratiques doivent être réalisées avec modération et parcimonie pour être acceptables par le contribuable. Par ailleurs, ce dernier est aussi consommateur et il sait très bien que ces pratiques sont beaucoup plus importantes dans le secteur privé et que les coûts de celles-ci lui sont refilés dans le prix de vente des produits et des services qu'il consomme. Malgré cela, le contribuable persiste à penser que ces pratiques sont inacceptables dans le secteur public.

Or, tout comme pour le secteur privé, la population doit prendre conscience que les employeurs du secteur public doivent avoir envers leurs employés des attitudes et des pratiques qui encouragent et soutiennent leur engagement dans leur travail.

L'écart salarial se creuse entre les employés de l'État et les autres travailleurs

Dans un communiqué daté du 30 novembre dernier, la Presse canadienne titrait «Le retard de rémunération des fonctionnaires québécois persiste».

En effet, d'après une analyse de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ), en excluant les infirmières et les professeurs puisqu'il n'y a pas de comparable dans le secteur privé, les travailleurs de l'administration québécoise accusent un retard salarial de 3,5% par rapport aux travailleurs non syndiqués, de 10,4% par rapport aux autres travailleurs et de 18,2% par rapport aux fonctionnaires fédéraux.

Cependant, en incluant dans le calcul les avantages sociaux et les heures de travail, l'écart diminue à 5,4% par rapport aux autres travailleurs et les seuls travailleurs qui arrivent derrière les employés de l'État québécois sont

les travailleurs non syndiqués, qui accusent un retard de 6,9% au chapitre de la rémunération globale. À l'opposé, ce sont les fonctionnaires municipaux qui remportent la palme grâce à un écart de 29,6% en leur faveur.

Quant aux infirmières et aux professeurs, en les comparant avec ceux de l'Ontario, puisqu'il n'y a pas de comparable dans le secteur privé, l'écart est d'environ 15% pour les infirmières et de 30% pour les professeurs de l'élémentaire-secondaire en faveur de ces deux catégories de travailleur de l'Ontario, et pour les professeurs de niveau cégeps, l'écart grimpe à 43%.

Par surcroît, la dernière convention collective négociée par le gouvernement Charest et les syndicats représentant les employés de l'État ne permettra pas à ces derniers de rattraper le retard qu'ils accusent depuis plusieurs années au chapitre de la rémunération par rapport aux autres travailleurs. L'Institut de la statistique du Québec indique que l'augmentation de 0,5% prévue à la nouvelle convention collective n'aura pas d'influence significative sur les retards. On pourrait même affirmer que l'écart entre les employés de l'État québécois et les autres travailleurs va s'accroître tout au long de la présente convention collective, puisque le 0,5% d'augmentation salariale est inférieur au pourcentage de croissance du coût de la vie.

Il faut donc se demander quel esprit de sacrifice a guidé les organisations syndicales à accepter, avec une remarquable docilité, des augmentations bien en deçà de leurs demandes, ne couvrant pas l'augmentation du coût de la vie et accentuant l'écart entre la rémunération de leurs membres et les autres travailleurs.

Aujourd'hui, pour être employé de l'État, il faut donc avoir l'esprit de sacrifice, d'austérité et trouver sa satisfaction personnelle dans les gestes quotidiens qui ont pour finalité l'amélioration du bien-être des autres. En somme, ne sont-ce pas là les mêmes valeurs qui étaient exigées dans le passé lorsque le personnel de la santé et de l'éducation était à l'emploi des communautés religieuses et que les fonctionnaires se trouvaient sous le joug de Duplessis?

*Roch Tremblay
Ex-directeur général du Collège Ahuntsic
de 1996 à 2008.*

16 décembre 2010

Faits saillants de la 347^e séance du Conseil d'administration

1. Claire DUQUETTE remplace Pascal LABONTÉ comme représentant du personnel de soutien et Jean LEMAIRE siège encore comme observateur en attendant sa nomination officielle à titre de représentant des PNE.

2. Le procès-verbal de la séance du 2 décembre n'étant pas prêt, nous entamons tout de go à 19h10 **le rapport d'autoévaluation du programme de Techniques d'intervention en délinquance (310.BO)**.

Lucie PARADIS et Jean-Pierre BONIN exposent les grandes lignes du document de 175 pages comprenant 6 critères de performance accompagnés de 40 recommandations.

L'exposé a suscité plusieurs questions et interventions de la part des membres du CA. Il est suggéré d'inclure dans les rapports d'autoévaluation un abstract faisant état des faits saillants du rapport. Les 30 minutes prévues à ce point à l'ordre du jour ont été largement dépassées.

Le rapport est adopté à l'unanimité et le Président du CA fera parvenir au département et aux membres du comité d'autoévaluation une lettre de félicitation pour la qualité du travail effectué.

3. À 20h, Benoît PAGÉ présente la nouvelle bouture de **la Politique de gestion des programmes (PGP ou PO-05)**. Le document est adopté à l'unanimité, son caractère administratif ne suscitant pas trop d'interrogations.

4. À partir de 20h15, le CA se penche sur la révision de **la Politique d'évaluation des apprentissages (PIÉA ou PO-12)**.

C'est surtout la partie touchant le plagiat et les sanctions qui s'en suivent qui a suscité plusieurs interventions. On voulait s'assurer que les recours de l'étudiant soient clairement établis. Après 45 minutes d'échanges, la nouvelle version de la PIÉA a été adoptée à l'unanimité. Tous ceux et celles qui ont gravité autour de la rédaction de la nouvelle version de la PIÉA seront remerciés. Une mention spéciale sera adressée à Marie-Hélène LAPOINTE, Lucie PARADIS et Denise POIRIER, Nathalie MICHON (API) ainsi qu'à Isabelle MORIN (les cinq grâces) pour leur patience et le travail acharné en vue d'en arriver à un très large consensus où tous les enseignants trouvent leur compte dans cette pièce maîtresse de nos pratiques pédagogiques.

5. Le titre et le code d'identification d'une AEC (Sécurité informatique LEA.24) sont changés et deviennent **Réseautique et sécurité informatique LEA.C1**.

6. À 21 h05 Claude COURCHESNE (DRH) expose les grandes lignes de **la Politique de santé et sécurité (PO-23)**.

Cette politique met en place à partir du 1^{er} janvier 2011 un Bureau de santé et sécurité (BSS). Elle vise à assurer la santé, la sécurité, l'intégrité physique et psychologique des membres de la communauté du Collège. On y énonce 3 principes directeurs : prévention, responsabilisation et amélioration continue. La mise à jour de ce document se fera au besoin et sa révision aux 5 ans.

7. À 21 h25 on aborde la composition du CA. Le projet de loi 44 sur la gouvernance des Cégeps prévoyait



➔ ➔ **Suite de la page 4**

l'abolition des 2 sièges du CA attribués aux représentants des diplômés. Le CA avait prolongé les mandats de Nathalie OUELLET et de Lucy RODRIGUES à deux reprises (les 22 avril et 30 septembre) Le processus législatif de ce projet n'aboutissant pas, le Collège nous informe qu'à partir de janvier prochain, il procédera à des consultations en vue de combler ces 2 sièges par cooptation. Si vous avez des noms de diplômés à suggérer (1 du secteur technique et 1 du pré-U) vous pouvez faire parvenir les noms au DG ou à la secrétaire générale, Anne MILOT. La cooptation aurait lieu au prochain CA prévu pour le 17 février 2011.

8. À 21 h 35 le CA entame le point touchant **le renouvellement de mandat du DG**. Le comité d'évaluation (formé des membres du comité exécutif, DG en moins) avait sollicité des avis des diverses instances du Collège.

Le comité local de l'Association des cadres souligne «la maturité de gestion» du DG dans plusieurs dossiers délicats : actes de violence à la rentrée de 2008, forte hausse de la population étudiante, bulletin des directeurs à la rentrée de 2009, démêlées juridiques avec le SPECA et récente période de renouvellement des conventions collectives des syndicats.

Le syndicat des professionnels réitère sa confiance au DG tout en souhaitant qu'il ait une vision éducative plus large et qu'il prenne position sur certains dossiers du monde de l'éducation (financement, clientèle émergentes, frais de scolarité des étudiants).

L'AGECA annonce qu'elle s'abstiendra lors du vote, déçue de la position du DG en ce qui a trait à la hausse des frais de scolarité universitaire et au renouvellement du contrat de gestion de la cafétéria sans aller en appel d'offres.

La Commission des études a recommandé au CA de renouveler le mandat du DG par un vote «unanime, compte tenu de 11 abstentions».

Le Président Dirk KOOYMAN décrète le huis clos. Tous les observateurs (il y en a 8) quittent la salle afin que seuls les membres du CA abordent le point touchant le renouvellement de mandat du DG. Luc DEMERS expose les raisons qui le poussent à solliciter un renouvellement de mandat pour 5 ans. Le CA adopte la recommandation du comité d'évaluation par un vote de 9 pour, 0 contre et 3 abstentions (un étudiant et 2 profs).

9. Aucune question n'est posée aux administrateurs.
10. À la rubrique «Lettres au président», on fait circuler la **lettre de démission de Mme Johanne BEAULIEU comme membre du CA, représentant Emploi-Québec** et ce pour des raisons professionnelles. Cet organisme soumettra à la ministre la candidature d'un cadre issu de l'un des centres locaux d'emploi du territoire du Regroupement Centre-Nord pour remplacer Mme BEAULIEU.
11. La séance est levée à 22 h après que le Président eut souhaité de joyeuses fêtes à tout le monde.

Si vous avez des questions à poser aux autorités du Collège, faites-nous le savoir avant le 17 février 2011 quand le CA accueillera au moins 3 nouvelles recrues.

Vos représentants :

Jean-Luc FILIATRAULT et Jean KARAM