

Vol. 37, no 15, 6 avril 2011

Signature de la convention collective 2010-2015

Éric Désilets, 3^e vice-président à l'information

La nouvelle convention collective sera signée officiellement à la mi-avril. C'est une excellente nouvelle puisque nous pourrons bénéficier des augmentations salariales incessamment ainsi que des ajouts de ressources dans l'enseignement dès la prochaine session. Pour faire une histoire courte, nos représentants de la Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec (FNEEQ-CSN) et ceux du Comité patronal de négociation des collèges (CPNC) ont réussi à s'entendre sur le libellé des textes de l'entente de principe sectorielle adoptée l'automne dernier. En effet, ils ont rédigé toutes les clauses de l'entente de principe sectorielle.

Ainsi, environ 60 jours après la signature officielle, l'augmentation salariale de 0,5% prévue au 1^{er} juin 2010 sera versée rétroactivement. À peu près au même moment, l'augmentation salariale de 0,75% prévue le 1^{er} juin 2011 sera déposée dans votre compte bancaire. À cela s'ajoute également le dossier du maintien de l'équité salariale. Comme le *Point d'ordre* du 24 février vous l'a expliqué, vous bénéficierez indirectement du processus de maintien de l'équité salariale qui touche les profs des commissions scolaires. La hausse salariale, qui sera versée au début des vacances, sera modulée selon chaque échelon, par exemple de 0,32% à l'échelon 4 et de 1,14% à l'échelon 17.

Or, les échelons 18 à 20 concernent seulement les profs du réseau collégial. Lors de l'application de l'équité salariale en 2002, l'échelon 20 est demeuré fixe et les échelons 18 et 19 ont augmenté pour garantir un écart constant entre eux (inter-échelon). Si la même mécanique s'applique cette fois-ci, l'inter-échelon entre les échelons 17, 18, 19 et 20 serait diminué à 1,24% (alors qu'il est actuellement de 1,63%), ce qui se traduirait par une hausse de 0,76% à l'échelon 18, de 0,38% à l'échelon 19 et de 0% à l'échelon 20. Par contre, la FNEEQ a demandé directement à la présidente du Conseil du Trésor, Mme Courchesne, d'intervenir pour arrêter de diminuer l'importance des diplômes de maîtrise et de doctorat. À court terme, notre demande est d'appliquer la hausse salariale de 1,14%, liée au maintien de l'équité salariale, non seulement à l'échelon 17, mais aussi aux échelons 18, 19 et 20. Cette demande est à suivre de très près, en plus des travaux sur la relativité salariale qui seront entrepris prochainement et dans lesquels l'objectif est de reconnaître davantage l'importance des diplômes de 2^e et de 3^e cycles.

Tous ces ajouts salariaux finiront par paraître, même s'ils ne permettront pas de conserver votre pouvoir d'achat par rapport à l'inflation d'un peu plus de 2%. Mais je rappelle au passage que d'autres augmentations en lien avec la croissance du PIB et de l'inflation seront possibles à partir de 2012. Pour les nouveaux profs, il s'ajoute également un gain salarial important et rétroactif au 1^{er} juin 2010. La durée de séjour des 4 premiers échelons de notre échelle salariale est désormais de 6 mois. Par exemple, un prof à temps plein, sans expérience et avec une maîtrise, qui commence à l'échelon 3, passera à l'échelon 4 (avec l'augmentation salariale) après seulement 6 mois.

Bref, chacun peut faire ses calculs pour planifier ses vacances. La dernière incidence monétaire liée à la convention collective concerne le calcul de l'expérience. Tous les dossiers d'expérience des profs seront révisés puisque de nouvelles mesures seront appliquées. Toutefois, celles et ceux qui sont déjà au sommet de l'échelle salariale ne verront

DANS CE NUMÉRO :

Calendrier syndical	2	Cabane à sucre	2
Échelles salariales	3	Capsule 6 : À l'aide!	4

aucune différence, sauf dans les cas de mises en disponibilités (MED). La principale modification implique qu'un prof cumulera une année d'expérience (et l'échelon suivant) s'il atteint 0,5 équivalent temps complet (ETC), auparavant il devait atteindre 0,75 ETC. La deuxième modification implique que chaque année d'expérience professionnelle ou industrielle soit reconnue, auparavant seules les 10 premières années l'étaient pleinement, les années supplémentaires comptaient en tant que ½ année. Nous aurons tous les détails de cette opération d'envergure le 1^{er} mai.

Finalement, environ 14 des 433 ETC ajoutés dans le réseau collégial d'ici 4 ans le seront au Cégep de Trois-Rivières. Sans présenter exhaustivement tous les changements liés directement à cet ajout de ressources dans l'enseignement, voici les principaux qui seront en vigueur la session prochaine :

- Les ressources pour les coordinations départementales et de programmes seront bonifiées. D'ailleurs, l'assemblée des coordonnateurs et des responsables de programmes (ACD) du 7 avril prochain se penchera sur l'attribution de ces ressources dans chaque département.
- Le solde des transferts fédéraux sera injecté directement dans le volet 1 (tâche d'enseignement). Au Cégep de Trois-Rivières, depuis 3 ans, nous avons bénéficié de 2,91 ETC par année qui ont été utilisés selon une entente locale entre le syndicat et la direction. Il y a un peu plus de 3 ETC qui n'ont pas été utilisés et qui seront transférés au volet 1.
- Pour les profs qui ont beaucoup d'étudiants, le nombre d'étudiants par groupe sera diminué avec la bonification du coefficient du PES (nombre d'étudiants inscrits à chaque période de cours) de la charge individuelle (CI). Ainsi, le coefficient sera de 0,05 PES (plutôt que 0,04) si le PES est plus grand que 490.
- Pour les profs qui ont 4 préparations de cours et plus par session, le nombre de préparations différentes sera diminué avec la bonification du coefficient du facteur HP (nombre de périodes différentes de cours par semaine) de la charge individuelle (CI). Ainsi, le coefficient sera de 1,9 HP (plutôt que 1,3) si le prof a 4 préparations et plus.

Ces changements s'appliqueront dans votre CI et donc dans votre choix de cours dès la fin du mois d'avril, en vue de l'automne 2011.

Calendrier syndical

7 avril

Dîner des précaires.

15 avril

Assemblée générale annulée.

6 juin

Congrès local à l'Île St-Quentin.

Cabane à sucre

Nous vous invitons toutes et tous à manger de la tire d'érable, pour célébrer le DÉGEL du printemps et discuter du DÉGEL des frais de scolarité.

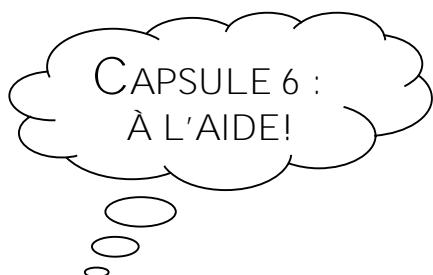
LE JEUDI 14 AVRIL 2011
de 11 h 45 à 13 h.

Pavillon des Sciences
rue Marguerite-Bourgeois.

SECTION VI - TRAITEMENT ET PRIMES**ANNEXE VI - 1****ÉCHELLES DE TRAITEMENT****TABLEAU A****ENSEIGNANTE OU ENSEIGNANT A TEMPS COMPLET OU TEMPS PARTIEL****(TAUX ANNUELS)**

Échelon ⁽¹⁾	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux à compter du
	2010-06-01 au 2011-05-31	2011-06-01 au 2012-05-31	2012-06-01 au 2013-05-31 [†]	2013-06-01 au 2014-05-31 [†]	
1	36 654	36 929	37 298	37 951	38 710
2	38 015	38 300	38 683	39 360	40 147
3	39 375	39 670	40 067	40 768	41 583
4	40 957	41 264	41 677	42 406	43 254
5	42 713	43 033	43 463	44 224	45 108
6	44 549	44 883	45 332	46 125	47 048
7	46 458	46 806	47 274	48 101	49 063
8	48 454	48 817	49 305	50 168	51 171
9	50 527	50 906	51 415	52 315	53 361
10	52 697	53 092	53 623	54 561	55 652
11	54 955	55 367	55 921	56 900	58 038
12	57 314	57 744	58 321	59 342	60 529
13	59 772	60 220	60 822	61 886	63 124
14	62 331	62 798	63 426	64 536	65 827
15	65 008	65 496	66 151	67 309	68 655
16	67 797	68 305	68 988	70 195	71 599
17	70 704	71 234	71 946	73 205	74 669
18 ⁽²⁻³⁾	71 853	72 392	73 116	74 396	75 884
19 ⁽³⁾	73 022	73 570	74 306	75 606	77 118
20 ⁽³⁾	74 208	74 765	75 513	76 834	78 371

- (1) L'enseignante ou l'enseignant se voit attribuer l'échelon correspondant à son expérience, augmenté de :
- 2 échelons dans le cas de celle ou celui dont la scolarité est évaluée à 17 ans ;
 - 4 échelons dans le cas de celle ou celui dont la scolarité est évaluée à 18 ans ;
 - 6 échelons dans le cas de celle ou celui dont la scolarité est évaluée à 19 ans ;
 - 8 échelons dans le cas de celle ou celui dont la scolarité est évaluée à 19 ans et plus et qui possède un doctorat du 3^e cycle.
- (2) L'échelon 18 est accessible aux détenteurs et detentrices d'un diplôme de maîtrise acquis dans la discipline enseignée ou acquis dans une discipline apparentée et utile à l'enseignement de la discipline au contrat.
- (3) Les échelons 18, 19 et 20 sont accessibles aux enseignantes et aux enseignants possédant une scolarité de 19 ans ou plus et un doctorat du 3^e cycle.
- (4) **Les taux et montants indiqués constituent un minimum, ceux-ci pouvant être supérieurs, suivant l'application des et ce, de façon conforme aux majorations prévues aux clauses 6-4.04, 6-4.05 et 6-4.06. (Texte non finalisé.)**



VRAI OU FAUX ?

Toutes les personnes ont le même seuil de tolérance face au harcèlement.

FAUX. En fait, chaque personne possède un seuil de tolérance qui lui est propre. Le seuil de tolérance, c'est la limite de ce qui est supportable et acceptable pour un individu selon son interprétation et ses sentiments dans la situation. Pour pouvoir établir qu'il y a harcèlement, les conduites doivent dépasser ce qu'une « personne raisonnable » estime être correct. On entend par « personne raisonnable » une personne bien informée de toutes les circonstances et se trouvant dans la même situation que celle vécue par le salarié ou l'étudiant qui se dit victime de harcèlement et qui conclurait elle aussi que la conduite est vexatoire. (Extrait : *Ça fait partie de la job*, Éditions Pleine Lune)

Nous avons constaté, dans la capsule précédente (5), que Joyce avait fait beaucoup d'efforts pour mieux formuler sa critique envers Pierre-Paul. Aussi, la meilleure attitude de Pierre-Paul aurait été de prendre en considération la critique constructive de Joyce et de modifier son comportement. Malheureusement, malgré les attentes formulées par Joyce, Pierre-Paul ne change pas son comportement. Il persiste à utiliser les mêmes expressions et Joyce continue de se sentir blessée. Elle n'a pas perçu de sympathie, de respect et de considération de sa part. À ce moment-là, les réunions deviennent insupportables parce que les sous-entendus négatifs formulés par Pierre-Paul persistent : « *Je pense que Joyce ne comprend toujours pas le sujet dont nous discutons, et ça ne donne absolument rien d'essayer de lui expliquer* »

Comme nous l'avons constaté dans nos précédentes capsules, il faut mettre toutes les chances de notre côté et utiliser de bonnes techniques de communication, cela afin de s'affirmer de façon constructive et contribuer à un climat agréable de travail. Mais nous savons tous que cela ne suffit pas toujours, et que malgré nos efforts et notre bonne volonté, il se peut que nos attentes soient déçues. Le climat de travail pourrait devenir très tendu, voire invivable. Nous devons alors en arriver à se poser franchement la question : suis-je en situation de harcèlement psychologique?

Une question dont la réponse pourra avoir des conséquences décisives et provoquera de grands bouleversements intérieurs. Les personnes impliquées seront alors fortement ébranlées et dans certains cas, leur santé mentale sera mise en péril. Pour qu'il y ait harcèlement, il faut que l'on retrouve les conditions suivantes :

1. Une conduite vexatoire. C'est une conduite humiliante ou abusive qui blesse la personne dans son amour-propre ou lui cause du tourment, de la souffrance et de l'angoisse. C'est aussi un comportement qui dépasse ce que la personne estime être correcte et raisonnable dans l'accomplissement de son travail.
2. Le caractère répétitif. Considérés isolément, une parole, un geste, un comportement peuvent sembler anodins. C'est l'accumulation ou l'ensemble de ces conduites qui peut devenir du harcèlement.
3. Le caractère raisonnable. Joyce se demande alors si sa perception de la situation est exagérée ou amplifiée. Elle décide d'en discuter avec les personnes de son entourage avec qui elle se sent à l'aise. Elle veut vérifier si ce qu'elle vit est légitime ou exagéré et perçu de la même manière par les autres. Bien informées de toutes les circonstances, ces personnes lui ont confirmé que si elles se trouvaient dans la même situation, elles concluraient elles aussi que la conduite est vexatoire.

En résumé, à la lumière des échanges et des réflexions qu'elle a eus, elle considère avoir des motifs raisonnables de croire qu'elle subit du harcèlement psychologique de la part de Pierre-Paul. Quels moyens a-t-elle à sa disposition pour se sortir de cette situation néfaste? C'est ce que nous verrons à la capsule 7.

Joyce Gaulin, coordonnatrice - Pierre-Paul Thibeault, coordonnateur (automne 2010)
C omité pour contrer le harcèlement et la violence



Syndicat des professeur-e-s du Cégep de Trois-Rivières

3500, rue de Courval, Trois-Rivières, Québec, G9A 5E6
 Tél.: (819) 376-9555 Télécopieur: (819) 376-2072

