

Une année sous pression ET compressions

Rapport annuel 2024-2025
préparé par
le Comité de coordination syndicale



TABLE DES MATIÈRES

Présentation	3
--------------	---

Les rapports du Comité de coordination syndicale:

- Coordination et pratiques syndicales 5
- Communications, mobilisation et gestion interne 12
- Application de la convention collective 20
- Affaires pédagogiques et perfectionnement 36

Autres rapports:

- Dossiers féministes 44
- Comité d'action et de concertation en environnement (CACE) 48
- Rapport annuel CMÉC 51

**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



PRÉSENTATION

Le printemps finit par s'installer, timidement, alors que le décompte des semaines qui passent nous rapproche de la fin. L'année scolaire et syndicale 2024-2025 achève et, si la poussière de la négo semble être retombée (mon Dieu qu'on est bon pour passer vite à autre chose), elle laisse derrière elle un terreau fertile pour ce qui s'en vient. Nous avons vécu une année de transition, mais aussi de consolidation. Une année où il a fallu apprendre à vivre avec l'après, avec les gains arrachés de haute lutte... Et avec les compromis qui nous laissent encore un goût d'inachevé, on va s'en dire.

Il n'y a pas eu de grandes manifs cet hiver, pas de lignes de piquetage non plus. Moins de slogans, moins de casseroles. Mais ce calme relatif n'était pas de tout repos : il nous a permis de mesurer l'ampleur du travail à faire pour traduire nos acquis en réalité tangible. Il nous a rappelé que signer une convention, ce n'est pas conclure un combat : c'est entamer un nouveau chapitre, où l'application des clauses devient un chantier à part entière. Où chaque engagement arraché de vive lutte doit être défendu pied à pied, négocié à nouveau dans les interstices de l'interprétation, et ancré dans nos milieux.

Nous avons pris acte de ce qui a été obtenu. Pas parfait, non. Mais porteur de quelque chose, quand même. Meilleure reconnaissance du travail invisible, quelques gains sur les ratios, sur les conditions salariales, sur la précarité. Des victoires timides, mais non négligeables. Et aussi des reculs évités, des attaques repoussées, des intentions gouvernementales freinées. La bataille a laissé des traces et, pour plusieurs, un certain essoufflement. Mais elle a aussi réveillé une solidarité précieuse, une fierté d'avoir tenu bon malgré les embûches, les pertes de salaire, l'arrogance du gouvernement Legault et la fatigue qui s'est installée au fil des mois.

L'année qui se termine a été marquée par un changement de rythme. L'urgence de la mobilisation a cédé un peu de terrain à une vigilance syndicale toujours bien vive. Parce que signer, ce n'est pas baisser la garde. Parce que chaque clause, chaque promesse, chaque engagement nécessite d'être surveillé, revendiqué, interprété, défendu. Parce qu'on l'a bien vu : les tables de discussion locales deviennent parfois des prolongements de la négo nationale, avec leur lot de tensions, de résistances, de batailles à gagner une à une.

Et puis, il y a tout le reste. Le quotidien. L'essentiel. Celui qui ne fait pas les manchettes, mais qui façonne la vie syndicale. Le soutien aux collègues en difficulté. La dénonciation des injustices. L'accompagnement des nouvelles et des nouveaux. Les discussions sur la tâche, sur les horaires, sur la surcharge. Le travail dans l'ombre qui permet que nos droits deviennent réels. Les comités, les assemblées, les espaces de réflexion. Les projets

collectifs qui reprennent vie maintenant que l'urgence de la mobilisation s'estompe un peu.

Surtout, ce qui reste, c'est l'élan. Le souffle. Le sentiment d'une solidarité retrouvée. L'élan de celles et ceux qui ont osé prendre la parole, qui se sont joints aux comités, qui ont fait entendre leur voix dans nos assemblées. Alors que nous refermons cette année, il nous revient de garder vive cette flamme : continuer à défendre notre profession, à bâtir nos rapports de force localement, à alimenter notre sentiment d'appartenance syndicale — pas juste au Collège, mais dans l'ensemble du mouvement. À lutter contre la surcharge, l'iniquité, l'isolement, l'usure, la liberté académique. À nourrir la relève syndicale, à reconnaître le travail des militantes et des militants, à raviver la mémoire des luttes et des gains arrachés au fil des ans.

Parce qu'une autre négo viendra. Parce que d'autres luttes nous attendent. Parce que l'Histoire continue de s'écrire, et que nous continuons de tenir le crayon.

Le titre de ce rapport, *Une année sous pression et compressions*, vient d'une image simple mais fidèle à ce qu'on a vécu cette année : une impression persistante de devoir faire plus, avec moins. Moins de ressources financières, moins de personnel, moins de marge de manœuvre. Les compressions budgétaires ne sont plus des hypothèses : elles sont là, déjà perceptibles dans nos services, nos allocations, nos structures de soutien. Et pourtant, les attentes, elles, ne diminuent pas. Enseigner, soutenir la réussite, maintenir la qualité de l'offre, s'engager dans les comités, participer à la vie institutionnelle, contribuer à la planification stratégique... tout ça dans un contexte où chaque dollar compte, où chaque tâche est scrutée, révisée, parfois grugée. Ce qu'on appelle « rationalisation » prend souvent la forme d'un appauvrissement discret mais réel de nos conditions de travail. À travers ce rapport, on a voulu documenter l'année qui vient de passer : ce qui a avancé, ce qui s'est complexifié, ce qui est resté en suspens. Un exercice de mémoire collective, mais aussi un rappel que, malgré les contraintes, les collègues ont continué de s'impliquer, de réfléchir, de faire vivre notre milieu. Parce que même sous compression, la solidarité reste une force du SEECR.

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

COORDINATION ET PRATIQUES SYNDICALES

Philippe De Carufel, responsable

Coordination 2024-2025 – la fin d’un mandat

L’année 2024-2025 aura été celle de la consolidation. Après une ronde de négociation marquante, il a fallu redescendre du rythme d’urgence pour mieux plonger dans le quotidien syndical : faire atterrir les ententes, reconstruire les ponts, revisiter les structures internes, continuer de défendre nos membres dans un contexte institutionnel mouvant, tout en gardant un œil sur l’équité, la transparence et les gens en arrière de tout ça.

Représentation syndicale

Ce qui a été fait

La coordination a pris part à plus d’une dizaine d’instances syndicales (Conseils généraux FEC, bilan de l’Alliance des Syndicats des Professeures et des Professeurs de Cégep (ASPPC), rencontres régionales, etc.) en plus des concertations locales régulières avec le Collège. Chaque présence a été l’occasion de porter la voix de nos membres, d’inscrire les préoccupations locales dans les réflexions nationales et d’en ramener les impacts ou les décisions de manière contextualisée.

Des interventions ont été faites sur la question des allocations, la tâche qu’on n’aura pas tant améliorée dans la nouvelle convention, les conditions d’insertion professionnelle, les suivis de négo et la santé mentale du personnel enseignant. Dans plusieurs dossiers, les représentations ont permis d’influencer les stratégies collectives ou d’obtenir des clarifications utiles pour le terrain.

Ce qu’il reste à faire

Il reste à renforcer la circulation de l’information entre les instances nationales et les membres. Une meilleure vulgarisation des discussions de la FEC ou de la CSQ permettrait aux membres de mieux comprendre les enjeux structurels, et de se positionner plus facilement en assemblée générale. Une bonification de nos mécanismes de reddition de compte est en réflexion pour l’an prochain.

Comité de coordination syndicale (CCS)

Ce qui a été fait

Un chantier de réflexion a été ouvert cette année afin de revoir la répartition des tâches entre les membres du CCS. Des rencontres ont eu lieu avec le Comité des pratiques syndicales, et un premier schéma des rôles a été dressé. L'objectif est de mieux répartir les responsabilités, d'éviter les surcharges ponctuelles et de faciliter l'intégration des nouvelles personnes élues. Il est nécessaire d'évaluer en profondeur le nombre de sièges sur l'exécutif, en période de négo comme en dehors de celle-ci, et de revisiter en conséquence les responsabilités de chacune et de chacun ainsi que le déchargement associé à celles-ci.

Ce qu'il reste à faire

Finaliser le modèle, le faire adopter par l'équipe puis formellement en assemblée, et clarifier les attentes en lien avec les libérations. Il faudra aussi penser à un meilleur accompagnement des nouvelles personnes élues, afin de faciliter leur prise de fonction (formation, mentorat, outils internes).

Concertation avec les Directions: maintenir un espace de dialogue stratégique

Ce qui a été fait

Les rencontres de concertation avec la Direction des Ressources humaines (DRH) ont été maintenues à un rythme constant. Elles ont permis d'aborder les politiques de remplacement, la gestion des disponibilités, l'évaluation administrative, les signalements sensibles et la mise en œuvre de certains articles de la nouvelle convention. Certains défis liés au manque de personnel aux Ressources humaines ont toutefois eu un impact considérable sur la fréquence et la portée de ces rencontres.

Plusieurs interventions ont porté sur des cas spécifiques, mais ont ouvert sur des enjeux systémiques (ex. : délais de traitement, interprétation de clauses, équilibre entre encadrement administratif et autonomie professionnelle).

Au cours de l'année, la nouvelle personne à la Direction générale du Cégep a convié la coordination syndicale à quelques rencontres visant à échanger sur les enjeux contextuels touchant l'établissement, tant du point de vue organisationnel que pédagogique. Cette initiative visait à créer un espace de dialogue plus large, en dehors des canaux formels de concertation, pour aborder des préoccupations partagées, prendre acte des défis (rareté de personnel, attractivité des programmes, pression institutionnelle) et explorer les avenues possibles pour soutenir collectivement la mission éducative du Cégep.

Ces discussions ont été menées dans un esprit de respect mutuel et de reconnaissance des rôles respectifs. Elles ont permis de poser les bases d'un dialogue plus ouvert, plus stratégique, et potentiellement porteur pour les années à venir.

Ce qu'il reste à faire

Certains enjeux structurels n'ont pas encore trouvé de réponse satisfaisante – notamment les modèles prévisionnels, les balises d'élaboration des tâches, des solutions pérennes pour éliminer la sous-embauche ou les chevauchements entre catégories de personnel dans le traitement de certains dossiers délicats.

Il faudra poursuivre ces échanges ponctuels, tout en préservant l'indépendance syndicale et la légitimité de nos canaux démocratiques habituels. Par ailleurs, le contexte politique actuel (marqué par une volonté gouvernementale de rationalisation budgétaire et des signaux clairs de retour à des mesures d'austérité) exige une vigilance accrue. Le SEECR devra maintenir une veille soutenue sur les impacts possibles de ces orientations sur notre réseau, nos ressources et nos conditions d'exercice. Un travail d'analyse syndicale rigoureux et documenté sera nécessaire pour anticiper les effets sur la mission éducative et la pérennité du modèle collégial.

Santé mentale et climat de travail

Ce qui a été fait

Même si la demande de dégagement pour le Comité santé mentale a été refusée, le SEECR a poursuivi ses efforts de sensibilisation en diffusant les résultats du sondage éclair mené en 2023, en interpellant les Directions sur le climat de travail et en soutenant certains départements dans la résolution de tensions internes.

Des lectures externes (rapports syndicaux pancanadiens, études sur le personnel collégial) ont aussi été partagées pour appuyer les revendications et une rencontre officielle avec les personnes responsables du dossier aux Ressources humaines aura permis d'exprimer nos attentes.

Ce qu'il reste à faire

Relancer la démarche en vue d'un comité formel, articuler une proposition plus large sur la santé organisationnelle (incluant la prévention du présentéisme, le soutien aux nouvelles personnes enseignantes et la reconnaissance du travail invisible). Une veille syndicale sur les indicateurs d'épuisement (absentéisme, retraites hâtives) est aussi à mettre en place.

CMEC et agent de liaison

Ce qui a été fait

Le changement de garde en cours d'année pour la personne élue au CMEC a permis de restructurer les échanges entre le SEECR et le CMEC. Des rencontres

régulières ont eu lieu, notamment sur les enjeux d'intégration, d'attribution de tâches et de mobilisation. L'objectif étant de renforcer le sentiment de cohésion et de rapporter les enjeux propres au CMEC en coordination.

Ce qu'il reste à faire

Clarifier les zones de responsabilité entre l'agent de liaison et le SEECR, rédiger un protocole de collaboration et planifier au moins deux visites formelles par année au CMEC. Renforcer la visibilité des communications syndicales pour le personnel à distance figure aussi parmi les chantiers à poursuivre.

Conflits, harcèlement, incivilités

Ce qui a été fait

Le SEECR a été sollicité dans plusieurs situations impliquant des dynamiques relationnelles difficiles au sein de départements. Dans ces cas, il a agi à titre de soutien, de relais ou d'interlocuteur auprès de la Direction. Une réflexion a été amorcée sur les limites d'intervention du syndicat, surtout lorsqu'il y a recoupement avec le personnel professionnel ou des obligations administratives.

L'implication directe dans différents comités aura servi de voie de passage pour que nos enjeux et nos défis soient bien intégrés dans les différentes politiques internes.

Ce qu'il reste à faire

Rédiger un cadre de référence clair sur la posture syndicale en situation de conflit relationnel, développer des outils de prévention (guide d'intervention, fiche synthèse pour les départements) et bonifier notre capacité de référence vers les ressources spécialisées.

Comités SEECR

Ce qui a été fait

Un inventaire des comités a été réalisé, en identifiant ceux qui sont actifs, ceux qui mériteraient d'être relancés et ceux qui peuvent être archivés. La révision des mandats est amorcée. Une attention particulière a été portée aux comités ayant un rôle stratégique (faible effectif, comité de négo, soutien à l'intégration des nouvelles personnes, etc.).

Ce qu'il reste à faire

Finaliser la révision des mandats, harmoniser les présentations et les documents descriptifs, identifier les besoins en relève dans certains comités et prévoir des occasions de visibilité pour les faire mieux connaître auprès des membres.

Conseil d'administration

Ce qui a été fait

Après plusieurs années où ce rôle était assumé, par habitude ou par nécessité, par la personne à la coordination syndicale, il est désormais proposé qu'une élection distincte ait lieu pour désigner une enseignante mandatée ou un enseignant mandaté pour siéger au CA.

Ce changement vient répondre à une préoccupation syndicale de longue date : éviter les conflits de rôle entre représentation syndicale et engagement administratif. Siéger à un Conseil d'administration (CA) implique une posture particulière (devoir de réserve, confidentialité, responsabilité fiduciaire envers l'institution) qui peut difficilement être conciliée avec le rôle critique et mobilisateur que suppose la coordination syndicale.

Cette nouvelle façon de faire permettra une représentation plus autonome, plus claire et mieux balisée, tout en élargissant la participation à la vie institutionnelle.

Ce qu'il reste à faire

Dans les mois à venir, il faudra s'assurer que la transition se fasse de façon fluide. Un encadrement du mandat est à prévoir (rencontres d'accueil, relais d'enjeux, accompagnement au besoin), de même qu'un mécanisme de coordination entre la personne élue et le CCS. Il a aussi été convenu que, en cas d'absence prolongée ou de vacance du poste, la personne à la coordination syndicale assurerait la représentation de façon intérimaire, afin de garantir la continuité et la présence enseignante au CA.

Mise en œuvre de la convention collective

Ce qui a été fait

Le SEECR a assuré un suivi étroit de la mise en œuvre de la convention collective : ajustements des échelles, bonification des conditions de précarité, suivis sur les programmes d'insertion professionnelle, enseignement à distance et pérennité du modèle collégial.

Ce qu'il reste à faire

Continuer la veille sur l'application des clauses sensibles (notamment les allocations de tâche, les libérations, les clauses transitoires, la CI en soins infirmiers et la coordination des stages), documenter les interprétations problématiques et assurer une transmission claire vers les membres à mesure que de nouveaux articles entrent en vigueur.

Remerciements

On n'avance jamais seul. Et encore moins en contexte syndical. Si cette année a permis de faire progresser plusieurs dossiers, c'est en grande partie grâce à l'implication, la constance et la générosité des collègues qui ont choisi de s'impliquer, malgré l'horaire, malgré les urgences, malgré la fatigue parfois.

Un merci sincère à l'équipe du Comité de coordination syndicale ainsi qu'à Jessie, pour leur disponibilité, leur rigueur et leur capacité à porter ensemble les enjeux complexes qui se sont présentés cette année. Vos regards croisés, vos analyses, vos relais ont permis de garder l'équilibre, même quand les choses se complexifiaient pis que le reste de la vie n'était pas toujours facile.

Merci aussi à toutes celles et tous ceux qui ont siégé sur les comités syndicaux : faible effectif, équité, perfectionnement, négo, santé mentale, accueil des nouvelles personnes enseignantes... Chaque implication, petite ou grande, a fait une différence. Que ce soit en présence ou en soutien à distance, votre travail a permis de garder nos structures vivantes, pertinentes et arrimées aux réalités du terrain.

Enfin, merci aux membres qui ont pris la peine d'écrire, de passer au local, de poser des questions, de lever la main, de s'indigner, de proposer, de nuancer. La vie syndicale, ce n'est pas un bureau ni un exécutif : c'est un écosystème vivant, qui se nourrit de ces échanges, de ces gestes, de cette parole active. Merci de continuer à y croire, à y contribuer.

RECOMMANDATIONS

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

- Participe activement aux travaux du comité syndical portant sur les programmes à effectifs réduits, afin d'assurer la défense des programmes menacés et de soutenir leur vitalité ;
- Procède à une évaluation de la répartition des rôles et des responsabilités au sein du Comité de coordination syndicale (CCS), en collaboration avec un comité désigné, en vue de proposer un modèle de fonctionnement optimal et durable ;
- Maintienne, en collaboration avec les personnes responsables de l'application de la convention collective, des rencontres régulières de suivi avec la Direction des

ressources humaines, notamment pour discuter de l'application de la convention collective, du climat de travail et des enjeux de dotation ;

- Assure la représentation des membres lors des instances de concertation syndicales, tant locales que nationales, en veillant à une transmission efficace de l'information, des enjeux et des mandats ;
- Soutienne, encadre et outille l'équipe du CCS dans la réalisation de ses mandats, en portant une attention particulière à la répartition des dossiers d'accompagnement, au transfert de connaissances et à la santé organisationnelle ;
- Assure une veille et un suivi rigoureux des révisions de politiques et de règlements institutionnels, notamment en matière d'embauche, de disponibilités, d'évaluation administrative du personnel enseignant, de remplacements, de suppléances et de pratiques inclusives ;
- Poursuive les travaux relatifs à la gestion des plaintes, des signalements et des conflits, incluant la mise à jour des procédures internes en matière de harcèlement psychologique, d'incivilité et de traitement des différends ;
- Soutienne et développe des modalités de concertation locales efficaces, telles que les rencontres interordres du Collège de Rimouski, les échanges CCS / Comité de direction, et tout autre espace de dialogue stratégique ;
- Analyse et ajuste la répartition des responsabilités entre le Centre matapédien d'études collégiales (CMÉC) et le CCS, en assurant une transition harmonieuse avec la personne agente de liaison, et en renforçant les mécanismes de communication et de reddition de comptes ;
- Révise et optimise les procédures d'archivage et de gestion documentaire du SEECR, en tenant compte des meilleures pratiques de conservation numérique et de confidentialité ;
- Assure un soutien actif à la personne nouvellement élue au conseil d'administration afin de faciliter son intégration, de l'outiller dans l'exercice de son mandat et de renforcer son influence au sein des instances décisionnelles ;
- Veille au respect de la convention collective au sein des pratiques locales, en outillant les membres et en accompagnant les responsables syndicaux ;
- Soutienne la personne responsable de l'application de la convention collective dans l'analyse des modèles d'allocation des ressources enseignantes, en lien avec les enjeux d'équité entre les programmes, de pérennité des programmes et de conditions de travail ;
- Travaille de concert avec les responsables syndicaux à la revalorisation des espaces démocratiques dans nos instances locales.

COMMUNICATIONS, MOBILISATION ET GESTION INTERNE

Hugo Boulanger, responsable

Introduction

En ce qui me concerne, il s'agissait d'une première expérience au poste de responsable des communications, de la mobilisation et de la gestion interne. Le tout étant combiné à mes fonctions de vice-présidence de la Fédération de l'enseignement collégial affilié à la Centrale des syndicats du Québec (FEC-CSQ), cela a représenté un défi plus grand qu'initialement escompté! En raison de mon expérience, j'ai également eu à composer avec des dossiers d'accompagnement de longue haleine, dossiers qui étaient par ailleurs déjà actifs lors de mon premier passage au comité de coordination syndicale entre 2018 et 2021. N'empêche, je pense avoir pu livrer la marchandise tout en implantant quelques nouveautés afin d'améliorer les communications avec l'ensemble de nos membres, et ce, grâce à la collaboration des membres de l'équipe.

Mobilisation

Campagne des carrés bleus

Il s'agit d'un mouvement initié par les collègues du Cégep de Sainte-Foy visant à dénoncer les coupures dans les budgets d'investissements des cégeps. Une journée a été consacrée à la distribution de carrés de tissu bleu afin d'informer les membres de la communauté collégiale des conséquences de ces compressions sur le fonctionnement de notre organisation. Des représentantes et des représentants des autres syndicats ainsi que des membres de la Direction (dont la Directrice générale en personne) ont emboîté le pas et ont également participé à la distribution des carrés bleus, et ce, dans les trois composantes du Collège.

Journée du 5 octobre

Depuis quelques années, le SEECR prend soin de souligner la journée mondiale des enseignantes et des enseignants en offrant, de concert avec la Direction, café et petites douceurs aux membres du personnel enseignant. Quelques ajustements demeurent nécessaires pour améliorer l'efficacité de la distribution, mais dans l'ensemble, les personnes ayant pu recevoir ces denrées se sont montrées très satisfaites.

Campagne sur la liberté académique

L'Assemblée générale du SEECR a choisi de donner son appui à la FEC-CSQ dans sa lutte pour l'élargissement de la Loi sur la liberté académique dans le milieu universitaire afin d'y inclure les institutions collégiales. Des démarches ont été effectuées dans chacune des instances démocratiques et rencontres d'échange avec la Direction (commission des

études, RCS, rencontres de suivis) afin de convaincre la Direction du Cégep de nous appuyer eux aussi. Ces pressions politiques ont mené à l'établissement d'un comité institutionnel sur la question qui travaille en ce moment à l'élaboration d'un énoncé de principe soutenant la liberté académique dans l'enseignement collégial. Le Comité de coordination syndicale du SEECR s'est par ailleurs engagé à assurer que la protection de la prise de parole dans l'espace public soit intégrée au document final.

28 septembre

Avec l'appui d'un collectif communautaire, une marche bruyante a été organisée afin de soutenir la lutte aux changements climatiques et la préservation de la biodiversité. Une centaine de personnes ont donc assisté à des prises de parole sur le parvis du cégep avant de se déplacer en direction du fleuve en faisant quelques haltes permettant à des activistes de prononcer des discours à saveur écologiste tout en déployant des éléments visuels élaborés par une artiste engagée de la région.

Mobilisation intersyndicale pour lutter contre les mesures d'austérité et les coupures dans le réseau collégial et en éducation

C'est non sans difficulté que la planification d'un pareil événement a eu lieu, principalement en raison du manque de disponibilité des personnes représentant les deux autres corps d'emploi du collège. Au moment d'écrire ces lignes, l'organisation est toujours en cours, et devant ces difficultés, il a été déterminé que nous devrions nous limiter à une activité ne nécessitant pas le déploiement de ressources trop importantes. Il reste à voir si le budget octroyé par l'organisation syndicale de la CSQ servira à l'organisation d'un 5 à 7 ou d'un dîner commun où il y aurait prises de parole, et dont l'issue serait l'émission d'un communiqué de presse et d'une lettre destinée à la députation dénonçant les nombreuses mesures d'austérité imposées par le gouvernement de la Coalition Avenir Québec (CAQ) au réseau collégial.

Communications internes et externes

Journal la Riposte

Pour l'année 2024-2025, ce sont cinq nouvelles éditions qui ont été publiées (dont un numéro spécial 8 mars) avec plusieurs nouveautés afin de rendre le journal syndical un peu plus ludique et divertissant! Le départ a été un peu retardé par le fait que le comité d'information n'était pas encore formé, mais on a ensuite déterminé que trois publications pourraient être faites à chaque trimestre. Soulignons que chaque édition de la *Riposte* est désormais plus volumineuse et comporte des chroniques récurrentes destinées à distraire le lectorat. Il a été proposé, pour en faciliter la lecture, d'imprimer quelques copies du journal syndical et de les laisser dans les aires de repos comme le salon du personnel ou les locaux des départements qui en feront la demande.

Courriels hebdomadaires aux membres

Il a été décidé de regrouper, autant que faire se peut, l'ensemble des communications hebdomadaires dans un seul message clair et concis afin de ne pas contribuer à la surcharge de travail de nos collègues enseignantes et enseignants. L'opération semble

avoir été appréciée de la plupart de ces personnes comme nous avons pu le constater lors de nos échanges informels avec celles-ci.

Changements à la politique d'utilisation des réseaux sociaux

Les membres du comité d'information du SEECR se sont réunis afin de se pencher sur cette politique puisque les changements technologiques et la conjoncture politique imposaient quelque peu la mise à jour de nos pratiques. Il a d'abord été déterminé que la plateforme Facebook serait principalement réservée aux activités en lien avec la mobilisation et que les autres informations circuleraient par les assemblées générales, les courriels hebdomadaires et par la *Riposte*. Le SEECR souhaite en effet se détacher autant que possible de Facebook et de sa société mère (META) qui empêchent désormais la diffusion du contenu médiatique canadien. Des précisions ont également été apportées quant aux personnes qui peuvent consulter la page du SEECR et y publier du contenu. Les membres actifs et retraités du SEECR peuvent procéder, mais les agents externes et les personnes occupant une autre fonction que celle d'enseignant (conseillère ou conseiller pédagogique, adjointe ou adjoint à la direction, etc.) au sein du collège verront leur accès retiré.

Changements au site internet du SEECR

Force est d'admettre que le site web actuel n'est pas au goût du jour et qu'il est très peu fréquenté. Qui plus est, le recours à un tiers pour en assurer l'hébergement et l'entretien empêche de le rendre plus dynamique tout entraînant des frais supplémentaires lorsque des tâches spécifiques doivent y être effectuées. Finalement, le SEECR ne dispose d'aucun moyen de sécuriser les données associées, et la faillite de cette entreprise pourrait donc en entraîner la perte. À la lumière de ces considérations, il a été proposé de recourir à la CSQ pour l'hébergement (gratuit) du site ainsi que pour sa restructuration. Une maquette a par ailleurs été envoyée à une personne-ressource de la centrale pour analyse. Le format *Wordpress* sera probablement retenu pour sa simplicité d'utilisation et la flexibilité des modules pouvant y être intégrés. Nous avons donc bon espoir de concevoir un site internet à la fois plus vivant et plus utile pour nos membres puisque la génération des contenus, l'entretien et les mises à jour nécessaires pourront être effectués localement.

Communiqués de presse

Deux communiqués de presse ont été rédigés cette année. Le premier était destiné à mettre de la pression sur la Direction afin qu'elle accepte de considérer la possibilité que le Département de Français offre des cours d'été en présence. Comme la Direction a finalement accepté la proposition syndicale, il n'a pas été publié. Nous le gardons toutefois en réserve afin de l'utiliser à nouveau l'année prochaine si une situation similaire devait se reproduire. Un autre communiqué a également été généré pour l'activité intersyndicale dont l'objectif est la dénonciation de l'ensemble des mesures d'austérité du gouvernement de la CAQ envers les services publics en général, mais, surtout, pour dénoncer les conséquences de ces mesures sur le réseau collégial en particulier.

Gestion interne

Nouvelle politique de remboursement des frais de déplacement

Comme les valeurs associées aux frais de déplacement de notre politique nécessitait une indexation, et comme nous sommes soucieux de réduire les irritants pour les personnes devant se déplacer dans le cadre d'un mandat syndical, il a été décidé de mettre à jour notre politique locale en s'inspirant de la politique de la FEC-CSQ et des modalités de remboursement des dépenses du Cégep de Rimouski. La nouvelle politique apporte plus de précisions quant au transport par automobile et est désormais plus généreuse au regard du remboursement des frais de repas. À cet effet, et pour faciliter les opérations, il est proposé qu'elle soit automatiquement arrimée à la politique financière de la FEC-CSQ qui est elle-même indexée annuellement. Cette nouvelle mouture est toujours en attente de l'approbation des membres du Comité de vérification financière avant sa présentation pour adoption en assemblée générale. Elle devrait donc être implantée dès l'automne prochain, en fonction de cette adoption.

Nouvelle politique de gestion interne et de résolution des différends

La rédaction de ce genre d'outils nous apparaissait importante puisque l'équipe n'en dispose pas et qu'elle connaît actuellement un climat de travail exempt de difficultés importantes. Il était donc opportun de monter cet outil en pareilles circonstances afin de pouvoir y recourir lorsque des périodes plus difficiles surviendront. En somme, il y est question des valeurs fondamentales de notre organisation et il y est proposé divers mécanismes de résolution faisant appel, notamment, à une personne neutre et extérieure au comité de coordination afin d'être le plus équitable possible.

Nouvelle politique sur la protection des renseignements personnels

Le SEECR est désormais conforme à la loi en ayant adapté le modèle de la politique de la FEC-CSQ concernant la protection des données personnelles (loi 25) à notre réalité locale. Il est par ailleurs proposé d'élire une personne de l'Assemblée générale pour procéder à la vérification de cette politique et pour participer aux actions relatives à la déclaration des incidents, le cas échéant.

Implantation de la politique d'archivage

Toujours en élaboration, ce document aura pour objectif de mieux encadrer la gestion documentaire au SEECR et d'assurer un archivage efficace de nos documents. Le tout sera basé sur la politique de la CSQ, surtout en ce qui concerne la durée de préservation des documents. Dans la même foulée, il a été proposé de recenser les décisions prises en assemblées générales dans un cahier thématique afin de conserver l'historique de nos propositions et ainsi assurer une cohérence dans nos débats à venir.

Conseils syndicaux

Comme à son habitude, le SEECR a tenu un Conseil syndical par session afin de s'enquérir des enjeux des différents départements et a également organisé une séance extraordinaire traitant de la question de la liberté académique. Ces travaux nous ont permis de mieux cerner les besoins de nos équipes de travail sur le sujet et il appert que la portion liberté académique préoccupe davantage le personnel enseignant que l'enjeu

de la prise de parole sur la place publique. C'est donc pour cette raison que le Comité de coordination syndicale a proposé de soutenir la campagne de la FEC-CSQ qui promeut l'élargissement de la loi sur la liberté académique dans les milieux universitaires afin de faire pression sur la Direction pour que cette dernière prenne des engagements en ce sens. Il a également été décidé que des dispositions devront être prises afin d'assurer la possibilité de critiquer les institutions publiques considérant le fait que le Cégep est une maison d'enseignement supérieur.

Assemblées générales

Le SEECR a constaté une importante baisse de l'achalandage des assemblées générales et a souhaité consulter ses membres sur les raisons expliquant ce phénomène. Pour ce faire, des membres du Comité de coordination syndicale ont pris soin de faire une tournée des départements afin d'échanger sur le sujet, entre autres. Il appert que la majorité des équipes rencontrées se disent confiantes des décisions prises par les membres de l'exécutif et que la surcharge de travail les empêche principalement de se présenter en personne pour prendre part aux échanges. Nous avons également exploré la possibilité d'organiser des assemblées générales hybrides où certains membres pourraient participer virtuellement (sans droit de vote) à ces instances. Bien que quelques personnes se soient montrées intéressées par cette proposition, la majorité des membres de l'Assemblée générale se sont plutôt montrés réfractaires à cette option jugeant que les échanges en personne étaient nettement préférables à cette formule. Ce sera donc au Comité de coordination syndicale de redoubler d'effort pour générer des sujets de discussion qui sauront attirer plus de membres en présence en changeant, notamment, la façon dont est rédigé l'ordre du jour. L'idée de la tenue d'instance en mode hybride n'est toutefois pas à mettre aux oubliettes et pourrait même faire l'objet d'un projet pilote au cours de l'année prochaine.

Bourses (Gaëtan-Fortier et Germaine-Santerre)

Il y a peu de choses à dire sur le sujet hormis le fait que ces deux bourses ont été remises à des étudiantes dont la candidature s'était nettement démarquée. Notons que l'IMQ a choisi de ne plus offrir la bourse Germaine-Santerre (et de lui substituer une autre forme de support monétaire) à cause d'un malaise entourant le mécanisme du dépôt et d'analyse des candidatures. Une réflexion pourrait également être lancée sur le sujet du côté du SEECR. Quant à la bourse Gaëtan-Fortier, les critères ont été mis à jour afin de mettre davantage à l'avant-plan la militance des candidates et des candidats, reléguant ainsi le critère de l'engagement communautaire au second plan.

Gestion des courriels internes

Il est question, depuis quelques années, de s'émanciper complètement du Cégep de Rimouski sur le plan des communications électroniques afin d'éviter que ce dernier n'ait accès au contenu des échanges entre les officières/officiers syndicaux et les membres du Syndicat. Après vérification juridique, il appert que le Cégep ne peut pas s'immiscer dans les affaires syndicales lorsque l'objet de la communication en indique clairement la nature. Néanmoins, il a été proposé de générer une adresse de courriel indépendante du Cégep (via un autre système de messagerie) afin d'offrir aux membres qui le souhaitent un anonymat plus complet. Il est également proposé de demander aux

services informatiques du cégep de générer des adresses courriel liées aux postes des différentes officières et officiers afin de faciliter les suivis et préserver la confidentialité des échanges lors des transitions.

Remerciements

Comité d'information

Un immense merci à Élise Côté-Levesque et à Aimée Lévesque pour leur participation à la génération des contenus et à la révision linguistique du journal la *Riposte*. Je tiens également à les remercier pour leur contribution à la réflexion sur l'utilisation de nos médias sociaux et sur la création du nouveau site internet du SEECR.

Présidences d'assemblées

Je tiens à remercier les personnes suivantes qui veillent au respect de notre précieux code Therrien pendant nos échanges et qui n'ont pas hésité à sacrifier un petit bout de leur mardi après-midi pour la bonne cause:

- Benoît Collette
- Antoine Clermont
- Yohan Proulx-Gosselin
- Lucie Poirier
- Julie McDermott

Grâce à vous, nous avons pu mener des débats éclairés dans le respect des règles et, surtout, éviter de nous perdre dans les parfois nombreuses propositions!

Proches collaboratrices et proches collaborateurs

Je m'en voudrais de passer sous silence la contribution de chacun des membres de l'équipe de coordination syndicale avec qui j'ai pu passer d'excellents moments et avoir des discussions passionnantes, et ce, tout au long de l'année.

Débutons par notre merveilleuse adjointe administrative, Jessie Beaulieu, qui s'est encore une fois beaucoup investie dans notre organisation et dont la présence est tout simplement essentielle à notre bon fonctionnement, voire à notre survie! Merci également à Philippe De Carufel pour son calme et sa gestion humaine des moments les plus difficiles. Considérant qu'il a traversé une douloureuse épreuve cette année, son implication est d'autant plus considérable. Merci pour ces beaux échanges, pour le partage de cette intimité qui font de ta personne une personne exceptionnelle. Merci également à Julie Lefebvre qui, par sa très grande rigueur, a su tenir les rênes en ce qui concerne la défense de nos droits au travail. Il est toujours impressionnant de constater un tel investissement pour la cause combiné à un esprit analytique de haut niveau. Le tout étant combiné à une belle personnalité avec laquelle il est très agréable de travailler. Je ne vais pas oublier sa comparse, Elodie Beaulieu, tout aussi rigoureuse et d'agréable compagnie. Merci pour ton sourire, ton engagement et ta candeur qui font de toi une personne très attachante. Le SEECR peut se compter heureux d'avoir pour remparts des personnes aussi dévouées. Finalement, un grand merci à Étienne Poulin (et

à ses nombreuses «colocataires») pour les moments de rigolade et pour les échanges et les réflexions sur l'avenir du syndicalisme. Merci également pour ton investissement aux affaires pédagogiques et pour tout le questionnement apporté quant au rôle et à la pertinence des instances qui y sont associées et qui, malheureusement, semblent avoir quelque peu dérivé de leur fonction première.

C'est grâce à des personnes comme vous que le SEECR comptera toujours sur des gens engagés au sein de son comité de coordination syndicale. Vous êtes des modèles qui sauront assurément inspirer les prochaines générations!

Merci également à Marie-Josée Boudreau et à Benoît Collette pour leur précieuse collaboration et pour vos lumières. Il est toujours rassurant de pouvoir compter sur des personnes expérimentées dont les conseils sont à la fois pertinents et essentiels.

Merci aux membres du SEECR pour la confiance qu'ils nous accordent et pour tous les bons moments passés ensemble. Personnellement, c'est la principale raison sous-tendant mon engagement.

RECOMMANDATIONS

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

- Poursuive les travaux en lien avec l'aménagement du nouveau site internet du SEECR ;
- Explore la possibilité d'utiliser un nouveau réseau social pour rejoindre ses membres et qui n'est pas lié à l'entreprise META ;
- Implante un nouveau système de communications par courriel où des adresses génériques seraient associées aux postes des personnes élues ;
- Implante la nouvelle *Politique de protection des renseignements personnels* ;
- Implante la nouvelle *Politique de remboursement des frais de déplacements* ;
- Implante la nouvelle *Politique de gestion interne* afin de s'outiller pour la gestion d'éventuels conflits internes ;
- Développe, en collaboration avec la personne responsable de la coordination, une politique d'archivage et de gestion documentaire ;
- Consigne les principales décisions prises en assemblée générale dans un cahier thématique ;
- Organise une formation pour les présidentes et présidents d'assemblée ainsi que les membres qui aimeraient se familiariser avec les procédures d'assemblées ;
- Développe des outils pour rendre plus accessibles les procédures d'assemblée générale ;
- Lance un projet pilote sur la tenue en mode hybride des assemblées générales en ciblant notamment une instance où les sujets sont moins polarisants ;
- Forme un comité de mobilisation pour assurer un soutien dans l'organisation d'évènements ;

- Lance une réflexion sur le mécanisme de dépôt et l'analyse des candidatures pour la remise de la bourse Germaine-Santerre ;
- Instaure un système de courriel liés aux fonctions syndicales respectives et génère une adresse complètement indépendante du système de messagerie électronique du Collège de Rimouski ;
- Poursuive les collaborations avec les autres syndicats au Collège et dans la région, ainsi que les organismes communautaires, lors d'événements ou de mobilisations locales ou régionales, afin de développer la solidarité entre nos organisations.

APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Julie Lefebvre, responsable 1

Depuis mon premier passage en début de carrière au Comité de coordination syndicale, à titre de responsable des communications, le poste lié à l'application de la convention collective m'a toujours interpellée. Il comporte à la fois des aspects analytique, politique et relationnel rendant la tâche complexe, mais fort stimulante. Après quelques années à participer aux Rencontres Collège Syndicat (RCS), on m'a chaleureusement invitée à prendre le relais. C'est à la fois avec enthousiasme et incertitude que j'ai accepté de relever le défi.

Dans mon cas, le thème général de ce premier mandat à ce poste aura été l'adaptation. D'abord, une adaptation aux divers concepts à maîtriser, avec les nombreuses clauses de la convention collective, les rouages du financement des cégeps ainsi que le cadre local de fonctionnement du Cégep de Rimouski. Ensuite, une adaptation organisationnelle, puisque j'ai dû intégrer une équipe de travail local, m'approprier le rôle de coordonnatrice de comités syndicaux, me familiariser au fonctionnement global de la fédération et de la centrale syndicales, tout en tentant de composer avec les nombreuses réunions, questions et demandes de toute sorte.

Bien modestement, tout au long de l'année, j'ai tenté de construire mes analyses et mes interventions sur les bases de la cohérence, de la transparence et de l'équité. J'ai eu également soin de valoriser l'expertise professionnelle et l'autonomie des enseignantes et enseignants auprès de la Direction. Au-delà des nombreuses obligations de la convention collective, le Collège a avantage à travailler de concert avec les départements puisque ceux-ci sont les mieux placés pour tenir compte des enjeux liés à leurs conditions de travail ou à la pédagogie.

Comité de prévention des litiges et des griefs (CPLG)

La Direction des ressources humaines (DRH) et le syndicat prévoient des rencontres de suivi sur une base régulière. Celles-ci permettent, entre autres, de clarifier certaines questions afin d'éviter un litige ou encore de s'entendre sur les modalités de règlement d'un grief. Lorsqu'une problématique demande plus de réflexion ou une consultation, celle-ci peut être traitée au Comité de prévention des litiges et grief (CPLG). Celui-ci regroupe des représentantes et représentants du Service des ressources humaines (SRH), du Service de la qualité et de l'évaluation en pédagogie (SQEP) et du SEECR. Les principaux thèmes prévus cette année étaient l'intégration des nouvelles clauses de la convention collective, la finalisation des annexes du processus d'évaluation du personnel enseignant, l'élaboration d'un document de référence pour l'octroi du retrait de priorité

ainsi que le développement d'un outil de référence en ce qui a trait aux mesures disciplinaires et administratives pour le personnel enseignant.

Ainsi, nous avons travaillé brièvement sur le dossier de la *Procédure pour l'évaluation du personnel enseignant*, dont la majorité des travaux ont été menés au cours des deux dernières années, avec l'apport de Yohan Proulx-Gosselin, qui me précédait au poste de responsable de l'application de la convention collective 1. Rappelons que l'annexe de cette procédure a été adoptée lors de l'Assemblée générale annuelle de 2023-2024. Cet automne, nous avons à valider en CPLG que toutes les modifications proposées figuraient bien au document avant d'entériner celui en Rencontre Collège Syndicat. Une révision de la procédure est prévue pour l'année 2025-2026. Les membres du SEECR seront donc à nouveau consultés à ce sujet.

Nous avons également travaillé sur la clarification de la procédure de non-octroi de priorité à l'embauche. Selon sa politique de dotation en ressources humaines, le Cégep de Rimouski se réserve le droit d'appliquer cette mesure pour pallier les difficultés de recrutement en embauchant une candidate ou un candidat n'ayant pas l'une ou l'autre des qualifications exigées. La procédure explique comment, selon le contexte, le personnel enseignant touché par cette mesure peut acquérir les qualifications en question et obtenir rétroactivement sa priorité d'emploi. Puisqu'il s'agit d'une pratique propre au Cégep de Rimouski, notre souci est de valider la conformité de cette mesure avec la convention collective et de s'assurer de son équité, le cas échéant. Les travaux sont toujours en cours et devront se poursuivre l'année prochaine.

Compte tenu des défis rencontrés au Service des ressources humaines (congrés, remplacements, etc.), plusieurs rencontres ont dû être annulées. L'avancement des travaux s'en est malheureusement ressenti. L'élaboration d'un outil de référence en ce qui a trait aux mesures disciplinaires et administratives sera donc reportée à l'an prochain. Nous aimerions joindre à ce thème l'élaboration d'une procédure pour le traitement des plaintes d'ordre pédagogique ou organisationnel provenant d'une ou d'un membre du personnel.

Plusieurs autres éléments mériteront l'attention du CPLG dans les mois à venir. Notamment, l'intégration des nouvelles clauses de la convention liées à la Formation continue, puis la clarification et l'ajustement de certaines procédures locales telles que le report de disponibilité et l'accès à l'information liée à la banque de congés de maladie.

Comité de suivi des ressources

Le Comité de suivi des ressources permet un espace d'analyse et d'échanges entre des représentantes et représentants du SEAR, du SQEP, du SRH et du SEECR sur les différentes étapes encadrant le processus de répartition des ressources enseignantes, et ce, en marge du cadre des Rencontres entre le Collège et le Syndicat. Les deux principaux sujets de cette année étaient l'utilisation de l'annexe de financement R108 et la répartition des ressources dédiées à la coordination de programme.

Utilisation de l'annexe R108

Nommée *Consolidation de l'offre de formation* dans le Régime budgétaire, l'annexe R108 fait partie des allocations liées au développement des régions et de la recherche. Sous certaines conditions d'éligibilité, elle permet un ajustement au financement des programmes à faible effectif afin d'assurer la pérennité et la diversité de l'offre de programmes sur l'ensemble du réseau collégial. Lors de l'entente sur les ressources enseignantes au printemps 2024, la Direction demandait qu'une portion des ressources générées par la R108 soit retranchée de l'enveloppe du E pour constituer une réserve dédiée spécifiquement aux programmes qui la génèrent, l'objectif étant d'absorber certains dépassements dans l'élaboration des scénarios de tâche. Les balises d'utilisation de cette réserve devaient être définies et analysées en comité de suivi des ressources. Avec l'apport de Yohan Proulx-Gosselin, membre élu avec libération au Comité collège, et de l'ensemble du comité syndical de suivi des ressources, nous avons réalisé cet exercice, tout en considérant les spécificités des annexes de financement concernées et en consultant les départements qui ont pu bénéficier de cette réserve.

En conclusion, la hauteur de la réserve a été surévaluée, car plus de la moitié des 3 ETC n'a pas été utilisée, alimentant ainsi la sous-embauche. Il a également été soulevé que certaines problématiques ciblées par cette réserve n'étaient pas nécessairement propres aux programmes générant de la R108. De plus, le rôle de cette annexe étant de compenser le financement régulier lorsque le nombre d'inscriptions est plus faible, le Collège a avantage à prioriser l'injection de ces ressources dans l'enseignement.

Dans le projet de répartition pour l'année 2025-2026, la totalité de la R108 a été injectée dans les ressources dédiées à l'enseignement et une réserve de 1,5 ETC a été créée pour les *programmes vulnérables et le maintien de l'expertise enseignante*. Cette modification nous semble cohérente avec nos conclusions, dans la mesure où les modalités d'application de cette réserve sont équitables pour l'ensemble des départements qui en auraient besoin. Nous effectuerons les suivis nécessaires pour nous en assurer.

Cette problématique a mis en évidence la nécessité de clarifier la mécanique du financement, de l'élaboration du projet de répartition des ressources enseignante et de l'utilisation de celles-ci dans le cadre de la réalisation des scénarios de tâches. Une formation sur le sujet est prévue pour l'année prochaine.

Coordination de programme

Cette année, le SQEP a mené un projet d'évaluation de la tâche de coordination de programme pouvant mener potentiellement à la révision du modèle d'allocation des coordinations de programme et peut-être aussi à celui de la coordination départementale. Le sujet a d'ailleurs été apporté en comité de suivi des ressources. L'une des conclusions partielles du projet est qu'il semble y avoir un besoin de clarifier les tâches qui relèvent de la coordination départementale et celles liées au programme. Un des objectifs subséquents serait alors de créer un portail rassemblant l'ensemble des

informations pertinentes liées à ces tâches. Nous avons rappelé notre ouverture à participer à ce travail en précisant, entre autres, ce qui relève de la convention collective. Bref, le projet en question est toujours en cours et sera prolongé pour l'année 2025-2026.

Ainsi, le modèle d'allocation des ressources dédiées à la coordination n'aura pas été modifié cette année. En Comité de suivi des ressources, nous avons pu analyser le modèle actuel d'allocation de la coordination départementale tout en relevant les nouvelles réalités de la tâche de coordination qui semble s'être transformée depuis l'élaboration de ce modèle, il y a plus de quinze ans. Nous avons également rappelé à la Direction les différentes annexes de la convention collective pouvant potentiellement servir à financer différentes tâches liées à la coordination de programme. Du côté syndical, nous avons amorcé un recensement des différents modèles de financement des coordinations départementales et de programme chez nos collègues de la FEC-CSQ.

Pour des raisons logistiques, la Direction ne souhaitait pas poursuivre les travaux du Comité de suivi des ressources dans sa forme actuelle. Elle nous a tout de même annoncé son intention d'aborder ces questions lors des rencontres de suivi et en RCS. Compte tenu du contexte actuel rendant plus difficile le travail dans les différents services, nous avons accepté ce compromis. Nous sommes conscientes et conscients que nous devons redoubler de vigilance l'année prochaine dans le suivi de ces dossiers afin de nous assurer, entre autres, que les mécanismes de consultations soient respectés.

Comité relations de travail (CRT) / Rencontres Collège Syndicat (RCS)

Les Rencontres entre le Collège et le Syndicat traitent de toutes questions relatives à l'application et à l'interprétation de la convention collective. Elles abordent également les thèmes qui seraient susceptibles de maintenir ou d'améliorer les relations de travail. En préparation, chacune de ces rencontres est précédée du Comité de relation de travail (CRT), regroupant la partie syndicale de la RCS et d'autres membres du SEECR.

L'un des principaux thèmes abordés en RCS est le suivi des ressources enseignantes. Un enjeu de taille au cours des cinq dernières années aura été l'augmentation effrénée de la sous-embauche due en partie à des ajustements rétroactifs au financement gouvernemental et aux pratiques plutôt conservatrices de la Direction qui sortait d'une période de sur-embauche. Progressivement, des mesures plus concrètes ont été mises en place. Ces dernières ont contribué à une sur-embauche dans l'exercice annuel 2024-2025 permettant d'absorber une part de la sous-embauche globale. Le projet de répartition pour l'année prochaine comporte, entre autres, un facteur de répartition de 100%, la réinjection d'une légère portion de la sous embauche, des réserves pour absorber la fluctuation des effectifs étudiants et pour faciliter le transfert d'expertise ainsi que des allocations spéciales (innovation pédagogique et adaptation pédagogique). Il reste toutefois encore du travail à faire afin de réduire plus significativement la sous-embauche. En plus du projet de répartition des ressources, il faut considérer

d'autres aspects tels que les balises pour l'élaboration des scénarios de tâches, les modèles prévisionnels et le modèle d'évaluation des besoins de ressources enseignantes. Certains de ces éléments ont également évolué au cours de la dernière année et l'équipe du CRT et de la RCS poursuivra son analyse et veillera à soumettre d'autres pistes de solutions en ce sens.

L'offre des cours d'été et les modalités de celles-ci sont également abordées en RCS. Le contexte de la pandémie avait marqué un tournant vers l'enseignement à distance au début des années 2020. Au fil des ans, plusieurs cégeps semblent avoir délaissé cette formule pour favoriser le retour d'une offre de cours en présence. Le Cégep de Rimouski ne souhaitait pas suivre cette tendance a priori. Après quelques consultations, il accepta d'offrir deux cours d'été en français en présence. Pour l'année prochaine, nous veillerons à ce que les départements concernés soient consultés et puissent participer aux discussions menant à la prise de décision.

Finalement, dans la foulée des travaux de la RCS, il sera essentiel de faire un suivi auprès des responsables de la coordination départementale afin de mettre en lumière les problématiques récurrentes propres à chaque département, que ce soit les défis liés à la réalisation des scénarios de tâches ou ceux liés au recrutement de personnel enseignant.

Remerciements

Le travail d'officière et d'officier syndical demande un travail de veille constant. Les nouvelles recrues du Comité de coordination syndicale doivent s'approprier des dossiers spécifiques tout en anticipant les failles potentielles. C'est un défi de taille qui ne peut se faire sans le soutien d'une équipe forte, tant au niveau local que fédératif.

Je tiens d'abord à remercier les enseignantes et enseignants qui ont pris généreusement de leur temps pour participer aux différents comités que j'ai coordonnés cette année. Merci à Josée Ruest pour sa participation au CPLG, Alex-Sandrine Lapointe-Pinel, Jonathan Genois et Yohan Proulx-Gosselin pour leur présence au Comité syndical de suivi des ressources, puis à Olivier Gosselin et Rémy Villeneuve, membres de la RCS. Toutes et tous, vos expériences professionnelles et le partage de vos points de vue ont alimenté nos réflexions et permis l'avancement des travaux.

Je suis aussi grandement reconnaissante envers celles et ceux qui ont déjà occupé des postes liés à l'application de la convention collective au SEECR qui m'ont offert leur soutien cette année. Merci à Yohan Proulx-Gosselin qui s'est investi dans les travaux du Comité collégial de suivi des ressources, à Benoît Colette et à Marie-Josée Boudreau qui ont accepté de participer au CRT (et au souper de crabe) et à Hugo Boulanger qui est toujours disponible au bureau du SEECR pour répondre à une question éclair. Merci pour vos lumières, vos encouragements et votre confiance.

Je tiens également à souligner la grande efficacité de l'équipe de conseil et soutien en relation de travail de la Fédération de l'enseignement collégial : Elysia Torneria, Julie Payot ainsi que Julie Bellemare. Merci pour votre disponibilité et votre professionnalisme.

Le travail syndical est une formidable occasion de travailler en équipe. J'ai eu la chance d'avoir au CCS des coéquipières et coéquipiers sympathiques, drôles et respectueux. Elodie Beaulieu, brillante et intègre, démontre une efficacité et une rigueur exemplaires dans tout ce qu'elle entreprend. C'est un plaisir de partager la tâche de l'application collective avec elle. Étienne Poulin, posé et réfléchi, nous amène toujours à voir les choses sous un nouvel angle. Philippe De Carufel, ouvert d'esprit et sensible, met en valeur le côté humain et relationnel. Hugo Boulanger, engagé et visionnaire, partage généreusement son expertise et veille au moral des troupes. Aussi, Kenza Ait Dra et Jonathan Hardy, précieuse et précieux collègues du CMEC qui ont, entre autres, participé aux travaux de la RCS avec un souci de justesse et d'équité. Nous avons également la chance d'avoir une agente de bureau exceptionnelle qui est assurément un pilier dans l'équipe. Jessie Beaulieu, consciencieuse et bienveillante, intègre parfaitement les valeurs syndicales et la mission du SEECR. Merci à toutes et à tous!

RECOMMANDATIONS

Il est recommandé que la personne responsable du Comité de prévention des litiges et griefs (CPLG) :

- Valide la procédure d'embauche du personnel enseignant n'ayant pas les qualifications requises ainsi que les modalités du plan de perfectionnement proposé, le cas échéant.
- Participe à la révision du processus de communication des attentes de l'employeur dans le cadre des procédures disciplinaires et administratives auprès des membres du syndicat ;
- Exige que la procédure pour le traitement des plaintes adressées à des membres du personnel portant sur des sujets d'ordre pédagogique ou professionnel et provenant de membres du personnel soit clarifiée ;
- Demande à la Direction d'établir une entente locale sur la disponibilité du personnel enseignant en dehors des heures de cours afin de baliser notamment la procédure pour le traitement des demandes de report de disponibilité ;
- Consulte les membres du SEECR en vue de la révision de la *Procédure d'évaluation administrative* du personnel enseignant.

Il est recommandé que la personne responsable du Comité des relations de travail (CRT) et de la Rencontre Collège Syndicat (RCS) :

- Veille à une utilisation judicieuse des ressources enseignantes, notamment par l'analyse des différents bilans ;
- Veille à ce que les diverses annexes de financement soient utilisées adéquatement dans le projet de répartition des ressources enseignantes ;
- S'assure que, dans un contexte de compressions dans le réseau collégial, les libérations soient octroyées exclusivement pour réaliser des tâches enseignantes telles que définies dans la convention collective ;
- Analyse, en collaboration avec la personne responsable de la coordination et des pratiques syndicales, des modèles d'allocation des ressources enseignantes, en lien avec les enjeux d'équité interprogrammes, de pérennité des programmes et de conditions de travail ;
- Exige à la Direction de fournir le détail des allocations discrétionnaires de la Direction des études en cours d'exercice ;
- Veille à ce que la Direction démontre que les balises utilisées pour la création de scénarios de tâches permettent la pleine utilisation des ressources allouées dans les départements et contribuent à réduire la sous-embauche ;
- Fasse un suivi assidu auprès des responsables de la coordination départementale au sujet de l'utilisation des allocations des ressources enseignantes afin de cibler les problématiques récurrentes ;
- S'assure que le processus de consultation soit respecté dans le cadre de la révision du modèle d'allocation des ressources pour les coordinations, le cas échéant ;
- Exige que la Direction des études travaille en collaboration avec les départements afin de déterminer l'offre de cours d'été ainsi que leur mode de prestation ;
- Exige 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'assure 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 ;
- Exige de la Direction des balises pour encadrer l'offre de cours à Cégep virtuel ;
- Effectue une veille constante afin de protéger la pérennité de l'enseignement en présence et d'encadrer comme il se doit l'enseignement à distance.

RECOMMANDATIONS CONJOINTES

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

- S'assurent de faire un suivi concernant les griefs non soumis en arbitrage et approchant du sept ans depuis leur dépôt ;
- S'assurent que le retrait des lettres au dossier est bien fait après une année par les RH ;

- 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 et reçoivent la compensation prévue à la convention ;
- Veillent à ce que la banque de congés maladie soit mise à jour et soit accessible au personnel enseignant en tout temps ;
- 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 ;
- Continuent à faire pression sur la DRH pour que la liste d'ancienneté du personnel enseignant précise les sous-disciplines ;
- Évaluent, avec la collaboration de la personne responsable des affaires pédagogiques, certaines pratiques de la formation continue, notamment, l'application de l'ordre de priorité pour la RAC, les procédures d'affichage et d'embauche et les tâches rémunérées sous le taux horaire "autres tâches" ;
- Révisent la section consacrée à la convention collective sur le site Internet ;
- 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.

Une première année d'application de la convention collective pour moi, mais surtout une première expérience de syndicalisme. Cette année a été remplie d'une montagne russe d'émotions passant par des moments de surcharge, des moments de victoires gratifiantes et des moments de désespoir qui se transforment en moments formateurs. Vraiment, toute qu'une expérience marquante, mais qui se solde avec cette envie de poursuivre les luttes que j'ai menées cette année, entourée de notre si belle équipe.

Tout au long de l'année, j'ai fait de mon mieux pour accomplir les tâches de mon plan de travail avec l'aide de plusieurs personnes. Une première année au sein de l'exécutif demande un développement rapide de compétences et de connaissances. Donc, plus l'année avançait, plus je me sentais en mesure d'accomplir certains dossiers et d'apporter ma vision pour améliorer nos pratiques de travail. Aussi, certains dossiers ont été plus au neutre cette année en raison des coupures budgétaires réduisant le personnel au sein des différentes composantes administratives du collège. Malgré tout, je suis enthousiaste de présenter les avancements et les constats de cette année.

Application de la convention collective

Dès mon entrée à la session d'automne 2024, j'ai été plongée dans les tâches conjointes à l'application de la convention collective. La rentrée a été teintée de la mise en place de la nouvelle convention collective. Nous avons débuté l'année scolaire en portant au Collège la demande de la respecter, entre autres, en ce qui concerne les délais convenus pour le paiement de la rétroaction salariale. Puis, j'ai aussi pris en charge les dossiers entamés et non conclus de mes prédécesseurs. Rapidement, j'ai réalisé que la réponse aux questions des membres est un élément majeur du poste que j'occupe. Donc, il est nécessaire pour les personnes sur les postes de la convention collective de s'approprier rapidement les éléments importants de la convention collective, mais il était aussi crucial pour mon poste de développer mes connaissances concernant des sujets tels que la retraite, les congés pour droits parentaux et l'assurance emploi. Donc, j'ai participé, durant le mois d'octobre, à des formations syndicales offertes par la CSQ concernant notre régime de retraite et le régime québécois d'assurance parentale. Ces formations ont été nécessaires et très formatrices, toute personne passant au poste de responsable de l'application collective 2 devrait suivre ces formations. En plus d'apporter une meilleure compréhension de ces sujets, elles ont permis d'informer les membres par des textes dans *La Riposte* ou dans les courriels du jeudi. De plus, j'ai pu entrer en contact avec les personnes-ressources de la CSQ, ce qui est très aidant pour des questions plus pointues ou particulières. Puis, je crois qu'il est nécessaire que les personnes à la convention transmettent le plus d'informations aux membres, donc j'ai participé activement aux courriels du jeudi pour partager les éléments que nous jugions importants, Julie et moi.

Ensuite, la convention collective permet aux syndicats locaux et aux collèges d'établir des ententes entre eux pour clarifier ou modifier certaines portions de la convention

collective (ex.: l'entente sur la répartition des ressources enseignantes). Nous consignons ces ententes dans les bureaux du Syndicat pour s'y référer au besoin. Cette année, j'ai trouvé plutôt difficile de me retrouver dans les ententes, donc un ménage serait facilitant pour l'exécutif. De plus, lors d'une rencontre en CIFAC, il nous a été mentionné que ces ententes doivent être acheminées au ministère du travail pour être valides, donc nous avons ce suivi à compléter.

RECOMMANDATIONS

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

- Participe aux formations offertes par la CSQ pour développer ou maintenir son expertise dans les différentes composantes liées à son poste, dont les formations en lien avec le RQAP, le RREGOP, l'assurance-emploi, l'assurance salaire, etc. ;
- Continue de collaborer avec la personne aux communications à l'élaboration du courriel du jeudi ;
- Suggère à la FEC d'élaborer une fiche résumé pour les congés pour droits parentaux et collabore au travail si nécessaire ;
- S'assure du suivi des ententes locales, notamment de leur déclaration auprès du ministère du Travail pour s'assurer de leur validité.

Accueil des nouvelles et des nouveaux

Cette année, nous avons organisé des activités en mode 5 à 7 pour permettre une rencontre avec les nouvelles enseignantes et les nouveaux enseignants. Des activités de ce type avaient déjà été effectuées par le passé, mais pas depuis un certain temps. Donc, pour l'activité réalisée à l'automne, nous avons invité, en plus, toutes les nouvelles et tous les nouveaux de l'année précédente. Pour la rencontre de la session d'hiver, nous avons invité toutes les nouvelles personnes de cette session. De plus, pour la session d'hiver, une invitation à une rencontre en mode virtuel a été lancée aux nouvelles et aux nouveaux du CMÉC. Le CCS a trouvé pertinent de prendre un moment pour ces rencontres, et ce, malgré la faible participation. Plusieurs questionnements des personnes présentes ont pu être abordés et nous avons remarqué la participation de quelques-unes et quelques-uns de ces nouvelles et nouveaux dans des activités du SEECR comme le dîner des postes et les assemblées générales. À refaire !

Il n'est pas évident de maîtriser tous les éléments reliés à nos droits lorsque nous arrivons comme nouvelle enseignante ou nouvel enseignant. Nous avons remarqué au courant de l'année que plusieurs jeunes enseignantes et enseignants se retrouvent dans des situations qu'elles ou ils auraient pu prévenir si elles ou ils avaient été au courant de certaines spécificités de notre convention collective. Comme tous ces sujets ne peuvent être abordés lors de la rencontre avec les nouvelles et les nouveaux et comme le courriel d'accueil ne permet pas non plus d'approfondir ces sujets, il pourrait être pertinent d'offrir une activité permettant d'aborder certains éléments de la convention collective

pertinents dont les éléments entourant l'assemblée départementale, la priorité d'emploi, le contrat de travail et les vacances.

RECOMMANDATIONS

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

- Poursuive les activités d'accueil des nouvelles et nouveaux membres dans les premières semaines de la session d'automne et de la session d'hiver ;
- Planifie une activité pour les nouvelles et nouveaux membres une fois par année pour aborder différents sujets en lien avec leur nouveau travail.

Offre de formation

Au courant de l'année, nous avons sondé les membres au sujet des formations que le syndicat pourrait proposer. Nous avons été en mesure d'offrir une formation sur la charge individuelle (CI) en présence et en virtuel. La formation a été bien reçue par les membres et nous avons trouvé que les échanges qui sont ressortis de la formation en présence permettaient de belles discussions concernant les différentes réalités des départements. La réalisation de telles formations est exigeante. La formation offerte cette année a été basée sur une formation offerte à la FEC, donc il serait important de récolter les formations déjà produites ailleurs pour aider dans l'élaboration de ces formations au local. Ce projet est déjà en branle à la FEC.

RECOMMANDATIONS

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

- Poursuive le développement et l'offre de formation aux membres avec pour objectif d'offrir une formation par session portant sur une variété de sujets ciblés par les membres ;
- Assure un suivi avec la FEC-CSQ pour l'offre de formation pour s'arrimer avec ce qui est déjà proposé par ces instances.

Participation à différents comités

Durant l'année, j'ai participé à différents comités syndicaux, collège, fédératifs et régionaux. Dans les paragraphes suivants se trouvent le détail des comités où je siégeais en tant que responsable et quelques recommandations pour un comité fédératif.

Comité conciliation famille-travail et vie personnelle (CFTVP)

Ce comité a été un des éléments m'ayant incitée à poser ma candidature pour le poste de responsable de la convention collective 2. Je trouve qu'il y a beaucoup de travail à faire dans notre collège pour offrir des mesures en matière de conciliation famille-travail et vie personnelle, et avec la nouvelle clause dans la convention collective, je

m'attendais à plus de changements. Je suis responsable du comité syndical CFTVP avec d'autres enseignantes et enseignants. Nous nous rencontrons pour préparer la rencontre du comité collège CFTVP sur lequel siège des personnes de toutes les composantes du Collège. Malheureusement, le travail du comité collège n'a pas été à la hauteur de mes attentes à cause d'absences de personnes responsables et des mesures d'austérité, ce qui a balayé ce comité plus bas dans la liste de priorités. Nous avons été en mesure de faire deux rencontres avec la personne remplaçante durant l'année.

Ce que je trouve dommage dans le fait de ne pas avoir eu plus de rencontres de ce comité cette année est que l'envie des personnes siégeant sur le comité collège de voir des mesures ajoutées au collège est présente et partagée par toutes et tous. En sous-comité, nous avons travaillé à répertorier les mesures en place dans d'autres collèges pour s'inspirer dans la mise en place de nouvelles mesures au collège. Cette fouille a surtout permis de constater que plusieurs collèges offrent la possibilité d'avoir un horaire de travail respectant certaines contraintes liées à des raisons familiales ou personnelles. Donc, je crois qu'il est nécessaire de continuer de militer pour la mise en place de mesures similaires dans notre établissement.

Lors de ces rencontres, il a aussi été question du Centre de la Petite Enfance l'Enfant du fleuve. Ce CPE a ouvert un pavillon à l'extérieur du collège et il a été soulevé en comité qu'il serait pertinent de faire une entente avec le CPE pour réserver des places pour les employées et employés et les étudiantes et étudiants du Collège. Les Ressources humaines travaillent pour nous dans la négociation d'une telle entente. Peu importe l'issue, il reste primordial que le comité CFTVP continue de militer pour réserver des places dans les CPE de la région pour s'assurer le plus possible que nos membres puissent retourner au travail lorsqu'elles ou ils désirent revenir d'un congé pour droits parentaux et qu'elles ou ils puissent avoir une plus grande paix d'esprit concernant la recherche d'une place en garderie.

Finalement, le comité syndical s'est surtout réuni pour discuter du comité collège à venir. Avec du recul, je considère que ce comité pourrait se rencontrer plus fréquemment pour ouvrir la réflexion, entre autres, sur des mesures qui pourraient être offertes au syndicat. De cette façon, la conciliation famille-travail et vie personnelle serait peut-être plus discutée, ce qui pourrait avoir un effet sur la mobilisation à ce sujet au collège.

RECOMMANDATIONS

Il est recommandé que la personne responsable du comité CFTVP :

- Collabore à l'élaboration du tableau des mesures en place et en fasse la promotion auprès des membres ;
- Continue de militer pour la mise en place de mesures concernant la flexibilité de l'horaire et les contraintes pour raison familiale et personnelle ;
- Continue de militer pour l'obtention de places réservées dans les CPE de la région, principalement au CPE l'Enfant du Fleuve ;

- Amorce une réflexion avec le Comité du syndicat concernant des mesures que pourraient prendre le SEECR en termes de conciliation famille-travail et vie personnelle pour ses membres, par exemple une halte-garderie pendant les AG ou activités, une formation sur le sujet, une cuisine collective, etc.

Comité santé et sécurité au travail

J'ai vraiment une opinion mitigée face à ce comité. Malgré mon envie d'y participer activement, les rencontres ont majoritairement été planifiées les lundis matin lors de notre rencontre du Comité de coordination syndicale. J'ai manifesté à plusieurs reprises ce problème, sans avoir de retour de la part des Ressources humaines. Finalement, j'ai été en mesure de participer à deux rencontres au courant de l'année, le coordonnateur ayant participé à quelques réunions au début de la session d'automne. Son implication au début de l'année a permis l'élection du représentant en santé et sécurité au travail (RSS), Yannick Bernier. Lors des réunions auxquelles j'ai pu assister, je me suis sentie parachutée, ne saisissant pas très bien mon rôle parmi toutes les personnes impliquées. De plus, durant ces rencontres, nous avons surtout discuté du plan de travail du comité et peu d'avancement a été présenté puisque les personnes responsables de ce comité étaient absentes du travail.

En avril, la FEC a organisé une rencontre-discussion avec les RSS et les personnes siégeant sur les comités SST de leur Collège. Cette rencontre a permis de discuter des réalités dans les différents Cégeps de notre fédération et elle a été très formatrice pour définir le rôle de la personne RSS et le rôle des personnes siégeant sur leur comité collège. De plus, la discussion a surtout porté sur la nouvelle loi visant à intégrer les risques psychosociaux (*Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail*) en lien avec le travail. Ces échanges ont permis de mettre de l'avant les avancées dans les autres collèges, ce qui est très inspirant pour planifier et prévoir ce que nous pouvons suggérer comme chantier pour l'année à venir.

RECOMMANDATIONS

Il est recommandé que la personne responsable du comité santé et sécurité au travail :

- S'assure en début d'année que le moment déterminé pour la rencontre de ce comité permettra la présence de la personne responsable ;
- Assiste à des formations à ce sujet pour émettre des recommandations à ce comité ;
- Poursuivre sa présence aux rencontres-discussions organisées par la FEC ;
- S'assure que le rôle du représentant SST est respecté et que le nombre d'heures de libération pour ce poste respecte celui prévu par la CNESST ;
- Communique avec le RSS pour porter des sujets conjointement lors des rencontres du comité SST ;

- S'assure que les risques psychosociaux sont pris en compte dans les risques au travail et que des actions sont prises en ce sens, par exemple la révision du formulaire de déclaration, une formation de prévention, etc. ;
- S'assure que le SEECR montre l'exemple dans l'application de mesures permettant de réduire les facteurs de risques psychosociaux, par exemple la charge de travail de l'exécutif, la reconnaissance au travail, le soutien au travail, etc. ;
- S'assure d'une communication avec le personnel enseignant des éléments importants émanant de ce comité.

Comité des affaires financières

L'an dernier, la période de négociations de la nouvelle convention collective a engendré un déplacement de fonds servant à avoir des sommes utilisables en cas de grève. En début d'année, il restait des sommes inutilisées à investir conformément à notre politique de gestion des fonds de défense et de grève et nous avons eu des placements à échéance à réinvestir. Avec ce comité composé de Marie-Josée Boudreau et Benoît Collette, nous avons convenu des placements pour réinvestir ces sommes disponibles en cours d'année.

Dans nos discussions, nous avons soulevé l'envie de réfléchir à des propositions pour l'utilisation de sommes disponibles au SEECR considérant la situation financière actuellement favorable. De plus, il me semblerait pertinent de prendre le temps de rendre plus clair tout ce qui a trait aux finances du SEECR. Par exemple, certains postes budgétaires semblent désuets et les différentes politiques en lien avec les finances manquent de finition, entre autres au niveau de leur mise en page. Pour clarifier le rôle de la personne aux finances, il serait aussi pertinent d'établir certains protocoles concernant les éléments importants à vérifier, des dates butoirs pour certaines vérifications et plusieurs autres. Cela m'aurait permis de me sentir plus efficace dans la gestion de ce qui entoure les finances.

RECOMMANDATIONS

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

- Clarifie les politiques de dons et du fond de défense et de grève pour travailler avec des documents ne contenant pas d'éléments de mise en page apparents (hachurage, surlignement, commentaires, etc.) ;
- Fasse une analyse des dernières années financières pour déterminer la provenance du montant disponible dans le compte épargne du SEECR ;
- Débute l'élaboration de documents permettant de faciliter le suivi des finances ;
- Entame une réflexion sur l'utilisation des sommes importantes disponibles dans le fonds et les surplus du SEECR ;
- Valide les postes et les comptes budgétaires et fasse une mise à jour au besoin.

Comité d'interprétation, de formation et d'application de la convention collective (CIFAC)

Je me souviens avoir lu le rapport annuel de l'an dernier sur ce comité et ne pas avoir tout de suite saisi pourquoi il était le «préféré» des personnes en place à l'application de la convention collective l'an dernier. Après une année sur ce poste, je les comprends ! Quelle chance de pouvoir assister à ce comité deux fois par session. J'assiste à ce comité avec ma consœur de l'application de la convention collective. Nous avons assisté à toutes les rencontres, qu'elles aient été tenues en mode virtuel ou en présence. L'année a débuté avec la rencontre du CIFAC s'adressant aux nouvelles et aux nouveaux pour permettre un contact avec les personnes à l'application de la convention des autres cégeps de la FEC et permettre d'expliquer notre rôle. Nous avons assisté aux rencontres du CIFAC portant sur la nouvelle convention afin de prendre connaissance des nouvelles clauses ou des clauses modifiées de la convention et d'avoir des conseils d'application dans notre collège. Puis nous avons assisté aux trois autres rencontres en présence de l'année, qui ont été une plateforme vraiment extraordinaire pour prendre connaissance des pratiques d'ailleurs et recevoir des formations sur plusieurs éléments inhérents à notre convention collective.

RECOMMANDATIONS

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

- Soumettent des idées de formation pour répondre aux besoins locaux ;
- Consultent le CCS en amont de ces rencontres pour porter les interrogations et inquiétudes des autres membres de l'équipe lors des tours de table.

Remerciements

Pour terminer, j'aimerais mentionner que cette année n'aurait pas été la même sans le soutien et la précieuse aide de plusieurs personnes. J'aimerais commencer par remercier toutes les personnes qui ont siégé sur les différents comités avec moi. Prendre de votre temps pour ces comités est précieux pour nous ! Je pense à Marie-Josée Boudreau et Benoît Collette, sur le comité des affaires financières. Votre expertise était inestimable. Je pense aussi à Sara Langevin, Jordi Nadal et Benjamin Boissonneault-Vaudreuil, au comité CFTVP, sans qui toutes ces idées n'auraient pas pu émaner. J'aimerais aussi remercier toutes les personnes, sur les comités collège, que j'ai côtoyées, tous ces échanges étaient très nourrissants. Un grand merci aussi à nos prédécesseurs pour avoir donné de leur temps, et ce encore aujourd'hui, pour assurer un suivi adéquat des dossiers transférés. Ensuite, je dois mentionner nos incroyables conseillères à la FEC-CSQ, Julie Bellemare, Julie Payot et Elysia Torneria. Vos conseils, vos réponses rapides, votre patience avec toutes mes questions ont fait toute la différence cette année ! Je pense aussi à Mario Labbé, un de nos conseillers à la CSQ, si généreux de son temps et présent pour le bien de nos membres.

Puis, il y a bien sûr notre super équipe du comité de coordination syndicale. Je vous dis merci pour cette belle année. Merci Philippe pour ta légèreté, même dans les situations plus difficiles; tu sais toujours trouver les bons mots. Merci Hugo de m'avoir laissé te déranger beaucoup trop souvent, et merci pour cette touche d'humour que tu apportes. Merci Étienne pour ton appui et pour le partage de nos expériences dans ce milieu. Merci aussi à Jessie. Sans toi, on ne serait pas grand chose, tu es notre mémoire, nos yeux, nos oreilles, nos toutes. Tu es très précieuse ! Puis, je termine avec Julie, ma consœur de l'application de la convention collective. Je suis heureuse d'être à tes côtés et de le rester l'an prochain. Merci pour les belles discussions, pour ton aide et pour ta compréhension. Tu m'apportes beaucoup de clarté et d'apaisement dans les différents dossiers qu'on porte.

AFFAIRES PÉDAGOGIQUES ET PERFECTIONNEMENT

Étienne Poulin, responsable

Ce rapport présente une synthèse des actions réalisées au sein des instances sur lesquelles siège le responsable des affaires pédagogiques et du perfectionnement, et des principaux dossiers de nature pédagogique qui méritent l'attention de l'Assemblée générale en cette fin d'année ou des officières et officiers et futures officières et futurs officiers du SEECR. Il s'agit de mon premier « tour de roue » en tant que responsable des affaires pédagogiques. J'ai donc pour la première fois une vision « de l'intérieur » du cycle complet de l'activité syndicale au Collège.

Comité cours complémentaires

La partie syndicale sur ce comité est composée du responsable des affaires pédagogiques et du perfectionnement ainsi que de la responsable à l'application de la convention collective 2. Au moment d'écrire ces lignes, soit à la fin du mois d'avril, le Comité des cours complémentaires s'est rencontré à deux reprises cette année. Le comité a fonctionné comme à l'habitude pour l'attribution des cours complémentaires, c'est-à-dire en ciblant les cours les plus populaires parmi les votes de popularité des étudiantes et étudiants tout en visant une équité entre les cours offerts dans les six domaines et dans les deux ensembles sur la base d'un calcul de prévision des effectifs étudiants pour l'année 2025-2026. Le comité prend également en compte des questions de ressources dans l'attribution des cours : des éventuels MED et sécuritaires du revenu dans le département, un éventuel déséquilibre entre l'automne et l'hiver dans un département ainsi que la volonté des départements d'offrir ces cours, surtout dans le cas des nouveaux cours.

Les responsables du SEECR ont constaté que le comité devait parfois prendre ses décisions sur la base d'informations partielles ou imprécises. Le comité n'a, par exemple, pas d'informations exactes sur le portrait des ressources à l'enseignement dans des départements (par exemple, le comité doit prendre sa décision sur la base de quel département a davantage de ressources à l'automne et lequel en a davantage à l'hiver, de quel département a des enjeux de recrutement, etc.). Un travail de collecte d'information auprès des départements, avant la rencontre du comité, permettrait que l'attribution des cours complémentaires soit en meilleure adéquation avec les ressources et la disponibilité des Départements qui offrent les cours.

RECOMMANDATIONS

Il est recommandé que la personne responsable des affaires pédagogiques et du perfectionnement et la personne responsable de l'application de la convention collective 2 :

- réfléchissent et proposent un fonctionnement pour s'assurer d'avoir en leur possession des informations à jour portant sur les besoins des départements concernant l'offre de cours complémentaires ;
- 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 ;
- restent vigilants sur les pratiques concernant les méthodes de sélection des cours complémentaires.

Comité calendrier

2024-2025 fut une année mouvementée pour le comité calendrier scolaire. D'abord, le départ de l'adjointe administrative à la Direction des études, qui faisait office de mémoire institutionnelle pour ce comité, a demandé des ajustements et du travail supplémentaire d'appropriation de la part des membres du Comité. Un savoir transmis par cette mémoire institutionnelle nous indique que le calendrier scolaire est plus ou moins facile à élaborer d'une année à l'autre en fonction de certains paramètres, notamment la date de retour au travail du corps enseignant à l'automne et le jour de la semaine où tombe Noël. L'année 2025-2026 est une année où le trimestre se retrouve pris en étau entre la date de retour au travail et le jour de Noël. Le comité a donc élaboré un calendrier en respectant les balises d'élaboration du calendrier scolaire, la convention collective et les contraintes de l'organisation scolaire, ce qui a produit un calendrier où le trimestre d'automne 2025 se termine par une journée de reprise d'évaluation le 23 décembre. Le projet de calendrier élaboré par le comité a été présenté en assemblée générale au début de l'hiver 2025. L'AG a cependant demandé au Comité de retravailler le calendrier afin de terminer plus tôt, ce qui aurait demandé que le Comité fasse une entorse à la balise qui demande que le trimestre ne débute pas un jeudi ou un vendredi.

La Direction des études a refusé cette demande de l'AG sur la base du fait que le calendrier respectait les balises d'élaboration convenues. Puisque les balises sont convenues entre le SEECR, l'AGECR, la Direction des études et l'Organisation scolaire, il serait pertinent que le SEECR réalise un travail de refonte de celles-ci en 2025-2026. Peut-être que certaines balises méritent d'être revues, ou du moins priorisées. La balise qui veut que le comité propose de début le lundi était d'ailleurs une demande formulée par le SEECR il y a une dizaine d'années. Peut-être que notre position a changé depuis.

Quoi qu'il en soit, l'autorité de l'Assemblée générale devra également être réaffirmée lors de la prochaine rencontre du comité à l'automne 2025 et les étapes d'élaboration du calendrier devront permettre à cette autorité de s'exercer.

Les nombreuses journées de tempête de neige ont également posé un beau casse-tête aux membres du Comité. Alors que le Comité travaille avec des balises d'élaboration, il n'a aucune balise de révision lorsque des imprévus demandent la levée des cours. C'était dans le plan de travail 2024-2025 du responsable des affaires pédagogiques du calendrier scolaire de réfléchir à des moyens d'adoucir les révisions du calendrier en cas de tempête ou de grève. Ce travail se poursuivra en 2025-2026 en parallèle du travail sur les balises, par le biais d'une consultation en AG.

Sur une note plus positive, on retrouve un ajout intéressant dans le calendrier 2025-2026 qui avait été demandé par l'AG : une journée fériée pour la fête des patriotes, qui ne sera plus reportée à la fin de la période de disponibilité.

RECOMMANDATIONS

Il est recommandé que la personne responsable des affaires pédagogiques et du perfectionnement et la personne responsable de l'application de la convention collective 2 :

- clarifient le processus d'élaboration du calendrier en comité calendrier et réaffirment l'autorité de l'Assemblée générale du SEECR dans le processus ;
- entament le processus de révision des balises encadrant l'élaboration du calendrier scolaire de concert avec l'assemblée générale ;
- mettent en place une procédure claire quant à la révision du calendrier scolaire en cours de session lors d'une tempête, d'une grève ou autre ;
- lancent une analyse concernant le nombre de jours prévu au calendrier scolaire en portant une attention particulière à la légitimité du calendrier scolaire sous sa forme actuelle ;
- veillent au respect de la convention collective en place lors de l'élaboration du calendrier scolaire 2025-2026 ;
- veillent au respect de la convention collective en place lors des modifications au calendrier scolaire en cours d'année, s'il y a lieu.

Comité journée pédagogique

Le comité d'organisation des journées pédagogiques a fait son travail habituel pour l'année 2024-2025. À l'automne, Caroline Vachon, une travailleuse sociale et professeure en techniques de travail social au Cégep de Thetford a animé une journée pédagogique sous le thème *L'évaluation en soutien à l'apprentissage : une contribution à la réussite*. Cette journée pédagogique a été très appréciée du corps enseignant.

À l'hiver, René Bélanger, conseiller technopédagogique au Cégep de Matane, a animé un après-midi sur l'IA et la pédagogie. La commande formulée par le comité était ambitieuse : une présentation sur l'IA qui offre un aperçu de l'état actuel de la technologie (et de son évolution rapide!), de ses différentes utilisations ainsi qu'un survol d'outils ou de techniques qui peuvent être mobilisés par les enseignantes et enseignants qui veulent adapter leur enseignement et l'évaluation sans intégrer d'IA dans leur cours. Autrement dit : comment s'adapter à ce bouleversement sans tomber dans la fétichisation de cette technologie. Les retours sur cette journée pédagogique ont été plus mitigés, notamment en raison du manque de distance critique du conférencier par rapport à cette technologie. D'autres enseignantes ou enseignants ont cependant apprécié la conférence, qui leur a permis de mieux comprendre l'IA générative et ce qu'elle est en mesure de produire. Il est cependant difficile de trouver une intervenante ou un intervenant qui parle de pédagogie et d'IA tout en ayant une posture qui ne soit pas trop techno-enthousiaste. Cela dit, les échanges qui ont suivi la journée pédagogique ont été très intéressants. Ils ont montré la grande disparité de l'utilisation et des enjeux liés à l'IA d'un département à l'autre et la nécessité de garder un œil syndical sur cet enjeu.

RECOMMANDATIONS

Il est recommandé que le 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 celles-ci en lien avec les attentes des enseignantes et des enseignants.

Commission des études

Plusieurs dossiers ont été traités en Commission des études cette année. En plus des dossiers usuels comme les refontes de programmes, les révisions de politiques et l'adoption des calendriers des différentes composantes, certaines questions notables ont été abordées. Notons des discussions sur les suivis donnés par le Collège à la CEEC sur le cycle d'audit sur la Politique institutionnelle de l'évaluation des apprentissages (PIÉA) et la Politique institutionnelle de gestion de programmes d'étude (PIGPÉ) du Collège de Rimouski, des discussions sur la composition de la Commission des études, la mise d'un pied d'un comité institutionnel sur la liberté académique, l'élaboration des Cadres locaux d'application de la PIÉA dans les différentes composantes, la facturation de frais de matériel informatique aux étudiantes et étudiants, ainsi que des nouvelles consignes ministérielles concernant la gestion des absences de moins de 5 jours.

Par ailleurs, notons que les membres de la Commission des études ont été pris par surprise par l'annonce de la Direction des études, en Commission des études au printemps 2025, quant à l'offre de cours d'été. Les cours de français étaient absents de la liste. Cette absence, inhabituelle, était d'autant plus préoccupante que des groupes de français avaient dû être fermés à l'automne 2024 en raison de difficultés à recruter des enseignantes et des enseignants dans cette discipline. L'enjeu a dû être amené en AG, qui a demandé à ce que les cours promis aux étudiantes et aux étudiants affectés par la fermeture de groupes soient offerts à l'été. Un léger bras de fer entre le SEECR et la Direction a été nécessaire pour que les cours de français soient offerts selon les modalités demandées.

RECOMMANDATIONS

Il est recommandé que la personne responsable des affaires pédagogiques et du perfectionnement :

- 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 ;
- soit vigilante lors de la période d'annonce des cours d'été 2026 afin de s'assurer que l'offre de cours et leurs modalités soient déterminées en collégialité ;
- réalise un travail de veille sur les impacts des changements en matière de gestion des absences et effectue les représentations nécessaires dans les instances appropriées (Commission des études et CARD, notamment) ;
- surveille la mise en oeuvre du plan stratégique 2025-2030 et s'assure que la mission éducative du Collège soit respectée ;
- surveille la mise en oeuvre du Cadre local d'application de la PIÉA, notamment sur la question des absences des étudiantes et étudiants.

Comité de perfectionnement

Le comité de perfectionnement a fonctionné à plein régime pour l'année 2024-2025. Le fonds de perfectionnement a financé des demandes de perfectionnement et des voyages d'accompagnement d'étudiantes et d'étudiants à l'international. Le comité n'a cependant pas pu combler toutes les demandes présentées à la deuxième tranche du fonds collectif. Les membres y voyaient là la conséquence potentielle d'un retour des activités de perfectionnement « en présence » après la popularisation des activités virtuelles en période pandémique ainsi que du financement offert depuis 2023-2024 aux enseignantes et enseignants qui accompagnent des étudiantes et étudiants dans le cadre de voyages pédagogiques. Sur la base de ce constat, les membres du comité ont travaillé à réviser la politique afin de mettre un plafond au montant qui peut être

octroyé pour les voyages d'accompagnement. Au moment d'écrire ces lignes, il est prévu que cette politique amendée sera présentée en Assemblée générale d'ici la fin du trimestre d'hiver 2025.

RECOMMANDATIONS

Il est recommandé que la personne responsable des affaires pédagogiques et du perfectionnement :

- réalise un travail de veille sur l'utilisation du fonds de perfectionnement pour financer les voyages d'accompagnements ainsi que sur la modification apportée à la politique lors de l'AGA de 2025, le cas échéant ;

Comité d'aide à la réussite et à la diplomation

Les travaux du CARD ont progressé à vitesse variable tout au long de l'année, notamment à cause de l'absence du responsable du comité du côté de la direction. Le CARD a rencontré quelques uns des représentantes et représentants de la vie étudiante et du BIP afin de partager les grandes lignes du *Plan pour l'apprentissage et la réussite* et d'échanger autour de moyens d'action possibles pour mettre en œuvre ses recommandations. Le Comité a également rencontré l'ensemble des responsables des centres d'aide du Collège, dans la lignée de son mandat d'évaluation de « l'efficacité » des mesures d'aide. Bien que l'exercice ait été intéressant à certains égards, les membres enseignants du CARD restent vigilants sur cet aspect des activités du comité afin de s'assurer que le financement des centres d'aides corresponde aux besoins exprimés par leurs responsables.

RECOMMANDATIONS

Il est recommandé que la personne responsable des affaires pédagogiques et du perfectionnement :

- mène des représentations dans les instances appropriées, notamment au CARD et à la Commission des études, afin de préserver le financement des différents centres d'aides ;
- poursuive les travaux de mise en oeuvre du *Plan pour l'apprentissage et la réussite*.

Enseignement et numérique

Bien qu'il ne s'agisse pas d'un comité à proprement parler, les enjeux liés au numérique et à ce que l'on pourrait appeler « l'informatisation de l'enseignement » occupent une place importante dans les affaires pédagogiques. Mentionnons par exemple la convention collective 2023-2028 qui prévoit de nouvelles balises pour encadrer cette nouvelle réalité qu'est l'enseignement à distance, et l'intelligence artificielle générative

qui est un sujet de discussion passionnée ou inquiétée, selon la personne avec qui vous en parlez.

À l'automne, le SEECR a organisé un après-midi syndical sur l'IA. Eric Martin, professeur de philosophie au Cégep de Saint-Jean-sur-Richelieu et coauteur de l'essai *Bienvenue dans la machine : enseigner à l'ère numérique* a prononcé une conférence qui présentait les principaux constats de son essai. L'auteur et collègue nous a généreusement fait part de ses réflexions sur l'urgence et la nécessité d'une action syndicale sur l'IA.

À l'hiver, la question des outils informatiques et du matériel pédagogique a été un sujet de discussion fréquent entre le SEECR, l'AGECR et la Direction. En effet, le Collège fournit depuis quelques années gratuitement un ordinateur portable aux étudiantes et étudiants de certains programmes techniques. La Direction a annoncé plus tôt cette année qu'elle n'était plus en mesure de continuer et que des frais, allant de 50\$ à 210\$, seraient dorénavant exigés. Des inquiétudes ont surgi quant à l'impact que ces frais pourraient avoir sur l'accessibilité financière aux études. Les responsables du dossier à la Direction nous ont affirmé qu'une aide financière pourra couvrir ces frais pour les étudiantes et étudiants dans le besoin. Nous serons vigilants sur ce point en 2025-2026.

RECOMMANDATIONS

Il est recommandé que la personne responsable des affaires pédagogiques et du perfectionnement :

- continue son travail de veille sur l'arrivée de l'IA, sur ses impacts sur l'enseignement et la relation pédagogique en s'assurant d'être partie prenante des décisions en la matière au Collège ;
- s'implique activement dans les réflexions et travaux d'expérimentation de l'IA au Collège et s'assure que la voix du SEECR y soit représentée ;
- continue son travail de veille sur l'implémentation des balises sur l'enseignement à distance inscrites dans la convention collective 2023-2028 ;
- fasse un travail de veille de l'implémentation des frais de matériel informatique dans certains programmes, conjointement avec l'AGECR, pour s'assurer que les moyens mis en place par le Collège préservent l'accessibilité financière aux études.

Autres dossiers

En 2023-2024, de sérieux problèmes de recrutement d'enseignantes et d'enseignants ont eu des effets délétères sur la capacité du Collège à offrir les cours dans certaines disciplines. Des rencontres ont eu lieu entre le Service des Ressources humaines, le SEECR et quelques enseignantes et enseignants délégués par l'AG afin de discuter des problèmes et des solutions à mettre en place. Des mesures mises en place par la Direction (des libérations qui peuvent être retirées au début du trimestre pour les

remplacer par des groupes ouverts tardivement) semblent avoir aidé à endiguer en partie le problème.

RECOMMANDATIONS

Il est recommandé que la personne responsable des affaires pédagogiques et du perfectionnement :

- demande la réactivation du comité et la reprise des travaux sur le *Programme d'accueil et d'intégration du personnel enseignant* ;
- continue son 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.

Remerciements

En premier lieu, je tiens à remercier tous les membres du corps enseignant qui se sont impliqués de près ou de loin dans les activités syndicales, que ce soit par leur implication dans les Assemblées générales, le conseil syndical, les différents comités, les consultations éclairés par courriel ou les discussions de corridors.

Je remercie plus particulièrement aussi les enseignantes et enseignants qui ont siégé sur les comités avec moi pour leur disponibilité, leur perspicacité et leur dévouement : Yohan Proulx-Gosselin au CARD, Josée Larouche et Antoine Clermont au Comité de perfectionnement, ainsi que Benoît Collette, Aimée Lévesque, Lucie Poirier, Simon Bouchard, Rémy Villeneuve, Jérôme Guay, et Maryse Olivier à la Commission des études.

Je remercie aussi mes prédécesseurs et prédécesseuses du CCS qui continuent d'accueillir mes questions et besoins de précisions et qui font vivre le SEECR par delà les exécutifs : Marie-Josée Boudreau, Benoit Colette, Audrey Thériault, Myriam L'italien Bradley, Martin Pelletier, Lucie Poirier.

DOSSIERS FÉMINISTES

Elodie Beaulieu, responsable du Comité féministe

Magali Couture, représentante au CAFFEC

Cette année, nous avons fonctionné en équipe pour nous répartir les dossiers féministes. Magali a été la personne mandatée pour être la représentante des enjeux féministes, entre autres en participant aux instances du Comité d'action féministe de la FEC-CSQ et du Réseau d'action féministe organisé par la CSQ. Elodie, de son côté, a siégé au Comité élargi 8 mars avec plusieurs organismes et associations de la région. Nous avons ensuite déterminé le mode de fonctionnement du Comité féministe en début d'année pour tenter de préparer l'année à venir.

Activités du Comité féministe

Cette année, nous avons eu une grande équipe au Comité féministe : nous étions huit membres ! Nous avons amorcé l'année avec des rencontres entre les membres pour apprendre à nous connaître ainsi que pour assurer une transition entre la personne responsable l'an dernier et Elodie de même que Magali, nouvellement en poste. Malgré notre grand nombre, il était important pour toutes de respecter l'énergie que chacune avait à investir dans le comité. C'était très agréable d'œuvrer dans un milieu sain, jovial et surtout, débordant de *care*. Merci !

Pour les 12 jours d'action contre les violences faites aux femmes, nous avons tenu un kiosque à l'entrée de la cafétéria dans le but de distribuer des rubans blancs et de sensibiliser la communauté collégiale à cette campagne. Pour le 8 mars, un texte a été publié dans la *Riposte* afin de faire connaître davantage le CAFFEC et les activités du Réseau d'action féministe de la CSQ.

RECOMMANDATIONS

Il est recommandé que le Comité féministe :

- Discute, en début d'année scolaire, du fonctionnement du comité et attribue, au besoin, des rôles aux différentes membres ;
- Établisse, au début de chaque session, un calendrier des rencontres pour favoriser un plus grand nombre de rencontres et une plus grande présence de ses membres ;
- Élabore, en début d'année scolaire, un calendrier contenant les dates importantes et les activités auxquelles le comité peut participer ;

- Poursuive le travail de collaboration avec des intervenantes de différents organismes féministes de la région ainsi qu'avec d'autres syndicats ou associations au Collège de Rimouski ;
- Fasse la promotion du Comité et des dossiers féministes afin d'informer et de 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 des étudiants.

Activités du Comité 8 mars du collège

Le Comité 8 mars du collège, qui regroupe une personne des différents syndicats du Cégep de Rimouski, a déterminé la personne récipiendaire de la bourse Germaine-Santerre. Pour l'an prochain, il sera important d'établir un contact durant la session d'automne pour définir les actions de ce comité en lien avec le 8 mars outre la collaboration pour la bourse. Certains groupes participants, dont le Syndicat des enseignantes et des enseignants de l'IMQ, ne collaborent plus avec le comité du collège puisqu'ils ont créé leur propre bourse. Toutefois, comme un certain inconfort lié aux critères actuels de la bourse Germaine-Santerre a été évoqué dans les échanges, le comité devrait se pencher sur cet aspect.

RECOMMANDATIONS

Il est recommandé que les personnes siégeant au Comité 8 mars du collège :

- Tentent d'organiser une activité dans le cadre du 8 mars ;
- Prennent le temps de discuter des critères actuels de la bourse Germaine-Santerre.

Comité élargi 8 mars Rimouski-Neigette

Dès le milieu de la session d'automne, Elodie s'est impliquée auprès du Comité élargi 8 mars Rimouski-Neigette. Tout au long de l'année, différents groupes se sont joints au comité. Finalement, le comité a été une collaboration entre le CALACS, Uniphare, La Débrouille, le Comité féministe de l'Association étudiante du Cégep de Rimouski, le Comité féministe de l'Association étudiante de l'UQAR, le Centre-femmes de Rimouski et AIBSL. Toutes ensemble, nous avons comme désir de souligner le 8 mars avec des activités permettant la convergence des luttes, et ce, dans une ambiance de mise en lumière. Il a donc été proposé de tenir un Marché des initiatives féministes au Musée régional de Rimouski avec, tout au long de la journée, des activités de mobilisation pour préparer une marche au centre-ville de Rimouski, suivie d'une soirée dansante. Malheureusement, la météo ayant été peu clémente, la journée a été reportée au lendemain, entraînant l'annulation de la marche et de la soirée dansante. Malgré tout, la

journée a été un succès avec plus de 300 personnes participantes au marché et aux activités. Cette collaboration avec ce comité devrait être poursuivie dans le futur.

RECOMMANDATIONS

Il est recommandé que le Comité féministe :

- Poursuive le lien avec le Comité élargi 8 mars tout en s'assurant d'identifier une ou des personnes au sein du comité pour s'assurer de meilleures communications de même qu'une plus grande implication lors de la journée.

CAFFEC et Réseau d'action féministe

Avant tout, précisons que le comité a changé de nom, passant du Comité pour la condition des femmes au Comité d'action féministe. C'est également le début d'un nouveau triennat, et la composition du comité a légèrement changé. Pour l'année 2024-2025, Magali a pu participer, en tant que représentante du SEECR-FEC, à trois différents réseaux d'action féministe organisés par la CSQ en plus de différentes rencontres ZOOM avec le CAFFEC. Le premier réseau était sous le thème *La confiance dans nos instances*. C'était un réseau très surprenant, inspirant, mais également frustrant par la constatation des inégalités encore persistantes entre les genres. Il y a aussi eu un bilan du dernier triennat (2021-2024). Les réseaux suivants se sont articulés autour des différentes orientations de la 6^e Marche mondiale des femmes, qui aura lieu le 18 octobre 2025 à Québec, avec des thématiques telles que les violences, la crise climatique et la pauvreté. Plus précisément, la 6^e Marche mondiale des femmes poursuit différents objectifs : dénoncer le continuum de la violence envers les filles et les femmes; dénoncer le capitalisme, responsable de la crise climatique et de l'effondrement de la biodiversité au détriment de la santé et de la vie des populations et celle des prochaines générations; finalement, dénoncer la pauvreté qui représente une violence systémique. Lors du deuxième réseau, il y a également eu une mobilisation pour l'obtention de 10 jours de congé rémunérés en cas d'absence pour les victimes de violence conjugale. Malgré la pression exercée par la CSQ, aucune modification n'a encore été apportée à la Loi sur les normes du travail. Le troisième réseau, sous la thématique de la crise climatique, était conjoint avec le Mouvement ACTES. Il y a eu différentes conférences sur l'écoféminisme et les femmes qui inspirent notre action. Pour le congrès triennal de la FEC, le Comité d'action féministe organise un 5 à 7 féministe.

RECOMMANDATIONS

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 nouvelle convention collective ;

- Participe aux travaux et s'assure que le SEECR mette à jour son programme d'accès à l'égalité syndicale ;
- Suggère au Collège une modification des contrats de travail afin d'ajouter une banque de journées d'absence pour les victimes de violence conjugale ;
- Participe à la Marche mondiale des femmes le 18 octobre 2025 ;
- Participe aux Réseaux d'action féministe CSQ et aux différentes rencontres du CAFFEC.

REMERCIEMENTS

Avant de terminer, nous tenons à remercier nos compagnonnes du Comité féministe : Aimée, Élise, Marie-Ève, Noak, Caroline et Julie. Nous sommes choyées d'avoir eu une si belle et nombreuse équipe cette année. Malgré nos rencontres peu fréquentes, nous retenons de beaux moments avec vous et espérons pouvoir tenir d'autres soirées du comité dans une ambiance chaleureuse comme chez Noak !

Nous tenons également à souligner que, pour l'année scolaire 2025-2026, le SEECR sera majoritairement composé de femmes. C'est inspirant !

BILAN DU CACE POUR LE RAPPORT ANNUEL 2025 DU SEECR

David Pelletier,
Enseignant-chercheur en biologie
Porte-parole du Comité d'action et de concertation en environnement (CACE)

Durant l'année 2024-2025, le dynamique Comité d'action et de concertation en environnement (CACE) a poursuivi avec rigueur et enthousiasme sa mission d'éducation à l'environnement et de réduction de l'empreinte écologique du Cégep de Rimouski. En respectant son plan quinquennal 2021-2026, le CACE a orchestré de nombreuses actions structurantes autour de quatre des cinq piliers de l'écologisation : campus, curriculum et formation, communauté et lieu de travail, ainsi que culture institutionnelle. Les piliers les plus actifs cette année ont été ceux du campus et de la communauté.

Écologisation du campus

Le CACE a mené à terme la première phase d'un projet ambitieux de réduction des gaz à effet de serre (GES), amorcé grâce à une subvention du programme *Transition juste en milieu de travail* (du Front commun pour la transition énergétique) obtenue via le SEECR. Un inventaire complet des GES pour l'année 2022-2023 (année de référence) a été réalisé et des ateliers de consultation selon les principes des « Chemins de transition » ont été organisés avec divers groupes de la communauté collégiale. Ces rencontres ont mené à la rédaction d'une vision collective pour le Cégep de Rimouski de 2055 qui sera suivi de la rédaction d'un plan de réduction des GES dans les semaines à venir. Le bilan des GES pour l'année 2024-2024 sera également réalisé dans les prochains temps. En parallèle, un projet-pilote de gestion des matières résiduelles a été mis en œuvre (secteur C300) par Catherine Dionne et des étudiantes et étudiants du cours *Géographie de l'environnement* donné par Benjamin Boissonneault-Vaudreuil. Il a donné lieu à la mise en place de centres de tri, au retrait progressif des poubelles dans les classes du secteur ainsi qu'à la caractérisation des matières trouvées dans chacun des bacs. Un comité de gestion des matières résiduelles (GMR) a été relancé en mai pour accompagner ce virage qui prendra forme surtout l'an prochain. Par ailleurs, le porte-parole du CACE a représenté le Cégep au sein du sous-comité en transport actif du comité d'urbanisme de la Ville de Rimouski, qui vise à améliorer les infrastructures cyclables et piétonnières de la ville.

Écologisation du curriculum et de la formation

Le CACE a poursuivi ses efforts pour intégrer davantage les enjeux environnementaux dans l'enseignement. Une « vignette d'engagement » environnemental a été développée pour les plans de cours en collaboration avec des enseignantes et enseignants de sciences sociales (Martin Laroche et Catherine Dionne) et de biologie (David Pelletier). Cette initiative vise à inciter les enseignantes et enseignants à sensibiliser les étudiantes et étudiants aux enjeux locaux et à leur pouvoir agir en matière d'environnement. De

plus, le CACE a accompagné Aimée Lévesque dans son projet d'intégrer des activités environnementales dans un nouveau cours d'anglais portant sur la santé et les changements climatiques. Elle a d'ailleurs amorcé une démarche de recherche sur les retombées de cette pédagogie.

Écologisation de la communauté et du lieu de travail

Le CACE a été au cœur de nombreuses initiatives rassemblant la communauté collégiale et rimouskoise. Il a co-organisé la Semaine rimouskoise de l'environnement 2025 (SRE), dont plus de la moitié des activités ont eu lieu au Cégep ou ont été portées par des membres de la communauté collégiale. Il a également coordonné la Fête des semences (mars – *qui a malheureusement dû être annulée en raison d'une tempête*) et le Café réparation (avril), qui a encore une fois connu un franc succès avec plus de 50 objets réparés. Plusieurs discussions ont porté sur les campagnes de communication en lien avec l'environnement au Cégep (idée d'une plateforme externe, grand calendrier d'activités, relance d'un bulletin de type « Dépêche »). Le comité a aussi soutenu plusieurs initiatives citoyennes en co-organisant des activités au Cégep, dont la co-organisation de trois assemblées populaires rimouskoises, témoignant d'un engagement fort envers la communauté locale.

Écologisation de la recherche

Ce pilier est demeuré en veille en raison de la restructuration en cours du service de la recherche. Les actions prévues ont donc été reportées pour une deuxième année à l'an prochain.

Écologisation de la culture institutionnelle

Malgré les intentions exprimées par la nouvelle Direction générale en début d'année, aucune avancée concrète n'a été réalisée concernant la politique d'écologisation. L'ébauche de cette politique, pourtant finalisée à l'automne 2023 après des ateliers de co-construction réunissant des membres de la communauté collégiale, est restée en attente dans les bureaux de la Direction depuis ce temps. La consultation large qui devait être tenue tout d'abord à l'hiver 2024, ensuite à l'automne 2024 et enfin cet hiver, n'a jamais été lancée, freinée par des décisions administratives hors du contrôle du comité. Le CACE espère pouvoir relancer le processus dès que le contexte institutionnel sera plus favorable.

En revanche, le comité a poursuivi la coordination des activités liées au plan d'action lui permettant au Cégep de Rimouski de porter la certification la plus élevée du Mouvement ACTES, soit le niveau ACTES 5. Un plan d'action a été sélectionné en début d'année et 27 activités ont été réalisées ou appuyées, tant par des membres du comité que par d'autres personnes du cégep.

Remerciements

Le CACE tient à remercier toutes les personnes ayant contribué aux actions de cette année, notamment les membres de l'AGECR, le comité étudiant environnemental Les

Écoveilleurs, les personnes étudiantes (Clara Calosi, Léa-Rose Gagnon, Maxence Pelletier-Beauchesne), Aimée Lévesque, Mélissa Lévesque, Simon Bachand, Claude Laroche et Michaël Vallée. Une mention spéciale va encore une fois à Aimée Lévesque pour son engagement exceptionnel encore cette année dans le comité.

CENTRE MATAPÉDIEN D'ÉTUDES COLLÉGIALES (CMÉC)



Kenza Ait Dra (automne 2024) et Jonathan Hardy (hiver 2025), agente et agent de liaison à Amqui

Formation de l'agente de liaison

N'ayant jamais occupé le poste d'agente de liaison syndicale, Kenza Ait Dra a dû passer plusieurs semaines à se « former » aux tâches et responsabilités de celui-ci. Elle a, entre autres, eu des rencontres avec son prédécesseur (agent 2023-2024) afin d'assurer un suivi des différents dossiers en cours. Par la suite, elle a assisté au Conseil général de la FEC en 2024, ce qui lui a permis de rencontrer l'équipe du SEECR. Des rencontres bihebdomadaires ont ensuite été tenues entre le président du SEECR et l'agente de liaison. Enfin, une mention particulière est adressée à M. François Girard pour sa disponibilité et la clarté de ses réponses aux diverses questions soulevées.

Changement d'agent de liaison en cours d'année

En raison d'un réaménagement des tâches au sein du Département de mathématiques et de la difficulté à recruter une nouvelle personne, l'enseignante concernée n'a pas pu maintenir son implication syndicale. Un changement a donc été nécessaire entre la session d'automne et celle d'hiver. Un vote en ligne a été tenu, à l'issue duquel Jonathan Hardy a été désigné pour assurer cette fonction à l'hiver 2025.

Suivi SEECR-CMEC

Depuis quelques années, nous avons mis en place des rencontres virtuelles aux deux semaines entre la personne responsable de la coordination du SEECR et l'agente ou l'agent de liaison CMÉC. Elles sont essentielles pour le suivi des dossiers CMÉC au collège et pour le passage des informations au sujet des points locaux discutés avec la Direction du centre d'étude. Ces rencontres se sont maintenues cette année encore, à l'automne avec Kenza, à l'hiver avec Jonathan.

Rencontres régulières Direction-syndicats

Environ une fois par mois, l'agent de liaison se joint aux représentantes et représentants syndicaux des enseignantes et enseignants relevant de Matane et des autres corps d'emploi au CMÉC pour une rencontre avec la direction. Différents dossiers y sont traités (élaboration de politiques internes, partage d'informations, consultations de différentes

natures, etc.), à l'initiative des membres du personnel ou de la direction. C'est une instance de discussion et consultation très fructueuse et efficace.

Comité de développement institutionnel et avenir du CMÉC

Dans les années passées, les inscriptions décroissantes au CMÉC avaient mené à la création d'un comité de développement pour concevoir et mettre en place des mesures en vue de favoriser le développement à court, moyen et long terme du centre. Après la hausse relative d'inscriptions de l'année 2024-2025, qui semble perdurer pour l'année scolaire 2025-2026, il semble que ce comité soit un peu tombé en dormance. Or, le CMÉC est loin d'être assuré de conserver son nombre d'inscriptions ou encore de l'augmenter dans les prochaines années (le programme de Techniques d'administration et de gestion en particulier est préoccupant) ; il faudrait continuer de déployer de vigoureux efforts de développement. Si un comité de développement est un ingrédient essentiel, on ne saurait le dire, mais ce qui est sûr, c'est que ce comité est présentement « au neutre » : à la suggestion de le remettre en marche, la direction répond qu'il faudrait commencer par avoir un portrait fidèle de notre situation, ce que nous n'avons que partiellement, compte tenu du chaos à la Direction du Cégep de Matane. Bref, c'est un dossier qui demeure prioritaire pour le CMÉC, et par rapport auquel l'agente ou l'agent de liaison 2025-2026 devra demeurer vigilante ou vigilant, voire teigneuse ou teigneux.

Il est certain que les différentes mesures « d'austérité » venant du Ministère n'aideront pas, vu que certains de nos projets d'aménagement et rénovation ont été précipitamment mis sur la glace depuis l'été 2024.

Assemblées enseignantes

Plusieurs assemblées syndicales (~4 à l'H2025) ont été organisées et tenues conjointement avec Tommy Guénard, l'agent de liaison des enseignantes et enseignants relevant du Cégep de Matane. Ces assemblées jouent un rôle très important de concertation et de consultation auprès des enseignantes et enseignants du CMÉC. C'est par ce canal que « redescendent » plusieurs enjeux venant de la Fédération et des directions de Rimouski et Matane. C'est un forum de partage et d'échange essentiel pour la cohésion du corps enseignant.

En plus de ces rencontres conjointes, quelques rencontres ad hoc ont été organisées pour traiter de questions ne concernant que les enseignantes et enseignants du « côté » Rimouski, comme le suivi du bilan d'utilisation des ressources, le projet de répartition, le dépôt du rapport de l'agent de liaison et l'élection de l'agent de liaison pour l'année 2025-2026.

CRT, RCS et Assemblées syndicales du SEECR

L'agente de liaison syndicale et l'agent de liaison syndical ont évidemment participé aux CRT et RCS auxquels ils ont été conviés. De plus, elles et ils ont assisté à plusieurs

assemblées générales du SEECR pour demeurer bien informés des enjeux plus globaux touchant tout le collège de Rimouski.

CG de la FEC

Afin de tenir les membres du « SEECR-CMÉC » au courant des dossiers émanant de notre Fédération, de même que pour contribuer à sa « formation » comme agent de liaison syndical, Jonathan H. a assisté au Conseil général (CG) à distance de la FEC les 20 et 21 février 2025.

Projet de répartition des ressources

Le projet de répartition des ressources est, en date du 21 avril, en voie d'être accepté. Il a été examiné et corrigé au préalable avec Julie Castonguay, et discuté avec les membres du « SEECR-CMÉC » le 16 avril. Sur le fond, le projet est raisonnable, et devrait être accepté formellement sous peu. Un seul souci important s'est présenté : il s'agit du financement de la coordination, qui devait être calculée à partir du 1/14 des ressources allouées au volet 1 (cela découle de notre nouvelle convention collective 2023-2028). Or les calculs, autant pour le bilan de l'année 2024-2025 que pour le projet de répartition pour l'année 2025-2026 utilisent un chiffre qui correspond à 1/18, ce qui sous-estime les ressources générées et à allouer à la coordination d'environ 0,15 ETC pour l'année 2024-2025 et de 0,15 ETC pour l'année 2025-2026. Mise à jour au 30 avril : Le projet de répartition est officiellement adopté. La différence d'ETC entre le « 1/18^{ème} » et « 1/14^{ème} » disponible pour la coordination a été allouée à la coordination de programme. Tout le reste est demeuré inchangé. La sous-embauche accumulée de 8,1 que nous attendions à la fin de l'année passée ne s'est pas réalisée. Le bilan final révisé a fait plutôt état d'une sur-embauche de 1,6 ETC plutôt qu'une sous-embauche de ~0,6. La cause alléguée serait l'enveloppe de financement R108 pour les petites cohortes, dont nous aurions perdu une grosse partie des ETC en raison d'une perte d'éligibilité par manque d'étudiantes et d'étudiants à temps plein dans le programme de Gestion de commerce.

L'enjeu d'une « trop grande sous-embauche » semble disparaître un peu de lui-même : quand on constate que l'enveloppe pour petites cohortes peut à elle seule causer une variation annuelle de $\pm 2,5$ ETC, et que le programme de Techniques de l'administration a été démarré avec un nombre insuffisant d'étudiantes et d'étudiants pour s'y qualifier, on peut réalismement s'attendre à retomber en sur-embauche, ou « en équilibre » en ayant injecté 2 des 6 ETC de la sous-embauche accumulée pour l'année 2025-2026.

Nous terminons ce rapport en faisant écho à François l'année passée : nous aimerions remercier grandement le CCS du SEECR et Jessie pour le souci constant du CMÉC dont ils font preuve. Leur soutien constant et leurs efforts toujours renouvelés pour défendre nos intérêts nous sont excessivement précieux. Tommy Guénard, toujours officier syndical pour le « CMEC-Matane », a également été d'une aide inestimable et d'une collaboration agréable tout au long de l'année 2024-2025. Nous en sommes très reconnaissants.

RECOMMANDATIONS

Il est recommandé que l'agent de liaison :

- Poursuive les rencontres de coordination entre le SEECR et l'agent de liaison aux deux semaines ;
- Poursuive la mobilisation et le travail interordre au CMÉC via les rencontres mensuelles « Direction-syndicats » ;
- Exerce une vigilance, voire une pression sur la Direction par rapport au développement à moyen-long terme du CMÉC pour l'année 2025-2026 ;
- Maintienne sa participation aux RCS.