



## Mot du président-directeur général

Jean Perron



### DANS NOTRE AGENDA PRINTANIER...

Depuis notre dernière assemblée générale annuelle, l'Association a beaucoup travaillé sur les dossiers touchant notamment l'équité salariale, dont vous trouverez un article relatant les derniers développements dans la présente édition du Journal, ainsi que le perfectionnement, volet pour lequel nous vous avons récemment adressé un *Communiqué Info-Accès* qui n'est pas sans avoir suscité l'intérêt. En outre, bien que toujours préoccupée par ces deux importants dossiers, notre agenda printanier est également empreint de nouveaux et moins nouveaux chantiers... Il faut dire qu'en cette période de turbulences anticipées en raison des négociations, une attention particulière doit absolument être portée à vos conditions de travail, vous qui êtes les premiers collaborateurs des directions générales! En d'autres mots, nous voulons insister sur l'importance de la valorisation du statut de cadre, tout spécialement dans le contexte actuel, et souhaitons faire en sorte que cela se traduise de manière concrète...

#### Révision du Règlement déterminant certaines conditions de travail des cadres des collèges d'enseignement général et professionnel

Toujours dans le souci d'améliorer vos conditions de travail, les travaux relatifs à la révision du Règlement ont été entamés, notamment par le comité des relations du travail (CRT) de l'Association. Comme ce dossier est à saveur provinciale, le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MÉLS) doit voir sous peu à la mise en place d'un groupe de travail spécifiquement attiré à ce dossier. Des développements sont à prévoir au cours des prochains mois et soyez assurés que nous déploierons efforts et énergie pour que cette révision chemine positivement.

#### Actualisation du plan de classification

Dans le même ordre d'idées, comme les spécialistes en matière de rémuné-

ration considèrent que la longévité d'un plan de classification avoisine généralement les cinq ans, nous avons débuté des travaux visant l'actualisation du nôtre. À cet effet, certaines démarches sont déjà en cours, entre autres, pour le dossier relatif aux collèges de 6000 étudiants et plus. Des représentations ont également été faites auprès du Comité d'échanges et de consultation (CEC) pour le déblocage éventuel de la classe 7 pour des directions adjointes de services, ainsi que pour la détermination d'une nouvelle appellation au titre d'adjoint administratif.

#### Mise à jour de vos politiques de gestion et de perfectionnement

En ce qui concerne vos politiques locales de gestion, ainsi que celles relatives au perfectionnement, nous vous rappelons que M<sup>e</sup> Noémie Moisan, avocate et conseillère en relations du travail à l'Association peut vous soutenir dans l'analyse et la révision de ces dernières. Comme une bonne partie de vos conditions de travail s'y retrouvent, il ne faut absolument pas négliger cette opération. D'ailleurs, nous en profitons pour vous informer que le *Guide d'élaboration d'une politique de perfectionnement* récemment ajusté est actuellement disponible à la Zone membre de notre site Internet, et ce, en version française et anglaise.

#### Surveillance particulière de notre régime de retraite (RRPE)

Dans le cadre des négociations avec le personnel syndiqué des secteurs public et parapublic, le gouvernement a récemment proposé au Front commun représentant l'ensemble des employés de la santé, de l'éducation et de la fonction publique, des modifications au *Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP)*. Les principales mesures envisagées sont les suivantes:

- Augmentation du nombre maximum d'années de service pouvant être cotisées et utilisées pour le calcul de

la rente de retraite, soit de 35 à 38 années;

- Ajout d'un âge minimal, soit 55 ans, au critère d'admissibilité à une rente immédiate sans réduction actuarielle pour ceux et celles qui ont cumulé 35 ans de services, sans toutefois empêcher une prise de retraite avant 55 ans;
- Abolition de la banque de 90 jours qui permet de compenser certaines périodes non cotisées au régime de retraite.

Selon le Secrétariat du Conseil du trésor, ces propositions gouvernementales visent à permettre aux travailleurs expérimentés de demeurer sur le marché du travail plus longtemps tout en bonifiant leur rente de retraite.

Toutefois, en ce qui concerne le *RRPE* aucune modification officielle n'a encore été proposée par le gouvernement. Il faut dire que contrairement au *RREGOP*, notre régime de retraite *RRPE* est à maturité. En outre, au regard de la publication récente des rendements décevants du *RRPE* au cours de la dernière année, force est de constater que la *Caisse de dépôt et de placement* n'a pas été en mesure de profiter de la remontée des marchés boursiers au cours de cette période. Nul doute, cet état de fait ne peut qu'accentuer la pression sur le gouvernement quant à la mise en place de diverses hypothèses dans un avenir rapproché... Nous continuons bien entendu d'être vigilants.

#### Rencontres avec les cadres au programme

L'Association a toujours eu à cœur d'être près de ses membres. C'est pourquoi, il est important pour nous de vous rendre visite afin de discuter des dossiers qui vous préoccupent... qui nous préoccupent. Que ce soit justement au regard du Règlement ou de votre politique de gestion, du volet retraite et assurance, ou encore en matière de développement professionnel, ces rencontres sont l'occasion idéale d'échanger ensemble, de faire le point, de répondre

à vos interrogations. Bien entendu, c'est toujours un plaisir pour moi de participer à ces rencontres. Il en est d'ailleurs de même pour notre équipe, que ce soit la directrice des relations du travail, M<sup>me</sup> Line Pineau, la coordonnatrice aux affaires professionnelles, M<sup>me</sup> Mélanie Cormier ou encore notre avocate, conseillère en relations du travail, M<sup>me</sup> Noémie Moisan.

Nous avons d'ailleurs eu la chance de rencontrer les gestionnaires de certains cégeps au cours des derniers mois. D'autres rendez-vous sont par ailleurs à notre programme ce printemps, notamment dans les régions du Saguenay-Lac-Saint-Jean et du Centre-du-Québec. Si ce type de rencontre vous intéresse, n'hésitez pas à en faire part à la présidente ou au président de votre comité local afin qu'il ou elle communique avec nous.

Au plaisir de vous rencontrer prochainement.

## SOMMAIRE

### Page 1

Mot du président-directeur général

### Page 2

**Dossier développement professionnel**  
Prochaines activités de perfectionnement  
*Facebook* et *Twitter*... vous êtes familiers?  
Actualisation du site Internet de l'ACCQ

### Page 3

**Dossier développement professionnel (suite)**  
Évaluation du rendement

### Page 4

**Dossier relations du travail**  
Équité salariale  
Progression salariale  
Cumul de fonctions

### Page 5

Groupe Voyages CPFC  
Pour voyager... l'esprit tranquille  
Nouveaux membres



M<sup>e</sup> Mélanie Cormier  
CRIA  
Coordonnatrice aux  
affaires professionnelles

## Dossier

# Développement professionnel

## PROCHAINES ACTIVITÉS DE PERFECTIONNEMENT

Thème: **La gestion de projet**

Dates: 11 et 12 mars 2010

Endroit: Trois-Rivières

Thème: **L'évaluation du rendement**

Date: 26 mars 2010

Endroit: Montréal

Thème: **Les habiletés politiques, vous ne pouvez réussir sans elles!**

Date: 16 avril 2010

Endroit: Montréal

Thème: **Les nouveaux réseaux sociaux du WEB... au travail**

Date: 30 avril 2010

Endroit: Trois-Rivières

Thème: **Les nouveaux gestionnaires**

Dates: 27 et 28 mai 2010

Endroit: Drummondville

Thème: **Les accompagnateurs**

Date: 27 mai 2010

Endroit: Drummondville

Thème: **Développer ses compétences de gestionnaire par l'analyse de pratique**

(2<sup>e</sup> rendez-vous avec M. Jacques Lusignan)

Date: 28 mai 2010

Endroit: Drummondville

Thème: **Journée d'information et d'échanges pour les responsables des résidences**

Date: 10 juin 2010

Endroit: Collège Lionel-Groulx

Thème: **Session des directions adjointes des études**

Dates: 6 (en soirée), 7 et 8 octobre 2010

Endroit: Hôtel Sacacomie – Saint-Alexis-des-Monts

Thème: **Session des cadres responsables de l'organisation scolaire (CAOS)**

Date: 6 octobre 2010

Endroit: Hôtel Sacacomie – Saint-Alexis-des-Monts

\*\*\* **Les formulaires d'inscription des activités** de développement professionnel qui auront lieu prochainement sont **disponibles dans la rubrique À SAVOIR... du site Internet de l'ACCQ**. Les autres formulaires suivront en août prochain, tout comme la programmation des activités 2010-2011.

### L'ACCQ ACTUALISE SON SITE INTERNET

L'Association travaille présentement à la modernisation de son site Internet et ce, à la fois dans le but de présenter une image renouvelée et d'en faciliter la navigation. En attendant la fin des travaux prévue pour la rentrée, notre site actuel ([www.accq.qc.ca](http://www.accq.qc.ca)) est toujours en fonction.

facebook®

et

twitter

## VOUS ÊTES FAMILIERS ?

Les réseaux sociaux du Web, que ce soit *Facebook* ou *Twitter* sont en pleine expansion depuis 2006. Mais au cours des derniers mois, il ne se passe pas une journée sans que les blogues technos ou les sections consacrées au web sur les sites de nouvelles ne parlent de ces sites.

Peut-être faites-vous déjà partie de ces utilisateurs convaincus... ou peut-être ces noms ne vous sont-ils que vaguement familiers? Il semble qu'il faudra s'y habituer, car *Facebook* et *Twitter* connaissent une croissance fulgurante qui, selon les spécialistes, n'est pas prête de cesser...

*Mais à quoi ça sert exactement ?*

*Quels sont les avantages et les inconvénients à les utiliser, notamment dans le cadre du travail ?*

Pour y voir plus clair, l'Association organise une session intitulée: **Les nouveaux réseaux sociaux du Web... au travail** qui se déroulera à Trois-Rivières, le 30 avril prochain. Cela vous intéresse... Vous trouverez toutes les informations pertinentes dans le formulaire d'inscription, à la rubrique À SAVOIR... du site Internet de l'ACCQ ([www.accq.qc.ca](http://www.accq.qc.ca)).

### Le plus populaire des utilisateurs... Barack OBAMA...

Lors de la plus récente campagne présidentielle aux États-Unis, le futur président Obama a révolutionné la façon de faire de la politique en utilisant notamment les sites *Facebook* et *Twitter*. Récemment, il a d'ailleurs répondu ce qui suit à un étudiant qui lui demandait des astuces pour devenir un jour, comme lui, président des États-Unis: « *Pour commencer, je voudrais que vous fassiez tous attention à ce que vous placez sur Facebook, parce qu'à l'époque de You Tube, quoi que vous fassiez, on vous le ressortira à un moment ou à un autre de votre vie. Et quand on est jeune, on fait des erreurs, on fait des trucs idiots...* ».

Source: Effectif, Janvier/février/mars 2010, vol. 13, no 1, p. 24

Stéphane Simard est auteur du livre finaliste du Prix iGénie 2008 et du Prix du livre d'affaires 2008 dans la catégorie « Ressources humaines », *Génération Y: Attirer, motiver et conserver les jeunes talents*. Par le biais de ses conférences, il se consacre maintenant à appuyer les établissements d'enseignement qui veulent mieux connecter avec la génération Y. Visitez le [www.conneXionY.com](http://www.conneXionY.com) pour télécharger gratuitement la fiche *52 formes de reconnaissance*.



# INUTILES, LES ÉVALUATIONS DE RENDEMENT ?

Vous croyez que les évaluations de rendement ne servent à rien, particulièrement dans un environnement syndiqué tel que l'éducation ? Détrompez-vous ! Si l'efficacité de ces évaluations est parfois douteuse dans leur forme actuelle, il y a moyen d'optimiser. « Alors que 95 % des entreprises affirment faire usage de modes formels d'évaluation de la performance, la majorité d'entre elles s'en déclarent insatisfaites », indiquait H.J. Bernardin, un des experts les plus reconnus dans ce domaine, cité dans le livre de Michel Tremblay *La mobilisation des personnes au travail*. Une étude effectuée par Psychological Associates présentée dans le même livre a révélé que 70 % des employés se disent aussi peu éclairés après l'entrevue d'évaluation qu'avant.

Puisque ni l'employé ni le gestionnaire ne reconnaissent les bienfaits de la fameuse évaluation de rendement annuelle, je vous propose de la remplacer par une rencontre formelle de suivi trimestriel. D'une durée d'environ une heure chacune (4 heures par année), l'essentiel des rencontres devrait se concentrer sur l'avenir et non pas sur le rendement passé. Les rencontres trimestrielles de suivi obligent l'employé et le gestionnaire à demeurer vigilants en plus de favoriser des échanges fréquents entre les deux.

Après une dizaine de minutes, le gestionnaire devrait orienter la discussion vers le futur. En mettant l'accent sur l'avenir plutôt que sur le passé, on est dans un mode proactif. L'employé consacre moins d'énergie à défendre son bilan et il concentre sa réflexion sur la façon dont il va relever les prochains défis. Cela permet au gestionnaire d'améliorer encore plus sa connaissance de l'employé.

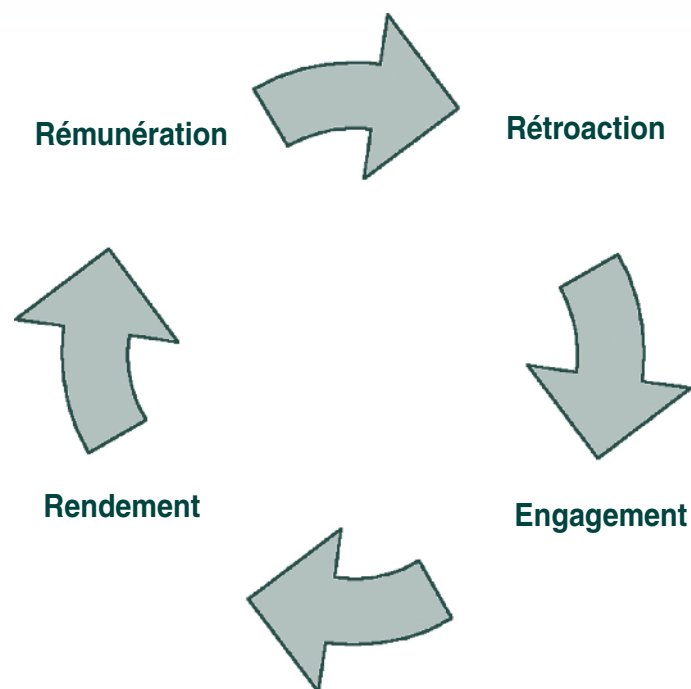
La firme Watson Wyatt a récemment rendu publique son enquête *Work-Canada 2006-2007* qui fait ressortir clairement le lien entre le rendement et l'évaluation de la performance. Après avoir sondé plus de 3100 travailleurs canadiens de tous les échelons occupant un poste à temps plein dans tous les grands secteurs d'activité, 73 % des employés vivement engagés affirment obtenir régulièrement des commentaires sur leur rendement, comparativement à 9 % dans le cas des employés peu engagés. D'autre part, 81 % des employés à engagement élevé sont d'avis que leur rendement est évalué avec exactitude, comparativement à un maigre 8 % dans le cas des employés peu engagés. D'où l'importance de bien évaluer le rendement.

## Qu'en est-il alors de la rémunération et de son lien avec le rendement ?

Et bien, selon les employés sondés par Watson Wyatt, seulement 32 % considèrent que leur organisation arrive à établir un lien clair de cause à effet entre la récompense et le résultat obtenu. Pour outiller nos clients face à ce défi, nous collaborons avec les gestionnaires et les chefs d'équipe afin de les aider à communiquer clairement la valeur de la rémunération globale à leurs employés. Pour ce faire, nous les invitons entre autres à considérer non seulement les aspects monétaires,

mais aussi les aspects reliés à l'équilibre travail et vie personnelle (horaire, congés, vacances), au développement de la carrière (budget de formation individuel) et aux autres avantages en milieu de travail.

En terminant, il est important de ne pas perdre de vue cette intéressante observation de Jim Collins, tirée de son livre *Good to Great*: « L'objectif d'un bon programme de rémunération n'est pas d'inciter les mauvaises personnes à adopter les bons comportements, mais bien d'attirer et de retenir les bonnes personnes. »



### Étape 1: Revue de la performance (10 minutes)

#### Actions entreprises par l'employé

Quels sont les changements effectués, et de quel ordre sont-ils: attitude, structure, horaire, etc. ?

Ces changements donnent-ils satisfaction ?

Y a-t-il d'autres ajustements à faire pour que l'employé sente qu'il s'accomplit dans son travail ?

#### Actions entreprises par le gestionnaire

Y avait-il des irritants à régler ou des promesses à tenir ?

Est-ce que ces actions ont été réalisées efficacement ?

Y a-t-il d'autres moyens à envisager pour mieux soutenir l'employé dans son travail ?

#### Découvertes faites par l'employé

Est-il satisfait de ses résultats ?

Qu'est-ce que lui apporte de l'énergie et du plaisir ?

### Étape 2: Focus sur le futur (45 minutes)

#### Quoi

Sur quoi l'employé mettra-t-il l'accent ?

Qu'est-ce que lui seul peut accomplir mieux que personne ?

Qu'est-ce que l'employé aime faire ?

#### Comment

Comment va-t-il se structurer pour faire plus de ce qu'il aime faire (objectifs) ?

Quel est le chemin le plus rapide pour y arriver ?

Comment puis-je l'aider à titre de gestionnaire ?

#### Mesure des résultats

À quelle fréquence l'employé aimerait-il me rencontrer pour évaluer sa progression ?

Quels sont les indicateurs de succès (personnels et organisationnels) ?



M<sup>me</sup> Line Pineau  
CRIA  
Directrice des  
relations du travail

## Dossier

# Relations du travail

## OÙ EN SOMMES-NOUS DANS LE DOSSIER DE L'ÉQUITÉ SALARIALE ?

Rappelons tout d'abord qu'à la suite de la modification de la *Loi sur l'équité salariale* le 27 mai 2009, un nouveau comité d'équité salariale a été mis en place pour le secteur de l'éducation et qu'il est constitué de représentants des associations de cadres des collèges et des commissions scolaires. Ce nouveau comité a dû reprendre en grande partie l'ensemble de l'exercice et le premier affichage prévu à la Loi a été publié le 29 octobre 2009. Au mois de janvier 2010, après analyse des commentaires reçus, les membres du comité d'équité ont conclu qu'aucune modification au premier affichage n'était requise.

Rappelons que pour les collègues, ce premier affichage faisait ressortir les points suivants :

- 22 catégories d'emploi identifiées à prédominance féminine au 21 novembre 2001
- Le choix de la méthode Hay comme méthode d'évaluation

Les équipes de représentants des associations de cadres ont évalué, au cours

des derniers mois, les questionnaires d'analyse d'emploi. Rappelons que ce sont les mêmes questionnaires complétés lors de l'opération de révision des plans de classification en 2002 qui sont utilisés dans ce dossier. Les évaluateurs ont terminé, au mois de novembre dernier, l'évaluation desdits questionnaires et le Conseil du trésor a déposé aux représentants des associations une première série de cotes patronales au mois de décembre.

Depuis la mi-janvier, des comités ont été mis en place afin de tenter de faire consensus sur les cotes des catégories. Ces comités sont formés de représentants patronaux (MÉLS et Conseil du trésor) et

de représentants des associations de cadres. Les travaux de ces comités devraient se poursuivre jusqu'à la fin du mois d'avril 2010. Par la suite, pour les catégories où il n'y a pas de consensus, les discussions se poursuivront en comité restreint.

D'autres étapes suivront, soit celles :

- De l'estimation des écarts salariaux ;
- De la publication du deuxième affichage prévu à la Loi ;
- De la production des échelles d'équité.

Bref, si tout se déroule comme prévu, nous devrions finaliser le dossier de l'équité salariale au plus tard à l'été 2010!

### N'OUBLIEZ PAS VOTRE PROGRESSION SALARIALE !

Vous n'êtes pas encore au maximum de votre échelle salariale ? Sachez que, même si celle-ci ne sera pas majorée au 1<sup>er</sup> avril 2010, l'article 30 du *Règlement déterminant certaines conditions de travail des cadres des collèges d'enseignement général et professionnel* vous accorde **une augmentation de 4% de votre traitement**, sans toutefois dépasser le maximum de votre échelle. À noter toutefois que le cadre en poste depuis **moins de quatre mois** au 1<sup>er</sup> avril n'a pas droit à cette progression de salaire.

## LE CUMUL DE FONCTIONS

M<sup>me</sup> Noémie Moisan, avocate  
Conseillère en relations du travail



**Lorsqu'un poste de cadre est laissé vacant, le collège se doit de trouver une façon rapide et efficace pour combler ce départ, et ce, que ce soit de façon temporaire ou permanente. Pour ce faire, il n'est pas rare de voir votre employeur se tourner instinctivement vers son équipe de cadre pour que continue, au moins de façon temporaire, la gestion régulière de certaines responsabilités non attribuées. Or, bien que la majorité des cadres considèrent cette charge supplémentaire comme une promotion ou une reconnaissance de leurs compétences, il n'en demeure pas moins que son acceptation constitue un alourdissement des tâches pouvant notamment avoir un impact majeur sur la santé. Non seulement la prudence est de mise, mais on peut même se demander si les compensations financières octroyées par le *Règlement*<sup>1</sup> et le *Guide de classement*<sup>2</sup> en valent réellement la peine...**

### Le cumul temporaire

Selon l'article 36 du *Règlement*, lorsqu'un poste de cadre est vacant pendant plus de deux mois, le collège accorde une prime au cadre qui cumule temporairement, en sus de sa tâche régulière, **une partie ou toutes les responsabilités du poste vacant**. Cette prime, versée sous forme forfaitaire, **ne peut excéder 10% du traitement rattaché à son poste**.

Par ailleurs, puisque cette prime n'est versée que lorsqu'un poste de cadre est vacant pendant plus de deux mois, le cadre doit attendre l'écoulement de cette période ou obtenir une confirmation écrite

d'une durée de cumul plus longue avant de procéder à sa demande. N'ayez crainte toutefois : le paiement sera rétroactif au premier jour de cumul. Cependant, puisqu'il s'agit du versement d'un montant forfaitaire, la prime ne fera pas partie du traitement et donc, elle ne sera pas considérée dans le calcul du traitement admissible pour la rente de retraite.

### Le cumul permanent

À quel moment peut-on prétendre qu'un cumul n'est plus temporaire, mais bien permanent ? À quelques exceptions près, gardez en tête que le cumul permanent s'impose lorsque le poste vacant disparaît de la structure interne du collège. De même, aucun article dans le *Règlement* ne traite directement du cumul permanent. Il faut donc s'en remettre aux articles 10 à 12 du *Règlement*, soit ceux relatifs à la détermination de la classification des postes de cadres.

Premièrement, rappelons que la plupart des cumuls de postes de direction sont déjà prévus au *Plan de classification*<sup>3</sup>. Pour en bénéficier, il suffit donc de faire appliquer le *Guide de classement* par le biais d'une demande de reclassification auprès de la direction générale. L'octroi de cette nouvelle classe sera alors rétroactif au début du cumul permanent. **Attention toutefois : tout cumul ne donne pas automatiquement droit à une nouvelle classe !** N'hésitez donc pas à vous valider auprès de votre Association...

En ce qui a trait aux postes de coordination et de gérance, il sera nécessaire de passer par une demande d'évaluation

particulière (article 12 du *Règlement*). Pour ce faire, il faut notamment obtenir l'accord de la direction générale et remplir le *Questionnaire d'analyse des emplois d'encadrement retenu par le ministère pour l'évaluation selon le système Hay*<sup>4</sup>. Le collège se chargera par la suite de faire parvenir les documents au ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MÉLS) pour analyse. Bien sûr, il doit s'agir d'un cumul significatif et qui alourdit considérablement les responsabilités du cadre. À titre d'exemple, pensons à un coordonnateur des ressources matérielles à qui l'on ajoute les responsabilités du coordonnateur des ressources financières. À noter que, pour les postes de coordination et de gérance, l'octroi de la nouvelle classe sera rétroactif à la date de la demande écrite d'évaluation particulière.

Vous avez besoin de support pour l'analyse de votre dossier et désirez obtenir un accompagnement personnalisé ? N'hésitez pas à communiquer avec les personnes ressources de l'ACCQ.

1. *Règlement déterminant certaines conditions de travail des cadres des collèges d'enseignement général et professionnel.*
2. *Plan de classification des emplois types et Guide de classement des postes de cadre pour le personnel d'encadrement des collèges d'enseignement général et professionnel.*
3. Ce document se retrouve dans la Zone membre du site Internet de l'ACCQ.
4. Pour en obtenir une copie, il vous suffit d'en faire la demande à l'ACCQ.

PRÉSENTATION DU NOUVEAU COORDONNATEUR



M. Frédéric Maugourd a été récemment engagé à titre de coordonnateur en produits de voyages pour le Groupe Voyages CPFC. Fort de plusieurs formations dans le domaine du voyages et d'une dizaine d'années d'expérience en agence, M. Maugourd est reconnu pour son professionnalisme et la qualité de son service à la clientèle. Ayant à son actif de nombreux voyages, il a entre autres une excellente connaissance de l'Europe et de l'Amérique centrale. Cela, sans compter qu'il a travaillé à l'organisation de plusieurs voyages avec des étudiants.

Pour toute question sur votre prochain voyage, que ce soit pour le travail ou encore pour vos vacances, n'hésitez pas à communiquer avec VOTRE agence!

Nos coordonnées...

M. Frédéric Maugourd  418 650-6464 / 1 888-650-6464  
Coordonnateur en produits de voyages  418 877-4469

**Groupe Voyages CPFC**  
2430, chemin Sainte-Foy  [info@groupevoyagescpfc.com](mailto:info@groupevoyagescpfc.com)  
Québec (Québec) G1V 1T2  [www.groupevoyagescpfc.com](http://www.groupevoyagescpfc.com)

Permis: 702738

POUR VOYAGER...  
L'ESPRIT TRANQUILLE

Dans un communiqué diffusé le 25 février dernier, l'Office de la protection du consommateur (OPC) informait les voyageurs qui pourraient être touchés par la cessation des activités de *Go Travel South*, que cette agence n'était pas titulaire d'un permis de l'Office parce qu'elle n'exploitait pas de commerces au Québec. En conséquence, cette agence ne percevait pas de ses clients québécois, les contributions habituelles au Fonds d'indemnisation des clients des agents de voyages (FICAV), un régime d'indemnisation instauré au Québec depuis 2004. Les voyageurs québécois ne pourraient donc pas être indemnisés à même ce Fonds s'ils n'ont pu bénéficier des services achetés de ce voyageur. En somme, beaucoup de tracas et de déceptions!

Depuis sa création, en novembre 2004, ce Fonds a permis de dédommager des milliers de voyageurs victimes de faillites ou de fermetures d'agences ou de grossistes. Il permet donc aux consommateurs d'obtenir le remboursement des services touristiques payés mais non reçus. Une seule condition est exigée pour profiter de cette protection financière: faire affaire avec un agent de voyages détenteur d'un permis du Québec!

Géré par l'OPC, le Fonds est financé par une contribution des voyageurs représentant 3,50\$ par 1 000\$ de services touristiques achetés auprès d'un titulaire d'un permis de voyages du Québec. Pour plusieurs personnes, cette somme vaut bien la protection financière du Fonds, qui peut rembourser jusqu'à 3 000\$ par personne par voyage. Ce remboursement

peut même être remplacé par le paiement des sommes nécessaires au départ immédiat des voyageurs ou à leur rapatriement. La totalité des réclamations au Fonds ne peut toutefois excéder 3 000 000\$ par événement (faillite ou fermeture d'entreprise).

La contribution au Fonds d'indemnisation se calcule uniquement sur le prix des services touristiques achetés par un client. Les taxes d'aéroport et les diverses redevances comprises dans le prix annoncé font partie du prix des services touristiques. Les autres services qui pourraient être facturés tels les frais de services ou l'assurance voyage n'en font toutefois pas partie. Sont exclus également du paiement de la contribution, les biens vendus au client, comme par exemple une carte routière ou un sac de voyage.

Et pour ceux qui s'objectent à la contribution au Fonds sous prétexte qu'ils sont déjà protégés par leur carte de crédit, dites-vous que ce genre de protection découle d'une politique adoptée par les compagnies émettrices de cartes et qu'en ce sens, elles peuvent décider de ne plus rembourser du jour au lendemain, notamment s'il survient une faillite impliquant des montants trop considérables. C'est un pensez-y bien!

Sources:

*Ces précieux agents de voyages*, André Désiront, *La Presse* du samedi 23 février 2008.

[www.parteziprotege.gouv.qc.ca](http://www.parteziprotege.gouv.qc.ca)  
<http://agentsdevoyages.com/fond.html>

ERRATUM

Lors de la dernière parution du *Journal L'Entrecadre*, on aurait dû lire: M. François-René Lord, coordonnateur des affaires étudiantes et communautaires (et non communications) au cégep de la Gaspésie et des Îles. Merci.

BIENVENUE AUX NOUVEAUX MEMBRES

**Ahuntsic**

Ladouceur, Danièle Coordonnatrice des ressources humaines  
Lamothe, Maryse Adjointe administrative

**Bois-de-Boulogne**

Couture, Marie-Claude Agente d'administration

**Édouard-Montpetit**

Gagnon, Louis-Philippe Régisseur aux approvisionnements  
Perrault, Micheline Agente d'administration  
Potvin, Chantal Agente d'administration

**François-Xavier-Garneau**

Berry, Conrad Coordonnateur aux affaires départementales  
Cauchon, Lyse Directrice adjointe des études  
Richard, Sylvie Directrice adjointe des études  
Vincent, Francine Coordonnatrice au cheminement scolaire

**Gaspésie et des Îles**

Girault, Laurent Coordonnateur – Centre de transfert de technologie des pêches – Haliutec

**Jonquière**

Fournier, Colette Coordonnatrice du développement international

**Lévis-Lauzon**

Larose, Nathalie Adjointe administrative

**Limoilou**

Boily, Claude Coordonnateur des ressources matérielles

**Lionel-Groulx**

Girard, Alain Directeur adjoint des études

(suite page suivante)

## BIENVENUE AUX NOUVEAUX MEMBRES (suite)

### Montmorency

Daniel, Emy      Coordonnatrice aux affaires étudiantes  
Morel, Vincent      Directeur adjoint des études –  
Montmorency International  
Morissette, Johanne      Directrice des affaires corporatives

### Régional de Lanaudière

Dugas, Charles      Directeur des ressources matérielles  
et des services auxiliaires –  
Siège social

Major, Dany      Régisseur général – Terrebonne  
Patenaude, Josée      Régisseuse générale – Joliette

### Rimouski

Desrosiers, Sylvie      Adjointe administrative

### Saint-Hyacinthe

Berthiaume, Frédéric      Coordonnateur des ressources  
humaines

### Saint-Jean-sur-Richelieu

Boyer, Clément      Coordonnateur de la formation  
continue

Chartrand, François      Régisseur des services de l'entretien  
Masson, Nathalie      Coordonnatrice de la formation  
continue

### Saint-Jérôme

Armand, Didier      Adjoint administratif

### Saint-Laurent

Laforest, Carole      Directrice des ressources humaines  
Panneton, Sylvain      Contremaître d'entretien spécialisé

### Sherbrooke

Lemieux, Céline      Secrétaire générale

### Trois-Rivières

Proulx, Jean      Directeur adjoint des études  
Rioux, Jacques      Coordonnateur au plan stratégique

### Victoriaville

Boucher, Claude      Contremaître d'entretien général



## Votre groupe fait de vous quelqu'un de privilégié



POUR VOS ASSURANCES AUTO ET HABITATION,  
PROFITEZ DE TARIFS PRÉFÉRENTIELS ET D'UNE VALEUR SÛRE À TOUS POINTS DE VUE

Grâce au partenariat entre l'**Association des cadres des collèges du Québec** et La Personnelle, vous avez accès à une assurance auto qui vous permet de préserver la valeur de votre voiture plus longtemps et d'éviter les soucis financiers. Profitez des protections optionnelles suivantes :

- la **garantie Valeur à neuf\*** ou l'**option Valeur plus<sup>MC\*</sup>**, toutes deux offertes pour une période pouvant aller **jusqu'à cinq ans**, pour protéger votre voiture neuve ou d'occasion contre la dépréciation ;
- l'**option 0\$ de franchise\*** et le **Pardon d'accident\*** pour mettre votre budget à l'abri en cas d'accident.

Offrez-vous le privilège de comparer dès aujourd'hui!  
Demandez une soumission :

**1 888 GROUPES**

( 1 8 8 8 4 7 6 - 8 7 3 7 )

[lapersonnelle.com/cadresdeleducation](http://lapersonnelle.com/cadresdeleducation)



\* Certaines conditions s'appliquent. <sup>MC</sup> Marque de commerce d'une compagnie affiliée à La Personnelle, assurances générales inc.  
<sup>MB</sup> Marque déposée de La Personnelle, compagnie d'assurances.

## Économisez de l'impôt

Pour plus de renseignements, n'hésitez pas à communiquer avec :

M. Robert DesLauriers,  
coordonnateur programme Fonds  
au 514 383-8383, poste 773  
ou sans frais au 1 800 361-5017.  
Courriel: [rdeslauriers@fondsftq.com](mailto:rdeslauriers@fondsftq.com)  
**1 800 567-FONDS** [www.fondsftq.com](http://www.fondsftq.com)

 **FONDS**  
de solidarité FTQ  
*La force du travail*



### Association des cadres des collèges du Québec

2430, chemin Sainte-Foy  
Québec (Québec) G1V 1T2  
Téléphone : 418 877-1500  
Télécopieur : 418 877-4469

[www.accq.qc.ca](http://www.accq.qc.ca)  
[info@accq.qc.ca](mailto:info@accq.qc.ca)

### Responsable du journal :

Mélanie Cormier

### Révision :

Francine Paquet  
Élaine Pelletier

Dépôt légal, 1<sup>er</sup> trimestre 2010  
Bibliothèque nationale du Québec  
Bibliothèque nationale du Canada



L'ACCQ est fière de vous informer que le Journal l'Entrecadre est imprimé sur du papier 100% recyclé.