

Nouvelles des unités - Nouvelles des unités - Nouv

## CONVENTIONS COLLECTIVES SIGNÉES

Par Gilles Lemieux, vice-prés. à la négociation

Beaucoup d'unités signifie plusieurs négociations et renouvellements de conventions collectives. Les unités suivantes ont maintenant une nouvelle convention collective :

1- A.R.E.Q. - Association des retraitées et retraités de l'enseignement du Québec (CSQ )  
Porte-parole : M. Yves Michaud.  
Signée le 2 février 2005. Durée : du 1er septembre 2002 au 31 août 2008.

2- SE GRAND-PORTAGE  
Porte-parole : M. Yves Michaud.  
Signée le 21 février 2005. Durée : du 1er juillet 2002 au 30 juin 2007.

3- SE CHARLEVOIX  
Signée le 7 février 2005. Durée : du 1er janvier 2003 au 31 décembre 2006.

4- SE PEARSON  
Signée le 7 février 2005. Durée : du 1er septembre 2004 au 31 août 2007.

5- SE DRUMMONDVILLE  
Porte-parole : M. Maurice Guilbault.  
Signée le 25 février 2005. Durée : du 1er septembre 2003 au 31 août 2006.

6- FEC - Fédération des enseignante et des enseignants de CEGEP (CSQ)  
Signée le 30 mars 2005. Durée : du 30 mars 2005 au 31 décembre 2006.

## Une démarche de syndicalisation pénible au SPGQ

Onze mois après le dépôt de la première requête, la démarche de syndicalisation des conseillères, conseillers et sherpas (personnes libérées à temps plein sur le dossier de la classification sous la responsabilité du SPGQ) du Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec se heurte à un employeur qui ne cesse de multiplier les obstacles et de trouver toutes sortes de raisons futiles.

Pour en savoir plus, rendez-vous sur notre site Web :  
<http://www.seesocq.org/news.php?lng=fr>



## LE MOT DU PRÉSIDENT

Richard Vennes

## RÉFLEXION EN CINQ THÈMES SUR LA SOLIDARITÉ SYNDICALE

### Travailler ensemble

La vie syndicale dans de petites unités d'accréditation n'est pas toujours simple. On a beau dire que plus de monde égale plus de problèmes, la situation dans une unité de quelques personnes seulement comporte également son lot de difficultés. Le SEESOCQ est bien placé pour faire ce constat. Sur les 63 unités existantes, à peine une dizaine comprend plus de six personnes salariées. Les problèmes qui semblent parfois simples et ponctuels finissent souvent par s'installer pour de bon. Quand l'équipe de travail comprend plus de monde on peut toujours faire en sorte d'éviter les affrontements, de travailler dans le même service ou de se retrouver dans les mêmes comités. Dans une plus petite équipe c'est un peu plus compliqué de s'éviter.

### On ne s'est pas choisi

C'est vrai, il est bien rare de connaître ses collègues de travail avant qu'ils n'arrivent dans l'organisation. L'employeur voit en principe à ce que la nouvelle personne ait les qualifications nécessaires et à ce qu'elle puisse intégrer l'équipe le mieux possible. Chacune des personnes de l'équipe a donc son petit effort à faire pour agir professionnellement, apprendre à travailler avec l'autre collègue et s'assurer que tout se passe pour que le milieu de travail soit viable. Ce qu'on entend souvent, c'est qu'on ne s'est pas choisi, on ne sera jamais autre chose que des collègues de travail, mais on se respecte.

### Avoir de la personnalité

Qui n'en a pas. Chacun son caractère, ses habitudes, son langage, ses préférences, ses goûts. On a beau être là pour faire correctement un travail, chacun le fera avec sa personnalité. On a beau prendre toutes les précautions nécessaires pour ne pas heurter ses collègues, rien ne peut garantir que tout se passera sans heurts. Il n'est pas rare que deux personnes puissent travailler ensemble durant plusieurs années sans vraiment de problèmes puis un beau jour c'est l'éclatement, rien ne va plus, la chicane est «pognée». On se déclare qu'on n'a jamais été capable de supporter la personnalité de l'autre.

Voir **Réflexion**, page 2

## Vu sur le Web

### Lettres aux générations futures -

Une belle découverte

<http://www.unesco.org/opi2/lettres/indexF.html>



**Un monde sans pauvreté** - La version québécoise d'une grande campagne mondiale  
<http://www.unmondesanspauvrete.org/>

**Équiterre** - Pour des choix écologiques et socialement équitables  
<http://www.equiterre.qc.ca>

**Photographies d'oiseaux** - Parce que c'est bientôt l'été !  
<http://www.mesange.com>

**Réflexion**, suite de la page 1.

### Faire confiance

Pour des raisons difficilement explicables et parfois même par mesquinerie, on doute de la nouvelle personne qui arrive dans l'équipe. Quand ce n'est pas ses compétences qui sont remises en question ce sera sa capacité à produire correctement le travail. Si par malheur elle est trop cordiale avec le patron le doute s'installe <On ne lui fait pas confiance, elle est trop proche du boss>. Heureusement les équipes de travail sont généralement accueillantes et intègrent les nouvelles personnes avec facilité. Mais il y a malheureusement des cas où ça se passe difficilement.

### Un club privé

L'arrivée d'une nouvelle personne salariée bouleversera nécessairement les habitudes de travail, les façons de faire, la dynamique de l'équipe en place. Dans une unité syndicale les personnes salariées doivent se rappeler l'importance de sauvegarder les droits de chacun et particulièrement le droit pour la nouvelle personne salariée d'adhérer au syndicat et de participer aux décisions qui concernent ses conditions de travail. Une unité d'accréditation ce n'est pas un club privé où les règles d'adhésion et de participation sont parfois très limitées. Il arrive que des petites équipes de travail se comportent devant les nouvelles personnes salariées comme si elles n'avaient pas les mêmes droits et qu'elles puissent être écartées de la vie syndicale sans raison valable.

La vie syndicale pour qu'elle soit possible exige de chacune des personnes une bonne dose de tolérance et une grande portion de respect.

Richard Vennes  
Président

Par Michel Monette, vice-prés. à l'information



## À combien estimez-vous le nombre de sans abris dans le monde?

Allez. Dites un chiffre!

Dans toutes les grandes villes du monde, on voit bien errer ça et là des êtres humains. On sait qu'ils dorment dans les parcs, sous les ponts, où ils peuvent quoi, qu'ils mangent ce qu'ils peuvent. Mais de là à imaginer qu'ils sont si nombreux!

Je ne vous ferai pas languir plus longtemps : il y a dans le monde plus de cent millions de sans abris. Un ordre de grandeur? Imaginez 58 fois la population de l'île de Montréal se retrouvant dans la rue!

Qui sont ces pauvres sans abris, clochards, vagabonds? Des hommes, des femmes, des enfants même, beaucoup trop d'enfants.

### Une situation qui ne va pas en s'améliorant

Le Rapporteur spécial de l'ONU sur le logement convenable, Miloon Kothari, s'inquiète de la bulle spéculative qui s'empare de la construction domiciliaire partout à travers le monde.

Kothari reproche aux gouvernements d'abdiquer leur responsabilité envers les plus vulnérables.

Il y a de quoi! Le droit à un logement convenable est expressément reconnu dans un vaste éventail d'instruments internationaux portant sur les droits humains.

### Sans logements, mais non sans voix

Peut-être avez-vous croisé un jour un sans abri qui vous a tendu un journal artisanal plutôt qu'une main mendicante. Ils sont de plus en plus nombreux, à travers le monde, à vendre pour quelques sous ces journaux de la rue.

La prochaine fois que vous rencontrerez un de ces camelots de la rue, pensez à cette vérité toute simple que Mel Young, Président de l'International Network of Street Papers (INSP) nous a laissé sur son blogue :

*...you create solutions by giving and taking in equal measure rather than just solely giving or solely taking.*

Mel Young est passé de la parole aux actes en mettant toutes ses énergies à la mise sur pied de La Coupe du monde des Sans Abris, un événement sportif qui en est à sa deuxième année.

## La capsule de perfectionnement



Par le comité des dossiers professionnels

### L'argent... toujours l'argent!

Comme nous l'avons vu dans l'article précédent, il est important de faire une distinction entre perfectionnement et changements technologiques. Et cela devient encore plus évident lorsqu'il est question d'argent.

En effet, lorsqu'il s'agit de changements technologiques, l'employeur assume tous les frais de formation et ceux-ci ne font habituellement pas partie du budget alloué au perfectionnement.

Pour ce qui est du perfectionnement, il est préférable de déterminer, lors de la signature de la convention collective, un montant annuel alloué à ce poste. Et comme les années se suivent mais ne se ressemblent pas, les montants annuels non utilisés peuvent ainsi s'accumuler et servir le moment venu.

À vous de déterminer vos besoins!

---

## L'État doit soutenir l'école publique avant de subventionner le privé

Le Regroupement pour la défense et la promotion de l'école publique réclame que les subventions versées aux écoles privées soient totalement rapatriées dans le secteur public. Le Regroupement estime que plus de la moitié des élèves du privé retourneraient vers le public, engendrant dans l'opération une économie de 75 millions de dollars par année.

Formé d'une douzaine d'organismes, notamment des commissions scolaires, des syndicats, des associations de cadres et de parents des écoles primaires et secondaires, le regroupement suggère de mettre fin graduellement au financement partiel des écoles privées (présentement plus de 3 714 \$ par élève du privé par année).

**Pour en savoir plus :**

[http://www.csdm.qc.ca/csdm/quoi/c\\_2005\\_03\\_10\\_01.htm](http://www.csdm.qc.ca/csdm/quoi/c_2005_03_10_01.htm)

## La vie syndicale et celle des autres

Le 27 février dernier, le Syndicat des conseillères et conseillers de la CSQ publiait, en première page de son bulletin d'information *La Dépêche syndicale*, un article sur les inquiétudes du SCC en ce qui concerne les accréditations dans les Fédérations de la Centrale qui ne relèvent pas du SCC.

En ce qui concerne le SEESOCQ, il est question de la Fédération des enseignantes et enseignants de cégep (FEC), de la Fédération des intervenantes en petite enfance du Québec (FIPEQ) et de la Fédération du personnel du loisir, de la culture et du communautaire (FPLCC).

Les inquiétudes du SCC sont à l'effet que d'autres Fédérations de la Centrale pourraient y voir un avantage à s'occuper eux-mêmes de leurs relations de travail et de la gestion de leur personnel.

Le président du SCC, Paul Castonguay, souhaite aborder cette question dans le cadre de leur congrès de septembre prochain. Le président conclut en disant : « il est à espérer que nous trouverons le temps pour débattre démocratiquement des voies que nous aimerions emprunter pour assurer à long terme notre survie ».

Bon congrès à nos camarades du SCC

Richard Vennes  
Président

---

## RREGOP et négociation nationale

Par Gilles Lemieux, vice-prés. à la négociation

C'est à une très grande majorité que les syndicats affiliés à la CSQ ont entériné la recommandation du CGN (conseil général de négociation) visant à ne pas ajouter de nouvelles demandes à celles déjà déposées pour le RREGOP, et ce, même si certains affiliés avaient soumis des amendements portant sur la diminution de la réduction actuarielle, la reconnaissance des années de service avant 1987 et l'introduction d'un facteur 85 à 55 ans.

Il est bon de se rappeler que la demande prioritaire concernant l'indexation (IPC-3 %, minimum 50 % de l=IPC) est évaluée à 1,25 milliards et qu'elle nécessiterait une hausse de cotisation de 0,92 % pour la porter à 7,98 %. (La cotisation depuis le 1er janvier 2005 est de 7,06%)

Voir **RREGOP** page 4

---

**Ne se mettre à genou que pour cueillir une fleur.**

Jacques Brel

## Notre site Web

### Connaissez-vous le carnet public du Seesocq ?

Complément de notre site internet, le carnet s'inspire de la populaire formule des blogues. Voici comment l'Office de la langue française du Québec définit le mot blogue :

Site Web ayant la forme d'un journal personnel, daté, au contenu antéchronologique et régulièrement mis à jour, où l'internaute auteur peut communiquer ses idées et ses impressions sur une multitude de sujets, en y publiant, à sa guise, des textes, informatifs ou intimistes, généralement courts, parfois enrichis d'hyperliens, qui appellent les commentaires du lecteur.

Mais quoi de mieux que d'aller voir par vous-mêmes :

<http://www.seesocq.org/blog/blog.html>

**Le carnet du SEESOCQ**  
Syndicat des employés et employés de syndicats et organismes collectifs du Québec

23/05/2005

**La CSQ et la CSN appuient ATTAC Québec dans sa campagne contre l'AGCS**

Les centrales syndicales, la CSQ et la CSN, ont choisi d'appuyer activement ATTAC-Québec qui fait campagne pour que les municipalités du Québec prennent position contre l'accord général sur le commerce des services (AGCS).

Récemment, les villes de Trois-Rivières, St-Jean-sur-Richelieu, Joliette, St-Eustache et Granby ont adopté des résolutions affirmant leur « désaccord à l'égard de toute obligation susceptible de lui être imposée en matière de libéralisation des services publics et de toute mesure pouvant nuire à sa capacité de légiférer dans l'intérêt public, en particulier dans le cadre de l'AGCS ». Les villes de Montréal et de Québec se sont également opposées à l'AGCS suite à la campagne AGCS d'ATTAC-Québec.

**ATTAC Québec**

M A I 2 0 0 5  
Dim Lun Mar Mer Jeu Ven Sam  
1 2 3 4 5 6 7  
8 9 10 11 12 13 14  
15 16 17 18 19 20 21  
22 23 24 25 26 27 28  
29 30 31

Syndication [XML](#)

Page d'accueil de notre site  
Qui sommes-nous ?  
Nous joindre  
Le cahier de l'unité  
Le journal Écho SEESOCQ  
Liens

A R C H I V E S  
mai 2005  
avril 2005  
mars 2005  
février 2005  
janvier 2005

### RREGOP, suite de la page 3

Le coût de demandes supplémentaires s'ajouterait, cela va de soi, au 7,98 %. On considère qu'à ce niveau, la cotisation est suffisamment élevée et qu'en rajouter serait déraisonnable.

À titre d'exemple :

- a. le passage de 4 % à 3 % pour la réduction actuarielle ...hausserait la cotisation de 0,135 %
- b. la reconnaissance des années de service : hausse de ...0,315 %
- c. l'instauration d'un facteur 85 à 55 ans : hausse de 1,35 ...%

Ces chiffres parlent d'eux-mêmes. De plus, l'ajout de l'une ou l'autre de ces demandes hausserait encore le coût de celle de l'indexation puisque les gens partiraient plus vite ou avec plus d'argent.



## Agenda 2005



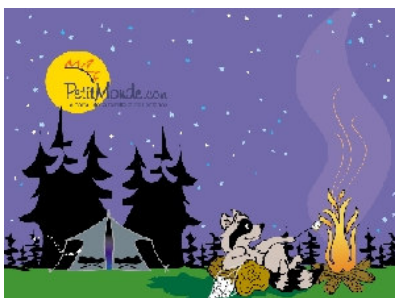
### Conseil d'administration

25, 26 et 27 août

### Congrès

14, 15 octobre à Saint-Jean-sur-Richelieu

### Bon été !



<http://www.petitmonde.com/>

## Conseil d'administration du Seesocq

### Richard Vennes, président

(514) 381-6434 (rés.)  
(514) 894-9404 (cell.)

[presidence@seesocq.org](mailto:presidence@seesocq.org)

### Marlène Labrèche, vice-présidente à la formation

(514) 626-7936

[formation@seesocq.org](mailto:formation@seesocq.org)

### Francine Labelle, secrétaire

(450) 375-0955

[secretariat@seesocq.org](mailto:secretariat@seesocq.org)

### Ginette Boudreau, trésorière

(418) 622-4734

[tresorerie@seesocq.org](mailto:tresorerie@seesocq.org)

### France Boulanger, vice-présidente à l'application

(819) 563-6702

[application@seesocq.org](mailto:application@seesocq.org)

### Gilles Lemieux, vice-président à la négociation

(819) 563-1146

[negotiation@seesocq.org](mailto:negotiation@seesocq.org)

### Michel Monette, vice-président à l'information

(418) 780-5070

[information@seesocq.org](mailto:information@seesocq.org)