



## Édition du lundi 16 décembre 2019

Le journal du **Syndicat des enseignantes et des enseignants du Cégep de l'Outaouais**  
*Un journal qui se lit bien entre deux copies à corriger !*

### NOUVEAU LOGO POUR LE SEECO

Depuis quelques années, le SEECO ne se servait plus du logo qui l'avait



représenté depuis si longtemps. Seul l'acronyme « SEECO » servait d'identificateur. Or, le besoin s'est fait sentir récemment d'avoir un logo pour nous représenter sur différentes plateformes et sur des articles promotionnels. Nous avons donc fait appel à un étudiant de Techniques d'intégration multimédia dans le cadre d'un projet lié



à un cours. Fabrizio Russo a été à l'écoute de nos nombreux besoins : on voulait un logo en lien avec les valeurs d'entraide et de solidarité, qui reprennent un peu les couleurs du logo du Cégep, notre lieu d'appartenance, et qui fasse écho au logo de la CSN, notre

centrale. La créativité

#### DÉMISSION À LA TRÉSORERIE

Notre chère Linda Parenteau doit quitter l'Exécutif pour des raisons à la fois personnelles et professionnelles. Nous avons apprécié sa rigueur, sa grande intégrité et son souci de bien organiser les finances du SEECO ! Merci pour tout, Linda !



de Fabrizio nous a épatés. Il a trouvé un logo à la hauteur de nos attentes. Les anneaux y représentent trois personnes qui s'entrelacent et se soutiennent, assises en cercle pour représenter la discussion et les échanges. Les trois composantes rappellent également les trois campus de notre collège ou les trois chaînons de la CSN (syndicat, conseil central, FNEEQ). En guise de reconnaissance, un don de 150 \$ a été fait au Département de TIM pour le bal des finissants.

#### NOS ARTICLES

Résumé d'AG	p. 2-3
FAQ Suppléance et remplacement	p. 4-5
Notions de prévention en violence et harcèlement psychologique	p. 6
Des nouvelles de nos négos	p. 7-8

# Résumé d'assemblée générale du 11 décembre 2019

## MOT DU PRÉSIDENT

Le président offre des rubans blancs aux membres de l'Assemblée en soutien aux victimes de la violence faite aux femmes et pour souligner les 30 ans de la tuerie de Polytechnique, maintenant reconnue comme crime antiféministe.

Il est rappelé que le personnel de soutien est plus en mesure de bien répondre à la demande et de mieux répartir le travail à faire d'ici la rentrée d'hiver quand les démarches pour des changements de bureaux sont faites tôt. Soyons solidaires avec eux.

Enfin, le président souligne avec tristesse le départ de Linda Parenteau à la trésorerie du SEECO et souligne son apport à la cause syndicale locale.

## DEVANCEMENT DE 15 JOURS DE LA DATE DE DÉPÔT DES DEMANDES DE PVRTT

La partie patronale nous demande de devancer la date de dépôt des demandes de PVRTT (programme de réduction volontaire de temps de travail) de deux semaines, passant ainsi du 15 au 1<sup>er</sup> novembre et du 15 au 1<sup>er</sup> mai. Cette modification aurait pour effet de restreindre le temps de décision de membres qui souhaiteraient demander un PVRTT, mais aurait l'avantage de permettre aux départements offrant des cours multi de faire leur tâche plus tôt. Il a été question de demander plus de souplesse dans les modalités de modification ou d'annulation d'une demande, d'obtenir une garantie sur la période horaire demandée, ou de restreindre cette nouvelle modalité aux départements offrant des cours multi. La proposition a été déposée et sera ramenée à la prochaine AG.

## LE SEECO HABILLE UNE ÉCOLE !

Un tirage a eu lieu entre les membres qui ont apporté leur propre couvert à l'assemblée pour le dîner. Marie-Claude Fournier (Département de philosophie) a été déclarée gagnante et remporte le chandail SEECO de son choix ! Bravo !

## CAMPAGNE « 4 ANS, C'PAS GRAND »

Pour donner suite à la présentation de la dernière AG, le SEECO a officiellement offert son appui à la campagne « 4 ans, c'pas grand » organisée par la CSN en soutien aux CPE qui offrent un service de qualité, adapté aux besoins des petits, et qui a fait ses preuves.

## ENTENDU EN AG ...

« Un jour, on pourra identifier le logo du SEECO même sans le nom, comme on fait pour Apple ou Nike. »

**Un ambitieux représentant syndical,  
aspirant VP marketing**

## GRIEF SUR LE TRAVAIL D'ÉTÉ DES RCD

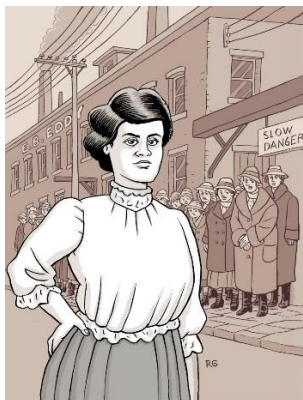
Nous rappelons qu'à la suite du dépôt d'un grief, le SEECO et le Cégep se sont entendus sur une pratique visant à compenser les responsables de la coordination départementale (RCD) pour le travail effectué pendant l'été, ce qui a mené au retrait du grief. Il suffira désormais à une personne RCD de déclarer, à la direction adjointe de secteur, le temps de travail effectué pendant les vacances pour que celui-ci soit compensé en temps avec un ratio un pour un. Ainsi, deux heures de travail effectué pendant les vacances pourront être reprises en congé. Ces heures ne peuvent toutefois dédouaner les RCD de leur participation aux activités départementales, de programme ou institutionnelles telles que les journées pédagogiques. Nous sommes conscients que cette entente ne fait pas consensus, mais c'était la meilleure entente possible dans les circonstances.

## POURQUOI S'INSCRIRE À AGIR ?

Parce que tout y est sur les négos ! Toujours pas inscrit? C'est par ici : <http://app.secteurpublic.quebec>.

## PÉTITION POUR DONALDA CHARRON

Une pétition a été lancée par le Syndicat des chargées et des chargés de cours de l'UQO (SCCC-UQO) pour qu'un lieu de l'université honore la mémoire de Donaldda Charron, représentante syndicale du premier syndicat de la CSN, celui des allumettières. L'UQO a toujours refusé cette demande. Apprenez-en plus sur elle et signez la pétition sur [www.sccc-uqo.ca/donalda](http://www.sccc-uqo.ca/donalda) !



*Grève des Allumettières.  
Illustration de Réal Godbout*

## PREMIÈRE VAGUE DE CONSULTATIONS SUR LES DEMANDES SECTORIELLES

L'Assemblée a dû se prononcer sur une série de demandes en lien avec deux thèmes particuliers : le premier sur l'emploi, l'organisation et les relations de travail; le deuxième sur l'autonomie professionnelle. Les demandes ont été adoptées telles que proposées par le regroupement cégep.



*Non aux révisions de programme bâclées qui mènent à des fermetures de programme précipitées ! Pour des révisions de programmes sur des bases sérieuses et transparentes avec le personnel enseignant et tous les milieux concernés.*

## ANNUALISATION ET RÉCUPÉRATION SALARIALE

Le projet d'entente qui avait été présenté lors de la dernière AG a été finalisé et finalement adopté par l'Assemblée. Il s'agit d'un projet-pilote visant à éviter que le chevauchement de contrats entre l'automne et l'hiver nécessite des récupérations salariales chez les précaires qui pourraient être annualisés ou pour qui la suppléance pourrait permettre l'annualisation. L'entente signée sera disponible sur notre site sous peu.

## PROCHAINE AG

### Le mercredi 5 février 2020 à 11 h 30

Il sera question de la deuxième vague de consultations sur des demandes sectorielles précises. Les thèmes restent à déterminer. Soyez-y !

## RAPPEL : DATES D'AG - HIVER 2020

Nous vous rappelons les dates des assemblées générales prévues l'hiver prochain. Soyez cependant avisé qu'en période de négos, les changements sont parfois rapides et inattendus !

- 5 février 2020
- 26 février 2020
- 18 mars 2020
- 22 avril 2020
- 19 mai 2020 dès 9 h (AGS/AGA)



## S'UNIR, AGIR, GAGNER

Le slogan **S'UNIR, AGIR, GAGNER** représente bien le plan d'action sectoriel pour les négos présenté en AG et dont vous avez obtenu copie par courriel. Du matériel promotionnel est disponible au bureau du SEECO.



## SPÉCIAL SUPPLÉANCE ET REMPLACEMENTS

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

**Pour bien comprendre cette FAQ, il ne faut pas confondre suppléance et remplacement :**

- **Suppléance : Absence de 10 jours et moins.**
- **Remplacement : Absence de plus de 10 jours.**

**Quelle est la différence entre une suppléance et un remplacement ?**

Lorsqu'une absence est prévue pour 10 jours et moins, c'est de la suppléance. Un remplacement concerne une absence de plus de 10 jours. Même lorsque, dès le début, l'absence d'une enseignante ou d'un enseignant est prévue pour plus de 10 jours, il est possible que les premières journées soient données en suppléance, le temps de trouver quelqu'un de disponible pour le remplacement, puisque les priorités ne sont pas les mêmes.

**Comment la suppléance est-elle payée ?**

La suppléance est payée au taux horaire (chargé de cours). Depuis le 2 avril 2019, selon la scolarité, le taux horaire se situe entre 70,54 \$ et 102,32\$.

**Est-ce que je peux me faire payer ma suppléance en CI (charge individuelle) ?**

Toutes les suppléances sont payées d'abord au taux horaire de chargé de cours. Toutefois, il est possible qu'une suppléance puisse permettre une annualisation sous certaines conditions (voir la FAQ "Contrat et annualisation"). Si les conditions sont remplies, l'enseignante ou l'enseignant doit alors subir une récupération rétroactive sur sa paie pour récupérer le montant payé en suppléance et recevoir un plein salaire annuel. Globalement, cette opération est très avantageuse, autant pour l'accumulation d'ancienneté que pour le salaire. Si la suppléance ne permet pas d'obtenir une annualisation, c'est impossible de "transformer en CI".

**Est-ce que j'accumule de l'ancienneté lorsque je fais de la suppléance ?**

Non, la suppléance ne permet pas d'accumuler d'ancienneté. Toutefois, si une suppléance conduit à une annualisation, cela permet d'accumuler indirectement de l'ancienneté, car un contrat temps complet donne automatiquement 1,0000 année d'ancienneté.

**Comment un remplacement est-il payé ?**

Le contrat de l'enseignant est modifié pour tenir compte de la nouvelle CI incluant le remplacement. Par exemple, si le remplacement produit une augmentation de 15 de CI, l'enseignante ou l'enseignant recevra 15/80 d'une paie annuelle supplémentaire, au prorata des semaines de cours visées par le remplacement.

**Est-ce qu'une personne ayant déjà un contrat à temps complet (annuel) peut faire valoir sa priorité pour un remplacement ?**

Non. La convention collective prévoit qu'il est possible de faire valoir sa priorité d'emploi jusqu'à concurrence de 1,0000 ETC. Si vous avez déjà un contrat à temps complet (1,0000 ETC), vous ne pouvez faire augmenter votre CI. Si personne ne fait valoir sa priorité, vous pouvez tout de même faire le remplacement, mais vous serez alors payé comme s'il s'agissait d'une suppléance.

**Qui est responsable de corriger les copies d'un examen ayant eu lieu lors d'une suppléance ?**

Lors d'une suppléance, c'est à l'enseignant titulaire du cours de corriger les copies.

(Suite à la page 5)

(suite de la page 4 – FAQ)

**Qui est responsable de corriger les copies d'un examen ayant eu lieu lors d'un remplacement ?**

Si c'est un examen relatif à la matière remplacée, c'est au remplaçant de faire la correction. Dans les autres cas (par exemple un examen ayant lieu la première journée de remplacement ou un examen ayant eu lieu quelques jours avant le départ de l'enseignante ou l'enseignant titulaire), la remplaçante ou le remplaçant peut demander d'être payé au taux horaire de chargé de cours pour la correction.

**Quelles sont les priorités pour une suppléance ou un remplacement ?**

Voir les [modalités de suppléances du Cégep de l'Outaouais](#), disponibles sur le site web du SEECO.

**Lors de l'absence d'une enseignante ou d'un enseignant, puis-je demander de faire la suppléance d'une partie seulement des groupes laissés par le titulaire ?**

Oui.

**Lors de l'absence d'une enseignante ou d'un enseignant, puis-je demander de faire le remplacement d'une partie seulement des groupes laissés par le titulaire ?**

Oui, mais seulement lorsque la session a débuté.

*Cette FAQ a été réalisée afin de rendre plus accessible la compréhension de la Convention collective 2015–2020 Personnel enseignant FNEEQ (CSN), texte officiel qui constitue la véritable source de vos droits. Pour obtenir de plus amples renseignements et vous assurer du respect de vos droits, il est toujours recommandé d'entrer en contact, au besoin, avec l'un ou l'autre des membres du Comité exécutif du Syndicat.*

Chère Direction,

Dans le contexte où l'un de nos membres t'a surprise à photocopier la dernière édition de notre *Plus-Mot*, nous aimerions t'informer que toutes les éditions de notre sympathique journal syndical se trouvent sur notre site au [SeecoFneeq.com](#).

Sauve des forêts, Direction, et consulte nos versions en ligne ! Tu auras ainsi plein de lecture à faire pour le temps des Fêtes !

Bien à toi,

La rédaction

P.S. : Passe un agréable temps des Fêtes, Direction !



## RÉFLEXION DE LA SEMAINE

**Saviez-vous que la masse totale de toutes les fourmis du monde surpasse celle des êtres humains ? Comme quoi même les plus petits et les plus faibles font le poids une fois réunis ! Solidarité !**



# Notions de prévention en violence et harcèlement psychologique

## Violence et harcèlement psychologique : le travail en amont porte fruit !

### Partie 1 : les facteurs de risque et de protection

Dans les dernières années, l'Exécutif du SEECO a souvent eu écho de situations de violence et de harcèlement psychologique qui surviennent dans notre milieu de travail. Dans tous les cas, les personnes impliquées se sentent dépourvues et souhaitent que la situation se règle afin que le milieu de travail redevienne sain. Y a-t-il une recette pour éviter que de telles situations se produisent?

Selon le Comité en santé et sécurité au travail de la CSN, plusieurs facteurs peuvent mener à des situations problématiques. Ce sont ce qu'on appelle des **facteurs de risque**. Quelques exemples de ce qui peut être sources de problèmes :

- La **précarité**, avec tout ce que cela peut comporter de stress, de fatigue, d'insécurité.
- L'**organisation du travail** : le travail en collégialité nous permet de préserver notre autonomie professionnelle collective et individuelle, mais elle entraîne souvent des défis ! Comment faire entendre sa voix dans un gros département? Comment éviter les conflits dans de petits départements? Comment s'entendre quand les opinions sont si divergentes?
- La **lourdeur bureaucratique**, qui peut entraîner beaucoup de frustration.
- Les **problèmes de santé**, qui minent le moral de certains membres et peuvent entraîner une surcharge de travail pour les autres.
- Les **attitudes et comportements particuliers** : une attitude négative ou un humour ironique peuvent miner l'ambiance. La lourdeur de la tâche, et souvent si peu de reconnaissance.

Ces facteurs de risque ne mèneront pas forcément à de la violence ou du harcèlement, mais ils peuvent être **sources de stress** et risquent de dégénérer si la situation n'est pas prise en main. Il faut faire connaître ces situations difficiles à la Direction pour que celle-ci

puisse s'assurer de fournir un milieu de travail sain à tout son personnel. La médiation peut aussi être envisagée.

### Que faire pour éviter ces facteurs de risque ?

Puisqu'ils peuvent contribuer à créer frustration, irritabilité, anxiété, voire détresse psychologique, il faut mettre en place des structures favorisant l'harmonie. Tout le monde a le droit au bonheur au travail !

On appelle **facteurs de protection** tout ce qui peut prévenir la dégradation des relations de travail. En voici quelques exemples :

- De **bonnes conditions de travail** : en période de négos, on travaille là-dessus, et ce n'est pas pour rien !
- Des **règles plus claires pour mieux encadrer la vie départementale** : de façon générale, une bonne régie interne crée l'adhésion, permet un meilleur vivre-ensemble et propose des mécanismes de règlement de conflits. Et une fois adoptée, on la respecte ! (À noter qu'on réfléchit à ce genre de solution avant que ne surviennent les problèmes). On inclut le processus de tâche (qui vise la satisfaction du plus grand nombre, même des précaires) et le programme d'intégration du nouveau personnel enseignant.
- Des **procédures d'assemblée départementale** : une présidence d'assemblée, des tours de parole équitables et respectueux, tout pour favoriser les échanges et l'intégration.

**Votre Exécutif est là pour vous aider** et peut même se déplacer pour une réunion départementale, au besoin, sur n'importe quel sujet. Il peut aussi relire votre régie interne pour s'assurer de la cohésion avec la convention collective. Un atelier sur la vie départementale sera offert à l'hiver 2020. Les articles à venir sur la prévention en violence et harcèlement psychologique en milieu de travail : Partie 2 – Bilan de santé départementale  
Partie 3 – Pour favoriser une meilleure communication

# Des nouvelles de nos négos

## Les offres de la CAQ : appauvrir et asphyxier les services publics

**Communiqué de presse de la CSN à la réception de la réponse patronale – 12 décembre 2019**

« Le gouvernement ne comprend pas la nécessité de donner un coup de barre dès maintenant. Dans les services publics, rien ne va plus. Il y a urgence d'agir. » Ce sont les premières paroles lancées par la CSN après avoir pris connaissance des propositions du gouvernement en vue du renouvellement des conventions collectives du secteur public.

La CSN, qui représente plus de 150 000 travailleuses et travailleurs de la santé et des services sociaux, de l'éducation et des organismes gouvernementaux, est insultée par les offres déposées ce matin par le Conseil du trésor. « Le gouvernement a raté l'occasion de reconnaître la valeur du travail accompli par le personnel des réseaux », affirme Caroline Senneville, vice-présidente de la CSN et responsable de la négociation du secteur public.

---

**« Ne pas s'appauvrir en travaillant, s'assurer que la hausse des salaires couvre l'augmentation du coût de la vie, ça ne devrait même pas être un enjeu de négociation. C'est la base. »**

- Caroline Senneville, vice-présidente de la CSN

---

Pour la CSN, il est clair que les offres salariales du gouvernement, qui sont de 1,75 % pour chacune des deux premières années, de 1,5 % pour la troisième année et de 1 % pour chacune des deux dernières années, sont nettement insuffisantes. « Les offres sur la table ne répondent absolument pas aux besoins. Pour bon nombre de travailleuses et de travailleurs des réseaux publics, le salaire actuel ne permet même pas de vivre décemment. Notre revendication d'une

augmentation de 3 \$ l'heure la première année vient répondre à ces besoins en ayant un plus grand impact pour celles et ceux qui gagnent le moins, tout en donnant un coup de barre pour toutes et tous. »

La CSN considère que le gouvernement caquiste, en tant que plus grand employeur du Québec, devrait montrer l'exemple plutôt que de poursuivre dans la même voie que ses prédécesseurs libéraux et d'appauvrir ses travailleuses et ses travailleurs. « Des hausses de salaire sous l'inflation, c'est inacceptable. Ne pas s'appauvrir en travaillant, s'assurer que la hausse des salaires couvre l'augmentation du coût de la vie, ça ne devrait même pas être un enjeu de négociation. C'est la base. Quant à la proposition du gouvernement de verser un montant de 1 000 \$ non récurrent, se limitant aux personnes étant au dernier échelon, c'est de la poudre aux yeux », ajoute Mme Senneville.

L'absence d'un engagement précis du gouvernement d'investir significativement pour apporter les changements qui s'imposent sur le terrain est aussi vivement dénoncée par la CSN. « Du côté des conditions de travail, nous sommes prêts depuis longtemps à mettre en œuvre des solutions pour améliorer la situation. Avec une augmentation de près de 25 % des absences pour maladie des travailleuses et des travailleurs du secteur public au cours des cinq dernières années, on se demande bien ce que ça prendra pour que le gouvernement réalise que la charge est devenue insoutenable et qu'il faut agir immédiatement. »

*(Suite à la page 8)*

(Suite de la page 7 – Les offres de la CAQ)

De plus, avec les coffres de l'État québécois qui débordent de surplus et une situation de rareté de main-d'œuvre qui entraîne déjà des pénuries dans divers emplois du secteur public, la CSN affirme que le gouvernement actuel a les moyens et le devoir de faire beaucoup mieux que ses prédécesseurs. « On dirait que M. Legault et ses ministres ne réalisent pas à quel point le manque de personnel affecte déjà les services. Il n'y a absolument rien dans ce qui a été déposé ce matin qui permet d'attirer et de retenir le personnel dans le secteur public. Ça devrait pourtant être la priorité du gouvernement », conclut Caroline Senneville, vice-présidente de la CSN.

### TOURNÉE DE NOËL DU 24 DÉCEMBRE

Mélanie Rousseau participera à nouveau cette année à la tournée de Noël du 24 décembre. Cette équipe d'artistes bénévoles visite une vingtaine de familles dans le besoin afin de leur donner une trentaine de minutes de pur bonheur avec le Père Noël, des lutins et des chanteurs en cette veille de Noël. Le Père Noël offre des cadeaux aux enfants et une carte-cadeau d'épicerie pour les parents.

Vous pouvez participer de 2 façons

1- par un don en argent (les dons de 20\$ ou plus permettent de recevoir un reçu d'impôt)

<https://www.canadahelps.org/fr/organismesdebienfaisance/centre-de-la-petite-enfance-le-bonjour/campagn/2019-santa-claus/>

2- en donnant des jouets et des livres que vos enfants ont mis de côté (0-16 ans). C'est une occasion idéale de faire un petit ménage avant le temps des Fêtes.

Vous pouvez les apporter dans les locaux du Département de TEE.

Merci de votre générosité !

### 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. Faites-nous parvenir vos articles, vos réflexions, vos opinions, vos caricatures, vos dessins, vos vidéos, vos liens ...

### 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)

### NOUVEAUX CHANDAILS DU SEECO

Voici nos nouveaux chandails. Pour les membres qui souhaitent s'en procurer un, les modalités seront annoncées bientôt. Certains seront offerts en tirage !



Crédit photos: Jean-François Gaudreau

**L'Exécutif du SEECO  
vous souhaite un joyeux  
temps des Fêtes !**



L'Exécutif et son adjointe : Chrystel, Josée, Lyne, Simon  
(absent de la photo: Christian)



L'Exécutif: Christian  
(absents de la photo: Chrystel,  
Josée, Lyne, Simon)

### Vœux du président

Que le temps des fêtes nous permette de nous réunir entre proches et de passer du temps précieux de ressourcement. Que la nouvelle année qui vient nous apporte reconnaissance et satisfaction.

**L'adresse où nous joindre en tout temps pour une  
question ou un accompagnement :**

[seeco@cegepoutaouais.qc.ca](mailto:seeco@cegepoutaouais.qc.ca)