

Traitement de canal : soigner la communication

Rapport annuel 2025-2026
préparé par
le Comité de coordination syndicale

« Souviens-toi de la fragilité des choses humaines »
Fénelon, *Les aventures de Télémaque*

En souvenir d'Éric Avon et de Rémy Villeneuve
Compagnons de combats syndicaux



TABLE DES MATIÈRES

Présentation	4
Les rapports du Comité de coordination syndicale :	
• Coordination et pratiques syndicales	5
• Communications et mobilisation	9
• Affaires pédagogiques	14
• Application de la convention collective	19
Autres rapports :	
• Comité féministe	30
• Rapport annuel CMÉC	33

PRÉSENTATION

Une autre année syndicale qui se termine.

Combien de litres de café, combien de paquets de biscuits ont nourri nos actions ?

Combien de courriels furent lus, combien d'autres furent envoyés et combien attendent encore des réponses ?

Cette année toute particulière nous a rappelé la fragilité de la vie, en nous obligeant peut-être à nous attarder à l'importance de prendre soin des nôtres, de vous, de nous. Dans le brouhaha de la menace de l'utilisation de l'IAG au lieu de notre jugement et de notre sens critique, et dans les grandes visées de développement de partenariats économiques, on oublie souvent que le facteur le plus grand de motivation, que ce soit pour l'élève ou le membre du personnel, c'est le rapport humain.

Le Cégep vit des changements importants et s'apprête à accueillir de plus en plus d'élèves alors que nous peinons à recruter des équipes de travail et à les maintenir, tout en éprouvant des difficultés à préserver des climats sains et positifs dans les équipes en place. Ce sera notre prochain défi : défendre nos conditions de travail, bien entendu, mais défendre le cégep comme un milieu humain où nos étudiantes, nos étudiants, sont bien, sont respectés et où nos collègues sont écoutées, écoutés et considérées, considérés. Pour cela, il faudra qu'on nous consulte seulement si on souhaite vraiment tenir compte des opinions de la communauté, il faudra avoir le souci d'être présente et présent sur le terrain pour comprendre quelles difficultés y sont vécues, il faudra cesser de multiplier les appels de service et les formulaires et se parler pour vrai.

Ce rapport annuel s'est donné comme objectif de vous dresser le portrait d'une année bien occupée, tout en choisissant soigneusement les recommandations établies. Il est évident que chaque membre du Comité de coordination syndicale recommande au futur CCS de remplir les responsabilités que nos statuts lui attribuent. Nous avons préféré faire ressortir les éléments qui s'y ajoutent et les combats qu'il importe de ne pas oublier.

Marie-Josée Boudreau, responsable de la coordination et des pratiques syndicales

COORDINATION ET PRATIQUES SYNDICALES

Marie-Josée Boudreau, responsable

Pour ce court mandat d'une année, mes attentes étaient modestes. Je souhaitais soutenir l'équipe en place, particulièrement les responsables de la convention collective, et travailler sur différents dossiers importants : les relations Collège-Syndicat, les problèmes d'embauche et de rétention, les enjeux de rôles et responsabilités au sein des départements, etc. Je résumerai donc brièvement les actions accomplies et les travaux en cours. Je quitte mes dossiers avec l'esprit en paix : avec Benoît Collette à la relève, la coordination est entre bonnes mains !

Pratiques syndicales et comités

L'une de mes priorités de cette année était de réfléchir à notre vie syndicale et à son organisation. C'est dans ce contexte que nous en sommes venus à créer des Assemblées générales (AG) plus participatives, à réfléchir avec le Conseil syndical (CS) à son rôle et à revoir les rôles au sein du Comité de coordination syndicale (CCS).

Nos deux AG de début de trimestre nous ont permis d'identifier collectivement les dossiers prioritaires de 2025-2026. Pour l'automne, l'intelligence artificielle, l'écologisation et l'amélioration des processus avec l'Organisation scolaire ont été désignées par l'AG. La préparation des prochaines négociations et la dynamisation de la vie syndicale s'y sont ajoutées à l'hiver 2026. Ces cinq dossiers ont donc guidé nos actions syndicales et nous ont aidés à mettre de l'avant les sujets importants pour nos membres. C'est ainsi que nous avons milité pour l'injection de ressources pour notre Comité IA qui verra le jour en août 2026, que nous avons envoyé une délégation de cinq membres aux États généraux *Transformations en cours* sur l'écologisation de l'enseignement, qu'un comité d'étude sur l'accès au transport en commun et qu'un comité syndical sur la transition socioécologique ont été créés, entre autres.

Au CS, par ailleurs, nous avons pris le temps de discuter avec les membres du rôle même des conseillères et des conseillers syndicaux. Nous avons pu constater à quel point ce rôle est méconnu et avons pu prendre note des multiples suggestions de nos membres pour dynamiser le CS l'an prochain. Nous avons peut-être trop tenu pour acquis les membres représentant nos départements sans utiliser à sa pleine capacité ce mode unique de représentation de nos départements.

Finalement, avec le soutien d'un comité *ad hoc* sur les pratiques syndicales, nous avons réfléchi aux rôles et responsabilités du CCS. Nous en sommes venus à l'analyse des effets de l'ajout d'un 6e poste sur les finances du SEECR, puisque les dossiers importants se multiplient alors que le nombre de membres que nous représentons augmente lui aussi. Après analyse, nous avons pu proposer à nos membres un projet pilote que nous vivrons dès 2026-2027.

Relations Collège-Syndicat

Les rencontres de suivi habituelles avec la Direction des ressources humaines (DRH) se sont poursuivies, théoriquement aux deux semaines. Malheureusement, plusieurs circonstances imprévues ont limité le nombre de rencontres, même si elles permettent véritablement d'éviter ou de régler certaines problématiques. S'y sont ajoutées quelques rencontres avec la Direction des études afin de discuter de dossiers prioritaires (Intelligence artificielle, relations dans les départements, relations DÉ-SEECR, politique B-05, etc.), parfois en raison de divergences de vision entre la DÉ et le SEECR. Ces dernières rencontres sont aussi à conserver afin d'assurer un canal de communication ouvert avec cette Direction qui s'est toujours montrée disponible pour nous recevoir. Avec le souci de mettre de l'avant un travail de collaboration dans l'analyse des ressources réservées au personnel enseignant, nous avons convenu avec la Direction des ressources humaines d'organiser des rencontres de suivi une fois par trimestre sans toutefois remettre sur pied l'ancien Comité des ressources. Cette façon de faire a permis des discussions plus libres qu'en Rencontres Collège Syndicat (RCS) afin d'échanger sans pression avec l'Organisation scolaire, la Direction des études et les Ressources humaines. La Direction générale a, quant à elle, été rencontrée uniquement pour des demandes spécifiques.

Rôles et responsabilités au sein des départements

Le SEECR a continué de collaborer avec les départements souhaitant du soutien dans l'élaboration de leurs règles internes ou dans l'amélioration de leur climat de travail. Ce dossier a occupé une partie de mon temps, ainsi que celui d'autres membres de l'équipe. J'ai, entre autres, été amenée à offrir des formations portant sur les rôles et responsabilités au sein des départements, mais aussi à soutenir des membres affectés par les relations entre collègues. Dans ces situations, notre rôle est, la plupart du temps, de faire pression sur la supérieure immédiate ou le supérieur immédiat pour que des actions efficaces soient mises en branle.

Autres dossiers

Établir une liste exhaustive des dossiers menés n'est pas l'objectif ici, puisque nous avons d'autres moyens de consigner le tout, mais notons, entre autres, le dossier du nouveau PEPS,

dont les tarifs élevés en ont fait sourciller plus d'un, les différents effets du maintien du plafond des heures travaillées, l'impact de l'ajout de différentes étapes de validation à l'organisation de quoi que ce soit dans le cégep (oh ! les jolis formulaires !) ainsi que la difficile conciliation du rôle de membre du CCS et de membre du CA. Tout cela sans oublier ma fonction principale au sein de notre équipe de travail : m'assurer que la cafetière est fermée quand nous quittons en fin de journée ☺.

Remerciements

Les membres, toujours les membres ! Merci de votre implication, de votre empathie et de votre soutien. C'est pour vous que nous sommes là. Merci aux membres des différents comités (vous vous reconnaissez !). Merci à notre super équipe, Étienne (pour les dégustations de bonbons et les discussions de fond), Julie (pour la rigueur, le souci de bien faire et la connaissance fine des dossiers, et pour être secrètement extrêmement drôle), Élodie (pour prendre les dossiers à cœur, pour les vérifications soignées et pour les idées originales et inspirantes), Hugo (pour les blagues matinales, la vision macro des situations et le travail consciencieux), Jessie (pour veiller à notre bien-être et à celui des membres et s'assurer que nos mandats s'accomplissent) et Simon, notre petit dernier (pour arriver à joindre l'utile et l'important à l'agréable et pour l'esprit rassembleur).

RECOMMANDATIONS

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

Coordination

- S'assure de la répartition équitable des tâches entre les membres du CCS dans un contexte de réorganisation à six membres ;
- S'assure de l'organisation du Comité sur les difficultés d'embauche et de rétention du personnel enseignant et y participer ;
- S'assure que les mandats qui seront donnés aux relais disciplinaires soient bien élaborés en collaboration avec le SEECR et amenés en AG pour discussion ;
- Mette en place des rencontres périodiques avec l'équipe de la Direction des études (2 ou 3 fois par trimestre) afin de discuter de certains dossiers prioritaires ;
- S'assure de la prise en charge immédiate des conflits au sein des départements dès leur apparition par la ou le supérieur immédiat ;

- Suive de près la révision des processus internes afin de s'assurer qu'ils ne se soldent pas en un contrôle plus grand du Collège, en des redditions de comptes plus nombreuses et en ajout de tâches pour le personnel enseignant qui souhaite organiser des activités pédagogiques.

Pratiques syndicales

- Évalue l'ajout du 6e poste au Comité de coordination syndicale afin de voir s'il répond aux besoins du SEECR ;
- Voit à la valorisation des fonctions du Conseil syndical, notamment en organisant une formation pour les nouvelles et nouveaux délégués, en transmettant les ordres du jour au moins 14 jours à l'avance pour permettre l'ajout de points par les membres du CS et en visant la tenue d'au moins trois réunions dans l'année ;
- Pérennise la nouvelle pratique de consultation des membres en Assemblée générale afin d'établir des priorités annuelles collectivement ;
- Mette en place un espace de discussion entre les membres des CCS précédents et le CCS, sorte de *Ligue du vieux poêle* où les personnes sont invitées à échanger sur les dossiers en cours deux fois ou plus par trimestre autour d'un café ou d'un dîner ;
- Assure une veille au sujet des dossiers des ententes avec la Défense nationale et de potentiels partenariats économiques entre le cégep des organismes tiers ;
- Voit à l'organisation de formations pour les membres du CCS selon leurs besoins ;
- Ne représente pas le SEECR au Conseil d'administration afin de permettre des interventions politiques auprès des membres du CA.

COMMUNICATIONS, MOBILISATION ET GESTION INTERNE

Hugo Boulanger, responsable

Comme ces trois éléments ont généralement peu de chose en commun, j'ai choisi d'exposer les différentes activités associées dans trois sections distinctes.

Communications

Depuis maintenant deux années, un courriel hebdomadaire regroupant des informations pertinentes est systématiquement envoyé aux membres du SEECR. Cette pratique permet de réserver le journal syndical *La Riposte* pour le traitement des dossiers de fond ou nécessitant une contextualisation plus significative. Le journal demeure très pertinent, mais il s'est parfois avéré difficile d'assurer la présence de personnes siégeant au Comité d'information et encore plus ardu de recevoir des textes rédigés par les membres. Des sections plus ludiques ont également été incorporées au journal afin d'en varier le contenu et de rendre sa lecture plus divertissante.

Mobilisation

Il y a eu beaucoup d'actions à ce poste pendant l'année scolaire 2025-2026. Voici une liste des principales activités et des causes associées:

- Diffusion de la pétition issue de la Direction générale du Cégep de Drummondville dénonçant les coupures en enseignement supérieur ;
- Soutien à l'organisation des ateliers TJC pour la transition socioécologique;
- Journée du 5 octobre (organisée le 6 octobre) : une action de visibilité a été organisée en matinée, suivie de prises de parole intersyndicales sur l'heure du midi sous le thème « Mangeons la CAQ » où des petits gâteaux aux couleurs du parti politique ont été offerts aux personnes participantes et où les personnes ont été invitées à énumérer ce qui va et ce qui ne va pas au cégep ;
- Diffusion des informations logistiques pour les participantes à la Marche mondiale des femmes du 18 octobre ;
- Organisation d'activités d'accueil du nouveau personnel enseignant à la session d'automne et d'hiver sous la forme d'un 5 à 7 accompagné d'un quiz ;
- Mobilisation avec la coalition Main rouge pour dénoncer l'étiollement du filet social au Bas-St-Laurent ;
- Soutien dans l'organisation de la journée du 6 décembre et des 12 jours contre la violence faite aux femmes en collaboration avec le comité féministe local ;

- Campagne des cartes de souhaits de Noël destinées à la Direction générale du cégep ;
- Diffusion de la pétition de l'AGECR pour l'obtention d'un accès gratuit au peps pour les personnes étudiantes ;
- Participation aux États généraux sur le syndicalisme ;
- Participation aux CG-CSQ ;
- Participation au Chantier en éducation de la CSQ ;
- Formation d'un comité local sur la précarité ;
- Soutien à l'organisme « Écœurées d'être méprisées » dans le cadre de l'organisation de la grève sociale tenue à la fin avril/début mai ;
- Soupe solidaire intersyndicale pour la Journée 1er mai (Journée internationale des travailleuses et travailleurs).

Gestion interne

Dans ce dossier, plusieurs chantiers ont été lancés, dont certains étaient par ailleurs en souffrance depuis plusieurs années. Bien que la plupart aient été complétés, il reste du travail à faire.

- *Politique de remboursement des frais de déplacement*
La politique a été mise à jour en se basant sur la politique actuellement en vigueur à la FEC-CSQ tout en l'adaptant à notre réalité régionale. Reste à voir à l'usage si elle répond aux besoins des membres qui effectuent des déplacements. Notre adjointe administrative a gentiment conçu un aide-mémoire pour aider les membres dans son application.
- *Politique de gestion interne*
Ce document est destiné à donner des moyens de résoudre pacifiquement les différends qui pourraient survenir entre les membres du CCS. Il reste à l'analyser en équipe et à l'adopter.
- *Politique d'archivage*
Il s'agit ici d'un vaste chantier. Une première ébauche est actuellement en élaboration selon les paramètres de conservation documentaire de la CSQ et les pratiques d'archivage du cégep.
- *Politique sur la protection des données personnelles*
La politique a été adaptée pour le SEECR et officiellement adoptée par l'équipe. Il reste à établir des liens avec la politique d'archivage en cours d'élaboration puisqu'il y est question de la durée de conservation des divers documents.
- *Outils pour les Assemblées générales et dîner des personnes présidentes*
Des cartons de vote contenant les principaux acronymes sont maintenant en cours d'utilisation pour aider les nouveaux membres à mieux cerner le vocabulaire syndical et

ainsi favoriser leur participation. Un guide de la personne participante a également été élaboré pour des raisons similaires. Finalement, un dîner réunissant les personnes assurant la présidence d'assemblée a été organisé pour discuter de nos pratiques et ainsi améliorer la cohérence dans la gestion de nos assemblées délibérantes.

- *Consignation des décisions de l'Assemblée générale*

Un cahier thématique a été conçu pour que les résolutions adoptées en Assemblée générale soient plus facilement accessibles pour assurer une certaine cohérence dans nos prises de décisions. Bien que nos positions évoluent avec le temps, il est toujours pertinent de connaître l'historique et la conjoncture des décisions passées.

- *Organisation d'une séance de formation offerte par la CSQ*

Les membres ont pu assister à la formation « Gérer sa montagne » et les personnes élues du CCS ont pu suivre une formation en habiletés politiques, toutes deux offertes par le service de la formation de la CSQ.

- *Réflexion sur l'organisation informatique du CCS et amélioration de l'accès à internet (sans fil et réseau)*

Du travail reste à faire à ce niveau même si l'accès à internet a grandement été amélioré. Il nous faut prendre une décision quant à savoir comment nous organiserons les adresses de courriel des membres du CCS et si nous devons devenir complètement indépendants des services informatiques du cégep (messagerie, accès internet, données infonuagiques).

- *Organisation d'un plateau de travail en déficience physique*

Une personne bénévole, actuellement en invalidité professionnelle, a été mandatée pour nous aider dans le classement de documents administratifs. Le tout forme une sorte de projet-pilote pour inciter le cégep à faire de même avec d'autres personnes. L'idée est principalement de briser l'isolement de ces personnes et de les réhabiliter professionnellement.

Remerciements

Je tiens à remercier en premier lieu notre précieuse adjointe administrative Jessie « madame » Beaulieu pour son travail diligent, sa rigueur et pour sa grande écoute. Un grand merci aux personnes élues au CCS, Marie-Josée, Julie, Élodie, Étienne et Simon pour leur soutien constant et pour leur franche camaraderie. Sans vous, il aurait été impossible de tenir !

Merci également aux personnes qui se sont succédé au Comité d'information: Élise Côté-Levesque et Maude Huard. Merci d'avoir pris le temps de réviser mes nombreuses œuvres, le

plus souvent loufoques et déjantées. J'en profite pour saluer au passage les personnes qui se sont prêtées au jeu des pas-si-grandes-entrevues.

Merci aux membres du Comité précarité qui n'ont pas hésité à prendre de leur précieux temps pour m'aider à recueillir des suggestions pour améliorer les conditions de travail du personnel précaire: Zachary Robert Fisher, Élodie Beaulieu, Jérôme Guay, Malcolm Webb, Julie Savard, Magali Couture et Marie-Ève Bourret.

Merci également à notre bénévole Samuel Beaupré pour le travail accompli et pour ses suggestions dans notre organisation informatique.

Un immense merci aux membres qui ont rédigé des articles pour *La Riposte* et qui ont également participé à nos activités de mobilisation. Merci au passage aux membres de la Direction pour la source intarissable d'inspiration et d'indignation qui ont favorisé la rédaction d'articles mobilisateurs.

Merci aux personnes ayant assuré la présidence de nos Assemblées générales: Yohan Proulx-Gosselin, Martin Pelletier, Lucie Poirier, Julie McDermott, Alex-Sandrine Lapointe-Pinel, Antoine Clermont et Benoît Collette.

Finalement, merci aux membres du SEECR pour leur implication et leur contribution à notre vie syndicale.

RECOMMANDATIONS

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

Communications

- Entame une nouvelle réflexion au sujet de l'utilisation des réseaux sociaux en l'absence de réelles alternatives populaires à facebook ;
- Poursuive la construction du nouveau site internet du SEECR ;
- Consigne les communications hebdomadaires sur le site internet du SEECR afin d'en faciliter la consultation a posteriori.

Mobilisation

- Organise au minimum une activité de mobilisation par session dans le cadre des journées qui y sont habituellement consacrées (5 octobre, 8 mars, 1er mai) ;

- Considère l'organisation d'activités de plus faible envergure afin de garder un lien actif avec nos membres (tournée de muffins et café, par exemple) ;
- Organise les célébrations du SEECR (60 ans en 2027) et de La Riposte (50 ans en 2027) ;

Gestion interne

- Poursuive le classement des résolutions de l'Assemblée générale dans le cahier thématique prévu à cet effet ;
- Revoit l'organisation informatique du CCS en considérant les pistes de réflexion émises au printemps 2026 (adresses de courriel, accès internet, données infonuagiques) ;
- Développe un code de conduite au regard de la protection des renseignements personnels sensibles destinés aux membres du CCS ;
- Procède à l'adoption de la *Politique d'archivage du SEECR* ;
- Révise, au besoin, la *Politique de gestion interne du CCS* et veille à son adoption ;
- Tienne une à deux rencontres annuelles en compagnie des personnes assurant la présidence des assemblées générales pour maintenir la cohérence dans l'application des procédures de débat ;
- Vérifie la possibilité de poursuivre les activités du bénévole associé au plateau de travail en déficience physique.

AFFAIRES PÉDAGOGIQUES ET PERFECTIONNEMENT

Simon Rousseau-Lesage, responsable en remplacement d'Étienne Poulin

L'année 2025-2026 a été marquée par un relais au poste de responsable des affaires pédagogique et du perfectionnement, relais qui s'est effectué après la première semaine de la session d'hiver. Ce rapport comportera donc nécessairement un caractère partiel, malgré toute la rigueur et le souci d'exactitude qui y ont été investis.

Le plus grand dossier en importance de cette année est sans conteste le dossier sur l'intelligence artificielle (IA), nos membres en ayant d'ailleurs fait leur première priorité pour l'année 2025-2026. Force est de reconnaître que la vitesse à laquelle ce dossier a progressé ne correspond pas à la hauteur des besoins des personnes enseignantes et étudiantes sur cette question. L'une des principales causes de ce délai peut être attribuée aux tergiversations initiales de la Direction sur la proposition syndicale de mettre sur pied un Comité institutionnel sur l'IAG (la Direction a d'abord refusé notre proposition, puis a fait volte-face à la fin de la session d'automne). Une part importante du travail du responsable des affaires pédagogiques cet hiver—échanges sur la composition et le mandat de ce comité, élection en AG de nos représentantes et représentants au comité—aurait pu avoir lieu dès l'automne 2025. Quoi qu'il en soit, les attentes sont grandes envers ce comité qui se réunira finalement à l'automne 2026. Celui-ci aura notamment pour mandat de consulter les départements et d'émettre des recommandations sur des balises d'application de l'IAG en enseignement, sur les enjeux et solutions liés aux évaluations et sur les besoins en termes d'outils.

Un autre dossier d'importance ayant occupé les travaux de la Commission des études cette session est la finalisation et l'adoption du Cadre local d'application (Cégep) de la PIÉA. Les membres du comité pédagogique du SEECR se sont acquittés avec diligence des lectures, propositions de formulations, reformulations et relectures en lien avec ce document. Parmi les questions qui ont plus particulièrement retenu notre attention, notons la façon dont les départements devront maintenant s'assurer qu'il y a équité pour un cours donné par plus d'une personne enseignante; les délais pour la remise de la correction des travaux et les circonstances exceptionnelles qui peuvent les prolonger au-delà des dix jours ouvrables; puis le contenu des RPEA et des RDEA ainsi que les liens de l'une à l'autre.

Les membres du Comité de perfectionnement se sont penchés sur la problématique de la hausse des dépenses de perfectionnement qui grugent chaque année un peu plus le coussin

dont nous disposons au fonds collectif. Cette tendance pourrait potentiellement nous pousser, d'ici quelques années, à prioriser davantage les demandes de perfectionnement et pourrait peut-être rendre plus difficile le financement de certaines d'entre elles. Le financement des voyages d'accompagnement a retenu notre attention comme l'aspect le plus évident qui mériterait d'être révisé. Le prochain ou la prochaine responsable des affaires pédagogiques et du perfectionnement devrait poursuivre les réflexions entamées à ce sujet et organiser les discussions en assemblée générale à l'automne prochain pour suggérer des modifications à notre politique de perfectionnement en conséquence.

Les membres du SEECR qui siègent au Comité des cours complémentaires ont senti qu'ils n'ont pas en main toutes les informations nécessaires pour pouvoir se prononcer de la façon la plus équitable et judicieuse sur l'offre de cours. À l'automne, nous avons proposé qu'un outil soit développé pour que les départements puissent se prononcer sur leurs difficultés d'embauche, la disponibilité des précaires, et sur les préférences des départements quant à l'offre des cours complémentaires. La proposition n'ayant pas été retenue par les membres de la Direction du comité, il pourrait être approprié que les membres du SEECR qui siègent à ce comité aillent chercher par eux-mêmes ces informations pour pouvoir faire le meilleur travail de représentation possible. Par ailleurs, les membres du CCS ont réalisé cette session que la norme qui prévalait au comité sur la répartition des cours—soit celle de ne répartir que les cours de la session d'automne suivante lors de la réunion du comité à l'hiver—avait été instaurée initialement de façon temporaire et circonstancielle, dans un contexte de surembauche. Nous avons convenu en RCS de revenir à la norme de répartir les cours de la session d'automne **et** de la session d'hiver lors de la rencontre du comité à l'hiver.

Si je ne puis me prononcer de façon réfléchie sur la journée pédagogique de l'automne 2025, le bilan de la journée pédagogique de l'hiver 2026 est malheureusement surtout négatif. Tant en ce qui concerne le nombre de personnes qui ont assisté à la journée qu'en ce qui concerne le format et le contenu de cette journée, on se doit de constater un décalage entre la journée pédagogique et les besoins de nos membres. Il a été convenu, lors de la rencontre bilan du comité, que la journée pédagogique serait l'objet de discussion lors d'une rencontre des RCD. La prochaine ou le prochain responsable des affaires pédagogiques devrait évidemment maintenir les pressions en comité pour que les thèmes et formats de la journée pédagogique soient mieux arrimés aux besoins de nos membres.

Le CARD est un comité qui peine malheureusement à faire sentir son impact concret dans les murs de notre institution. Étienne Poulin et Yohan Proulx-Gosselin avaient donc entrepris des démarches, dès l'automne 2025, pour que les discussions pédagogiques de haut vol qui se tiennent au CARD soient transposées en recommandations concrètes qui peuvent faire l'objet

de suivi, de même pour les présentations enrichissantes des divers invités et invités au comité. La prochaine ou le prochain responsable des affaires pédagogique devrait poursuivre les démarches en ce sens et demander des suivis récurrents sur les recommandations qui ont déjà été formulées. Parmi les sujets qui ont retenu notre attention cette session, des recommandations ont été émises notamment en lien avec le soutien à la motivation étudiante et le sentiment d'appartenance des élèves au cégep. Le thème de la précarité étudiante ne sera qu'effleuré en fin de session, mais devrait faire l'objet d'une attention particulière de la prochaine ou du prochain responsable. Enfin, un suivi devrait aussi être fait sur les diverses façons d'encadrer les téléphones cellulaires qui seraient plus adaptées à la réalité collégiale et à l'autonomie de nos élèves.

Un portrait des Services adaptés a été présenté lors de la réunion du CARD du 5 mai 2026. Les chiffres sur l'augmentation des besoins aux Services adaptés sont consternants, alors que les ressources disponibles stagnent. Étant donné l'augmentation de la population étudiante qui devrait se poursuivre dans les prochaines années et les besoins sans cesse croissants, ce sujet est appelé à devenir un enjeu important pour les prochaines et prochains responsables des affaires pédagogiques, que ce soit en lien avec la qualité de l'enseignement dispensé au cégep ou en lien avec les impacts sur les conditions de travail des personnes enseignantes. Un travail de veille, en collaboration avec les responsables de l'application de la convention collective, devrait être poursuivi avec attention.

Enfin, votre responsable des affaires pédagogiques a tenté d'inscrire la question des impacts pédagogiques de la décision de monétiser l'accès au PEPS à l'ordre du jour de la CÉ. C'est en effet après une réflexion très poussée et minutieuse que j'en suis venu à la conclusion que cette décision ne cadrerait pas avec les axes et objectifs du *Plan pour l'apprentissage et la réussite*. Aborder cette question dans l'instance du cégep qui est censée se saisir des questions pédagogiques s'est pourtant révélé particulièrement difficile, la Direction ayant déployé plusieurs efforts pour que la question ne fasse pas l'objet de recommandations précises de la part de la CÉ. Au moment d'écrire ces lignes, les impacts pédagogiques de la décision de monétiser l'accès au PEPS demeure un dossier non résolu qui pourrait se poursuivre l'automne prochain. Ce dossier nous aura néanmoins permis d'aborder des questions en lien avec les règles et procédures de la CÉ et la Direction des études s'est montrée ouverte à clarifier ces règles pour assurer un fonctionnement démocratique et représentatif de la CÉ. Nous avons convenu que des rencontres Direction des études/syndicat en préparation à la CÉ et pour discuter des questions pédagogiques plus largement serait une pratique importante à mettre en œuvre dès l'automne prochain.

Remerciements

Je tiens tout d'abord à remercier Étienne Poulin, grâce à qui je sentais que le sentier était bien balisé peu importe où je posais les pieds. Ma première expérience au CCS fut sans aucun doute plus douce et plus plaisante grâce à son travail consciencieux des dernières années.

Merci aux insatiables membres du Comité pédagogique, Noak Bouchard, Benoît Collette, Julie McDermott, Annie Perron, Yohan Proulx-Gosselin (*bis*, pour son implication au CARD) et Hélène Rhéaume, dont l'engagement a si bien servi nos membres et rendu ma première expérience au CCS d'autant plus agréable grâce à leur précieuse collaboration.

Merci aussi à Marie-Ève Bourret et Tristan Clermont pour leur implication au Comité perfectionnement, leur souci d'équité et le travail mené cette session; merci à Antoine Clermont qui s'est proposé bénévolement afin d'augmenter les capacités de calcul du comité perfectionnement.

Merci à ces collègues qui m'offrent toujours une oreille attentive, qui endurent mon chialage politique quotidien et qui m'aident à persévérer dans les moments plus difficiles : Martin Pelletier, Jean-Nicholas Audet et les autres membres du département de philosophie qui m'ont appuyé depuis mon arrivée ici, et surtout Béatrice Lefebvre-Côté.

Enfin, un immense et très sincère merci à l'équipe actuelle du CCS, Hugo, Élodie, Julie, Jessie et Marie-Josée, qui m'ont intégré avec patience, humour et franche camaraderie syndicale. Je n'aurais pu espérer de meilleurs modèles pour un premier stage au CCS.

RECOMMANDATIONS

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

- Rencontre les enseignantes et enseignants au Comité IAG au moins deux fois à la session d'automne 2026 (peut-être peu après le début de leurs travaux, avant la tournée des départements, puis avant leurs recommandations finales) ;
- Planifie, en début de session, une discussion en AG pour y présenter des propositions de révision de la *Politique de perfectionnement* en lien avec les voyages d'accompagnement ;
- Élabore dès l'automne son propre outil pour sonder les départements sur leurs préférences et capacités en lien avec les cours complémentaires ;

- S'assure que les cours complémentaires soient répartis pour les sessions d'automne **et** d'hiver à la rencontre du Comité cours complémentaires à l'hiver et que ces cours soient compris dans la répartition des ressources en avril ;
- Consulte les membres sur les impacts que les deux sessions débutant un mercredi ont eus et s'assure que les recommandations des membres soient prises en compte pour l'élaboration du calendrier 2027-2028 ;
- Demande qu'un rapport de la Direction du SEAR soit livré au CARD sur les actions posées et les résultats obtenus la suite des recommandations qui ont été émises au cours de l'année 2025-2026 ;
- Rencontre les membres du personnel de soutien des Services adaptés, en équipe avec une responsable de l'application de la convention, au moins une fois par session pour discuter de leur situation, de leurs besoins et de leurs préoccupations et pour établir les points de convergence avec les intérêts des membres du SEECR ;
- Mette en œuvre des discussions récurrentes Syndicat/Direction des études (au minimum deux fois par session) en lien avec les dossiers qui sont amenés à la CÉ ou tout autre dossier pertinent.

APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Julie Lefebvre, responsable 1

Lors de cette deuxième année dans le monde des relations de travail, j'ai veillé de mon mieux à assurer un suivi dans les dossiers et une continuité dans les pratiques. Ceci peut sembler trivial, mais la tâche comporte certains défis. Comme lors de mon premier mandat, mes analyses et mes interventions ont été fondées sur la cohérence, la transparence et l'équité. Je suis convaincue que des procédures clairement définies et bien communiquées permettent d'éviter des malentendus et des litiges.

Comité de prévention des litiges et des griefs (CPLG)

Les deux principaux sujets traités dans le cadre du CPLG sont les procédures d'embauche avec non-octroi de priorité et l'attribution des tâches liées à la reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) à la formation continue.

Pour pallier les difficultés de recrutement, la *Politique de dotation en ressources humaines* se réserve le droit d'embaucher du personnel enseignant n'ayant pas toutes les qualifications requises sans leur accorder leur priorité d'emploi. Notre souci est de valider l'aspect légal de cette mesure et de la baliser afin d'en éviter un usage frivole. D'un point de vue syndical, cette mesure doit rester exceptionnelle, elle ne pourrait donc pas être utilisée de manière récurrente pour une même personne enseignante. L'évaluation doit se baser exclusivement sur des qualifications mesurables (formation, expérience et maîtrise du français) et être distincte de l'entrevue d'embauche. De plus, elle ne peut pas être utilisée pour compenser des délais administratifs. Les travaux sont toujours en cours.

Des détails sur la manière dont les tâches à la RAC sont accordées ont été demandés à quelques reprises en RCS. La question sera traitée en CPLG puisque le Collège aurait aimé proposer une entente à ce sujet. Toutefois, plusieurs éléments de la clause traitant de cet aspect dans la convention collective ne sont pas matière à entente. On envisage donc plutôt la définition de la procédure administrative qui vient apporter certaines précisions. Les discussions pourraient se poursuivre à la prochaine session.

D'autres dossiers ayant déjà été évoqués en CPLG pourront éventuellement être traités. Par exemple, certaines disparités dans l'application des mesures disciplinaires et administratives pour le personnel enseignant ayant été relevées dans le passé, le développement d'un outil de référence pour baliser cette pratique avait été suggéré. La révision de la *Procédure d'évaluation administrative* du personnel enseignant est aussi prévue prochainement.

Finalement, certaines situations ayant émergé au cours de l'année nécessiteront une veille de la part des personnes responsables de l'application de la convention collective et pourraient potentiellement être adressées en CPLG ou en rencontre de suivi. Les tâches liées à l'accompagnement des personnes ayant des besoins particuliers et l'évaluation de certaines pratiques du Service de la formation continue en sont des exemples.

Suivi sur la tâche enseignante

Cette année, il n'y avait pas de comité de suivi des ressources, mais des rencontres de suivi sur la tâche enseignante ont eu lieu en octobre et en mars, soit après l'évaluation des effectifs étudiants réels et avant le dépôt des ressources dans les départements. Ces rencontres regroupant des représentantes et représentants du CCS, du SRH et du SEAR avaient pour objectif de partager des observations et des points de vue sur les prévisions, les allocations, les balises et les ajustements qui ont été faits en cours d'année.

Pour la réalisation du projet de répartition des ressources enseignantes 2025-2026, les prévisions ont été moins conservatrices que les années précédentes, notamment pour la session d'automne. Au réel de septembre, le nombre d'étudiantes et d'étudiants était plus faible que celui anticipé. Le SEAR a dû réviser ses prévisions pour la session d'hiver. Le financement estimé du volet 1 est donc passé de 209,119 ETC en avril à 198,545 ETC en novembre alors que le financement réel calculé en février est de 198,142 ETC. À cela s'ajoute l'ouverture de vingt-trois groupes à la session d'automne et de dix-huit groupes à l'hiver, groupes qui ne sont donc pas financés. Nous devons d'ailleurs assurer une veille sur les causes de ces ouvertures non prévues et demander à la Direction d'identifier les correctifs possibles.

Pour alimenter nos discussions lors de ces rencontres de suivi sur la tâche enseignante, le CCS a consulté préalablement les responsables des coordinations départementales (RCD), entre autres au sujet des allocations de ressources. Pour chacune des sessions, 23 RCD ont répondu au sondage. Les résultats ont démontré que le redressement des prévisions a complexifié l'exercice des tâches dans les départements. De plus, cette situation a engendré des débalancements de CI et des répercussions sur le personnel enseignant à statut précaire. Il a été convenu que le Collège retourne à un modèle prévisionnel semblable à celui de 2024-2025,

qui était plus conservateur pour l'automne. Dans un contexte de sous-embauche cumulée depuis plusieurs années, on s'attend à ce que le Collège permette des CI annuelles plus basses au dépôt des scénarios de tâche en novembre 2026.

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

Les différents suivis liés aux ressources enseignantes sont également abordés en RCS. Au cours des dernières années, l'écoulement de la sous-embauche a été une préoccupation. Celle-ci tend à diminuer progressivement depuis 2024-2025. Au bilan provisoire de mars 2026, la sous-embauche cumulée était de 13,191 ETC. Jusqu'à présent, certaines mesures pour écouler la sous-embauche semblent avoir été concluantes. Parmi celles-ci, notons la modification du modèle prévisionnel pour la session d'hiver, l'application d'un facteur de répartition de 100 % et l'acceptation des CI annuelles entre 78 et 80 au dépôt des scénarios en novembre. Le contexte permettait également la création de réserves pour absorber la fluctuation des effectifs étudiants et pour faciliter le transfert d'expertise ainsi que d'allocations spéciales (innovation pédagogique et adaptation pédagogique).

Pour 2026-2027, 3,193 ETC de la sous-embauche ont été injectés au projet de répartition des ressources. Les mesures nommées précédemment devraient être appliquées, mais une réflexion en profondeur s'impose. Ainsi, le SEECR a demandé la création d'un comité visant à discuter des mesures mises en place et des différents moyens pour utiliser la sous-embauche. Les travaux devraient débuter dès la rentrée de l'automne 2026 et un suivi sera fait en AG.

Le projet de répartition des ressources enseignantes 2026-2027 comporte également des allocations dédiées au chantier du Comité IA et pour les relais disciplinaires. Exceptionnellement, 3,5 ETC seront répartis à travers l'ensemble des disciplines ou des départements pour réaliser des tâches découlant des travaux de ce comité. Une partie de cette allocation devrait également servir à des tâches liées à l'écologisation. L'octroi de ces ressources est prévu pour la session d'hiver et le mandat sera défini à l'automne.

Quoique ces allocations ne soient pas discrétionnaires, elles sont tirées de la masse et viennent augmenter les ressources dédiées à la Direction des études. Bien que l'évaluation des allocations de base pour l'enseignement (cours théoriques, laboratoires et stages) ainsi que celle des ressources financées nous laissent croire que ces ponctions de la masse sont possibles, nous devons rester vigilants.

Dans la continuité des travaux de la RCS des années précédentes, d'autres questions mériteront une attention particulière au cours de l'année prochaine. Des recommandations ont été formulées en ce sens.

Remerciements

Je tiens d'abord à souligner la générosité des enseignantes et enseignants qui ont participé aux différents comités liés à mes fonctions. Merci à Josée Ruest pour sa participation au CPLG, à Leslie-Karen Asselin, Benoit Colette au CRT, puis Noak Bouchard et Antoine Clermont au CRT et à la RCS (une mention spéciale à ces derniers pour la prise de note lors des RCS). Merci à toutes et à tous pour votre précieuse collaboration.

La réalisation des tâches liées à l'application de la convention collective est impossible sans l'apport de l'équipe de conseil et soutien en relation de travail de la Fédération de l'enseignement collégial. Merci à Julie Bellemare, Julie Payot et Elysia Torneria pour leur disponibilité et leur efficacité remarquables.

Le travail au CCS est parfois exigeant, mais la qualité de l'équipe fait toute la différence. J'ai eu la chance de passer une année formidable en côtoyant des gens brillants, engagés et dynamiques. Elodie Beaulieu, Marie-Josée Boudreau, Hugo Boulanger, Étienne Poulin et Simon Rousseau-Lesage, merci pour le soutien, les discussions et les bons moments. Un grand merci à Jessie Beaulieu, polyvalente et bienveillante, avec qui c'est toujours un plaisir de travailler

RECOMMANDATIONS

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

- Poursuive les travaux balisant 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 ;
- Poursuive les travaux pouvant mener à une entente sur l'octroi des tâches pour la reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) à la Formation continue ;

- 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 ;
- 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) :

- Réitère les consultations menées auprès des responsables de la coordination départementale au sujet de l'utilisation des allocations des ressources enseignantes, des contraintes horaires et des embauches afin de cibler les problématiques récurrentes et de faire le suivi auprès des responsables des RH et du SEAR ;
- Assure la tenue des rencontres de suivi sur la tâche avec les Directions des RH et du SEAR après l'évaluation des effectifs réels de septembre et février afin de discuter des prévisions, des allocations, des balises et des ajustements potentiels ;
- Veille à ce qu'un comité visant à discuter des mesures mises en place et des différents moyens pour utiliser la sous-embauche soit créé dès le début de l'automne 2026, y participe et présente un suivi des travaux en AG avant la tâche de l'hiver 2027 ;
- Exige du Collège que le détail des allocations discrétionnaires de la Direction des études en cours d'exercice soit fourni ;
- Vérifie auprès de la Direction si elle a l'intention de réviser le modèle d'allocation des ressources pour les coordinations et s'assure que le processus de consultation soit respecté, le cas échéant ;
- Veille à ce 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 ;
- Effectue un suivi auprès de la Direction afin que les enseignantes et enseignants du Département d'éducation physique puissent avoir accès aux installations du PEPS pour la réalisation de leur tâche enseignante et le maintien de leurs compétences.

RECOMMANDATIONS CONJOINTES

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

- Poursuivent le développement de pratiques permettant le transfert d'expertise entre les applicateurs de la convention collective (p. ex. regroupement des ententes et des pratiques locales, cartables de précisions sur l'interprétation de la convention collective, etc.) ;
- Exigent de la Direction un suivi des mesures et politiques mises en place en ce qui a trait à la gestion et à la prévention des conflits interpersonnels et des autres risques psychosociaux ;
- Évaluent certaines pratiques du Service de la formation continue, notamment les procédures d'affichage et d'embauche, les tâches rémunérées sous le taux horaire « autres tâches » et l'application des procédures administratives et s'assurent de l'accueil des membres qui y travaillent ;
- Assurent une veille sur les impacts de l'intégration de plus d'élèves ayant des besoins particuliers sur la tâche enseignante.

Elodie Beaulieu, responsable 2

Pour ce deuxième passage à l'application de la convention collective, j'ai débuté l'année avec beaucoup d'idées et de motivation sur les projets à réaliser. Malgré cette ambition, ce serait vous mentir que de vous dire que toutes ces recommandations ont été accomplies. En plus de délais dans les suivis de plusieurs dossiers par certaines directions, nous remarquons, depuis les dernières années, une hausse des questions individuelles et des accompagnements. Bien que nous voyions positivement, dans une certaine mesure, que les gens viennent nous consulter (cela démontre une confiance), ces dossiers demandent du temps. Ils demandent une bonne interprétation de la convention collective et beaucoup de temps de concertation, entre autres avec notre Fédération, pour bien accompagner et répondre aux demandes des membres. Vous remarquerez que des recommandations ont été faites dans l'objectif d'aider au transfert d'expertise lors de la transition entre les personnes à l'application de la convention collective. Ces recommandations visent à faciliter le travail et à diminuer les effets négatifs liés à la courte présence des applicateurs de la convention collective au Comité de coordination syndicale (p. ex. perte de connaissance des pratiques locales, dossiers incomplets et redondance pour notre fédération des questions d'interprétation de la convention collective). Ayant mis beaucoup de temps à m'assurer que la convention collective soit respectée, je sens que je maîtrise bien certaines sections de notre convention, donc la réalisation de quelques-unes de ces recommandations sera débutée d'ici la fin de mon mandat. Nous espérons que cela sera aidant pour les prochaines applicatrices et les prochains applicateurs !

Par ailleurs, une autre part importante du rôle de la personne à l'application de la convention collective est la présence à plusieurs comités. Cette année, ma présence a été requise à un plus grand nombre de comités que la normale, les voici : Comité calendrier, Comité cours complémentaires, Comité santé et sécurité au travail, Comité d'accès en égalité en emploi, Comités (syndical et collègue) de conciliation famille-travail-vie personnelle, Comité vivre-ensemble, Comité féministe, Comité du 8 mars, Comité des affaires financières et le Comité des relations de travail. Vous comprendrez que cette présence demande du temps dans l'horaire, puisqu'en plus de se présenter à ces comités, une certaine préparation doit être réalisée et du temps doit être investi pour faire progresser des projets. L'arrivée d'une sixième personne au Comité de coordination syndicale nous semble positive dans ce contexte. Cela permettra, entre autres, de réduire les tâches de la personne à l'application de la convention collective 2. Nous espérons que ce projet pilote permettra de faire progresser certains chantiers comme la mise en place de mesures en conciliation famille-travail-vie personnelle, la vigie sur l'application de la convention collective à la Formation continue ainsi qu'une offre soutenue de formation aux membres.

Malgré tout ce qui précède, je suis plutôt heureuse de l'avancement de certains dossiers. Par exemple, nous avons répondu à une recommandation de rendre disponible en début d'année le

nombre de jours dans la banque de congé pour chacune des enseignantes et chacun des enseignants. Maintenant, cette information se trouve sur les relevés de paie et est mise à jour tout au long de l'année. De plus, notre vigilance dans l'application de la convention collective a permis, entre autres, de rétablir la pratique d'octroi des cours complémentaires de la session d'hiver dans les départements aux fins de l'ouverture des postes et de s'assurer que les règles d'octroi de certains congés sont respectées. Tous ces exemples de gains nous rappellent l'importance du Syndicat pour la défense des droits des travailleuses et des travailleurs et l'amélioration des conditions de travail. C'est un travail en continu qui progresse plus lentement dans certains dossiers et plus rapidement dans d'autres, mais qui aboutit la plupart du temps à de belles victoires, il est important de se le rappeler !

RECOMMANDATIONS

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

- Élabore un mécanisme de communication entre les membres siégeant à des comités fédératifs ou collégiaux et le Comité de coordination syndicale ;
- S'assure d'un mécanisme de transmission d'informations en lien avec l'application de la convention collective et des droits sociaux entre le Conseil syndical et les membres du Comité de coordination syndicale ;
- Participe, en collaboration avec la personne aux communications, à la refonte du site internet pour rendre facilement accessible aux membres certains éléments comme des modèles de lettres, la liste des congés, des articles de vulgarisation d'interprétation de la convention collective et autres ;
- Crée un Comité de formation pour regrouper les personnes en mesure d'offrir des formations sur certains thèmes ;
- Développe une formation d'accueil spécifique aux nouvelles et nouveaux membres du SEECR qui soit distincte de l'activité d'accueil. L'objectif est de les sensibiliser à leurs droits (p. ex. priorité d'emploi, charge individuelle, rémunération, disponibilités, etc.) ;
- S'assure, comme responsable du SEECR au Comité vivre-ensemble, que le contexte de la montée des propos extrémistes chez les étudiantes et les étudiants (p. ex. des propos masculinistes, misogynes et racistes) soient pris au sérieux et qu'un plan d'action soit mis en place en termes de protection des enseignantes et des enseignants ;
- S'assure que le projet d'élaboration d'une politique en matière de violences conjugales soit entamé.

Les travaux de certains comités

Santé et sécurité au travail

Les obligations légales de ce comité ont changé au cours de la dernière année, le rôle des personnes y siégeant s'est précisé, le nombre minimal de rencontre par année a augmenté et les heures et les tâches de la personne responsable en santé et sécurité (RSS) ont été modifiées. Nous avons débuté l'année sans RSS et beaucoup de temps a été pris par la partie patronale pour déterminer le nouveau nombre d'heures pour la personne RSS. Comme cette personne doit être nommée par les différents syndicats et que cela demande beaucoup de temps aux exécutifs syndicaux, une procédure d'élection (suggérée dans les rencontres SST de la FEC) impliquant le Secrétariat général a été proposée et approuvée par les syndicats, ce qui libère le Comité de coordination syndicale de cette gestion. La personne devrait être nommée d'ici la fin de l'année scolaire. Ensuite, nous avons apporté des suggestions pour la prise en charge des risques psychosociaux. Il a été proposé de modifier le formulaire de déclaration pour inclure ces risques et de revoir le rôle du RSS au courant de l'année prochaine pour ensuite évaluer les besoins au niveau de ces risques. Finalement, des enjeux de sécurité soulevés par des membres ainsi que le Comité de transport actif en lien avec le stationnement du cégep ont été portés à l'attention du comité. Il sera important d'assurer une vigie sur ce dossier.

RECOMMANDATIONS

Il est recommandé que la personne siégeant au comité SST :

- Poursuive la présence aux rencontres-discussions organisées par la FEC ;
- Communique avec le RSS pour porter des sujets conjointement lors des rencontres du comité SST ;
- Continue les travaux pour la sécurité du transport actif dans le stationnement du cégep ;
- S'assure que les risques psychosociaux sont pris en compte dans les risques au travail et que des actions sont prises en ce sens (p. ex. réviser le formulaire de déclaration, consacrer certaines heures du RSS spécifiquement à ces enjeux, etc.) ;
- Continue la réflexion avec le CCS pour 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.

Comité conciliation famille-travail-vie personnelle

Au Comité collègue en conciliation famille-travail-vie personnelle, les travaux avançaient peu dans les dernières années. Le rôle de ce comité étant une réflexion sur les besoins des membres de tous les syndicats en matière de conciliation famille-travail-vie personnelle, c'est le

Comité de direction qui reçoit les recommandations du comité, qui décide ce qui est appliqué et qui prévoit les thématiques abordées durant l'année. Cette année, le plan de travail prévoyait la finalisation de tableaux des mesures en place au cégep et des mesures de déconnexion. La dernière rencontre de ce comité en mai a permis d'avoir un suivi sur l'avancement. Le Comité de direction a accepté les recommandations, donc nous serons consultés sur le plan de communication pour transmettre le tableau des mesures et la sensibilisation aux mesures en matière de déconnexion. Il est prévu que la transmission à tout le personnel se déroule au courant de la session d'automne. Le point positif est que ces deux projets seront terminés, ce qui permettra de travailler sur d'autres besoins l'an prochain.

Pour le Comité syndical en conciliation famille-travail-vie personnelle, comme le Comité collègue n'est pas l'endroit pour négocier de mesures à mettre en place spécifiquement pour les enseignantes et les enseignants, nous avons décidé de travailler sur un sondage à transmettre aux membres pour évaluer les besoins en matière de conciliation famille-travail-vie personnelle. Ce sondage devrait être acheminé d'ici la fin de l'année. Son analyse permettra de cibler la suite des choses en matière de CFTVP. Outre cela, le comité s'est penché sur des activités à mettre en place pour favoriser la conciliation famille-travail-vie personnelle des membres du SEECR. Nous avons pensé à différentes activités comme des cuisines collectives, des formations et l'organisation d'un gardiennage collectif pendant la semaine de relâche du Centre de service scolaire. Toutefois, ces activités demandant beaucoup de temps d'organisation, elles n'ont pas été réalisées.

RECOMMANDATIONS

Il est recommandé que la personne siégeant aux Comités conciliation famille-travail-vie personnelle :

- Continue de militer pour la mise en place de mesures concernant la flexibilité de l'horaire et les contraintes pour raisons familiale et personnelle ;
- Cible, avec le Comité syndical, une mesure qui pourrait être mise en place par le SEECR en termes de conciliation famille-travail-vie personnelle pour ses membres, par exemple une halte-garderie pendant les AG ou activités, une formation sur le sujet, une cuisine collective, etc.

REMERCIEMENTS

Je tiens à remercier les personnes qui m'ont accompagnée pendant cette dernière année, qui marque aussi la fin de mon mandat au Comité de coordination syndicale. Je tiens à mentionner que de briguer l'application de la convention collective en début de carrière et comme première expérience de syndicalisme n'est pas du tout facile et cela aurait été impossible sans

l'aide que j'ai obtenue tout au long de mon parcours. Je tiens à remercier toutes les personnes qui ont donné de leur temps pour me guider ! Plus précisément, je tiens à remercier toutes les personnes que j'ai côtoyées sur les différents comités, Antoine, Benjamin, Sara, Jordi, Leslie-Karen, Benoît, Simon, Noak, Marie-Ève, Magali et les Julie. C'est important de continuer de le dire, mais votre présence fait toute la différence. Vous apportez un œil externe important, le temps que vous investissez est si précieux et vous permettez de rendre le travail syndical beaucoup plus agréable. Je tiens aussi à souligner l'aide précieuse de l'équipe des relations de travail de notre fédération, Julie B., Julie P. et Elysia, vos conseils et votre soutien sont indispensables, merci !

En terminant, selon moi, le plus grand plaisir de la vie syndicale est le travail que nous faisons en équipe. Quelle chance de pouvoir passer au Comité de coordination syndicale durant notre carrière en enseignement pour vivre une dynamique de travail différente de celle que nous vivons dans nos départements. Il va sans dire que l'équipe de cette année rendait le tout particulièrement plaisant, merci pour ces beaux moments passés ensemble ! Donc, ce sont des mercis spéciaux pour Hugo, merci pour ton expertise et ta façon de tout désamorcer avec humour, pour Étienne, merci pour ta présence réconfortante, ton écoute et ton appui dans différents dossiers, pour Simon, merci pour le vent de fraîcheur avec ta vision des choses et pour ces moments de rigolades, pour Jessie, merci d'être aussi dévouée et organisée (tu es vraiment le cœur de cette organisation), pour Marie-Josée, merci pour ton écoute, ton encadrement et tous ces moments conviviaux et pour Julie, merci pour ta rigueur dans tous tes dossiers et tous ces échanges lors de longues heures de routes ou de repas partagés (mention spéciale au Kunda Hotel). Finalement, même s'il ne lira jamais ceci, je tiens à remercier mon conjoint de m'appuyer dans tous mes projets, je vous avoue qu'il ne s'oppose pas à ce que je prenne une pause de la vie syndicale. ;)

Maintenant, bonne année 2026-2027 à toute l'équipe de coordination syndicale élue pour l'an prochain. J'ai bien hâte de suivre tous vos projets !

DOSSIERS FÉMINISTES

Elodie Beaulieu, responsable du Comité féministe
Magali Couture, représentante au CAFFEC

Activités du Comité féministe

Cette année, la thématique choisie pour la Journée internationale des droits des femmes était *Génération deboutte* ! Cette thématique voulait nous rappeler qu'à travers les générations, les revendications féministes se rencontrent toutes pour un même objectif : l'égalité. De plus, elle montrait que, dans un contexte d'une hausse des propos misogynes, transphobes, homophobes et masculinistes, il est important de continuer nos revendications pour ne pas tolérer de reculs. C'est dans cet esprit que le Comité féministe s'est mis en action cette année et a travaillé à développer des liens très enrichissants et stimulants avec d'autres groupes, dont le Comité féministe de l'AGECR et les autres syndicats, pour faire rayonner les forces féministes. D'ailleurs, le comité avait comme recommandation de revoir son fonctionnement pour être plus efficace et pour être en mesure de réaliser des activités à l'extérieur du cadre des 16 jours d'actions pour contrer les violences basées sur le genre et de la Journée internationale des droits des femmes. Ce fut une mission accomplie !

Pour vous donner une idée, et peut-être même l'envie de vous impliquer dans ce comité, voici un résumé des actions réalisées au cours de l'année 2026-2027 :

- Participation à la Marche mondiale des femmes en octobre ;
- Présence au lancement de la grève sociale et lecture d'un texte d'appui ;
- Réalisation de plusieurs activités dans le cadre des 16 jours (p. ex. distribution de rubans blancs, rédaction et partage d'un texte et vernissage des projets sur les violences dans le cours de Julie McDermott en Techniques de travail social) ;
- Organisation de deux activités dans le cadre de la Semaine rimouskoise de l'environnement (conférence sur l'écoféminisme avec la collaboration du Département de philosophie et vernissage d'affiches de femmes inspirantes en STIM pour la Journée internationale des femmes et des filles en sciences ;
- Organisation avec d'autres syndicats de la première édition des Dîners-jasette ;
- Création d'un lien avec la Table de concertation des groupes de femmes dans le but d'y adhérer et d'y participer ;
- Affichage devant la cafétéria sur la thématique du 8 mars 2026 ainsi que sur l'histoire du droit à l'avortement au Québec ;

- Demande à la Direction, par l'entremise du SEECR, de travailler à l'intégration d'une politique en matière de violences conjugales pour les membres du personnel du Collège ;
- Partage d'informations (p. ex. diapositives féministes en collaboration avec le Comité de rapprochement des Premières Nations pour le 30 septembre et textes dans la *Riposte* et le courriel du jeudi).

Activités du CAFFEC et du Réseau d'action féministe

Cette année, le CAFFEC s'est réuni moins souvent que prévu : quelques rencontres à l'automne, puis deux à l'hiver. Magali a également participé à un seul Réseau, celui des 22 et 23 janvier à Laval, qui portait sur la santé des femmes. Un texte a été publié dans La *Riposte* afin de partager les échanges tenus lors du Réseau de Laval. Le Réseau prévu à Chicoutimi a été annulé en raison d'un conflit d'horaire avec un autre événement syndical.

Par ailleurs, les membres du CAFFEC ont pris part à la Marche mondiale des femmes en octobre, précédée d'un Réseau à Québec sur le thème de la pauvreté et des femmes. À la suite de ce Réseau, les membres ont adressé une lettre au Comité d'action féministe de la CSQ pour exprimer un malaise face à certains propos entendus. Le CAFFEC souhaite que le Comité d'action féministe de la CSQ poursuive le développement de présentations et de formations sur l'intersectionnalité, et mette en place des mécanismes permettant de signaler les propos et comportements discriminatoires dans le cadre des activités du Réseau.

RECOMMANDATIONS

Il est recommandé que le Comité féministe :

- Adhère à la table de concertation des groupes de femmes du Bas-Saint-Laurent ;
- Poursuive son organisation avec un calendrier des rencontres et des dates importantes pour favoriser sa mise en action ;
- Poursuive le travail de collaboration avec différents organismes ou associations féministes de la région (ex. Comité féministe de l'UQAR) ainsi qu'avec d'autres syndicats ou associations du Cégep de Rimouski (ex. Comité féministe de l'AGECR) ;
- Continue, dans la mesure du possible, de prévoir des activités ayant un lien avec certains cours pour faciliter la participation des étudiantes et des étudiants ;
- Poursuive le lien avec le Comité élargi du 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.

Il est recommandé que la personne représentante du CAFFEC :

- S'informe sur les possibilités d'ajouter une banque de journées d'absence pour les victimes de violence conjugale ;
- S'assure que le SEECR mette à jour son Programme d'accès à l'égalité syndicale et participe aux travaux.

Activités du Comité 8 mars du collège

Le Comité 8 mars du collège a procédé à la sélection de la personne récipiendaire de la Bourse Germaine-Santerre. Dans le processus, des discussions concernant les critères de la bourse ont émergé, surtout en lien avec la réception de textes liés aux conditions de vie difficiles des personnes ayant déposé leur candidature. Donc, le Comité s'est rencontré pour mettre à jour et moderniser ses critères de sélection et le tout sera mis en place l'an prochain !

RECOMMANDATIONS

Il est recommandé que les personnes représentant le SEECR au Comité 8 mars :

- Prévoient un mécanisme d'autorisation de publication du texte de la personne récipiendaire pour faciliter la transmission du texte dans la Riposte ;
- S'assurent de rassembler le Comité dès octobre pour une bonne planification du processus en lien avec la Bourse Germaine-Santerre et pour permettre l'élaboration d'une activité dans le cadre du 8 mars.

REMERCIEMENTS

Toutes ces activités réalisées par le Comité féministe n'auraient pas été possibles sans l'aide de certaines personnes ou de certains groupes. Nous tenons à remercier le Comité de femmes en Génie de l'UQAR (Sarah-Claude, précisément) pour la participation à l'activité de vernissage dans le cadre de la Semaine rimouskoise de l'environnement. Un grand merci aux étudiantes du Comité féministe de l'AGECR : leur initiative et leur enthousiasme étaient vraiment agréables et motivants. Merci à toutes les personnes ayant donné leur appui, petite pensée à Caroline pour son temps. Puis, merci à nos consœurs du Comité féministe, Julie, Marie-Ève et Noak, quelle belle année nourissante.

CENTRE MATAPÉDIEN D'ÉTUDES COLLÉGIALES (CMÉC)



Jonathan Hardy, agent de liaison

Suivi SEECR-CMEC

Depuis quelques années, nous avons mis en place des rencontres virtuelles aux deux semaines entre la coordination du SEECR et l'agente ou l'agent de liaison CMEC. Elles sont essentielles pour le suivi des dossiers CMEC 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 quelques exceptions près en hiver 2026. Rencontres régulières Direction-Syndicats. Environ une fois par mois, l'agente ou 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 de consultation très fructueuse et efficace.

Attribution du cours d'informatique

L'attribution du cours d'informatique dans le programme de sciences de la nature est un enjeu à surveiller. Refaire un affichage chaque année d'environ 15 à 20% vient avec des avantages et des inconvénients. D'un autre côté, son attribution à une personne enseignant une autre discipline de sciences de la nature peut aider à compléter/stabiliser la tâche d'une personne précaire. Il faudra sans doute considérer divers scénarios à l'avenir. Une rencontre avec la Direction des ressources humaines à cet égard est imminente en cette fin de session H2026.

Utilisation des CFC (charges à la formation continue)

Les charges à la Formation continue du CMÉC ont accumulé au fil des années un solde assez élevé (~1.8). La Direction du collège souhaite les réinjecter pour l'année 2026-2027. Pour cela, ils doivent obtenir l'assentiment de la partie syndicale. En revanche, force est de constater que la Formation continue du CMÉC se passe entièrement en dehors de ses murs : en virtuel, avec des enseignantes et enseignants et des étudiantes et étudiants de partout au Québec. Cela crée une certaine frustration au CMÉC. Nous sommes actuellement en discussions entourant une

lettre d'entente pour le report des CFC, mais c'est un dossier qui ne sera probablement pas bouclé à la fin de l'année. Je crois que nous devrons demeurer vigilantes et vigilants et insistantes et insistants à cet égard en 2026-2027.

Comité de développement institutionnel et avenir du CMEC.

À la fin de l'année 2024-2025, le Comité de développement a été mis en veille en raison d'une hausse des inscriptions en première année pour l'année 2025-2026. Or, nous continuons à penser que le CMÉC est loin d'être assuré de conserver son nombre d'inscriptions ou encore de l'augmenter dans les prochaines années; il faudrait continuer de déployer de vigoureux efforts de développement. Le projet de réaménagement de la cafétéria et de la bibliothèque devra notamment se réaliser. Même si les inscriptions ont l'air de se maintenir en 2026-2027 (affichant par contre une légère baisse), il faudrait maintenir la vigilance à ce sujet.

Assemblées enseignantes

Plusieurs assemblées syndicales 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 FEC-CSQ et des directions de Rimouski et de 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 : suivi du bilan d'utilisation des ressources, projet de répartition, dépôt du rapport de l'agent de liaison et l'élection de l'agente ou l'agent de liaison pour l'année 2026-2027, entre autres.

CRT, RCS et assemblées syndicales du SEECR

En raison de contraintes horaires imprévues, je n'ai pu participer aux CRT comme l'année passée. Malgré certaines difficultés logistiques, j'ai été présent au moins partiellement à toutes les RCS. De plus, il demeure souhaitable d'assister aux assemblées générales du SEECR, ne serait-ce que pour demeurer bien informés des enjeux plus globaux touchant les deux composantes.

CIFAC de la FEC

Afin de contribuer à ma formation comme agent de liaison syndical, j'ai assisté au CIFAC des recrues les 11 et 12 septembre 2025.

Projet de répartition des ressources

Le projet de répartition des ressources n'a pas représenté les heures de questionnement et de vérification devenues habituelles les dernières années. Le nombre d'erreurs a grandement chuté, ce qui a facilité le travail.

La sous-embauche accumulée demeure élevée, et les prévisions pour l'année 2026-2027 ne vont vraisemblablement pas entamer celle-ci : un seul ETC sur environ 6.5 ETC sera réinjecté, et si l'enveloppe pour les petites cohortes (R108) se réalise comme prévu, nous aurons assurément une nouvelle augmentation de la sous-embauche à la fin de l'année 2026-2027.

Des démarches locales sont en cours pour consulter et concerter les enseignantes et enseignants du CMÉC par rapport à l'utilisation de la sous-embauche. Nous souhaitons que ces ressources servent au développement à long terme du CMÉC dans des mesures et/ou projets structurants, plutôt qu'être saupoudrées à tout vent.

Merci grandement, encore cette année, au CCS du SEECR et à 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 2025-2026. Je leur en suis très reconnaissant, et souhaite la continuation de celle-ci avec la prochaine agente ou au prochain agent de liaison du CMÉC.

RECOMMANDATIONS

Il est recommandé que l'agent de liaison :

- Poursuive les rencontres entre la coordination du SEECR et l'agente ou agent de liaison aux deux semaines ;
- Poursuive la mobilisation et le travail interordre au CMEC 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 2026-2027 ;
- Exerce plus de pression sur les Directions pour que la Formation continue bénéficie au développement du CMÉC et de la Matapédia, plutôt qu'être complètement délocalisée et virtuelle ;
- Garde un œil sur l'attribution du cours d'informatique dans le programme de Sciences de la nature ;
- Continue de proposer une utilisation sensée et cohérente de la sous-embauche accumulée au CMÉC.