

SCCUQ @

Janvier 2006 - numéro 40

Syndicat des chargées et chargés de cours de l'Université du Québec à Montréal - www.unites.uqam.ca/sccuq

DES NOUVELLES DE VOTRE CONVENTION COLLECTIVE

voir en page 4

DANS CE NUMÉRO

- **MOT DU PRÉSIDENT**
L'action syndicale et la solidarité du SCCUQ
Pour une bonne année 2006 Page 1
- **ÉDITORIAL**
Le mouvement syndical après
la Loi 142 Page 2
- Le temps d'une nouvelle convention Page 4
- Régime de retraite (RRCCUQ) Page 8
- Nouvelles du CS du 25 novembre Page 11
- Nouvelles de l'AG du 9 décembre Page 11
- Pour nous rejoindre Page 12

Le SCCUQ@ est publié par le
Syndicat des chargées et chargés de cours de
l'Université du Québec à Montréal (SCCUQ)
à l'intention de ses membres
Adresse : C.P. 8888, Succursale Centre-ville,
Montréal, H3C 3P8
Pavillon Hubert-Aquin (A-R540)
Téléphone : (514) 987-3495
Télécopieur : (514) 987-8475
Courriel : sccuq@uqam.ca
Site internet du SCCUQ :
<http://www.unites.uqam.ca/sccuq>
Responsable à la vice-présidence à
l'information : Bernard Dansereau
Mise en page et infographie : Violaine Gasse

ISSN 1703-2342
ISSN 1703-2350 - Copie électronique
Dépôt légal - Bibliothèque nationale du Québec
Dépôt légal - Bibliothèque nationale du Canada

MOT DU PRÉSIDENT

L'ACTION SYNDICALE ET LA SOLIDARITÉ DU SCCUQ POUR UNE BONNE ANNÉE 2006

Le Syndicat des chargées et chargés de cours de l'UQAM (SCCUQ) a connu une année 2005 riche en événements. Que ce soit avec le travail syndical, dans le cadre des mouvements étudiants de la session d'hiver, ou encore dans l'exercice fondamental du renouvellement de notre convention collective, à l'automne, l'année qui vient de se terminer a démontré, dans l'action, la force et le dynamisme de notre syndicat. Les chargés de cours de l'UQAM ont collectivement su faire la preuve qu'un syndicalisme universitaire pouvait et devait ouvrir le champ des possibilités. Si l'année 2005 s'est terminée en force du côté du SCCUQ, on ne peut en dire autant en ce qui concerne la promotion et la défense des services publics au Québec. L'imposition, par le gouvernement du Québec, d'un décret imposant les conditions de travail des travailleuses et travailleurs du secteur public, rend plus que jamais nécessaire la solidarité sociale et syndicale.

Dans le difficile contexte des « négociations » du secteur public, le travail du syndicat, enrichi par les discussions et les débats au sein de l'équipe syndicale et dans nos instances, a permis des avancées significatives en ce qui concerne nos conditions de travail. Le renouvellement de la convention collective, intervenu à la table de négociation le 7 décembre, a été entériné à 91 % par l'assemblée générale du 9 décembre. Le Conseil d'administration de l'UQAM a ratifié cette entente d'une durée de trois ans - du 1^{er} janvier 2006 au 31 décembre 2008 - lors de sa réunion du 20 décembre. Ainsi, le SCCUQ poursuit son travail dans la défense et la promotion de nos intérêts.

En continuité avec le travail de la négociation, nous aurons à réaliser en comité paritaire, après 15 ans d'activités d'intégration, un bilan des actions et une réflexion sur les objectifs de l'intégration ainsi que sur le mandat confié au comité institutionnel et aux comités locaux d'intégration afin, notamment, d'en alléger le processus.

De plus, l'implication syndicale sera grande au sein d'un comité paritaire ayant pour mandat de tenir compte du plan de développement de la formation à distance et de la mobilité des ressources, ce qui permettrait notamment à des personnes chargées de cours de contribuer à la création de cours à distance. Il s'agit là d'un dossier crucial pour les chargées et chargés de cours de l'UQAM et d'ailleurs.

Le travail pour la défense et la reconnaissance des personnes chargées de cours se poursuit avec les liens que nous avons à l'intersyndicale soit à l'UQAM, avec les autres syndicats et

associations, et ailleurs, notamment avec les syndicats des chargées et chargés de cours regroupés au sein de la Fédération nationale des enseignantes et enseignants du Québec (FNEEQ-CSN) qui vont amorcer cette année leur négociation collective. Le SCCUQ entend bien être solidaire avec nos collègues, ayant la conviction que chaque négociation des chargés de cours peut constituer une avancée ou un recul pour les enseignantes et enseignants universitaires à statut précaire.

GUY DUFRESNE
Président

ÉDITORIAL

LE MOUVEMENT SYNDICAL APRÈS LA LOI 142

Après deux prolongations des conventions collectives, assorties d'un gel salarial, les travailleuses et travailleurs des secteurs public et parapublic se sont fait imposer, par une loi spéciale le 15 décembre dernier, des conventions de travail.

La Loi 142, *Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public*, impose ainsi les conditions de travail jusqu'en 2010. Elle décrète aussi les augmentations salariales, les mêmes que celles que la présidente du Conseil du trésor, Monique Jérôme-Forget, avait déclarées finales dès le début des négociations. Les travailleuses et travailleurs obtiennent une augmentation salariale de 2 % pour chacune des quatre années soit 2006, 2007, 2008 et 2009. Notons que la dernière augmentation salariale remontait à 2003 et qu'il n'y a pas eu d'augmentation en 2004 et 2005.

Toutefois, avant la date limite du 15 décembre, un certain nombre d'ententes traitant des clauses non monétaires (le « normatif ») sont intervenues avec plusieurs groupes syndicaux, notamment avec les fonctionnaires et les enseignantes et enseignants. À la CSN, la FNEEQ, la Fédération des professionnelles (FP) et la Fédération des employées et employés de services publics (FEEESP) signent des lettres d'ententes. Seule la Fédération de la santé et des services sociaux (FSSS) restera sans règlement.

La loi spéciale a du mordant. En cas de non-respect, des pénalités imposantes sont prévues. Les amendes vont de 100 \$ à 500 \$ par salariée, salarié, de 7 000 \$ à 35 000 \$ par dirigeante, dirigeant syndical et de 25 000 \$ à 125 000 \$ par syndicat, et ce pour chaque jour d'arrêt de travail.

Donc, le 15 décembre dernier le gouvernement libéral met fin brutalement à une ronde de négociation qui n'en a jamais vraiment été une.

Dès l'arrivée au pouvoir du gouvernement Charest, la stratégie gouvernementale se fonde sur une division des forces syndicales. Avec la Loi 30, qui forçait une réorganisation des syndicats dans le secteur de la santé, le calendrier des votes d'allégeance syndicale repoussait pour plusieurs syndicats l'organisation concrète des négociations avec le gouvernement.

La majorité des travailleuses et travailleurs de la santé n'avait d'autre choix que de reporter à l'automne la véritable négociation alors que les syndicats de fonctionnaires et d'enseignantes et enseignants, affiliés à la CSQ, étaient prêts à procéder. Durant la négociation, la division syndicale a fait mal. La CSN et la FTQ, bien qu'en opposition dans les campagnes d'allégeance syndicale, s'entendaient malgré tout sur des revendications communes. Dans le domaine de l'éduca-

tion, par contre, les enseignantes et enseignants de la CSQ cherchaient à régler dès le printemps. Cette stratégie recevait l'appui d'autres forces syndicales, dont le Syndicat de la fonction publique du Québec (SFPQ). Toutefois, les enseignants de la FNEEQ-CSN conservaient l'automne comme échéance de négociation. C'est sans stratégie commune que les forces syndicales ont cherché à confronter le gouvernement.

Cette division syndicale n'a certes pas aidé, d'autant plus que les rapports entre les centrales demeuraient tendus. À l'interne, des réactions souvent hostiles envers les autres groupes syndicaux amplifiaient l'impact de la division syndicale.

L'ÉTAT ACTUEL DU MOUVEMENT SYNDICAL

L'imposition d'une loi spéciale n'est pas une nouveauté dans le domaine des relations de travail au Québec. C'est sous le gouvernement Bouchard du Parti québécois qu'il y en a eu le plus. En ce sens, le gouvernement Charest se situe dans un courant de pensée qu'il n'est pas le seul à avoir partagé dans l'histoire récente du Québec. C'est son degré d'impopularité qui fait la différence. Les gouvernements de René Lévesque et de Lucien Bouchard conservaient une cote d'appréciation élevée dans la population, ce que Jean Charest n'a manifestement pas.

La Loi 142 s'adresse spécifiquement aux travailleuses et travailleurs du secteur public et parapublic. Elle impose des conditions salariales qui ne permettront pas à celles et ceux qui oeuvrent au mieux être de la population d'améliorer leurs conditions. Cette loi ne touche pas aux autres travailleurs. Tout comme les autres lois spéciales, c'est une loi bien ciblée dans l'esprit conservateur de nos dirigeantes et dirigeants actuels.

Dans cet esprit, il s'agit de réduire la participation de l'État, d'accorder plus de place au secteur privé et ce au détriment du secteur public, de privilégier la prise en main par chaque citoyenne et citoyen de ses choix au lieu d'axer le développement de la collectivité par l'État. La logique actuelle propose plutôt que la recherche du bien commun ne devrait plus passer par un travail de l'ensemble des citoyens mais reposer sur la somme des initiatives individuelles.

En ce sens, il est abusif de dire que nous assistons à la démolition de l'État. Bien sûr, ce gouvernement, mais il n'est pas le seul, s'est engagé à réduire la place de l'État, à restreindre les services offerts, à favoriser la place de l'entreprise privée et à sabrer dans le personnel. Mais on ne peut parler de démolition de l'État, c'est abusif. C'est plutôt de « réingénierie » dont il s'agit. L'État providence, l'État social-démocrate aurait fait son temps, veut-on nous faire croire.

Il reste à regarder si la stratégie syndicale, plus près de nous celle de la CSN, correspondait à la situation. Depuis trois ans, la CSN se mobilise contre le gouvernement Charest. À la campagne « Stoppons la démolition », initiée contre les lois de 2003, succède la perspective d'une grève générale de l'ensemble du mouvement syndical. Dans les deux cas, malgré des efforts soutenus, les deux orientations se sont achevées sans résultats positifs concrets. La dernière négociation dans les secteurs public et parapublic a peut-être souffert de l'essoufflement des troupes dans un contexte de division syndicale accentuée.

Les dirigeantes et dirigeants syndicaux se souvenaient que le gouvernement Charest avait reculé devant les vives réactions suscitées par quelques-unes de ses initiatives les plus impopulaires. Les subventions aux écoles juives, la centrale du Suroît, la coupure dans les prêts et bourses suivie de la grève étudiante, ne sont que quelques exemples de retraites du gouvernement. Une opinion publique mobilisée avait permis de contenir ce gouvernement. Les dirigeants syndicaux espéraient qu'il en serait de même lors de la présente négociation. Tel ne fut malheureusement pas le cas.

Il serait avisé de produire un bilan systématique de toute la stratégie de la CSN. Lors du dernier congrès, cette question fut laissée hors des discussions. Maintenant que la réorganisation dans le secteur de la santé est terminée, ainsi que la négociation des secteurs public et parapublic, et dans la perspective d'élections provinciales prochaines, un retour sur toute la stratégie ne pourrait que permettre une meilleure prise de conscience de la situation et la formulation d'orientations conséquentes.

BERNARD DANSEREAU
Vice-président à l'information

LE TEMPS D'UNE NOUVELLE CONVENTION

UN RÈGLEMENT RAPIDE

Alors que la première rencontre de négociation a eu lieu le 5 octobre, deux mois plus tard, soit le 7 décembre dernier, une entente de principe est intervenue entre l'Université et le Syndicat. À la suite de son adoption par l'Assemblée générale, le 9 décembre, avec un vote favorable très élevé à 91%, il est approprié de signaler que c'est la première fois qu'une telle entente intervient avant l'échéance de la convention collective. Il y a des premières dans tout, celle-ci s'ajoute aux autres. Dans le numéro du *SCCUQ@* d'octobre dernier, je soulignais que le projet d'orientation des négociations correspondait à une quadruple volonté :

1. poursuivre le redressement salarial;
2. renforcer les dispositifs de notre convention en matière de reconnaissance professionnelle et d'intégration;
3. prendre en compte les multiples changements qui pourraient affecter le groupe des chargées et chargés de cours considérant le vieillissement du « bassin », le renouvellement du corps professoral et que toutes ces transformations vont nous forcer à rechercher des « espaces nouveaux » pour la relève;
4. et finalement consolider les acquis des négociations de 2000-2001 et de 2002-2003.

Si on considère les résultats de la négociation, on peut mesurer l'atteinte des « objectifs » déterminés lors de notre Assemblée générale du 12 octobre dernier qui a adopté les pistes de solutions proposées par le Comité de négociation. Le présent texte va s'attacher à présenter les grandes lignes de l'entente de principe adoptée par notre Assemblée générale.

UN SALAIRE QU'IL FAUT ATTRAPER

En premier lieu, en matière de traitement, nous avons obtenu un « rattrapage salarial », selon l'expression utilisée par le vice-recteur aux Ressources humaines et aux affaires administratives, monsieur Mauro Malservisi. Sans doute pas le « grand rattrapage » pour certains, mais ce qu'il importe de noter, considérant les augmentations consenties en général dans la société québécoise (en 2004, selon l'Institut de la statistique du Québec, la croissance des salaires des employées et employés syndiqués est de 2 %), considérant ce que le gouvernement offrait en matière de rémunération (Loi spéciale 142 adop-

tée après notre entente de principe), il est nécessaire de faire ressortir certaines caractéristiques en ce qui concernent les salaires (voir le tableau en pages 6 et 7):

- le taux de redressement est de 6,6 % pour les personnes qui entrent à l'Université, et cela sans diplôme de maîtrise, alors que pour les détenteurs de maîtrise et du doctorat l'augmentation salariale est de 7,13 % et de 7,87 % respectivement.
- une deuxième caractéristique de l'entente salariale est qu'elle assure aux chargées et chargés de cours qui sont présents à l'université depuis quelques années (échelon 6 à 18) des augmentations qui dépassent 8 %, et ce dès 2006. Si on ajoute les paramètres salariaux gouvernementaux connus définitivement depuis décembre 2005, les augmentations dépassent le 10 % pour les personnes classées dans les échelons 4 à 18.
- les taux entre les échelons ont été modifiés par rapport à la convention précédente en vue d'assurer une croissance plus élevée dans les premiers échelons de 0 à 9 tout en maintenant le passage aux échelons 2 et 5 à 2 %
- les montants négociés seront de plus indexés selon la politique salariale gouvernementale, et on peut voir, dans la dernière colonne du tableau, que le pourcentage d'augmentation par rapport au salaire de 2005 peut varier entre 17,7 % et 20,1 %.

RECONNAISSANCE PROFESSIONNELLE

Quant à la reconnaissance professionnelle, une nouvelle façon de faire a été retenue pour permettre le maintien des exigences de qualification pour l'enseignement ou les compétences reconnues lorsque l'avis de l'assemblée départementale est à l'effet qu'un cours a été modifié de façon substantielle. À la suite d'un tel avis, l'assemblée départementale devra motiver sa décision et indiquer précisément en quoi cette modification est substantielle.

Si tel est l'avis de l'assemblée départementale, celle-ci devra analyser le dossier des personnes chargées de cours qui en font la demande afin de déterminer s'il y a lieu ou non de maintenir les exigences de qualification ou la compétence reconnue ou d'identifier, le cas échéant, la

mise à niveau requise. Donc, on va regarder le dossier de la chargée, chargé de cours (curriculum vitae et autres pièces justificatives) et le département va procéder à l'analyse du dossier eu égard à cette modification. Donc, il ne s'agit pas d'une nouvelle opération de reconnaissance des EQE, et seul le dossier fourni par la personne chargée de cours sera considéré.

REPRÉSENTATION ET INTÉGRATION : LES PERSONNES CHARGÉES DE COURS DANS L'UNIVERSITÉ

Plusieurs modifications concernent notre présence institutionnelle et l'intégration. Au niveau de la représentation, trois changements sont à signaler. L'indemnité de participation est majorée de 35 \$ à 45 \$ pour chaque heure de présence aux réunions de travail. Pour les membres qui siègent aux Conseils académiques, une compensation monétaire sera désormais disponible par l'ajout de deux (2) charges de cours pour assurer le paiement lors de l'implication dans ces instances. Le troisième changement intervenu est le transfert, au poste de représentation, d'activités qui étaient imputées auparavant au budget de l'intégration lorsque ces activités sont des activités de représentation. Pour l'intégration deux aspects sont à retenir : d'abord le budget de l'intégration augmente de 450 000 \$ à 500 000 \$ et un bilan de l'intégration sera fait par l'Université et le Syndicat après quinze (15) ans d'existence.

CHANGEMENTS « INTERNES » DANS NOTRE GROUPE

Considérant que la problématique de la « retraite » occupe un espace grandissant dans la société et dans l'intervention syndicale, notre groupe avait été le premier à négocier avec l'UQAM une prime de départ à la retraite. Essentiellement, ce sont les conditions d'admissibilité qui ont été modifiées :

- dans le calcul de la situation d'emploi il faut avoir été considéré au moins pendant 10 ans et on a retiré l'exigence que se soit durant les quinze (15) années précédant sa retraite;
- au niveau de l'âge, on est passé de 60 à 69 ans inclusivement et non plus 64 ans;
- le pointage requis a été abaissé de 160 à 130 points.

D'autre part, le Syndicat a obtenu que de nouvelles règles s'appliquent en matière d'admissibilité au perfectionnement afin de permettre aux personnes chargées de cours en début de « carrière », d'avoir accès « plus rapidement » aux divers programmes de perfectionnement. De plus, le nombre de charges de cours prévu à ce

programme passe de 74 à 82. Enfin, la reconnaissance qu'une partie des charges de cours sera réservée à des activités de rédaction ou de création, voire de participation des équipes de recherche, marque l'inscription d'une nouvelle orientation au perfectionnement et à la reconnaissance de l'association des personnes chargées de cours à l'avancement des connaissances et au renouvellement de celles-ci.

CONSOLIDATION DES ACQUIS

Si on considère les deux dernières négociations, on peut conclure aisément qu'il y eu une continuité dans les gains en matière de traitement et que l'intégration et la représentation ont renouvelé la capacité d'exercer leurs finalités respectives avec l'ajout d'argent neuf.

L'UQAM avait plusieurs problématiques (en langage plus traditionnel des demandes) tant en matière d'exigences de qualification pour l'enseignement que la réserve. À chaque fois que le Syndicat a fait une ouverture nous avons toujours tenté de baliser, pour fixer un « cadre » plus restreint, l'ajout de l'obligation d'être membre d'un ordre professionnel ou de posséder le titre requis. Il faut que l'exigence du cours le spécifie et qu'il s'agit d'un cours préparatoire aux examens de cet ordre ou de cet organisme. Une démarche identique a été effectuée pour la clause « réserve ».

EN GUISE DE CONCLUSION

Plusieurs des éléments de l'entente de principe ont été présentés sommairement. Nous terminons actuellement les discussions pour assurer la transition entre les deux conventions collectives. Nous procédons également à la vérification technique pour le texte de la convention collective. Ceci fait, le tout sera suivi de la signature officielle de la convention collective.

L'entente conclue par le SCCUQ avec l'UQAM est examinée par plusieurs groupes, et pas seulement les autres syndicats de chargées et chargés de cours. Le SCCUQ sous observation, ce n'est pas la première fois, mais par autant d'acteurs de la scène syndicale cela n'arrive pas souvent.

JOCELYN CHAMARD

Vice-président à la convention collective

RÉGIME DE RETRAITE DES CHARGÉS DE COURS (RRCCUQ)

Information sur votre retraite

Les véhicules de retraite pour les participants âgés entre 65 et 69 ans inclusivement et les obligations de transferts à 69 ans

Dans ce communiqué, nous continuons notre série de bulletins qui traitent spécifiquement du sujet de la retraite.

Le présent communiqué (no 1-2005) expose en détail les différentes options de retraite qui s'offrent aux participants âgés entre 65 et 69 ans inclusivement. De même, il traite des obligations de transfert pour les participants âgés de 69 ans.

Nous essayons de répondre à la même question posée dans le communiqué précédent, à savoir : Quels sont ces véhicules de retraite dans lesquels le participant peut transférer son capital retraite accumulé dans son régime à cotisations déterminées? Avec une focalisation, cette fois, sur les participants à la retraite âgés de 65 ans ou plus.

Les options pour un participant âgé de 65 ans et plus peuvent être, soit le :

- remboursement du solde du compte
- transfert dans un Régime enregistré d'épargne retraite (REÉR)
- transfert dans un Compte de retraite immobilisé (CRI)
- transfert dans un Fonds de revenu viager (FRV)
- achat d'une rente viagère
- transfert dans un Fonds enregistré de revenu de retraite (FERR)
- laisser le capital se fructifier dans son compte au RRCCUQ

Compte tenu de sa situation personnelle (âge et valeur du solde de son compte), son choix sera plus au moins limité. Pour en comprendre la portée, voici les conditions qui ouvrent droit à l'une ou à l'autre forme de transfert.

I. Le participant dont le solde¹ est inférieur à 40 % du Maximum des gains admissibles à la Régie des rentes du Québec (MGA)² peut se prévaloir de l'une ou l'autre option suivante :

Remboursement (Comptant)

Pour le participant âgé entre 65 et 69 ans inclusivement, le capital n'est pas immobilisé et peut donc être retiré comptant. Il importe de noter que l'impôt sera prélevé lors du retrait.

Régime enregistré d'épargne retraite (REÉR)

Pour le participant âgé de 69 ans et moins, il a également la possibilité de transférer les sommes accumulées dans un REÉR, ce qui lui permet de reporter l'imposition.

Cependant, ce participant aurait l'obligation de transférer les montants accumulés dans le REÉR dans un Fonds enregistré de revenu de retraite (FERR) avant la fin de l'année dans laquelle il atteindra l'âge de 69 ans.

Fonds enregistré de revenu de retraite (FERR)

Le FERR est une option de revenu de retraite qui constitue un prolongement du REÉR. Le capital investi et les revenus des placements sont à l'abri de l'impôt. Il est offert au participant au régime dont le solde de son compte est de moins de 40 % du MGA.

Le FERR est un outil de retraite reconnu par sa plus grande flexibilité par rapport aux rentes. Dans un FERR, il n'y a qu'une règle à respecter, effectuer les retraits minimums qui sont prescrits par les règles fiscales, ce qui procure un mode de décaissement progressif des sommes enregistrées.

II. Le participant dont le solde du compte est supérieur à 40 % du MGA dispose des options suivantes :

CRI (Compte de retraite immobilisé)*

Tel que mentionné lors du dernier communiqué, un CRI est un compte offert par de nombreuses institutions financières dans lequel vous pouvez transférer les sommes accumulées dans votre régime complémentaire de retraite. Le capital contenu dans un CRI est immobilisé en vue d'être transféré dans un FRV (Fonds de revenu viager) ou de servir à l'achat d'une rente viagère auprès d'un assureur.

Si vous êtes âgé entre 65 et 69 ans inclusivement et votre capital retraite est supérieur à 40 % du MGA, vous pouvez, en tout temps, transférer les sommes détenues dans votre CRI vers un FRV à condition, bien évidemment, que vos placements soient arrivés à échéance. Vous aurez cependant l'obligation de transférer votre CRI soit dans un FRV ou de le convertir en rente viagère avant la fin de l'année où vous atteindrez l'âge de 69 ans, et ce, peu importe l'échéance de vos placements.

FRV (Fonds de revenu viager)*

Le FRV est un véhicule financier dans lequel il est possible de transférer les sommes provenant de votre régime de retraite ou de votre CRI. La

particularité du FRV c'est que les retraits sont assujettis par la loi à un montant annuel maximal. Cette mesure vise à s'assurer que les fonds du FRV couvrent toute la période de votre retraite.

Le FRV vous permet de retirer un revenu viager (la vie durant). Il est également possible de transférer votre FRV dans un CRI, et ce, jusqu'à la fin de l'année où vous atteindrez l'âge de 69 ans, toujours en respectant l'échéance de vos placements.

Rente viagère (la vie durant)

La rente viagère est une rente qui est achetée avec le capital retraite accumulé, soit dans votre régime à cotisations déterminées, votre CRI ou votre FRV. Si vous avez un conjoint, cette rente doit être réversible à 60%, selon la Loi sur les régimes complémentaires de retraite³, à moins qu'il n'y ait renonciation de sa part.

Il est important de noter qu'une fois achetée cette rente est définitive et ne peut être transférée dans un CRI ou un FRV par la suite. De plus, cette rente ne variera pas avec les fluctuations futures des taux d'intérêt.

Voici donc quelques exemples de rentes viagères selon différentes hypothèses d'accumulation de capital, selon l'âge et le sexe :

Exemples⁴ :

Homme Âge	Capital-retraite	Rente de retraite mensuelle	Rente de retraite mensuelle
		avec conjoint(e) (réversible à 60%)	sans conjoint(e) (sans réversion)
65 ans	50 000 \$	295,97\$	353,28\$
69 ans	50 000 \$	332,93\$	407,91\$
65 ans	100 000 \$	596,26\$	710,57\$
69 ans	100 000 \$	670,26\$	819,89\$
65 ans	180 000 \$	1 076,73\$	1 282,23\$
69 ans	180 000 \$	1 209,98\$	1 479,07\$

Femme* Âge	Capital-retraite	Rente de retraite mensuelle	Rente de retraite mensuelle
		avec conjoint(e) (réversible à 60%)	sans conjoint(e) (sans réversion)
65 ans	50 000 \$	274,90\$	295,02\$
69 ans	50 000 \$	310,36\$	333,16\$
65 ans	100 000 \$	559,56\$	593,98\$
69 ans	100 000 \$	612,06\$	670,29\$
65 ans	180 000 \$	1 010,46\$	1 072,32\$
69 ans	180 000 \$	1 127,96\$	1 209,71\$

* Les rentes pour les femmes sont légèrement inférieures à celles des hommes étant donné que leur espérance de vie est supérieure.

Pour récapituler, voici un tableau résumant les différentes options de transferts en fonction de l'âge du participant et de la somme accumulée dans son compte retraite :

MGA	Transferts permis			
	Entre 65 et 69 ans		À 69 ans	
	inclusivement		(obligation de transférer)	
	- 40%*	+ 40%*	- 40%*	+ 40%*
Comptant	OUI		OUI	
FERF	OUI		OUI	
REER	OUI			
CRI		OUI		
FRV		OUI		OUI
Rente		OUI		OUI

* Prendre en considération l'ensemble des actifs accumulés, en vertu du RRCCUQ, d'un régime de retraite à prestations déterminées ou à cotisation et prestations déterminées, en application de dispositions identiques à celles d'un régime à cotisation déterminée, d'un FRV et d'un CRI.

À noter que dans l'attente d'une prise de décision concernant le choix du véhicule de transfert, il est également possible pour tous les participants âgés entre 65 et 69 ans inclusivement de laisser leurs capital au RRCCUQ qui offre actuellement des taux de rendement compétitifs par rapport au marché ainsi que des frais administratifs compétitifs, et ce, sans égard à la somme accumulée.

Il importe de signaler qu'à partir du 1er janvier 2005, le règlement du régime est modifié pour permettre aux chargés de cours admissibles, âgés entre 65 et 69 ans et qui disposent toujours du statut d'actif, de continuer à cotiser au régime⁵.

Nous vous invitons à consulter notre site Web sous la rubrique « **Retraite** » à l'adresse suivante : <http://www.uquebec.ca/rrcc/> ainsi qu'à la rubrique « **Questions et réponses** » à l'adresse suivante : http://www.uquebec.ca/rrcc/divers/questions_reponses.html vous pourrez y retrouver une multitude d'informations.

Vous pouvez également communiquer avec le personnel du Régime de retraite par courriel : rrccuq@uquebec.ca ou par téléphone (418) 657-4327. Nous nous ferons un plaisir de répondre à vos questions, et ce, dans les meilleurs délais.

Source :
Jean Drouin, Directeur
Régime de retraite des chargés de cours
Université du Québec
rrccuq@uquebec.ca

La réponse à cette question s'inspire du règlement du régime disponible à l'adresse qui suit : http://www.uquebec.ca/sgdaj/loi_reg/annex_6c.pdf. Elle s'inspire aussi de deux documents publiés par la Régie des rentes du Québec. Le premier s'intitule «Pour en savoir plus sur votre régime de retraite» qui peut être sollicité à l'adresse suivante : http://www.rrq.gouv.qc.ca/fr/services/Publications/savoir_plus_f.pdf. Le deuxième s'intitule «Pour mieux connaître le CRI et le FRV» que l'on peut retrouver à cette adresse: http://www.rrq.gouv.qc.ca/fr/services/Publications/CRI_FRV_F.pdf

¹ Il s'agit de l'ensemble des actifs accumulés, en vertu du RRCCUQ, d'un régime de retraite à prestations déterminées ou à cotisation et prestations déterminées, en application de dispositions identiques à celles d'un régime à cotisation déterminée, d'un FRV et d'un CRI, soit 16 440 \$ en 2005.

² Il s'agit du salaire maximum sur lequel les travailleurs du Québec cotisent au régime pour une année donnée. Le MGA de 2005 est de 41 100 \$.

* Pour plus de détails concernant le CRI, le FRV et les rentes viagères, vous pouvez consulter le communiqué (no 4-2004) à l'adresse suivante : [http://www.uquebec.ca/rrcc/information/vehicules-retraite\(2\).html](http://www.uquebec.ca/rrcc/information/vehicules-retraite(2).html)

³ L.R.Q., chapitre R-15.1

⁴ Calculs effectués à l'aide d'un logiciel de calcul de rentes de Desjardins.

⁵ Modifications concernant les textes des articles 3.2 Conditions d'admissibilité et 5.6 Retraite ajournée.

NOUVELLES DU CONSEIL SYNDICAL DU 25 NOVEMBRE

Voici un résumé des principales décisions prises lors du dernier conseil syndical.

ÉLECTION

Voici les résultats des élections :

- **Anne Thibault** au Comité de perfectionnement et de mise à jour des connaissances (mandat 1 an)
- **Thérèse Lafrance** au Comité de vérification du double emploi (mandat 1 an)
- **Richard Labonté** assesseur au Comité institutionnel contre le harcèlement sexuel (Comité d'enquête - mandat 2 ans). Un poste demeure à combler.

Aucune candidature n'ayant été reçue au Comité institutionnel contre le harcèlement sexuel (mandat 2 ans), les 2 postes sont à combler.

NÉGOCIATION

Une plénière s'est déroulée concernant l'évolution des négociations. Le vice-président à la convention collective a rappelé les principales étapes de la négociation, soit le dépôt des demandes syndicales, le 28 octobre; le dépôt des problématiques patronales (dont le texte était disponible au CS), le 2 novembre et enfin, le 23 novembre, le dépôt du document « Proposition exploratoire globale en vue d'en arriver rapidement au renouvellement de la convention collective SCCUQ-UQAM ». Ce document a ensuite été expli-

qué aux membres présents. Un échange s'en est suivi. Tous les membres du syndicat sont invités à participer à la prochaine assemblée générale, le 9 décembre.

Les membres ont adopté une proposition donnant le mandat au Comité exécutif de préparer un plan d'action afin de donner suite à l'offre patronale.

SOLIDARITÉ

Des motions de solidarité seront envoyées :

- aux enseignantes et enseignants des Cégeps qui mènent la lutte pour le renouvellement de leur convention collective;
- aux travailleuses, travailleurs du Front commun CSN-FTQ dans leur lutte.

Des dons de solidarité ont été octroyés aux organisations suivantes :

- 500 \$ à l'Association pour la défense des droits sociaux (ADDS);
- 500 \$ pour la « Campagne des écoles pour l'Afrique » de l'UNICEF;
- 500 \$ au Syndicat des travailleurs et travailleuses de l'Hôtel Vallée-des-Forts de Saint-Jean (FC-CSN);
- 1 000 \$ au Syndicat des employé-es du Manoir Richelieu (FC-CSN).

NOUVELLES DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU 9 DÉCEMBRE

ADOPTION DE L'ENTENTE SUR LE RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE 2006-2008

Voici un résumé des principales décisions prises lors de la dernière assemblée générale.

Après que les membres du Comité de négociation aient précisé la nature de l'entente de principe survenue à la table de négociation, l'Assemblée générale adopte l'entente de principe pour le renouvellement de la convention collective SCCUQ-UQAM, intervenue le 7 décembre 2005. 90,6 % des membres présents ont entériné la proposition.

TRÉSORERIE

À la suite de la présentation de la trésorière, Marie Bouvier, les membres ont adopté les prévisions budgétaires 2006.

SOLIDARITÉ

Des dons de solidarité ont été octroyés aux organisations suivantes :

- 500 \$ au Regroupement provincial des maisons d'hébergement et de transition pour femmes victimes de violence conjugale;
- 500 \$ au Syndicat des employé-es de la Maison d'hébergement pour elles;
- 1 000 \$ au Syndicat des employés de la fonderie Saguenay;
- 500 \$ au Syndicat des travailleurs de transport Jean-Guy Fortin;
- 350 \$ à la Campagne des Paniers de Noël de la CSN en spécifiant que cette somme soit versée à la lutte que mènent les travailleuses et travailleurs pour se syndiquer.

BERNARD DANSEREAU

Vice-président à l'information

LISTE UTILE D'ADRESSES, NUMÉROS DE TÉLÉPHONE ET BOÎTES VOCALES POUR NOUS JOINDRE

ADRESSE POSTALE : C.P. 8888 SUCCURSALE CENTRE-VILLE, MONTRÉAL H3C 5P8

ADRESSE CIVIQUE : 1255 RUE SAINT-DENIS, MONTRÉAL - LOCAL A-R540

ADRESSE DE COURRIER ÉLECTRONIQUE : SCCUQ@UQAM.CA

SITE INTERNET : HTTP://WWW.UNITES.UQAM.CA/SCCUQ/

TÉLÉPHONE : 514-987-3495

TÉLÉCOPIEUR : 514-987-8475

LISTE DES NUMÉROS DE BOÎTES VOCALES ET DE POSTES TÉLÉPHONIQUES

UN NUMÉRO DE POSTE DOIT ÊTRE PRÉCÉDÉ DE 987-3000 LORSQUE REJOINT DE L'EXTÉRIEUR

Comité exécutif Guy Dufresne, président Jocelyn Chamard, vice-président à la convention collective Langis Madgin, vice-président aux affaires universitaires Lorraine Interlino, vice-présidente aux relations intersyndicales Bernard Dansereau, vice-président à l'information Hélène Belley, secrétaire générale Marie Bouvier, trésorière	6644# 2794# 6741# 3180# 2793# 6876# 3050#
Comité des agentes et agents de relations de travail Marie-Claude Audet Yvette Podkhlebnik Roger Vaillancourt	2789# 4886# 3536#
Comité mobilisation-intégration Christiane Malet Louise Samson	8272# 2791#
Secrétariat Violaine Gasse Diane Guilbault	3720# 3495#

GARDEZ LE CONTACT !

- INFORMEZ NOUS DE TOUT CHANGEMENT D'ADRESSE POSTALE OU ÉLECTRONIQUE -

NOM : PRÉNOM :

VOTRE DÉPARTEMENT, FACULTÉ OU ÉCOLE :

NOUVELLE ADRESSE :

TÉLÉPHONE :

ADRESSE DE COURRIER ÉLECTRONIQUE :