



Édition du 8 février 2019

Devrait-on demander une hausse salariale en fonction de l'inflation ?

Lors du déjeuner-causerie du 14 janvier, l'idée de demander une hausse salariale en fonction de l'inflation a suscité beaucoup d'intérêt et de discussion. En guise de rappel, voici les hausses salariales obtenues à la table centrale (pour l'ensemble de la fonction publique québécoise) pour la convention collective 2015-2020 :

1 ^{er} avril 2015	0 %
1 ^{er} avril 2016	1,5 %
1 ^{er} avril 2017	1,75 %
1 ^{er} avril 2018	2 %
1 ^{er} avril 2019	0 %

Du tableau précédent sont exclus les versements forfaitaires, puisqu'ils sont non récurrents. La hausse liée à la relativité salariale (rangement 23) est également exclue, puisque les autres corps d'emploi de la fonction publique n'y sont pas assujettis de la même façon (certains corps d'emploi subissent même des baisses salariales).

Pour rappel, la convention 2010-2015 prévoyait deux clauses d'augmentations salariales conditionnelles : la première était liée au PIB nominal du Québec, tandis que la deuxième était liée à l'IPC du Québec. Demander une augmentation salariale en fonction de ces critères ne serait donc pas une première. Pour notre analyse, attardons-nous à l'IPC¹, car c'est ce qui permet le mieux la protection de notre pouvoir d'achat :

- IPC avril 2014 : 123,4
- IPC avril 2018 : 129,2

Dans les quatre premières années de notre convention collective 2015-2020, on peut calculer que l'IPC a progressé de 4,70 %, alors que nos salaires ont augmenté de 5,25 %. Or, on sait déjà que l'augmentation salariale au 1^{er} avril 2019 sera de 0 %, ce qui nous porte à croire que **la totalité de nos augmentations**

¹ Source : Statistique Canada, tableau 18-10-0004-01 pour le Québec, <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1810000401>

salariales 2015-2020 sera similaire à l'augmentation de l'IPC, car ce dernier devrait continuer d'augmenter dans les prochains mois.

Pourquoi donc revendiquer des hausses salariales liées à l'IPC si le résultat final est similaire ? D'abord, considérant que la banque du Canada utilise 2 % comme cible d'inflation, la possibilité que nos augmentations salariales soient plus basses que l'augmentation de l'IPC est bien réelle (notre augmentation moyenne annuelle n'est que de 1,05% pour 2015-2020). Si, au contraire, l'IPC augmente très peu au cours des prochaines années, il n'y a aucun problème à n'obtenir qu'une petite augmentation de salaire (pour la portion « inflation »), car l'augmentation du coût de la vie y sera proportionnelle.

Ensuite, demander l'inflation plutôt qu'un pourcentage précis est un message qui passe beaucoup mieux aux oreilles du contribuable québécois. « Tout ce que nous voulons, c'est garder le même salaire » serait une revendication difficilement contestable.

Cela ne veut toutefois pas dire qu'il faille abandonner toutes autres demandes salariales. Par exemple, une augmentation des heures payées (35 h plutôt que 32,5 h) ou un rattrapage salarial (par rapport à nos collègues d'autres provinces) pourrait faire partie de nos revendications. Bien que ces demandes devront être abordées également à la table centrale lors de la négociation, elles doivent être à tout prix détachées des hausses salariales liées à l'inflation. De cette façon, nos revendications seront aisément justifiées et nous permettront de gagner la bataille de l'opinion publique.

L'idée est lancée. Que vous soyez pour ou contre, n'hésitez pas à vous prononcer dans la prochaine édition du *Plus-Mot* !



Connaissez-vous les conditions de travail de vos collègues chargées et chargés de cours à la formation continue² ?

Note : il est bien plus amusant de répondre à ce quiz de façon interactive, alors rendez-vous au <https://b.socrative.com/login/student/> (indiquez CCOURS comme salle de classe).

- 1) En fonction de quoi le salaire des chargées et des chargés de cours augmente-t-il?
 - a) L'expérience
 - b) La scolarité
 - c) Les deux
- 2) Vrai ou faux? Les chargées et les chargés de cours cumulent de l'ancienneté pendant un congé parental.
 - a) Vrai
 - b) Faux
- 3) En fonction de quoi la ou le chargé de cours est-il rémunéré?
 - a) Du nombre de préparations différentes
 - b) Du nombre d'étudiantes et d'étudiants
 - c) De a et b
 - d) Ni de a, ni de b
- 4) Lequel des éléments suivants ne fait pas partie de la charge de travail de la ou du chargé de cours?
 - a) L'encadrement des étudiantes et des étudiants hors classe
 - b) La correction
 - c) La prestation de cours
 - d) Aucune de ces réponses. La tâche de la ou du chargé de cours comprend ces trois éléments
- 5) De combien de jours de congé de maladie rémunérés la ou le chargé de cours bénéficie-t-il par année?
 - a) 0
 - b) 2
 - c) 4
 - d) Le nombre de jours de congé de maladie est établi au prorata de leur charge d'enseignement.
- 6) Quel est le salaire par heure de cours enseignée des chargées et des chargés de cours qui ont 16 ans de scolarité en 2018-2019?
 - a) 68,81\$
 - b) 79,98\$
 - c) 96,41\$
 - d) Ça dépend de leur ancienneté

² Quiz préparé par le comité ad hoc sur les enseignantes et les enseignants de la formation continue

- 7) Vrai ou faux? Les chargées de cours enceintes peuvent bénéficier d'un retrait préventif.
- a) Vrai
 - b) Faux
- 8) Combien d'heures de cours la ou le chargé de cours doit-il enseigner pour accumuler une année d'ancienneté?
- a) 400
 - b) 450
 - c) 500
 - d) 525
- 9) Vrai ou faux? Les chargées et les chargés de cours sont membres des départements et, à ce titre, ont le droit de vote en assemblée départementale.
- a) Vrai
 - b) Faux
 - c) Ça dépend des collègues.
- 10) Vrai ou faux? La ou le chargé de cours a accès au remboursement d'activités de perfectionnement au même titre que l'enseignante ou l'enseignant du régulier.
- a) Vrai
 - b) Faux
 - c) Ça dépend des collègues
- 11) Jeanne vient d'être embauchée comme chargée de cours, et elle enseignera 525 heures dans son année (ce qui lui donnera un temps complet annuel aux fins de la priorité d'emploi). Elle a un bac, 16 ans de scolarité et 10 années d'expérience professionnelle. Elle gagnera approximativement :
- a) 10 000\$ de moins que si elle était à temps complet au régulier
 - b) 25 000\$ dollars de moins que si elle était à temps complet au régulier
 - c) à peu de choses près, le même salaire que si elle enseignait au régulier
- 12) Les enseignantes et les enseignants du collégial ont obtenu le rangement 23 lors des dernières négociations du secteur public, et auront conséquemment en avril 2019 des correctifs salariaux appréciables. Simon a une maîtrise, 18 ans de scolarité et 5 ans d'expérience. S'il enseigne à temps complet comme chargé de cours à la formation continue, son salaire annuel correspondra à celui qu'il aurait gagné s'il était rangé à:
- a) 11
 - b) 14
 - c) 17



**Vous désirez connaître votre résultat ?
Les réponses sont données aux pages suivantes.**

Réponses

1. Réponse : b
Contrairement à celui des enseignantes et des enseignants du régulier, le salaire des chargées et des chargés de cours ne dépend pas de leur expérience. À scolarité égale, une ou un chargé de cours qui a 20 ans d'expérience gagne le même salaire pour un cours de 45 heures que son collègue tout frais sorti de l'université.
2. Réponse : a
La ou le chargé de cours cumule de l'ancienneté pendant un congé parental (5-3.06 e). Notez que ce n'est pas automatique: il est crucial de continuer à postuler sur des charges pendant un congé de ce type, que l'on soit une ou un chargé de cours ou une ou un enseignant non permanent au régulier (en posant sa candidature sur chacune des charges disponibles (5-1.10) ou en remplissant une offre générale de service, dans les collèges où ça s'applique (5-1.11)).
3. Réponse : d
Il n'y a que le nombre d'heures d'enseignement qui détermine la paie d'une ou d'un chargé de cours (6-1.03). Une chargée de cours qui enseigne à une session donnée trois cours différents de 45 heures, auprès de 115 étudiantes et étudiants, gagne le même salaire qu'un collègue qui enseigne trois fois le même cours de 45 heures, à 50 étudiantes et étudiants.

Au régulier, la CI (charge individuelle de travail), base sur laquelle sont rémunérés les enseignantes et les enseignants à temps partiel, reflète le nombre de préparations et le nombre d'étudiantes et d'étudiants. Au régulier, la première enseignante gagnerait 89% d'un salaire à temps complet pour sa session, et son collègue, 49%.
4. Réponse : a
Selon la convention collective (1-2.11) une ou un chargé de cours est une "Enseignante ou enseignant engagé à ce titre par le Collège et qui fournit, en plus de sa prestation de cours, la correction et la surveillance des examens et des travaux dans la discipline enseignée."

L'encadrement des étudiantes et des étudiants hors classe ne fait pas partie de leur tâche, même si les chargées et les chargés de cours en font : par exemple, ils rencontrent leurs étudiantes et leurs étudiants hors classe et répondent à des messages. Ils le font cependant bénévolement.
5. Réponse : a
Les chargées et les chargés de cours n'ont pas le moindre congé de maladie rémunéré
6. Réponse : a
68,81\$ par heure enseignée (Annexe VI-1). Si on pense que ça peut facilement prendre trois ou quatre heures (voire plus!) pour en préparer une, et que ce salaire comprend les corrections, ce n'est vraiment pas payé cher de l'heure...

7. Réponse : a
Vrai. Cela relève de la Loi sur la santé et la sécurité et plus précisément du programme «Pour une maternité sans danger» de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST, anciennement la CSST). Par ailleurs, les clauses 5-6.17 à 5-6.19 de notre convention collective traitant des affectations provisoires et des retraits préventifs s'appliquent également aux chargées de cours.
8. Réponse : b
450 heures de cours (5-3.03 c)). Ceux qui ont répondu 525 heures ont peut-être confondu avec le nombre d'heures à la formation continue à partir duquel une personne est considérée à temps complet.
9. Réponse : c
Ça dépend. La convention 2015-2020 (8-7.10) prévoit que les chargées et les chargés de cours peuvent être rattachés aux départements si les parties s'entendent à cet effet. Certains syndicats ont négocié de telles ententes avec la partie patronale.
10. Réponse : c
La convention collective prévoit que le chapitre 7, qui concerne le perfectionnement, ne s'applique pas aux enseignantes et aux enseignants de la formation continue, à moins qu'il n'y ait entente entre les parties. Dans quelques rares collèges où une telle entente existe, les chargées et les chargés de cours peuvent se faire rembourser au moins une partie de leurs frais de perfectionnement.
11. Réponse : b
Au régulier, Jeanne aurait été classée à l'échelon 11 et aurait eu droit à un traitement annuel de plus de 62 000\$, alors qu'elle gagnera approximativement 36 000\$ pour 525 heures payées au taux de 68.81\$. Il est à noter que l'écart entre ce qu'elle gagnera à la formation continue et ce qu'elle gagnerait au régulier s'accroîtra avec les années, puisqu'elle changera d'échelon au régulier, mais que son salaire de chargée de cours ne sera pas ajusté à son expérience. Si elle était à l'échelon maximal pour une personne qui a un bac (échelon 17), la différence entre son salaire à titre de chargée de cours et celui au régulier serait de près de 43 000\$!
12. Réponse : a
Simon gagnera un salaire annuel approximatif de 43 000\$. C'est ce que gagnent les travailleuses et les travailleurs qui ont 5 ans d'expérience et occupent un emploi classé au rangement 11. Bien que les enseignantes et les enseignants du collégial aient obtenu le rangement 23, la rémunération effective des chargées et des chargés de cours de la formation continue est donc équivalente à un rangement bien plus bas. Ce qui montre, une fois de plus, l'écart majeur de rémunération qui existe entre les enseignantes et les enseignants du régulier et les chargées et les chargés de cours de la formation continue. Leur situation est enviable en comparaison aux chargées et aux chargés de cours qui ont 16 ans de scolarité ou moins. Leur salaire annuel sera, en 2019, légèrement supérieur à 37 000\$. C'est l'équivalent du premier échelon salarial des emplois classés au rangement 4.

RÉSUMÉ D'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU SEECO

COMITE SANTÉ ET SÉCURITÉ

Notre représentante au comité, Josée Pilon, informe l'Assemblée du fait que les tapis du demi-étage de GAB seront enlevés l'été prochain.

ÉLECTIONS

Les personnes suivantes ont été élues :

Mathieu Lachance (siège des programmes pré-universitaires) au Comité de révision du Règlement sur la fraude ;

Catherine Lemieux Lefebvre au Comité de vérification des finances.

Merci à ces profs pour leur implication!

30 JANVIER 2019

DÉCISIONS DIVERSES

Convention collective de notre adjointe administrative

L'entente de principe intervenue entre le Comité exécutif et notre adjointe administrative a été adoptée à l'unanimité. Cette entente, reflet de la relation de confiance et de satisfaction qui unit les deux parties, nous emplit de fierté et d'enthousiasme.

« Au lieu d'avoir des pourcentages ronds qui donnent des chiffres bâtards, on a des chiffres ronds qui donnent des pourcentages bâtards ! », un VP de l'Exécutif présentant le projet de convention collective de l'adjointe

Don

Comme chaque année, le SEECO a décidé de faire un don au Fonds populaire de solidarité de l'Outaouais (FPSO), lequel finance les activités de la Table ronde des OVEP de l'Outaouais (TROVEPO). Cette année, ce sont 1000\$ qui serviront la cause de l'éducation populaire.

Négo 2020

Au terme d'une présentation des différentes propositions du CCSPP en lien avec les alliances possibles faite par Luc Vandal (enseignant de mathématiques membre du Comité de négo de la FNEEQ et répondant du SEECO), l'Assemblée a fait siennes les recommandations sans aucun amendement. Autrement dit, le SEECO s'est prononcé en faveur de la recherche d'alliances les plus larges possible.

« J'en ai pas, de proposition, mais c'est toujours super le fun d'en composer une comme ça devant 50 profs ! », la secrétaire d'assemblée, pas stressée pantoute



Report de disponibilités pour les vacances d'été 2019

Si tout se déroule comme prévu, le calendrier proposé par la DÉ et recommandé par la CÉ prévoirait le retour au travail le 14 août 2019, faisant en sorte que le calendrier de paie 2018-2019 ne comporterait que 259 jours (plutôt que 260 jours – nous sommes payé 1/260^e du salaire annuel à chaque jour). Ainsi, un report de temps travaillé comme ce fut la cas l'année passée réglerait le problème. Le SEECO a donc mandaté la partie syndicale du CRT pour accepter le report de disponibilité tel que proposé par la partie patronale qui prévoit que la **dernière journée travaillée sera le 13 juin 2019**, pour un retour au travail le 14 août 2019.

« Vous allez vous rendre compte que j'ai repris le même PowerPoint que l'année passée », le même VP de l'Exécutif que tantôt, convaincu que tout le monde se souvient de ses présentations

Loi favorisant la neutralité de l'État

En prévision du dépôt imminent du projet de loi favorisant la neutralité de l'État, la FNEEQ désire se positionner. Pour ce faire, les assemblées générales des 46 syndicats de la fédération sont appelées à se prononcer sur un certain nombre de principes. Voici la position adoptée par le SEECO et que vos représentants (Lyne Beaumier, Simon Lespérance et Christian Bernier) iront défendre au prochain conseil fédéral qui aura lieu le 15 février prochain à Longueuil :

- L'élimination des privilèges religieux institutionnels (fiscaux, législatifs, symboliques), y compris le retrait du crucifix des institutions étatiques.
- L'opposition à la modification unilatérale des conventions collectives par un projet de loi sans négociation préalable.
- L'interdiction du prosélytisme religieux au personnel de l'État dans l'exercice de ses fonctions.
- L'acceptation du port de symboles religieux pour les enseignantes et enseignants et pour tous les corps d'emploi de l'État à moins qu'il ne nuise à la prestation de travail pour des raisons d'identification, de communication et de santé-sécurité au travail³. L'opposition à toute tentative de retirer les droits et les libertés accordés dans la Charte québécoise des droits et libertés de la personne et la Charte canadienne des droits et libertés, notamment l'utilisation de la clause nonobstant.
- La réglementation particulière entourant le port de certains symboles religieux ne repose que sur une évaluation des entraves réelles aux services rendus.

« La croix, le kirpan, le chandail du Canadien... », le président d'assemblée, énumérant différents signes religieux ostentatoires

³ La partie de texte soulignée est un amendement apporté à la recommandation initiale de la FNEEQ.



SPÉCIAL RCD-RCP

*Nous publierons dans cette section les questions les plus fréquemment posées. En tout temps, vous pouvez avoir accès à la **FAQ complète sur notre site web** : <http://www.seecofneeq.com/faq>*

Est-il juste de dire que les libérations associées à la tâche de la coordination imposent aux RCD-RCP de faire plus de travail (d'ordre collectif) que d'autres membres du département?

Il est vrai qu'un RCD ou RCP est libéré d'une partie de sa tâche d'enseignement pour faire un travail différent, mais rappelons, d'une part, que le volet 2 des ressources enseignantes (celui qui finance la coordination) n'est pas à la hauteur du nombre de responsables qui doivent être dégrevés pour assurer cette tâche, mais plutôt en fonction du nombre d'enseignants au volet 1. Ainsi, un nombre croissant de responsables à la coordination doivent se partager des parts de plus en plus petites, car le nombre d'enseignants n'augmente pas assez vite pour générer suffisamment de ressources au volet 2. D'autre part, la libération doit servir à coordonner l'exécution des tâches collectives du département, non à faire seul les tâches qui relèvent de tous les membres du département.

Est-ce que la coordination fait partie de la direction?

Non, et elle n'est pas la représentante de la partie patronale non plus. Elle est membre du même syndicat que tous ses autres collègues et, de ce fait, elle a un devoir de réserve et de confidentialité.

Peut-on élire un coordo pour un mandat de deux ans?

Non. La durée du mandat ne peut excéder l'année d'enseignement pour laquelle les enseignantes ou les enseignants ont été désignés et ce mandat est renouvelable, autant pour les départements que pour les programmes.

Est-ce que les personnes responsables de la coordination sont obligées de participer aux activités de promotion (portes ouvertes – tournée des écoles – élève d'un jour)?

Non, les coordonnatrices et les coordonnateurs, que ce soit de département ou de comité de programme, ne sont pas obligés de participer aux activités de promotion du Collège. Tout au plus, un département ou un comité de programme peut décider d'en faire une responsabilité collective. Il en va de même pour les

instances elles-mêmes, c'est-à-dire que ni les départements ni les comités de programme ne sont obligés d'y participer. Si un programme est en grande difficulté et que le Collège juge vital que les profs participent à ces activités, il faut comprendre que ce travail s'inscrit en surplus du travail normal et reconnu à un prof. Dans ces cas, nous considérons que le Collège devrait payer au taux de chargé de cours les heures effectuées en surplus.

Est-ce qu'un département ou un comité de programme peut déléguer à la coordination une tâche qui ne fait pas partie de ses attributions conventionnées (ex. activités de promotion : portes ouvertes – tournée des écoles – élève d'un jour)?

Ces instances peuvent choisir d'en faire une tâche collective, mais ne peuvent obliger qui que ce soit à faire une tâche qui n'est aucunement conventionnée. En d'autres mots, les personnes désignées pour une telle responsabilité doivent être volontaires. Si personne ne veut en avoir la responsabilité, on ne peut y forcer personne. Bref, une coordination n'est pas plus obligée que n'importe quel autre prof de faire un travail que la convention collective ne prévoit pas.

La personne RCD ou RCP est-elle responsable de l'exécution des tâches prévues au plan de travail?

Cette responsabilité est plutôt le fait de l'ensemble des membres du département ou du comité de programme. La coordination coordonne les activités nécessaires à l'exécution des tâches planifiées.

Est-ce qu'une personne coordonnatrice est tenue de donner suite aux communications des parents (courriels – téléphone – rencontres) ?

La coordination n'a aucunement à faire affaire avec les parents, pas plus que n'importe quel prof d'ailleurs, et ce, que l'étudiante ou l'étudiant soit majeur ou mineur. Dans un cas où un parent veut communiquer avec vous, nous vous suggérons de transmettre directement le dossier à votre direction adjointe de secteur, qui se fera un plaisir (ou pas) de transiger avec eux.

Est-ce que le RCD ou le RCP doit veiller à l'implication équitable de chacun des membres du département ou du comité de programme?

L'implication de chacun devrait être équitable au sein de ces instances, et c'est une responsabilité collective d'y veiller. En ce sens, les départements peuvent mettre en place des mécanismes favorisant la participation de chaque membre. En cas de difficultés, il y a des étapes à respecter pour les membres qui n'adhèrent pas aux valeurs collectives qui sous-tendent leur travail, ce que la coordination peut être chargée de faire : aviser l'enseignante ou l'enseignant concerné ; lui donner du temps pour s'amender (distinguer les cas ponctuels des récidives) et lui offrir les outils pour le faire (programme d'aide aux employés, assistance départementale); si la situation n'est pas corrigée, en référer au Comité de sélection (si un comité de sélection permanent existe dans votre département), qui pourra en référer à la Direction des études ; en tout temps, consulter le syndicat. Tout doit se faire dans le respect de la dignité de la personne.

À nous la parole

L'équipe du Plus-Mot vous invite à sortir de l'ombre et à prendre la parole dans votre journal syndical.

Nous vous invitons donc à nous faire parvenir vos articles, vos réflexions, vos opinions, vos caricatures, vos dessins, vos vidéos, vos liens ...

seeco@cegepoutaouais.qc.ca

Mandat du Plus-Mot : Publier des articles portant sur des sujets d'intérêt syndical, social ou autre nous intéressant en tant qu'enseignants ou qui s'intéressent à l'enseignement. (AG 26 octobre 2016)