

GOUVERNEMENT

GROSSIÈREMENT

INFLEXIBLE

Rapport annuel 2023-2024
préparé par
le Comité de coordination syndicale



TABLE DES MATIÈRES

Présentation	3
Les rapports du Comité de coordination syndicale :	
• Coordination et pratiques syndicales	4
• Communications, mobilisation et gestion interne	8
• Application de la convention collective	13
• Affaires pédagogiques et perfectionnement	23
Autres rapports :	
• Comité féministe	29
• Comité de prévention des violences à caractère sexuel (VACS) et Comité de civilité	31
• Comité d'action et de concertation en environnement (CACE)	33
• Rapport annuel CMÉC	35

Syndicat des enseignantes et enseignants du Cégep de Rimouski (SEECR)



60, rue de l'Évêché Ouest, Rimouski (Québec) G5L 4H6



(418) 723-1880, poste 2176



seecr@cegep-rimouski.qc.ca

PRÉSENTATION

Malgré le printemps qui tarde à se faire sentir, le rythme de mai qui nous accapare nous retient de vivre dans le déni : l'année scolaire et syndicale s'achève bel et bien. Nous avons derrière la cravate deux sessions de plus, qui furent extrêmement formatrices à tellement d'égards. En regardant la dernière année, on constate évidemment que tout est teinté par la négo. Nombreux sont celles et ceux qui la qualifient d'historique, et j'imagine que l'Histoire saura en juger par elle-même, mais n'empêche : c'est pas rien, c'qu'on a vécu collectivement depuis septembre.

Sortir dans la rue pour demander reconnaissance. Se mobiliser pour ne pas s'en laisser montrer. Demander, se faire niaiser. Redemander, se faire répondre non, puis peut-être, puis à demi oui. Rester sur notre faim par grands bouts, être déçues et déçus d'avoir à se dire qu'encore une fois, ce sera pour la prochaine négo. Nous avons rapiécé notre sentiment d'appartenance au Collège avec l'amour que l'on porte au métier. Nous avons échangé autour d'une soupe chaude, les pieds gelés. Nous avons scandé des slogans, actualisé des cantiques, combattu le maudit frette pour sauvegarder ce qu'il reste de nos services publics.

La province au complet vivait au rythme des échanges entre le gouvernement Legault et le Front commun. Personne n'était dupe devant le jeu médiatique du gouvernement : accuser les syndicats de prendre en otage la population c'coup-ci, personne n'y a cru. À travers les séquences de grève, des liens se sont tissés. L'intérêt et la mobilisation pour les dossiers que nous portons ne se sont pas démentis puisque les membres ont eu envie de s'investir dans les luttes syndicales et que certaines de nos AG ont été remplies comme jamais. L'appel à la mobilisation fut entendu, tout comme celui de se porter à la défense de nos conditions de travail. La population appuyait les revendications syndicales et soutenait les moyens de pression utilisés, même lorsque le spectre d'une grève générale illimitée était brandi.

C'est peut-être ça, le bout qui fera l'Histoire. Ça faisait - trop - longtemps qu'on ne s'était pas tous tenus les coudes avec autant d'insistance pour dire haut et fort que nos services publics étaient le fondement même de notre société. Et que s'il le fallait, nous allions encaisser les conséquences d'une grève générale illimitée si c'est c'que ça prenait pour que le gouvernement comprenne l'urgence d'agir, d'investir et de soutenir.

Bonne lecture à toutes et à tous,

Philippe De Carufel, responsable de la coordination et des pratiques syndicales

COORDINATION ET PRATIQUES SYNDICALES

Philippe De Carufel, responsable

Instances & Négó, ou quand tout le monde n'arrête pas de dire qu'il a déjà joué dans c'film-là, pis que si c'était pas l'*fun* dans l'temps, ce l'est pas plus aujourd'hui

Évidemment qu'en année de négociation, un des rôles majeurs attribué à la coordination du SEECR s'est incarné dans la représentation des membres durant les diverses instances syndicales. 23 instances à l'automne (effet ressenti : 77288900,47) et 14 à l'hiver, parfois en visioconférence, mais plus souvent qu'autrement éparpillées à travers la province, ça fait du déplacement en pas pour rire, surtout quand on tente de conjuguer le tout avec des cours et c'qu'on appelle dans le milieu une vie personnelle.

Les Conseils généraux de négociation CSQ, les Conseils généraux FEC, les Conseils fédéraux FEC et les rencontres de l'Alliance des syndicats des professeures et des professeurs de cégep (ASPPC) étaient autant d'occasions d'ajouter nos enjeux locaux dans les débats, de nous dépatouiller dans les stratégies de négó et de veiller à ce que nos membres soient entendus à chacune des étapes. À travers les instances qui se succédaient, les demandes se sont précisées, formulées, modulées et adaptées au contexte social, économique et politique. La mobilisation s'est organisée, les travailleuses et travailleurs ont répondu à l'appel, la grève s'est déployée pis on a fini par atteindre quelque chose. Peut-être pas tout à fait c'qu'on pensait, pas tant c'qu'on espérait, mais quelque chose.

Au sectoriel, nous sommes partis d'un cahier qui comprenait plus d'une centaine d'énoncés pour aboutir à un échantillon de principes véhiculant les besoins essentiels du milieu collégial. Après des mois de négociations, nous en sommes arrivés à accepter un projet d'entente qui, bien qu'imparfait à certains égards, a été jugé satisfaisant par une majorité de syndicats et de membres. Parmi les gains obtenus, notons au passage les échelles de traitement bonifiées ainsi que des avancées pour améliorer les conditions de travail en fonction de chacune des autres priorités visées, soit la précarité et l'insertion professionnelle, la tâche, les ressources et la réussite étudiante, l'enseignement à distance, la formation continue et la pérennité du modèle collégial.

Cinquante ans après la formation du premier Front commun en 1972, la Confédération des syndicats nationaux (CSN), la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), la Fédération des travailleuses et travailleurs du Québec (FTQ) et l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) se sont à nouveau ralliés afin de négocier en alliance, pour user de la force du nombre face à un gouvernement qui s'annonçait peu sensible au discours et aux besoins des travailleuses et des travailleurs. Nous étions plus de 420 000 membres à parler d'une seule voix pour cette ronde de négociations, 420 000 membres à sortir dans les rues, à nous mobiliser, à demander reconnaissance pour le caractère essentiel de notre contribution sociale et l'amélioration de nos conditions de travail. 420 000 membres à marcher, à manifester, à scander. 420 000 membres à espérer ne pas avoir à nous rendre jusqu'à la grève, 420 000 membres à nous dire que finalement, il allait ben falloir y aller. 420 000 membres à nous doter d'un mandat de grève générale illimitée, 420 000 membres à finir par nous rallier, parfois mitigés, parfois désillusionnés ou juste fatigués, à des ententes de

principe dans lesquelles on retrouvait des gains tièdes et quelques concessions, certaines plus significatives que d'autres. À l'intersectoriel, nous sommes allés chercher des augmentations de salaire de 17,4 % en moyenne sur cinq ans, dont 6 % la première année, avec une clause de protection du pouvoir d'achat, notamment. Cela dit, plusieurs mois après l'acceptation de ces deux projets d'entente, nous sommes toujours en attente d'une signature officielle.

Comité santé mentale, ou quand on se fatigue à tenter de faire comprendre qu'on est fatiguées et fatigués

C'est en amont de l'assemblée générale annuelle 2023 du SEECR que l'idée de former un comité ad hoc qui se pencherait sur la santé mentale enseignante a commencé à germer. Le SEECR, préoccupé par de nombreux témoignages d'enseignantes et d'enseignants mentionnant un sentiment de vulnérabilité, de fragilité et de fatigue émotive, a mis sur pied un comité dans l'objectif de documenter l'état de santé mentale des enseignantes et enseignants et d'ainsi proposer des pistes d'action. La pandémie a laissé des traces indéniables dans le réseau de l'éducation et a changé la réalité de milliers d'enseignantes et d'enseignants. Plusieurs études et rapports généraux et pancanadiens montrent tous une inquiétante détérioration de la santé mentale du personnel enseignant. Le rapport de la Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants, publié l'année dernière, indique que l'état préoccupant de la santé psychologique du personnel enseignant des écoles publiques du Canada a été « causé en partie par l'augmentation de la charge de travail, l'incertitude, le soutien inadéquat de l'école ou du conseil ou de la commission scolaire, et le manque de direction du Ministère ». Mobiliser des ressources matérielles, financières et institutionnelles pour faire face aux enjeux de santé mentale des enseignantes et enseignants est souvent cité comme une urgence capitale. Et c'est d'autant plus critique dans un contexte de pénurie et d'épuisement dans le réseau de l'éducation.

Les membres du SEECR considéraient qu'il était nécessaire de dresser localement le portrait de ces enjeux pour cerner la réalité actuelle et mobiliser les meilleures ressources mises à notre disposition. Nous croyions que d'être au fait des conditions de santé mentale des enseignantes et des enseignants du Cégep de Rimouski en cette période post-pandémique aurait pu également réduire les coûts de santé qui nuisent à la productivité : absentéisme, roulement de personnel, présentéisme, départs prématurés à la retraite, accidents de travail, etc.

À partir d'un sondage éclair à la fois choquant et parlant qui mettait en lumière l'épuisement, l'irritation et les défis vécus par de (trop) nombreuses et nombreux collègues, le comité a rédigé une demande de dégagement, qui fut déposée à l'automne en prévision de la session d'hiver. Le dégagement n'a malheureusement pas été accepté, et parmi les raisons avancées pour expliquer le refus, on évoquait des préoccupations quant à la frontière de fonction avec nos collègues du professionnel et du soutien. Il nous a plutôt été proposé une rencontre avec des personnes pivots du service de la Direction des ressources humaines pour y aborder nos préoccupations et nos attentes.

Comité des programmes à faible effectif, ou quand le financement, c'est le nerf d'la guerre

Évidemment que nous sommes sensibles aux enjeux syndicaux qui découlent de la baisse d'effectifs au niveau collégial. Puisqu'au Cégep de Rimouski, notre carte de programmes est éclatée et diversifiée, ratisse large et comprend, notamment, des programmes avec des enjeux d'attractivité, un comité syndical contribue aux réflexions sur les attentes et besoins des départements concernés. Le comité assure une vigie sur les intentions du collège de maintenir ou non certains des programmes, selon les inscriptions et les prévisions de rétention, et travaille à identifier des solutions pour en atténuer les impacts. Si le comité ne s'est rencontré qu'à quatre reprises dans la dernière année, il y a fort à parier qu'avec les changements de paradigmes annoncés (courbe démographique ascendante, augmentation du nombre de personnes étudiantes internationales, révision de l'utilisation de l'annexe de financement R-108, etc.), les travaux de celui-ci s'intensifieront dans les prochaines années.

Remerciements, ou quand on n'arriverait à rien si c'était pas de tout c'beau monde-là qui gravite autour

Merci à Jessie, notre tour de contrôle. Pour la rigueur, le dévouement, les potins, les attentes et le soutien, ta face qui parle. Merci de voir venir, merci de veiller au grain, merci de prendre soin des membres.

Merci à Yohan, notre annonceur de fin du monde. Merci pour ta lecture des situations, les débordements, ta maîtrise des dossiers, les personnages qui n'ont aucun sens, ton surinvestissement et ton apport aux réflexions.

Merci à Julie, notre stabilité. Fiable, diplomate, patiente, engagée. Merci pour les *road trips*, pour ton calme dans les tempêtes, pour toutes les fois où tu as trouvé les solutions dont on avait besoin.

Merci à Oli pour la résilience, ton sens de la répartie et pour ta générosité. Merci pour le temps investi pour comprendre tes dossiers, ta disponibilité et ton envie de faire une différence.

Merci à Étienne pour le renfort en temps opportun. Merci pour l'engagement, l'envie d'apprendre et de comprendre, pour l'enthousiasme et la facilité d'envisager les choses avec pragmatisme.

Merci à François, nécessaire porteur des enjeux vécus par nos collègues d'Amqui, pour ton implication dans la vie syndicale du CMÉC. Merci pour ton éclairage, ton expertise, merci pour ta générosité, ton dévouement et ton efficacité.

Merci aussi aux collègues pour leurs conseils, leur disponibilité et leur soutien, notamment (mais pas seulement) durant les blocs de grève : à Marie-Josée, Marianne, Hugo, Martin, Lucie, Benoit, Hélène, Julie, Rémy, Josée, Aimée, Alex-Sandrine, Jordi, Manon, les David ainsi qu'à tous les autres membres qui sont passés au bureau pour jaser, pour ventiler, pour questionner, pour s'impliquer et qui nous ont aidés. De par leur apport à la vie syndicale, ils et elles ont contribué à faire avancer plusieurs dossiers et permis à l'équipe en place de se sentir soutenue. Merci à la relève qui se joindra à nous l'an prochain.

RECOMMANDATIONS

Il est recommandé que la personne responsable de la coordination et des pratiques syndicales :

- Contribue aux travaux du comité syndical des programmes à faible effectif ;
- Évalue la répartition des rôles et responsabilités entre les membres du CCS en collaboration avec un comité syndical afin de statuer sur un modèle idéal ;
- Poursuive des rencontres de suivi avec la Direction des ressources humaines ;
- Représente les membres lors des instances syndicales de concertation tant au niveau local que national ;
- Soutienne et encadre l'équipe du CCS dans la réalisation de ses tâches ;
- Suive les révisions de politiques et de règles portant sur les sujets suivants : embauche, disponibilité, évaluation administrative du personnel enseignant, remplacements et suppléances, etc.;
- Continue des travaux concernant les modalités d'application des plaintes et des signalements en cas de harcèlement psychologique ou d'incivilité, de même que le processus de traitement des conflits au sein des départements ;
- Poursuive son implication dans les comités locaux de concertation (rencontres interordres du Collège de Rimouski, rencontres CCS / Comité de direction, etc.) ;
- Analyse la répartition des responsabilités entre le Centre matapédien d'études collégiales et le CCS, assure une transition adéquate de la personne agente de liaison et poursuive des rencontres régulières avec celle-ci afin de faciliter les suivis ;
- Révise les procédures d'archivage des dossiers du SEECR ;
- Révise la liste des comités du SEECR ;
- Réfléchisse au rôle du membre du personnel enseignant siégeant au CA ;
- Veille à l'intégration de la nouvelle convention collective ;
- Surveille les modèles d'allocation des ressources enseignantes.

COMMUNICATIONS, MOBILISATION ET GESTION INTERNE

Julie McDermott, responsable

Introduction

Pour ma troisième et dernière année au Syndicat, j'ai décidé de changer de poste. Passant de responsable des Affaires pédagogiques et du perfectionnement aux dossiers des Communications, de la mobilisation et de la gestion interne, je me disais que je pourrais être plus utile, d'une part pour aider la nouvelle personne aux Affaires pédagogiques dans la transition, mais aussi pour organiser toutes les actions de mobilisation qui se profilaient à l'horizon. Je ne regrette pas mon choix, même si cette dernière année n'a pas été de tout repos. Il faut mentionner que nous étions quatre officières et officiers à l'automne, étant donné que notre sauveur (!), Étienne Poulin, est arrivé à la rescousse seulement en janvier 2024. J'ai donc continué de m'occuper de certains dossiers urgents aux Affaires pédagogiques et au perfectionnement, tout en me familiarisant avec mes nouvelles tâches, dans un contexte assez mouvementé !

Mobilisation

On nous avait prédit un automne chaud en raison des négociations et de l'intensification de nos moyens de pression... eh bien, nous avons été servis ! Avec une amorce somme toute assez douce en août et septembre, nous avons participé, Philippe De Carufel et moi-même, à la grande marche du Front commun dans les rues de Montréal, le 23 septembre 2023. Le mois d'octobre a, quant à lui, été ponctué d'assemblées générales importantes, avec une participation au-delà de nos espoirs, notamment à celle qui avait pour objectif qu'on se prononce sur un mandat de grève. Il a fallu attendre novembre pour que le Front commun juge le « moment opportun » pour déclencher une première demi-journée de grève (le 6 novembre), suivie de trois autres journées, du 21 au 23 novembre. Comme les discussions n'avançaient pas à notre satisfaction aux tables de négo, une troisième séquence a été déclenchée, pour sept jours cette fois-ci, du 8 au 14 décembre.

Je garde de ces moments des souvenirs doux-amers. Soyons honnête, il a été difficile, à certains moments, de se coordonner avec les autres syndicats du Cégep, mais aussi avec tous les autres, du secteur de la santé, des services sociaux et du milieu de l'éducation, qui faisaient partie du Front commun, mais qui opèrent différemment, parfois avec peu d'officières ou d'officiers libérés, ou au contraire avec des personnes à temps plein (bref, avec un rythme de travail complètement différent) et avec une culture syndicale tout aussi différente de la nôtre. Nous avons eu chaud, nous avons eu frette en ***, nous avons couru et avons géré des imprévus et des insatisfactions de toutes parts. Ça ne s'est pas toujours passé comme on l'aurait souhaité. Nous avons remis en question certaines décisions qui étaient prises dans des instances qui nous semblaient bien éloignées du « terrain » et des réalités propres au collégial. À l'issue de ce grand mouvement, on s'est parfois demandé : tout ça pour... ça ? Il a fallu attendre jusqu'au début janvier pour connaître enfin une issue à ce conflit de travail qui s'éternisait. On s'est souvent demandé quelle était la stratégie du gouvernement caquiste, ou même s'il en avait une.

Cela étant dit, ce qui m'a le plus marquée de ces journées est la grande solidarité dont nos membres ont fait preuve. Chaque matin, des volontaires étaient présents pour aider à l'installation. On n'avait jamais besoin de chercher longtemps pour avoir un coup de main pour servir le café ou la soupe. Plusieurs personnes ont pris en charge des activités, comme le hockey (on se souviendra des « Kings de l'enseignement » !) ou la super chorale de Noël. Notre fête citoyenne, organisée en seulement deux jours par un « comité de mob » spontané, a donné lieu à des discussions fort intéressantes autour du feu. Nous aurions évidemment aimé voir plus de citoyennes et de citoyens, mais nous avons passé de bons moments, qui ont soudé nos liens encore plus, et avons réfléchi à nos conditions d'enseignement ainsi qu'à nos mobilisations passées, présentes et futures. Nous avons aussi pu donner un coup de main à certains organismes comme Moisson Rimouski-Neigette et le Centre de pédiatrie sociale. Malgré quelques difficultés sur le plan organisationnel, nous sentions aussi la solidarité avec les membres des autres syndicats du Front commun, notamment lors de la grande marche pour nous rendre jusqu'au bureau de notre députée, Maïté Blanchette-Vézina. Les tapes dans le dos, les encouragements, les galettes à l'avoine et autres gestes spontanés nous ont réchauffé le cœur et ont attisé notre motivation et notre engagement. Je suis tellement reconnaissante pour ces instants qui me resteront longtemps en mémoire. Je tiens évidemment à remercier les membres du comité de mobilisation pour leur infaillible implication : Lucie Poirier, Marianne De Carufel, Benoit Colette, Sara Trottier, Hélène Rhéaume, Josée Ruest et Marie-Josée Boudreau (auxquels s'ajoutent évidemment mes collègues du CCS !). Merci aussi à toutes les personnes qui étaient présentes, qui donnaient un coup de main, qui proposaient leur aide, qui arrivaient de bonne humeur (et de bonne heure !), pleines d'énergie. Merci pour votre participation à notre rencontre « Zoom » d'organisation (comité mob). Merci aux joueuses et aux joueurs de hockey ainsi qu'aux profs d'éducation physique qui ont apporté le matériel. Merci aux chanteuses, chanteurs, parolières et paroliers de la chorale. Merci à l'escouade de « gestion des matières résiduelles ». J'ai plein de visages en tête, mais je ne donne pas de noms, car vous êtes trop nombreuses et nombreux, et j'aurais peur d'oublier des gens !

Je parle beaucoup de ces journées qui ont été marquantes, mais nous avons fait autre chose pendant cette année de mobilisation ! Nous avons souligné la Journée mondiale des enseignantes et enseignants, le 5 octobre, en faisant une tournée de distribution de café et de viennoiseries. Nous avons rendu visite deux fois au Conseil d'administration pour sensibiliser ses membres à nos demandes syndicales en lien avec les négociations. Nous avons aussi discuté de ces enjeux dans différentes instances (Commission des études, RCS, RCD, etc.). Nous avons fait de l'affichage au Cégep et avons porté fièrement nos t-shirts « Profs en négo » les mercredis.

L'hiver a été beaucoup plus tranquille côté mobilisation. Mais comme on dit : « c'est pas fini tant que c'est pas fini ! ». Au moment d'écrire ces lignes, nous n'avons toujours pas de convention collective en vigueur et sortons tout juste d'une réunion extraordinaire de l'ASPPC où il a été question de mettre de la pression sur nos directions et sur le CPNC afin qu'ils terminent l'écriture des textes et injectent les nouvelles ressources promises. Nous avons aussi participé à plusieurs activités organisées par les groupes communautaires dans le cadre de la semaine de grève sociale, sous le thème « Écoeurés d'être méprisés ! », dont une table ronde portant sur les mobilisations en lien avec les droits des travailleuses et travailleurs, pour souligner la Journée internationale des travailleuses et travailleurs le 1^{er} mai. Que de beaux échanges et un moment de solidarité émouvant !

Communications internes et externes

Le journal syndical *La Riposte* demeure encore cette année le principal moyen d'informer les membres. Six numéros sont parus en 2023-2024, pour un total de 38 articles. Nous avons senti un certain essoufflement cette année en lien avec la rédaction de textes dans *La Riposte*. Est-ce seulement attribuable à la lourdeur de notre tâche, exacerbée par le contexte de la négociation ? Il faudra y réfléchir au cours de la prochaine année : y a-t-il toujours un intérêt des membres pour cet outil de communication ? La forme de *La Riposte*, ainsi que la *Politique de communication* qui lui est associée, conviennent-elles toujours ?

Le site Web du SEECR est toujours utilisé pour diffuser certaines informations, notamment *La Riposte*. Cependant, un rapide coup d'œil nous permet de constater que le site a manqué d'amour ces derniers mois. Certaines informations ne sont plus à jour et il y aurait certainement moyen de le dynamiser, autant dans son contenu que dans sa forme.

Un autre des moyens privilégiés par le comité de coordination syndicale (CCS) pour informer les membres a été le bon vieux courriel. Ainsi, plusieurs ont été envoyés, notamment les précieux rapports de table du comité de négociation de l'Alliance des syndicats des professeures et professeurs de cégep (ASPPC).

La page Facebook du SEECR a également été utile encore cette année, notamment pour annoncer des activités syndicales et pour informer et mobiliser les membres par rapport à la négo. Nous avons cependant dû nous ajuster aux nouvelles règles de Meta, qui n'autorise plus le partage d'articles de médias canadiens. Bien que nous soyons scandalisés de cette décision, nous avons choisi de garder la page ouverte pendant cette période névralgique de négos et de grèves. Cet aspect pourra aussi faire partie des réflexions en lien avec les communications au SEECR l'an prochain. Notre page compte maintenant 200 membres et nos publications sont généralement vues par plus de 90 personnes.

Au cours de la dernière année, le CCS a également publié deux communiqués de presse, pour annoncer le résultat du vote de grève et pour inviter les médias et la population à notre fête citoyenne. Plusieurs entrevues ont aussi été réalisées par notre coordonnateur, évidemment sur la grève et les négos, mais aussi sur des dossiers comme la situation financière du Collège ainsi que sur la vétusté de nos bâtiments.

De façon générale, il sera pertinent, au cours de la prochaine année, de profiter de l'accalmie pour réfléchir à nos communications de façon globale, à nos outils en place, à leur pertinence et à leur forme. Il faudra penser à une mise à jour de notre site web, autant en termes de forme (design) qu'en lien avec son contenu. Une mise à jour de notre *Politique de communication* sera aussi à faire.

Gestion interne

Du côté de la gestion interne, nous avons mis à jour le formulaire d'évaluation du rendement de notre agente de bureau afin de l'adapter au cas d'une personne qui demeure en poste plusieurs années. Nous avons aussi poursuivi notre nouvelle pratique d'évaluation entre pairs pour les officières et officiers du comité de coordination syndicale.

Deux conseils syndicaux ont eu lieu : un en septembre, qui a permis de faire une tournée des enjeux vécus par les départements, et un en février, qui visait surtout à consulter les départements au sujet de la gestion financière et des achats, ainsi que du processus d'embauche.

En ce qui concerne les assemblées générales, notons qu'il serait à envisager de former davantage de présidentes ou de présidents d'assemblée et que, dans le même esprit, le Guide de présentation d'une assemblée générale serait à revampier. Nous avons noté, cette année, une plus grande participation des membres aux AG. Il faut dire que certains sujets à l'ordre du jour (vote pour un mandat de grève, fonds de défense des travailleuses et travailleurs, etc.) attirent des personnes que nous voyons rarement (et c'est très agréable !) La participation aux AG demeure un défi sur lequel le CCS devra continuer de se pencher.

Encore cette année, le SEECR a contribué à ce que les bourses Gaëtan-Fortier et Germaine-Santerre soient remises au Gala de la réussite. Plusieurs candidatures ont été reçues pour la bourse Gaëtan-Fortier, qui récompense l'engagement communautaire. C'est le signe que les étudiantes et les étudiants continuent de s'engager ! La bourse Germaine-Santerre fut aussi très populaire cette année, avec 11 excellentes candidatures. Nous avons d'ailleurs décidé de remettre deux bourses, soit une à une étudiante du Cégep et l'autre à une étudiante de l'IMQ. Depuis l'an dernier, nous ne faisons plus de collecte de fonds pour la bourse Germaine-Santerre. Le financement provient directement des syndicats et associations du Collège, qui donnent un montant au prorata du nombre de membres qu'ils représentent.

En terminant, nous avons assisté à deux rencontres de la Table d'échange sur le redressement financier du Collège, en septembre 2023 et en mai 2024. À cette dernière rencontre, nous avons appris que la situation financière du Collège s'est grandement améliorée et que notre dette s'élève maintenant à 700 000\$ (alors qu'on nous annonçait une dette de 3,1 millions \$ en mai 2022). De plus, le projet de vente des résidences est retardé étant donné que le principal partenaire visé s'est désisté du projet et pour laisser le temps au Collège d'explorer d'autres options.

Remerciements

Le syndicat a occupé une grande partie de mon temps et de mon espace mental des trois dernières années et demie, alors ça fera un grand vide que de partir d'ici ! Je vais m'ennuyer de Jessie, cette femme si efficace, rigoureuse, disponible et perspicace ! Elle est aussi très drôle ! Merci, Jessie, pour tous ces bons moments et pour ton travail exceptionnel.

L'équipe du CCS va aussi me manquer. On a eu beaucoup de *fun* ! Merci à Philippe pour son effet calmant, sa voix radiophonique et sa grande diplomatie. Merci à Yohan pour sa fougue et les nombreux fous rires (quel bon public nous sommes !). Merci à Olivier pour ses réflexions songées et pour la musique « de Noël ». Merci à Étienne, juste d'être là (et pour les références à Karl Marx aussi).

Merci aux personnes qui ont assuré les présidences d'assemblées générales : Benoît, Hugo, Lucie, Martin, Marie-Josée et Antoine.

Merci aux membres du comité d'information, Caroline, Myriam, Marie-Josée et Sara, qui ont réfléchi avec moi au contenu de *La Riposte* et, surtout, qui l'ont corrigée ! Merci pour vos idées, pour votre plume et pour votre rapidité de correction étonnante !

RECOMMANDATIONS

Il est recommandé que la personne responsable des communications, de la mobilisation et de la gestion interne :

- Réfléchisse, en collaboration avec le CCS et le comité d'information, à la pertinence des différents moyens de communication internes et externes, notamment à *La Riposte*, au groupe Facebook et au site web, afin de les mettre à jour et de les optimiser, autant dans leur forme que dans leur contenu, au besoin ;
- Revoie la *Politique de communication*, notamment en ce qui concerne *La Riposte*, le groupe Facebook et les publications sur les réseaux sociaux ;
- Crée une *Politique de gestion des archives du SEECR* et voie à ce qu'elle soit mise en application, en tenant compte des nouvelles dispositions de la loi 25 ;
- Simplifie le Guide de présentation d'une assemblée générale et harmonise la version pour la présidence d'assemblée et la version pour les membres ;
- Organise une formation pour les présidentes et présidents d'assemblée ainsi que les membres qui aimeraient se familiariser avec les procédures d'assemblées ;
- Poursuive les collaborations avec les autres syndicats au Collège et dans la région, ainsi qu'avec les organismes communautaires, lors d'événements ou de mobilisations locales ou régionales, afin de développer la solidarité entre nos organisations ;
- S'assure qu'une personne du CCS participe à la Table d'échange sur le redressement financier du Collège afin de porter les préoccupations des membres en ce qui a trait à la situation financière du Collège et à la vente des résidences.

APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Yohan Proulx-Gosselin, responsable 1

Rétrospective générale

L'implication syndicale, cousine un peu revêche et à la mèche courte de l'engagement communautaire, est une bien capricieuse et ingrate maîtresse. Rarement a-t-on l'occasion, dans notre travail d'enseignant, de se frotter à des enjeux aussi ouvertement politiques et délicats que ceux qui sont le pain et le beurre des officières et des officiers syndicaux. Chaque matin, on se lève avec, perchés sur chacune de nos épaules, les incarnations d'un tiraillement qui tout à la fois nous motive à continuer, et nous rappelle que là n'est pas la raison de notre présence dans les murs d'un collège comme celui de Rimouski: d'une part, l'Ange de la Justice Sociale et de la Défense des Droits de nos collègues ne nous permet *jamais* d'oublier combien le travail que nous abattons est important, et, d'autre part, le Diablotin de la Machine Bureaucratique nous ramène constamment à l'esprit que, pédagogues et passionnés par nos domaines d'enseignement respectifs, nous sommes plongés dans un monde façonné par une logique comptable et administrative qui échappe à tous les grands principes philosophiques et éthiques qui ont fait de nous de « bons » profs.

S'impliquer syndicalement, c'est être confronté en permanence à cette contradiction profonde que, pour faire une réelle différence dans les vies et les classes de nos collègues-camarades, nous devons nous-mêmes faire le sacrifice d'enseigner moins, et de renoncer en tout ou en partie à ces aspects de notre travail qui nous ont motivés à en faire notre vocation.

L'année 2023-2024 aura été l'année de toutes les luttes syndicales : de la négociation d'une convention collective qui a mené à un des plus importants mouvements de grève de la fonction publique des dernières décennies à la remise en cause du modèle d'enseignement collégial par l'enseignement à distance et l'infiltration de l'intelligence artificielle dans toutes les sphères de nos vies, en passant par la gestion d'une masse salariale déséquilibrée par un surplus de ressources que l'on peine à écouler.

Alors que je m'apprête à retourner aux sources et à l'enseignement l'an prochain, pour renouer avec la *réelle* raison de ma présence au Cégep de Rimouski, je jette un regard peut-être pas si satisfait que ça de la résolution de tous mes dossiers, mais pleinement convaincu de la valeur de cette expérience syndicale pour moi, en tant qu'enseignant, que membre de mon département, et en tant que personne, tout simplement. Ceux qui me connaissent ont peut-être déjà entendu le récit des 18 mois que j'ai passés à Québec entre 2015 et 2016, 18 mois mouvementés dont un compte-rendu serait ici hors sujet, mais qui ont ceci en commun avec mon mandat à l'application de la convention collective au SEECR que, malgré toutes les difficultés et les défis rencontrés, si c'était à refaire, je ne changerais absolument rien aux choix que j'ai faits tant j'en suis ressorti grandi, endurci, redéfini.

Comité de prévention et règlement des litiges et des griefs (CPLG)

J'ai pu compter, cette année, sur l'aide précieuse de Julie Lefebvre, responsable élue de l'application de la convention collective (1) pour l'an prochain. Ensemble, nous avons poursuivi les travaux de l'an passé portant sur la *Procédure d'évaluation administrative*. Les travaux du CPLG ont débuté, en septembre, avec un rappel indiquant que l'annexe à la procédure devait inclure bien plus que le questionnaire d'évaluation de l'enseignement par les étudiantes et les étudiants. Si nous avons passé le plus clair de 2022-2023 à élaborer le « questionnaire PEEP » (comme on l'appelait jadis), 2023-2024 a, quant à elle, été consacrée au questionnaire d'autoévaluation de l'enseignement, aux fiches de variables contextuelles et aux différents canevas de courriels officiels destinés à être envoyés aux enseignantes et aux enseignants faisant l'objet d'évaluations.

Les travaux avec la Direction se sont faits sous le signe de la transparence, de la franche collaboration et d'une certaine impatience commune à en arriver (enfin) à une résolution de ce dossier que nous traînons depuis près de trois ans. Une fois l'annexe complétée, la procédure corrigée et mise à jour à la lumière de son contenu sera présentée à l'Assemblée générale annuelle du 4 juin 2024 pour une approbation finale qui se sera laissée attendre et désirer.

En ce qui a trait à 2024-2025, le CPLG aura, notamment, à aborder les dossiers suivants: révision du processus de communication des attentes de l'employeur dans le cadre des procédures disciplinaires et administratives auprès de membres du syndicat, analyse des éléments rémunérés sous le taux horaire « autres tâches » à la Formation continue et l'ajout des sous-disciplines dans les listes d'ancienneté de certains départements.

Comité de suivi des ressources enseignantes

Le comité collège de suivi des ressources s'est réuni trois fois à l'automne, les 14 septembre, 26 octobre et 16 novembre. À l'origine, quatre rencontres avaient été prévues, mais celle du 14 décembre a dû être annulée en raison de la grève. Le comité syndical, quant à lui, s'est rencontré les 31 août, 14 septembre, 13 octobre, 26 octobre, 9 novembre et 23 novembre. Les rencontres du comité syndical visaient à préparer les représentants sur le comité collège, principalement Alex-Sandrine Lapointe-Pinel et moi-même, aux rencontres à venir.

C'est un bilan en demi-teinte que nous dressons de cet automne 2023 ; les membres du comité syndical ont fait preuve d'un grand dynamisme, et la qualité de nos échanges a été remarquable. Le travail abattu par Alex-Sandrine, notamment, a été impressionnant, considérant la faible hauteur de son dégagement, la complexité des enjeux et le contexte de la grève. La grève a en effet joué de bien mauvais tours au comité: plusieurs de nos rencontres ont dû être annulées, et l'effervescence des journées entourant la mobilisation et la reprise des jours de grève nous a forcés à faire de difficiles choix de priorisation.

Les deux premières rencontres avec le comité collège ont également mené à des clarifications importantes, de part et d'autre, portant sur le mandat et l'objectif réel du comité ; les deux parties impliquées se sont montrées déçues de la lenteur de l'avancement des travaux et du manque de substance de nos échanges en début de

session. Nous avons entre autres dû consacrer du temps à démêler des malentendus de taille en ce qui a trait à la portée des points inscrits à l'ordre du jour.

De nombreux sujets importants, comme la révision du modèle d'allocation des ressources supplémentaires de coordination de stage et la révision des calculs de coordination de programme, ont dû être repoussés à plus tard pour que nous puissions nous concentrer sur les mesures d'écoulement de la sous-embauche et la redéfinition des balises d'élaboration des tâches. De plus, une rencontre entière a été consacrée à la situation difficile au CMÉC.

À la fin de la session d'automne, nous avons appris qu'Alex-Sandrine ne serait plus disponible à l'hiver pour le renouvellement de son dégageant, et la Direction s'est dite peu encline à le renouveler s'il devait aller à quelqu'un d'autre qui se joindrait au comité *in media res*. Le dynamisme du comité syndical, s'il était le produit d'une équipe jeune et motivée à mieux comprendre le dossier des ressources au Collège, venait également de pair avec une perception marquée de notre manque de perspective historique puisque c'était, pour plusieurs d'entre nous, une première expérience d'analyse de ressources dans le cadre des activités d'un comité de suivi. L'absence d'une personne responsable de la coordination d'un département s'est vite fait sentir, et l'arrivée de Manon Saucier en cours de session a injecté une bonne dose de compétence en coordination et en gestion de ressources à l'échelle départementale dans les échanges du comité syndical.

Les travaux du comité, à l'hiver, ont été marqués par la fin du dégageant. Le comité collège ne s'est réuni qu'une seule fois le 1^{er} mars 2024, rencontre pendant laquelle la Direction nous a soumis sa vision des efforts à faire pour atteindre et maintenir l'équilibre de la masse salariale enseignante. Quant au comité syndical, il a élaboré des recommandations que nous vous avons soumises à l'Assemblée générale le 2 avril, recommandations qui ont entre autres informé les positions syndicales pendant la négociation du projet de répartition des ressources.

La plus grande surprise entourant les activités du comité de suivi des ressources, cependant, nous attendait au détour de la répartition des ressources. C'est le 2 avril, 48 heures avant la RCS où nous devons recevoir le premier projet de répartition des ressources pour 2024-2025, que le Syndicat a appris l'intention de la Direction de revoir complètement le modèle d'allocation des ressources de l'annexe de financement des programmes à faibles effectifs (plus communément appelée la R108). Il s'agissait là d'un changement de paradigme important dans la manière dont nous gérons les ressources au Cégep de Rimouski, un changement de paradigme aux impacts insoupçonnés qui n'avait jamais fait l'objet de débats et de travaux au comité de suivi des ressources pendant l'année. Cette intention de la Direction, tout aussi résolue qu'inattendue, a pris de court tous les actants syndicaux gravitant autour de la question des ressources, et a grandement compliqué le processus de négociation du mois d'avril.

C'est en très grande partie pour cette raison que je me suis présenté, à l'Assemblée générale du 23 avril, aux élections visant à allouer le dégageant de 10 % consacré aux activités du comité de suivi des ressources. J'y ai vu l'opportunité, de même que ma responsabilité, de mener en 2024-2025 les travaux qui auraient dû se faire sur la R108 cette année, bien en amont du processus de répartition. Comme j'ai été élu, j'entends

donc creuser cette question comme il se doit pour éviter que la situation du mois d'avril 2024 ne se répète l'an prochain.

Au dossier de la R108 s'ajoute également celui des ressources à la coordination de programme. Dans l'entente signée le 25 avril dernier, la Direction a débloqué 0.5 ETC pour mener une analyse portant sur les besoins réels en matière de coordination de programme. Les personnes ainsi dégagées seront, nous l'espérons bien, appelées à collaborer avec le comité de suivi des ressources afin d'en arriver à un modèle pérenne (ne nécessitant plus l'injection de ressources de sous-embauche) et à la hauteur des besoins toujours grandissants imposés par un appareil administratif et bureaucratique perpétuellement affligé de douleurs de croissance, et ce, à temps pour avril 2025.

Comité des relations de travail (CRT) et comité des rencontres collège-syndicat (RCS)

Comme toujours, c'est à la RCS qu'ont évolué les dossiers chauds en relations de travail, et des dossiers chauds, cette année, on en a eu plein nos mitaines de four !

Entre la grève du Front commun, l'aggravation de la sous-embauche accumulée du Cégep, la transition Microsoft, les changements annoncés aux systèmes téléphoniques, le droit à la déconnexion, la menace constante que font peser l'IA et les cours à distance sur la pérennité du modèle d'enseignement collégial, les difficultés de recrutement sans précédent auxquelles nous avons dû faire face dans presque toutes les disciplines et la négociation autour d'un projet de répartition des ressources atypique et politiquement chargé, il n'y a pas à dire, on n'a pas eu le temps de s'ennuyer. Même si parfois, on n'aurait pas haï ça.

Les défis qui attendent ma successeuse l'an prochain en RCS s'annoncent nombreux, et de taille. Il faudra effectuer une veille constante afin d'assurer la protection de nos acquis, mais aussi de ce modèle d'éducation libérale, publique et humaniste dans lequel nous évoluons et qui, quoi qu'en disent les tenants de « la marche inexorable de l'Histoire », s'avère plus précieux et pertinent que jamais. C'est à l'érosion du système d'enseignement collégial que nous sommes confrontés, petit à petit, dans tous les aspects de notre travail: de la charge de travail, au mode d'enseignement à notre rapport à la propriété intellectuelle en passant par la valorisation des savoirs, des savoir-faire et des savoir-être. Quand nous remarquons, du haut de notre métaphorique nid-de-pie, poindre à l'horizon un nouveau danger et que nous en faisons part à nos vis-à-vis patronaux, même s'ils nous répondent que « bien entendu, nous privilégierons toujours l'enseignement en présence » et qu'il « ne faut pas s'inquiéter », l'expérience nous aura appris que ces pieuses résolutions et ces serments sans nuance de protéger notre profession devant le ressac des menaces qui nous guettent peuvent laisser place, en quelques mois à peine, à de piteux et défaitistes aveux d'impuissance devant la marée montante du « Progrès ». Et l'on se demande alors, des deux, qui aura été le plus fou : celui qui n'a pas su identifier le danger plus tôt, ou l'autre, qui s'est laissé rassurer jusqu'à ce qu'il soit trop tard. La société contemporaine, dans toutes ses sphères, sera le théâtre de bouleversements et de luttes importantes dans les mois et les années à venir. Et les nôtres, nos luttes, et les bouleversements qui en seront les déclencheurs, se mèneront en RCS. À nous tous, à moi, à vous, mes collègues enseignantes et enseignants, et tout spécialement à mes successeuses et successeurs qui siégeront sur

la RCS, à nous tous, donc, je nous souhaite « bien plus que de la chance », comme disait David Foster Wallace.

Remerciements

Quelques remerciements et bons vœux, avant de partir dans le soleil couchant :

Merci à Jessie Beaulieu. Juste, merci. Je n'ai pas tout réussi ce que j'ai entrepris ces deux dernières années et demie, mais ce que j'ai réussi, je ne l'aurais pas (aussi bien) fait sans toi.

Merci aux membres de mes comités RCS et CRT, Josée Ruest, Rémy Villeneuve, Julie Lefebvre, Philippe de Carufel et Olivier Gosselin, ma troupe de vaillantes éplucheuses et de vaillants éplucheurs de tableaux Excel sibyllins.

Merci aux membres du comité syndical de suivi des ressources, Martin Pelletier, Manon Saucier, Philippe de Carufel et Alex-Sandrine Lapointe-Pinel pour votre engagement, votre dynamisme et votre désir de plonger avec moi dans les insondables abîmes de l'analyse des ressources.

Merci aux personnes extraordinaires de la FEC-CSQ qui nous épaulent depuis les quatre coins du Québec ! Merci à nos collègues dont l'expérience et la sollicitude ont fait des CIFAC des occasions en or pour faire débloquer et avancer des dossiers que l'on aurait bien peiné à naviguer autrement. Merci à Julie Bellemare, Julie Payot et Sébastien Robert, les irremplaçables conseillères et conseillers en relations de travail de la FEC sans qui je ne serais pas sortie de mon mandat en un seul morceau ! (Ou, à tout le moins, en un nombre de morceaux beaucoup plus grand, et de calibre bien plus petit.)

Merci à l'équipe du CCS de cette année qui quitte en même temps que moi, Julie McDermott, Olivier Gosselin, à qui je souhaite également un heureux et serein retour à la vie d'enseignante et enseignant à temps plein !

Merci et bonne continuation à Philippe de Carufel et Étienne Poulin à la disposition de qui je serai toujours ! En cas de besoin, sentez-vous à l'aise de venir vous bercer dans MA chaise berçante, à mon bureau, l'an prochain. On change de place, mais pas de vibe.

Merci à nos vis-à-vis patronaux pour leur ouverture et leur collaboration. Bien que nos visions de la manière d'améliorer le fonctionnement de cette institution qui nous est si chère diffèrent parfois, je n'ai jamais douté que nous avons également à cœur l'avenir de notre collègue et le bien-être de celles et ceux qui y évoluent. Un merci tout spécial à Vicky Boucher et Julie Castonguay avec qui j'ai majoritairement eu l'occasion de travailler, et toujours dans un esprit d'écoute et de collaboration.

Et pour finir, comme l'an dernier, car ça m'apparaît tout aussi pertinent maintenant qu'il y a douze mois, merci à mes collègues, amies et amis du Département de français (et de tout l'étage du C-200). Vous vous reconnaîtrez... sans doute ! ...peut-être... idéalement ? Ch't'un homme moderne, à l'aise avec ses émotions : j'vous aime. Bon.

RECOMMANDATIONS

Il est recommandé que la personne responsable du comité de suivi des ressources :

- Reconduise le comité de suivi des ressources enseignantes avec le Service à l'enseignement et aide à la réussite (SEAR) et la Direction des ressources humaines (DRH) afin de travailler sur les dossiers suivants : l'allocation de la R108 et son injection dans la masse salariale enseignante, le projet de répartition et l'utilisation des ressources en cours d'année, le financement de la coordination de stage et des coordinations de programme et de département, et le suivi de l'utilisation des ressources de l'aide à la réussite de l'annexe VIII-9 ;
- Veille à ce que le comité de suivi des ressources atteigne la parité entre les représentantes et les représentants syndicaux et patronaux.

Olivier Gosselin, responsable 2

Une année d'application de la convention collective, teintée de vert et de jaune, s'est écoulée. Le vert, symbole du Front commun, et le jaune, arboré fièrement sur notre drapeau du SEEGR, ont flotté au sommet d'une montagne de neige, devant la plaque toponymique du Cégep de Rimouski. Tantôt piquetées par moi-même, tantôt par les enfants qui accompagnaient nos grévistes, ces couleurs ont bravé le froid et la tempête, indissociables de la lutte.

Dans ce bilan, nous constatons que la grève a redistribué les énergies et réévalué les priorités. Certains comités ont été moins actifs durant la première moitié de l'année scolaire, tandis que d'autres ont occupé le devant de la scène de manière quasi permanente.

Dès la rentrée scolaire 2023-2024, une atmosphère sombre et menaçante, le spectre d'une grève générale illimitée, planait au-dessus de nos dossiers syndicaux, de notre calendrier scolaire et de nos préparations de cours. Pourtant, la convention collective 2020-2023 demeurait bel et bien « active », et nous devions nous y conformer. Le 16 août 2023, alors que la Direction nous offrait des chiens chauds à la cafétéria, je m'efforçais de résoudre des problèmes de priorité, de congés standards et d'autres plus complexes. Pendant ce temps, une partie non négligeable de nos officières et officiers syndicaux était déjà débordée par les nombreuses instances de l'Alliance des syndicats des professeures et des professeurs de cégep. Et moi, je n'avais toujours pas remis mes plans de cours. Ainsi, cette année scolaire a pris son envol à toute vitesse, comme un navire quittant le port, dans un dernier clin d'œil maritime.

Nous avons déchiffré les arcanes de notre Fonds de défense professionnelle, en particulier celui réservé à la grève. Jamais encore n'avais-je dû m'adonner à la recherche de placements tel un courtier de Wall Street. Heureusement, avec l'appui de notre comité des affaires financières, composé de Benoît Collette et Marie-Josée Boudreau, j'avais à ma disposition toute l'expertise nécessaire pour gérer nos investissements. Ce débrayage, d'une ampleur historique, a mis en lumière l'utilisation, tout aussi historique, que nous avons faite de notre Fonds de défense.

Et un beau jour, ce fut la grève. Sous la surveillance constante de notre chameau de plastique, j'ai pris les présences, poussé des litres de soupe dans la neige fondue, vidé

des cafetières tièdes tant bien que mal dans une bouche d'égout au beau milieu du stationnement, chanté dans une chorale de Noël et bien d'autres choses encore. Malgré tout, j'ai trouvé le temps de brandir des pancartes et de faire du bruit aux côtés de nos grévistes. Quel magnifique déploiement d'énergie ! Beau temps ou mauvais temps, sous un chapiteau solide, mes collègues et moi étions au rendez-vous. Avons-nous réellement achevé la session d'automne ? Ce souvenir s'estompe dans les méandres de ma mémoire. Était-ce là ma priorité ?

Pour la session d'hiver, les dossiers en suspens de l'automne ont dégelé. Ce qui n'avait pas été prioritaire est devenu essentiel. C'est ce que l'on pourrait qualifier de session syndicale normale, si tant est que cela puisse exister. Nous attendons avec impatience la nouvelle convention. Même si je ne serai plus en poste l'an prochain, je nourris l'idée de siéger au comité de suivi des ressources, s'il reste de la place pour l'automne.

RECOMMANDATIONS

Il est recommandé que la personne responsable de la convention collective 2 :

- Organise l'accueil et la formation des nouvelles et des nouveaux membres dans les premières semaines de la session d'automne et de la session d'hiver.

Comité d'information et de formation sur l'application de la convention collective (CIFAC)

Je dois avouer que, lorsque je quitterai mon poste, le comité qui me manquera le plus sera le Comité d'information et de formation sur l'application de la convention collective (CIFAC, pour les intimes). Depuis septembre 2022, les applicateurs de la convention collective du B-210 y assistent assidûment. Au fil du temps, cette grande tablée est devenue un deuxième foyer syndical, un lieu d'échange où règne l'esprit d'une grande famille. Notre première réunion, pour l'année 2023-2024, a eu lieu le 7 septembre : le CIFAC des nouvelles et des nouveaux. Bien que nous ne soyons pas nouveaux, certains sujets (comme l'article 47.2 du TAT, les négociations et la jurisprudence à jour) ont suscité notre intérêt et nous y avons participé.

Les trois CIFAC suivants nous ont permis de suivre plusieurs formations sur nos droits et responsabilités professionnels, couvrant des sujets allant du RQAP au RREGOP, en passant par les calculs obscurs de l'expérience professionnelle. Nous avons également échangé avec nos homologues des autres cégeps de la FEC, recevant à plusieurs reprises l'aide de nos collègues de Rivière-du-Loup et de Matane. Un grand merci à Raphaëlle et Marianne, nos alliées du Bas-du-Fleuve. Et un immense merci à notre trio de l'aide juridique, Julie Payot, Julie Bellemare et Sébastien Robert, qui nous a grandement aidés dans l'interprétation de la convention et la rédaction de nos documents légaux.

L'année prochaine, nous avons exprimé le souhait de recevoir une formation sur l'annexe R108. Cette annexe, difficile à interpréter, soulève souvent des enjeux politiques qui rendent toute négociation complexe. Les futures applicatrices et futurs applicateurs qui prendront notre relève pourront bénéficier des outils acquis lors des CIFAC, ainsi que des précieuses jurisprudences présentées.

Comité calendrier

Le comité du calendrier scolaire a été grandement sollicité, il me semble. Planifier une année scolaire normale est déjà un exercice complexe. Mais lorsque la session est parsemée de grèves étudiantes, de jours de neige, de demi-journées de piquetage et de blocs de trois, voire cinq jours de grève, cela devient l'occasion, pour reprendre les mots de Nicole Coats, de concocter une véritable « soupe de calendrier ». L'analogie est pertinente : la grève et la soupe se marient bien.

Néanmoins, nous avons saisi l'opportunité de mettre à jour les balises d'élaboration du calendrier scolaire. De plus, nous avons discuté de la possibilité de mettre en place des directives pour les modifications du calendrier scolaire. Ces travaux se poursuivront l'année prochaine. Mon rôle consistait à veiller au respect de la convention collective lors de l'élaboration du calendrier pour l'année 2024-2025, ainsi que lors des nombreuses modifications apportées à celui de 2023-2024.

RECOMMANDATIONS

Il est recommandé que la personne responsable du comité calendrier :

- Veille au respect de la convention collective en place lors de l'élaboration du calendrier scolaire 2025-2026 ;
- Veille au respect de la convention collective en place lors des modifications au calendrier scolaire en cours d'année, s'il y a lieu ;
- Élabore, en coopération avec l'officière ou l'officier en poste aux affaires pédagogiques, des balises de modifications au calendrier scolaire et les présente au comité collège.

Comité conciliation travail-famille-vie personnelle (CTFVP)

Au comité de conciliation travail-famille-vie personnelle (CTFVP), nous avons collaboré à l'élaboration d'un guide visant à promouvoir auprès de notre personnel toutes les mesures de conciliation déjà en place et disponibles. Il n'est jamais trop tard pour informer nos membres de leurs droits. De mon côté, j'ai proposé quelques idées qui ont été bien accueillies. Celles qui ont été retenues et qui figureront au plan de travail de l'année prochaine concernent l'aménagement du temps de travail, notamment en ce qui concerne les enseignantes et les enseignants et leurs contraintes horaires liées à la vie familiale, ainsi que la possibilité d'aménager des horaires de travail sur quatre jours sans recourir au PVRTT (Programme volontaire de réduction du temps de travail).

Cependant, le chantier majeur qui s'est imposé en priorité concerne la possibilité de renégocier l'entente avec le centre de la petite enfance (CPE) l'Enfant du Fleuve. En effet, ce CPE prévoit l'ouverture d'un deuxième centre à l'automne 2024, doublant ainsi sa capacité d'accueil. Au sein du comité syndical du CTFVP, nous avons saisi cette occasion idéale pour proposer une amélioration de l'offre. Actuellement, nous disposons d'une priorité sur seulement 8 places parmi les 75 offertes. Avec l'ouverture du nouveau centre qui offrira également 75 places, nous avons suggéré au comité collège de demander au CPE de libérer des places sur notre campus et de les réserver à notre communauté. Dans un monde idéal, ne serait-il pas envisageable de transférer les 67

enfants vers le nouveau centre et de réserver les 75 places pour les membres de notre communauté collégiale qui en ont grand besoin ?

Cependant, un obstacle se présente dans ce projet : la Directrice du CPE a quitté son poste, et la pénurie de main-d'œuvre affecte la mise en place du nouveau centre à l'automne. Il semblerait qu'il manque des éducatrices et des éducateurs. Néanmoins, ce sera un travail à poursuivre l'année prochaine, et au fur et à mesure que des places se libéreront, nous pourrons les offrir en priorité à nos membres. Je tiens à remercier chaleureusement Sara Langevin et Jordi Nadal pour leur participation au comité, ainsi que Benjamin Boissonneault Vaudreuil pour nous avoir accompagnés lors de nos réunions.

Pour terminer, j'aimerais souligner le travail inestimable des personnes suivantes : Jessie Beaulieu, les membres du CRT, Rémy Villeneuve, Julie Lefebvre et Josée Ruest, les membres du comité des affaires financières, Benoît Collette et Marie-Josée Boudreau, celles et ceux du comité conciliation, Sara Langevin, Jordi Nadal et Benjamin Boissonneault Vaudreuil. Impossible de terminer sans mentionner l'aide incroyable apportée par notre trio juridique de Québec, Sébastien Robert, Julie Payot et Julie Bellemare. Puis, au final, je tiens à remercier notre exceptionnel exécutif syndical local, Philippe De Carufel, Julie McDermott, Étienne Poulin et Yohan Proulx-Gosselin !

RECOMMANDATIONS

Il est recommandé que la personne responsable du comité conciliation travail-famille-vie personnelle :

- Continue d'œuvrer aux dossiers suivants :
 - Flexibilité de l'horaire ;
 - Contraintes pour raison familiale ;
 - Bonification des places réservées au CPE l'Enfant du Fleuve.
- Participe à l'élaboration du guide des mesures en place ;
- Participe aux travaux du comité conciliation travail-famille-vie personnelle.

RECOMMANDATIONS

Il est recommandé que la personne responsable du comité des affaires financières :

- Clarifie la *Politique de remboursement des frais de déplacement du SEECR* ;
- Planifie le réinvestissement des placements arrivant à échéance de manière éthique ;
- Planifie l'investissement des surplus et des produits d'intérêts de manière éthique ;
- Effectue le bilan financier ;
- Effectue les prévisions.

RECOMMANDATIONS

Il est recommandé que les personnes responsables de l'application de la convention collective :

- Contribuent à l'organisation et à la mise sur pied de formations destinées aux membres du syndicat portant sur le financement, l'allocation et la répartition des ressources et sur les particularités de la R108 ;
- Exigent du SEAR la présentation des prévisions annuelles pour une validation auprès des Départements et la prise en compte du 2^e tour pour l'envoi des ressources aux Départements au printemps ;
- S'assurent que le Service des ressources humaines (SRH) et la DRH mettent en place des mesures visant à atténuer les effets de la pénurie de main-d'œuvre et revoient leurs pratiques de dotation et d'embauche en conséquence ;
- Continuent à faire pression sur la DRH pour que la liste d'ancienneté du personnel enseignant précise les sous-disciplines ;
- Veillent à ce que les paramètres de la convention collective soient appliqués pour la reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) ;
- Veillent au versement des ressources issues d'annexes spécialement dédiées à l'enseignement dans l'enveloppe du E, le cas échéant ;
- Exercent une veille afin de s'assurer que les enseignantes et enseignants en situation de dépassement de CI soient avertis de cette situation en conformité avec la convention collective ;
- Exigent de la Direction un suivi des mesures et politiques mises en place par les responsables à l'interne en ce qui a trait à la gestion et la prévention des conflits interpersonnels ;
- Exigent une meilleure coordination entre la DRH et la Direction des études pour les interventions dans les départements ;
- Surveillent l'application des priorités, conformes à la convention collective, à la Formation continue ;
- Participent aux travaux du Comité d'information et de formation sur l'application de la convention collective (CIFAC) en faisant le suivi des modifications apportées à la nouvelle convention collective ;
- Exigent de la Direction des balises pour encadrer l'offre de cours à Cégep virtuel ;
- Veillent à ce que la banque de congés maladie soit mise à jour et envoyée au personnel enseignant en début d'année scolaire ;
- Revoient la section du site internet consacrée à la convention collective ;
- Effectuent une veille constante afin de protéger la pérennité de l'enseignement en présence et d'encadrer comme il se doit l'enseignement à distance ;
- S'assurent, dans la situation où une mise en disponibilité est générée, que la priorité sur tâche, telle que définie dans l'article 5-4.17 b) de la convention, soit respectée en ce qui a trait, notamment, à l'octroi des cours multidisciplinaires et complémentaires ;
- Participent activement au comité santé-sécurité au travail afin d'identifier les risques, les corriger et les contrôler rapidement tout en maintenant la communication entre le personnel enseignant et le collège quant à ces aspects.

AFFAIRES PÉDAGOGIQUES ET PERFECTIONNEMENT

Étienne Poulin, responsable à l'hiver 2024

Le présent rapport des activités du responsable des affaires pédagogiques et du perfectionnement couvre principalement la période du trimestre d'hiver 2024 en raison de la vacance de ce poste à l'automne 2023. Certains enjeux préexistants à mon entrée en poste sont toutefois mentionnés pour contextualiser les activités rapportées et dans un objectif d'archivage et de pérennité.

Ce rapport présente une synthèse des actions réalisées dans les instances sur lesquelles siège le responsable des affaires pédagogiques et du perfectionnement et un état des lieux des principaux dossiers de nature pédagogique qui méritent l'attention de l'Assemblée générale en cette fin d'année ou celle des futures officières et futurs officiers syndicaux du SEECR.

Des problèmes d'embauche et de recrutement d'enseignantes et enseignants

La pénurie de main-d'œuvre fait définitivement partie des problèmes qui ont acquis des dimensions pédagogiques durant l'année scolaire 2023-2024. Le manque d'enseignantes et d'enseignants dans plusieurs départements a amené un début de trimestre pour le moins cahoteux pour plusieurs. Plusieurs départements ont eu de la difficulté à assurer, même plusieurs semaines après le début du trimestre, une présence en classe à cause de problèmes de recrutement et d'embauche alors que des enseignantes et des enseignants ajoutaient des remplacements par-dessus des CI parfois déjà bien remplies.

Les causes de ce problème sont multifactorielles : des causes structurelles et sociales sur lesquelles le syndicat a peu d'emprise comme la pénurie de main-d'œuvre, mais aussi des causes locales liées à l'organisation du travail et des activités de différents services dans le Cégep. Le CCS a réuni le Conseil syndical en février 2024 autour de la question afin d'avoir un aperçu de l'ampleur et de la nature du problème dans les Départements. Il est ressorti de ce Conseil syndical que le problème affectait plusieurs départements et qu'il causait des effets délétères sur l'enseignement et la relation pédagogique.

Un petit groupe de travail, composé d'enseignantes et d'enseignants du secteur technique, du secteur préuniversitaire et de la formation générale ainsi que du responsable des affaires pédagogiques, a été chargé de rencontrer les Ressources humaines pour réfléchir aux manières de corriger ces difficultés dans le recrutement et l'embauche. Au-delà du contexte de pénurie de main-d'œuvre, un des principaux écueils se situe dans la tendance, année après année, à sous-évaluer les ressources nécessaires lors de leur envoi dans les départements au moment de l'élaboration des tâches au printemps. Cela a tendance à mener à des ouvertures de groupes récurrentes, prévisibles et parfois nombreuses dans plusieurs départements. Une autre cause identifiée se situait dans le changement de plateforme numérique pour l'affichage des offres d'emploi par les ressources humaines. Le principal problème de cette nouvelle plateforme est qu'elle ne contient pas de fonction qui permet à l'employeur

d'accepter des candidatures spontanées. Les seules candidatures reçues par le Cégep depuis la transition vers cette nouvelle plateforme étaient donc celles envoyées en réponse à des affichages actifs pour des charges d'enseignement. Le Service des ressources humaines n'avait pas cru bon d'informer les départements de ce changement, assez important, dans le processus de recrutement.

La volonté de la Direction des ressources humaines de tendre vers un objectif « ouverture de groupe zéro » par le biais d'une modification des méthodes de projections des effectifs étudiants dans le projet de répartition des ressources aura finalement facilité le travail de ce groupe de travail enseignant, puisque cela faisait partie de ses recommandations. La Direction des ressources humaines a tout de même été rencontrée dans le but de synthétiser les besoins des départements en matière d'affichage et de recrutement et pour expliquer l'absolue nécessité de collecter des CV de candidates et candidats dans des banques de candidatures en contexte de pénurie de main-d'œuvre.

Une refonte de la PIEA

Le Collège a entamé à l'hiver 2024 une refonte de sa *Politique institutionnelle d'évaluation des apprentissages* (PIEA). Cette refonte était présentée par la Direction des études (DÉ) comme étant essentiellement une réponse aux commentaires formulés au Collège par la Commission d'évaluation de l'enseignement collégial (CEEC) lors de son passage à l'automne 2023. Pour celles et ceux qui n'ont jamais eu le plaisir de connaître la CEEC, il s'agit de l'organisme indépendant chargé par l'État québécois d'évaluer « l'efficacité des systèmes d'assurance qualité des collèges ». L'objectif de la CEEC est donc d'évaluer l'efficacité des mécanismes des Collèges visant à évaluer l'efficacité de leurs mécanismes d'évaluation de la qualité. (Oui.)

La PIEA révisée a fait l'objet d'une consultation auprès des enseignantes et des enseignants à l'hiver 2024, bien que sous une forme qui rendait extrêmement fastidieuse et chronophage l'analyse des modifications apportées. Le SEECR de même que plusieurs Départements ont été agacés par ce processus de consultation, d'autant plus que des changements, en apparence superficiels et présentés comme tels par la Direction des études, venaient tout de même effleurer, voire franchir la frontière de l'autonomie départementale et professionnelle des enseignantes et enseignants. Le SEECR a ramené ces commentaires, tant sur la forme de la consultation que sur son objet, en Commission des études.

Comité des journées pédagogiques

La journée pédagogique de l'hiver 2024 consistait en un atelier-conférence offert par Anastassis Kozanitis, professeur au Département de didactique de l'UQAM. Cet atelier-conférence intitulé *Bien-être enseignant : et si ça commence par une saine gestion de la classe et une relation pédagogique positive* a globalement été très apprécié même si des suggestions intéressantes ont été amenées au comité. Il a notamment été suggéré de mettre en place une formule qui favorise les échanges entre collègues qui ne se connaissent pas pour aller au-delà des échanges habituels que des collègues peuvent avoir dans leur quotidien au Cégep.

Comité de perfectionnement

Les fonds de perfectionnement pour l'année 2023-2024 ont été attribués selon la politique de perfectionnement du SEECR. Le responsable des affaires pédagogiques et du perfectionnement n'a pas eu l'occasion, comme il était recommandé dans le rapport annuel 2022-2023, d'offrir une formation aux Responsables de la coordination départementale (RCD) sur la nouvelle politique de perfectionnement des enseignantes et enseignants, qui permet maintenant de financer des enseignantes et enseignants accompagnateurs lors de voyages étudiants comprenant un aspect formateur pour les enseignantes et les enseignants. Cette nouveauté a permis d'apporter un soutien financier à huit enseignantes accompagnatrices et enseignants accompagnateurs dans le cadre de quatre voyages étudiants.

Programme d'accueil et d'intégration du personnel enseignant

L'année 2023-2024 était la première année d'application d'une nouvelle mouture des mécanismes d'évaluation administrative des enseignantes et enseignants par le SQEP. Cette évaluation est systématique ; elle est effectuée chaque trimestre pour tous les enseignantes et enseignants ayant cumulé moins de 2 ans d'ancienneté et revient périodiquement par la suite. Les enseignantes et enseignants ayant cumulé plus d'ancienneté peuvent tout de même demander d'être évalués si elles et ils le désirent. Mentionnons que le projet d'élaboration d'un *Programme d'accueil et d'intégration du personnel enseignant* n'a pas été relancé par le SQEP et qu'il reste toujours en suspens.

Plan pour l'apprentissage et la réussite

Le comité d'aide à la réussite et à la diplomation (CARD) a mené à terme, à l'hiver 2024, son travail de consultation et d'élaboration du *Plan pour l'apprentissage et la réussite*. En guise de rappel, ce plan est une sorte d'application locale du plan institutionnel. Les travaux du CARD en 2022-2023 avaient mené à la définition de trois axes de réflexion et de travail en matière de réussite, soit la qualité de l'enseignement et des apprentissages, le sentiment d'appartenance des étudiantes et des étudiants, ainsi que l'autonomie des étudiantes et des étudiants. Une consultation de la communauté a ensuite été réalisée à l'automne 2023 sur la base de ces trois axes. Cette consultation visait à identifier les résultats attendus et les actions à entreprendre pour les atteindre. Rappelons que le CARD avait choisi, en 2022-2023, de s'éloigner des plans de travail trop axés sur les chiffres qui viseraient simplement l'augmentation d'indicateurs quantitatifs comme l'augmentation des taux de réussite en première année et l'amélioration du taux de diplomation, et a plutôt choisi de miser sur des éléments qualitatifs (voir le rapport annuel 2022-2023 du SEECR pour plus de détails). Il s'est dégagé de cette consultation une impressionnante liste d'idées, de suggestions, de projets inspirants et de bonnes pratiques déjà établies. Ces suggestions provenant des Départements ont ensuite été colligées par les membres du (CARD). Le résultat de ce travail a été soumis par le CARD au comité des études en mai 2024 pour adoption.

Intelligence artificielle et enseignement à distance

L'adoption de l'entente de principe par l'ASPPC et la rédaction (toujours en cours) de la convention collective amènent quelques changements dans les règles qui régissent l'organisation du travail, notamment des changements importants en ce qui a trait à l'enseignement à distance. Des balises concernant l'enseignement à distance ont effectivement été intégrées dans cette nouvelle convention collective. Bien que l'on puisse être satisfait de ces balises qui constituent, pour certaines, somme toute, des

gains intéressants, il reste des brèches importantes qui ouvrent la voie à une vision de l'enseignement incompatible avec la mission des institutions d'enseignement collégial (de l'humble avis de votre responsable des affaires pédagogiques). Le travail de veille à venir concernant l'enseignement à distance devra donc être déployé en deux dimensions: d'une part, veiller à ce que soient mis en oeuvre des mécanismes qui se saisissent de ces nouvelles balises et, d'autre part, demeurer vigilant à l'égard des enjeux qui pourraient se faufiler entre les craques de ces balises. Cette vigilance visera à contenir les conséquences de l'enseignement à distance sur la qualité des apprentissages et de la relation pédagogique par d'autres stratégies que l'application de la convention collective, comme des efforts de représentation dans les instances appropriées.

Intelligence artificielle

Au moment de rédiger ce rapport, la Direction des études organise une consultation sur l'intelligence artificielle en vue de définir la position et les valeurs du Collège. Aux dires de la Direction des études, il s'agit d'une première étape dans un processus plus long qui devra aboutir à un politique en bonne et due forme. Votre responsable des affaires pédagogiques a ajouté son grain de sel syndical et sociologique à cette consultation. Le responsable des affaires pédagogiques n'a malheureusement pas réalisé de travail proactif sur ce dossier.

Réformes de programmes

Les dernières années au Cégep ont été marquées par un nombre important de réformes de programmes et l'année 2023-2024 n'a pas été en reste. Parmi l'impressionnant travail des Départements et des comités de programme qui se sont attelés à ces travaux de réformes, une nouvelle pour le moins agaçante est venue jeter une ombre au tableau. Quelque part en avril, le SEECR apprenait en effet, par des enseignantes et enseignants impliqués dans des réformes de programme, qu'une compétence (1006 *Utiliser des stratégies d'apprentissage*), facultative, mais intégrée dans les grilles de quelques programmes sur la recommandation enthousiaste du Directeur adjoint au SEAR, n'était en fait financée par le Ministère de l'Enseignement supérieur (MES) seulement sous certaines conditions. En réaction à cette nouvelle, nous savons que la Direction s'est alors retournée vers le MES pour évaluer quelles sont les solutions possibles à cette confusion. Au moment d'écrire ce rapport, le SEECR n'avait toujours pas de réponse claire sur les avenues possibles ni, donc, sur les options envisagées par la Direction pour réparer cette erreur. Les implications sont pourtant majeures, ne serait-ce que considérant l'ampleur de la charge de travail que demande une réforme de programme.

Le calendrier

Le comité calendrier a été bien actif à l'automne 2023 avec les ponctuelles journées et séquences de grève du Front commun, bien que le responsable de l'application de la convention collective 2 soit le seul représentant du SEECR qui y siégeait en raison de l'absence du responsable des affaires pédagogiques sur le CCS. Le comité s'est réuni à l'hiver 2024 pour élaborer le calendrier 2023-2024. Il convient de mentionner que le comité calendrier débute habituellement ses travaux l'automne en prévision de l'année suivante. Or les grèves de l'automne 2023 ayant occupé un CCS en outre incomplet, les travaux sur le calendrier ont été retardés.

Élaborer le calendrier scolaire n'est cependant pas un travail qui peut être fait à la hâte. Les contraintes et considérations à l'élaboration du calendrier sont nombreuses (respect

de la convention collective, de la *Loi sur les Collèges d'enseignement général et professionnel* et du *Règlement sur le régime des études collégiales*, conciliation de considérations pédagogiques propres à différents départements, etc.). Les deux officiers ont eu de la difficulté à bien faire leur travail de conciliation de ces nombreuses considérations en étant pressés par le temps et en étant contraint par les dates des différentes instances par lesquelles le projet de calendrier doit passer pour être adopté (comité calendrier, Assemblée générale, RCS).

Comité des cours complémentaires

L'année 2024-2025 sera la première année de l'offre des cours dans la banque de cours complémentaires fraîchement renouvelée. Les cours ont été attribués selon les règles habituelles, soit en ciblant les cours qui ressortaient parmi les votes de popularité des étudiantes et étudiants, tout en visant une équité entre les cours offerts dans les 6 domaines et les deux ensembles. Dans le cas de nouveau cours, la volonté et la capacité des Départements à offrir ces cours a été validée par la Direction des études.

Remerciements

Au moment de la fin de mon premier trimestre en tant qu'officier syndical, je tiens en premier lieu à remercier chaleureusement tous les membres du corps enseignant qui se sont impliqués de près ou de loin dans les activités syndicales, que ce soit à l'Assemblée générale, au Conseil syndical, aux différents comités ou dans les consultations éclair par courriel ou des discussions de corridors. Je remercie aussi plus particulièrement les enseignantes et enseignants qui ont siégé sur les comités avec moi pour leur disponibilité, leur perspicacité et leur dévouement : Jean-Nicholas Audet et Mélanie Lavoie au CARD, Barbara Hébert au Comité de perfectionnement, ainsi qu'Élise Côté-Levesque, Benoît Collette, Philippe de Carufel, Mélanie Arsenault, Aimée Lévesque, Lucie Poirier à la Commission des études. Je remercie également Julie Paulin, Marianne De Carufel et Malcolm Webb pour leur temps et leur motivation à se transformer en « gestionnaires de ressources humaines d'un jour » lors de notre rencontre de travail sur l'embauche.

Je remercie aussi nos prédécesseurs et prédécesseuses du CCS qui ont accueilli mes questions et mes incertitudes et qui ont su me conseiller dans l'exercice de mes fonctions syndicales, autant dans des rencontres formelles sur des comités qu'autour d'un lunch au *Diktam* : Marie-Josée Boudreau, Benoit Colette, Audrey Thériault, Myriam Litalien-Bradley, Martin Pelletier et Lucie Poirier notamment, mais j'en oublie sûrement !

Je remercie aussi nos conseillères syndicales et conseillers syndicaux pour leur implication et leur dévouement à se saisir des enjeux et questionnements que nous leur avons soumis.

Je remercie aussi chaleureusement mes collègues du CCS, Philippe de Carufel, Julie McDermott, Olivier Gosselin et Yohan Proulx-Gosselin qui m'ont accueilli tout aussi chaleureusement dans le comité et qui m'ont présenté les ficelles du métier syndical. Finalement, je remercie notre merveilleuse Jessie Beaulieu, dont la perspicacité, la vivacité et le travail essentiel au quotidien contribuent de manière importante au travail des enseignantes et enseignants.

RECOMMANDATIONS

Que la personne responsable des affaires pédagogiques et du perfectionnement :

- S'implique activement dans le choix des thèmes et des personnes-ressources pour les prochaines journées pédagogiques, et s'assure de valider la qualité et la pertinence de ceux-ci en lien avec les attentes des enseignantes et des enseignants ;
- S'assure que l'attribution des cours complémentaires soit faite en toute transparence, selon les principes en vigueur et dans le respect de la convention collective ;
- Mobilise le corps enseignant afin d'assurer une représentation la plus complète possible à la Commission des études, au Comité des affaires pédagogiques et au CARD ainsi que l'implication active dans toutes les décisions touchant l'enseignement, la pédagogie, l'aide à la réussite et la gestion des programmes d'études ;
- Demande la réactivation du comité de travail sur le *Programme d'accueil et d'intégration du personnel enseignant* ;
- Continue son travail de veille sur l'arrivée de l'IA et ses impacts sur l'enseignement et la relation pédagogique ;
- Réalise un travail de veille sur l'implémentation des balises sur l'enseignement à distance inscrites dans la convention collective 2023-2028 ;
- Mène des représentations dans les instances appropriées, notamment le CARD et la Commission des études, afin de préserver le financement des différents centres d'aides ;
- Réalise un travail de veille sur les efforts mis en place par le SRH pour pallier les problèmes de recrutement et de dotation du personnel enseignant qui ont des effets délétères sur l'enseignement et la relation pédagogique ;
- Effectue un travail de veille sur la mise en œuvre du *Plan pour la réussite* et faciliter son appropriation par les enseignantes et les enseignants, notamment en le présentant en RCD ;
- Réalise un travail de veille sur l'élaboration du cadre local de la PIEA ;
- S'assure que la Direction des études mitige les répercussions de la confusion entourant l'implantation de la compétence 1006 dans certains programmes ;
- Élabore un procédurier pour l'élaboration du calendrier scolaire, conjointement avec la ou le responsable de l'application de la Convention collective 2.

DOSSIERS FÉMINISTES

Julie McDermott, responsable

Cette année, j'ai eu le privilège de m'occuper des dossiers féministes, tant sur le plan local, avec l'appui du comité féministe du SEECR, qu'à l'échelle de notre fédération, au sein du comité de la condition des femmes de la FEC-CSQ.

J'aimerais d'entrée de jeu remercier mes comparses du comité féministe du SEECR, soit Aimée et Élise. On était peu nombreuses, mais on y a mis tout notre cœur ! Et c'est vraiment un plaisir de travailler avec vous !

Du côté des activités de sensibilisation, malgré la recommandation de l'an dernier de mettre en place de nombreuses activités ne se limitant pas aux deux dates habituelles, nous devons avouer que nous n'avons pas eu beaucoup de temps et d'énergie à mettre ailleurs. À notre défense, on a été bien occupées avec la mobilisation en lien avec les négociations pendant l'automne, et je le répète, mais nous étions peu de personnes impliquées dans ces dossiers. Alors on a fait le choix féministe de se respecter et de ne pas se mettre trop de pression ! Nous avons donc été présentes le 5 décembre, à l'avant de la cafétéria, avec différentes travailleuses des groupes communautaires féministes de la région (La Débrouille, le CALACS et le Centre femmes), pour distribuer des rubans blancs et faire connaître les 12 jours d'action contre la violence faite aux femmes.

Pour ce qui est de la Journée internationale des droits des femmes, le comité a choisi d'organiser un atelier de fabrication d'affiches afin de décorer l'entrée principale en vue de la grande soirée du 8 mars. Une douzaine de personnes, autant des enseignantes et enseignants que des étudiantes et étudiants, ont répondu à l'invitation. Ce fut un moment très agréable qui nous a permis de créer des liens et d'exprimer notre colère et notre indignation avec beaucoup de créativité. Le 8 mars, un comité élargi, auquel on a collaboré activement, composé principalement des organismes féministes de Rimouski-Neigette, a organisé une marche, un souper ainsi qu'une soirée d'improvisation et de micro ouvert. Cela nous a entre autres permis de valoriser quelques étudiantes qui avaient posé leur candidature pour la bourse Germaine-Santerre et qui ont accepté de lire leur texte sur scène. Un beau moment, bien émouvant !

Le comité 8 mars du Collège a quant à lui concentré ses efforts sur la promotion de la bourse Germaine-Santerre auprès des étudiantes, sur le choix des lauréates ainsi que sur la nouvelle manière de financer la bourse.

Enfin, le comité fédératif s'est penché sur plusieurs dossiers au cours de l'année. On peut notamment penser au bilan en lien avec les demandes de négociation concernant la condition des femmes. Nous avons participé au 50^e anniversaire du comité d'action féministe de la CSQ au cours duquel nous avons pu assister à des conférences très intéressantes sur l'intersectionnalité, la prise de parole des femmes ainsi que le mouvement masculiniste. Nous avons aussi pu faire un bilan de la représentation des femmes à la CSQ. Ce même genre de bilan a été effectué pour nos instances et nos comités locaux. À la suite de l'analyse du portrait diagnostic effectué, nous recommandons de mettre à jour, l'an prochain, notre Programme d'accès à l'égalité syndicale (PAES).

RECOMMANDATIONS

Il est recommandé que le comité féministe du SEECR :

- Poursuive le travail de collaboration avec des intervenantes de différents organismes féministes de la région ainsi que d'autres syndicats ou associations au Collège de Rimouski ;
- Fasse la promotion du comité et des dossiers féministes pour informer et recruter de nouvelles membres ;
- Organise différentes actions tout au long de l'année (ne se limitant pas aux 12 jours et au 8 mars), tout en respectant la disponibilité et l'énergie des personnes impliquées ;
- S'assure, dans la mesure du possible, de prévoir des activités ayant un lien avec certains cours pour faciliter la participation des étudiantes et étudiants.

Il est recommandé que la personne responsable des enjeux féministes :

- Fasse des représentations auprès de la direction du Collège, en collaboration avec la personne responsable des dossiers féministes à l'IMQ, pour que le Collège adopte une politique en matière de violence conjugale, en tenant compte des changements à la loi et de la prochaine convention collective ;
- Participe aux travaux et s'assure que le SEECR mette à jour son programme d'accès à l'égalité syndicale.

Comité de prévention des violences à caractère sexuel (VACS) et comité de civilité

Julie Ross, représentante du SEECR sur le comité de prévention des VACS

Hélène Rhéaume, représentante du SEECR sur le comité de civilité

Compte rendu des rencontres 2023-2024

Les comités se sont rencontrés 3 fois cette année : une rencontre au trimestre d'automne, une rencontre au trimestre d'hiver et une rencontre bilan en mai. Les rencontres jumellent tous les membres de ces deux comités. Cependant, ceux attirés au comité de civilité ne sont pas présents lorsque les thèmes touchant précisément les VACS sont abordés.

Après de multiples révisions, la *Politique de civilité* a finalement été adoptée au CA en février 2024. À la suite de remarques concernant l'accès difficile et compliqué aux politiques VACS et de civilité, ainsi qu'aux formulaires de dénonciation et/ou de plainte, une communauté sur Omnivox a été créée pour répondre à plusieurs besoins via le programme de prévention *Vivre ensemble*. Cette communauté donne accès aux politiques, procédures, formulaires et autres outils de prévention, de sensibilisation, des ressources d'aide, etc.

D'ailleurs, le projet *Vivre ensemble* nous a été présenté et son lancement a eu lieu en mars dernier. Le poste de conseillère en prévention des conflits est maintenant occupé par Mme Tania Harrison et le projet *Vivre ensemble* fait partie de ses responsabilités. Il s'agit d'un programme de prévention afin d'offrir aux membres de la communauté collégiale un milieu de travail et d'études sain et sécuritaire, exempt d'incivilité, de harcèlement, de discrimination et de violence. Il vise également à donner les outils nécessaires et des procédures claires à la communauté en cas de situation problématique. De la promotion sur Omnivox a été faite pour lancer le programme et des capsules vidéo y sont présentées. Ces capsules viennent d'une plateforme en ligne, « On s'écoute : Le consentement, ça s'apprend », qui regroupe des ressources de prévention, de sensibilisation et d'éducation en lien avec les VACS et la civilité en enseignement supérieur.

Un portail de formation « Notre collège » est en élaboration par la Direction des ressources humaines et la Formation continue. Ce portail a pour objectif de permettre aux membres du personnel d'avoir accès à de la formation de base pour s'autoformer. On y retrouvera la formation PHARE et les modules *Ça nous concerne tous* ainsi que d'autres modules et/ou capsules de formation en lien avec les VACS et la civilité. Ce portail de formation sera sur Moodle et son lancement est prévu pour l'automne 2024.

Des formations VACS ont aussi été données par le CALACS les 23 mai, 1 et 12 septembre 2023. De façon générale, elles ont été appréciées. On dénombre 73 participantes et participants dont 23 du CFMU. Cependant, étant donné l'approche féministe de cet organisme, des critiques ont été formulées quant à ses limites comme ressource d'aide, n'étant pas inclusif à 100%. À cet effet, l'IMQ travaille davantage avec des ressources telles que C-TA-C et le CAVAC pour un service plus élargi.

Lors de la rencontre en mai, les membres des deux comités ont travaillé à élaborer diverses idées pour en arriver à un plan d'action pour l'année 2024-2025 en lien avec la civilité et les VACS.

Enfin, le ministère de l'Enseignement supérieur exige des cégeps de compléter, à chaque année, un formulaire comprenant plusieurs informations statistiques ainsi que des activités de sensibilisation et de formation organisées pour la communauté collégiale. Cette reddition de comptes se fait à chaque fin d'année scolaire.

BILAN DU CACE POUR LE RAPPORT ANNUEL 2024 DU SEECR

David Pelletier, *enseignant-chercheur en biologie et porte-parole du comité d'action et de concertation en environnement (CACE)*

Durant cette année 2023-2024, le dynamique comité d'action et de concertation en environnement (CACE) a encore réussi à remplir sa mission en accomplissant un lot d'activités visant l'éducation relative à l'environnement et la réduction de l'empreinte écologique du cégep. Ces activités ont largement justifié la certification « ACTE 5 » du Mouvement ACTES obtenue en juin 2023... Le 10 mai passé, nous avons déposé le rapport des activités de l'année, et selon moi, on devrait pouvoir maintenir encore le plus haut niveau de la certification.

En suivant son plan quinquennal 2021-2026, le CACE a réalisé une foule d'actions rattachées aux cinq piliers de l'écologisation (écologisation du campus, écologisation du curriculum et de la formation, écologisation de la recherche, écologisation de la communauté et du lieu de travail et écologisation de la culture institutionnelle). Ce sont toutefois l'écologisation du campus et l'écologisation de la culture institutionnelle qui ont occupé une grande part des activités du comité.

Concernant l'écologisation du campus, le SEECR et le CACE ont réussi à décrocher une subvention du programme « Transition juste en milieu de travail » du Front commun pour la transition énergétique en juin 2023. Ce fonds permet au Cégep de Rimouski de réaliser cette année le premier inventaire des gaz à effet de serre (GES) de l'institution, ce qui mènera à la production d'un plan de réduction des GES l'an prochain et d'un plan de compensation des GES en 2025-2026. La première phase est en cours et le mandat a été donné à la firme ADDERE — Service conseil qui est accompagnée par Élyse Conseils. Une fois que le bilan sera établi, le CACE mènera des consultations (dès l'an prochain) afin d'intégrer la communauté collégiale au processus selon l'approche prospective, participative et systémique des Chemins de transition (développés par l'Université de Montréal et Espace pour la vie Montréal). Afin d'évaluer les habitudes de déplacement pendulaire (maison-travail) des membres du personnel et de la communauté étudiante, un sondage a également été envoyé cet hiver. Ce sondage fait suite aux premières étapes du programme *Employeurs en mouvement* débuté en 2021, et les résultats seront intégrés dans l'inventaire des GES de cette année. Nous sommes très heureux de la participation, car plus de 800 personnes du cégep y ont répondu. Par contre, il reste encore beaucoup de chemin à faire puisque les deux tiers des personnes répondantes ont indiqué se déplacer principalement en voiture.

Dans le cadre de l'écologisation du curriculum et de la formation, différentes activités se sont déroulées, mais je tiens à en souligner une : l'intégration des activités du CACE et du Mouvement ACTES dans le nouveau cours *L'humain et son environnement : défis et solutions* en sciences humaines. Gabriel Plante, titulaire de la première édition du cours, a décidé d'intégrer l'atelier 2tonnes (jeu immersif sur la recherche de solutions pour diminuer la production de GES) dans le cadre d'un cours, de faire participer activement les étudiantes et les étudiants à la Semaine rimouskoise de l'environnement et d'utiliser le plan d'action du Mouvement ACTES pour réaliser leur épreuve terminale de cours. Cette heureuse initiative a permis de concrétiser la compétence de ce cours qui est basée sur la recherche de solutions aux enjeux environnementaux.

De nombreuses activités ont également été réalisées dans le cadre de l'écologisation de la communauté et du lieu de travail : activité de sensibilisation au tri des déchets à la cafétéria, coorganisation de la première Fête des semences avec des semenciers de la région et le CIBLES, coorganisation d'une conférence d'Yves-Marie Abraham sur la décroissance avec le CIBLES et Rimouski en transition, coorganisation de la Semaine rimouskoise de l'environnement (SRE) avec de nombreux partenaires de la région dont le CEDRE à l'UQAR, etc. Plus de la moitié des activités de la SRE se sont déroulées au cégep ou ont été organisées par un membre de la communauté collégiale. La troisième édition du café réparation *Répare tes trucs Rimouski*, coorganisée avec la MRC Rimouski-Neigette et le CIBLES dans le cadre du Jour de la Terre 2024, a encore obtenu un immense succès avec plus d'une trentaine de bénévoles et plus de 50 objets réparés et détournés du site d'enfouissement.

Encore une fois cette année, l'écologisation de la recherche n'a pas reçu beaucoup d'attention. Puisque le service de la recherche est en restructuration et considérant qu'une révision préalable de la politique environnementale devrait être réalisée avant de développer une procédure de gestion écoresponsable des laboratoires, il a été décidé de reporter les objectifs de cet aspect de l'écologisation.

Enfin, ce qui a occupé une grande part de l'écologisation de la culture institutionnelle cette année, a été de réécrire et de proposer une nouvelle politique environnementale, soit une politique d'écologisation, en adéquation avec le plan d'écologisation du CACE ainsi que le plan d'action de la Fédération des cégeps. Ce chantier a été réalisé en différentes étapes pendant lesquelles des membres de la communauté étudiante et du personnel ont participé à des ateliers de réflexion et de rédaction. Il avait été prévu de procéder à une phase de consultation plus large cet hiver, mais pour différentes raisons hors du contrôle du CACE, l'ébauche est encore en attente d'approbation du comité de direction pour le lancement des consultations. Dès le début de l'automne prochain, nous devrions être en mesure de poursuivre le travail afin que le processus d'écologisation fasse partie intégrante des pratiques du cégep.

Je tiens à souligner l'implication environnementale de nombreuses personnes au Cégep de Rimouski cette année : toutes les personnes au sein du comité exécutif de l'AGECR, les personnes qui ont relancé le comité étudiant environnemental du cégep (en collaboration avec le CIBLES) ainsi que toute l'équipe du CACE qui a investi beaucoup de temps et d'énergie dans toutes les activités réalisées cette année. Merci à toutes les personnes étudiantes qui se sont succédé (Anne Méthot, Alexis Cimon, Clara Calosi, Sarah-Jeanne Marquis, Maxim Ouellet, Philippe Dubé, Olivier Vallée), Aimée Lévesque (enseignante), Pascale Parent (conseillère à la vie étudiante), William Massé (technicien en loisirs), René Desrosiers (coordonnateur au service Terrains et bâtiments), Stéphanie Bois (directrice de la direction des ressources matérielles) et Alexandre Courtois (enseignant, IMQ). Je tiens d'ailleurs à souligner l'implication exceptionnelle d'Aimée Lévesque avec qui il a été vraiment très agréable d'organiser un grand nombre d'activités encore une fois cette année. Merci!

CENTRE MATAPÉDIEN D'ÉTUDES COLLÉGIALES (CMÉC)



François Girard, agent de liaison à Amqui

Suivi SEECR-CMEC

Depuis quelques années, nous avons mis en place des rencontres virtuelles à toutes les deux semaines entre le coordonnateur du SEECR et l'agent de liaison CMEC. Cette rencontre est essentielle pour le suivi des dossiers du CMEC au collège et pour le passage des informations au sujet des points locaux discutés avec la Direction du centre d'étude.

Grève et mobilisation

L'automne a été synonyme de grève et de mobilisation au CMEC comme partout ailleurs au Québec. La participation de l'ensemble des enseignantes et enseignants, du personnel professionnel et du personnel de soutien nous a permis de faire de cette mobilisation un moment de rencontre et de partage afin de tisser des liens avec une équipe CMEC qui se renouvelle. Le fait d'être en Front commun nous a permis de travailler ensemble, de mieux coordonner nos activités de grève et de répartir les tâches. C'est beaucoup plus facile de travailler localement avec les autres corps d'emplois dans ce type d'activité puisque nous sommes tous physiquement sur le même lieu de travail et peu nombreuses et nombreux par allégeance syndicale. La coordination des repas, des collations, des activités, des toilettes, du ménage et de la prise des présences demeure une tâche assez lourde lorsque nous n'avons qu'une seule personne délogée.

Comité de développement institutionnel et avenir du CMEC

La situation du CMEC en 2021-2022, lors de mon premier rapport d'agent de liaison consécutif, était alarmante et morose. Nous avions autour de 90 étudiantes et étudiants, des problèmes de recrutement et de rétention, peu de promotion, un projet de développement rassembleur abandonné (gymnase) et une personne démissionnaire à la Direction.

Trois ans plus tard, avec une nouvelle Direction, la mise en place du comité de développement et du comité de vigie et l'embauche d'une ressource en information et communication, le futur semble s'éclaircir. Nous devrions accueillir autour de 125 étudiantes et étudiants à l'automne, ce qui nous rapproche de l'objectif de 150. Les actions commencent à se mettre en place du côté des infrastructures avec un projet de

renovation et de relocalisation des aires étudiantes. La bibliothèque descendra au sous-sol tandis que l'aire de vie étudiante sera déplacée vers le local 130. La bibliothèque deviendra quant à elle une salle d'entraînement. Le décor actuel du CMEC a besoin d'amour afin d'être au goût du jour et stimuler l'expérience étudiante qui fait défaut. Du côté pédagogique, la carte de formation reste un enjeu important pour le recrutement. Un comité enseignant Matane-Rimouski est dégagé afin de faire l'exploration des pistes de solution possibles pour le CMEC en collaboration avec la Direction générale et les Directions des études.

Agent de liaison

Au moment de présenter ce rapport, je termine mon 3^e mandat comme agent de liaison. Ça fait maintenant deux ans que nous cherchons une autre personne que moi pour remplir ces fonctions. Les statuts du SEECR étant clairs, il m'est impossible de revenir pour une 4^e année consécutive. C'est avec beaucoup de travail et de persuasion que nous avons réussi à nommer une enseignante pour effectuer les tâches d'agente de liaison. Ce sera Kenza Aitdra, enseignante de mathématiques, qui sautera dans l'arène pour le CMEC.

Nous ne sommes qu'environ 14 enseignantes et enseignants et il est très difficile de trouver quelqu'un qui a l'intérêt de s'impliquer syndicalement. Les statuts du SEECR pour le poste d'agent de liaison pourraient être revus.

Projet de répartition des ressources

Le projet de répartition des ressources et son entente ont été acceptés. Le travail en dehors des RCS avec Julie Castonguay facilite grandement l'évolution de ce dossier. Il serait encore plus efficace de proposer une rencontre avec l'agent de liaison, les RH, l'Organisation scolaire du CMEC et la Direction du CMEC pour peaufiner les premiers tableaux avant le dépôt. Nous serions ainsi en mesure de raccourcir le délai entre le dépôt et la signature. Ceci permettrait de faire accepter les tâches avant de demander les contraintes horaires.

La sous-embauche au CMEC s'élève à 8,1 ETC, ce qui représente 92.3 % des ETC volet 1 pour l'enseignement dans le projet de répartition 2024-2025. C'est énorme. Nous allons devoir regarder comment écouler cette sous-embauche dans les prochaines années.

Remerciements

Je termine ce rapport en remerciant le CCS et Jessie. Votre professionnalisme et votre souci des enjeux propres au CMEC sont remarquables. Je ne passerai pas sous silence la précieuse collaboration de mon collègue Tommy Guénard, officier syndical du CMEC pour Matane, avec qui le travail syndical est plaisant et enrichissant.

RECOMMANDATIONS

Il est recommandé que l'agent de liaison :

- Poursuive les rencontres coordination entre le SEECR et l'agent de liaison toutes les deux semaines ;

- Poursuive la mobilisation et le travail interordre au CMEC ;
- Analyse les statuts pour l'élection de l'agente ou l'agent de liaison du CMEC ;
- Planifie une rencontre pré dépôt du projet de répartition des ressources ;
- Crée un comité sur la sous-embauche.