

Survivre à la

Frustration

Adaptation

Désillusion

Rapport annuel 2020-2021
préparé par
le Comité de coordination syndicale



TABLE DES MATIÈRES

Présentation	3
Les rapports du Comité de coordination syndicale :	
• Coordination et pratiques syndicales	4
• Communications et mobilisation	7
• Affaires pédagogiques	9
• Application de la convention collective	11
• Finances, perfectionnement et gestion interne	14
Autres rapports :	
• Condition des femmes	16
• Rapport annuel CMÉC	17

Syndicat des enseignantes et enseignants du Cégep de Rimouski



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



(418) 723-1880, poste 2176



seecr@cegep-rimouski.qc.ca

PRÉSENTATION

Chères collègues,
Chers collègues,

L'écriture du rapport annuel est toujours un moment privilégié pour se rendre compte du chemin parcouru, mais aussi pour se rappeler les difficultés rencontrées, les doutes qui nous ont assaillis, les combats gagnés et les collaborations fructueuses.

L'année 2020-2021 a été difficile, syndicalement parlant. À l'image des équipes de travail des différents départements, notre comité de coordination syndicale a fluctué, nous obligeant à nous adapter et à compenser pour l'équipe de travail réduite. À ces variations s'est ajoutée la difficulté de remplacer notre Louiselle nationale : l'arrivée de Jessie en février a été, en ce sens, miraculeuse. Sa présence nous a permis de souffler un peu et de reprendre un tant soit peu de contrôle sur les dossiers accumulés.

Quand est venu le temps de choisir un titre à ce rapport, nous étions unanimes : il était impossible de passer sous silence l'imposition de la formation à distance comme mode d'enseignement, avec tout ce que cela supposait de difficultés. De là est né notre *Survivre à la Frustration Adaptation Désillusion*.

Frustration : La frustration naît de l'impuissance, puisque frustrer quelqu'un, nous dit le *Petit Robert*, c'est « Priver qqn d'un bien, d'un avantage escompté, promis ou attendu », ou « Ne pas répondre à un espoir ou une attente ». Quand nous sommes partis en vacances en juin 2020, nous avions espoir que les choses s'améliorent et que nous puissions retourner en classe. Nous espérions aussi des ressources pour répondre aux multiples écueils de la mise en place de l'enseignement à distance. Août est arrivé et... rien. Pas un sou n'est descendu vers les classes au trimestre d'automne 2020 et on nous a demandé de faire du mieux possible sans avoir les moyens de nos ambitions. De plus, on ne se le cachera pas : pour plusieurs, l'enseignement se vide de son sens sans le rapport humain direct.

Adaptation : En présence, hybride, à distance, comodal, sur Zoom, sur Teams, Omnivox en panne, Zoom en panne, Internet qui lâche, micros fermés, caméras fermées, caméras obligatoirement ouvertes, planifications de cours à refaire, multiples cas de fraude aux examens, changements multiples au calendrier, zone jaune / orange / rouge / extrême, évaluations à reprendre pour étudiant en isolement, désinfection des bureaux, port du couvre-visage, interdiction du couvre-visage, masques de procédure, litres de Purell, réunions permises / interdites à 2 m. Ai-je besoin d'en ajouter ?

Désillusion : À pareille date l'an dernier, le gouvernement a pris la décision d'aller de l'avant dans la négociation des conventions collectives des travailleurs et travailleuses de la fonction publique, malgré l'avis contraire de plusieurs fédérations qui jugeaient le moment peu opportun pour négocier. Dans un contexte pandémique, on aurait pu croire que les travaux aux différentes tables avanceraient rapidement. Au contraire, on assiste depuis presque 18 mois à des échanges stériles qui s'éternisent et qui contribuent à saper le moral de tout le monde. C'est à se demander si le gouvernement ne comptait tout simplement pas sur l'impossibilité de mobiliser les troupes dans un contexte pandémique et sur l'appui inconditionnel de la population en période de crise. C'est tout cela, survivre à la F.A.D. Nous espérons de tout cœur que 2021-2022 sera meilleure, plus douce pour chacun et chacune.

Marie-Josée Boudreau, coordonnatrice du Comité de coordination syndicale

COORDINATION ET PRATIQUES SYNDICALES

Marie-Josée Boudreau, responsable

On s'engage toujours dans une nouvelle année syndicale avec beaucoup d'enthousiasme et quelques craintes, surtout en période de négociations. J'ignorais pourtant à quel point cette année serait exigeante, mais aussi enrichissante.

Une année pandémique marquée par l'incertitude !

Exigeante, cette année l'a été. Les nombreux défis qu'ont posés la rentrée d'automne se sont ajoutés aux dossiers déjà en cours et ont amené une multiplication des comités (comité portant sur les évaluations à distance, cellule de crise de la rentrée, comité de ressources pour la distribution de l'annexe S-120, etc.). En août, rien n'allait et il a fallu prendre position très tôt et boycotter un certain nombre de choses (dont le discours de la rentrée) pour que la situation soit prise au sérieux. Les différents problèmes rencontrés ont fait ressortir des lacunes importantes dans la communication entre les différents services, mais aussi entre ces services et la communauté. Tous ont dû ramer dans la même direction pour arriver à améliorer les choses et cette recherche de solutions a apporté un surplus de travail considérable : ajouter un comité permet de trouver un certain nombre de solutions en mode collaboratif avec la Direction, mais ajoute beaucoup de travail aux membres qui les composent. Les changements nombreux de zones et de mesures sanitaires, toujours appris à la toute dernière minute, ont également marqué ce trimestre, nous empêchant d'atteindre un état d'équilibre.

Heureusement, les nœuds dénoués cet automne et la distribution du volet 1 de la S-120 ont permis une rentrée d'hiver moins chaotique. Même si les sommes de l'annexe n'ont pas suffi à faire une différence significative dans la tâche de chacun des membres du personnel enseignant, plusieurs ont vu leur charge allégée. La décision de la Direction des études d'exiger l'ouverture des caméras dans les cours en ligne a aussi changé la donne pour les nombreuses personnes ne voyant leurs groupes qu'à distance. En avril, il fallut cependant repartir au combat pour exiger l'investissement du volet 4 de la S-120 dans la masse enseignante. Ces sommes sont maintenant intégrées à notre projet 2021-2022, nous permettant d'espérer une rentrée avec un peu plus d'air. Le tout nous rappelle à quel point il faut rester à l'affût et s'assurer que les sommes destinées au personnel enseignant se rendent bien sur le terrain.

Une année sans convention !

Pendant ce temps, les négociations avançaient à pas de tortue, causant frustration et déception dans les rangs. Nous espérions des négociations rapides, comme les faux blitz et les supposées accélérations annoncées le laissaient espérer. Les instances fédératives se sont multipliées et nous n'avons cessé de revoir à la baisse notre cahier de demandes, tout en déplorant le manque d'ouverture aux tables sectorielles et intersectorielles. Des lacunes dans la coordination de notre centrale nous ont mis dans une situation épineuse : il était urgent d'aller chercher un mandat de grève commun dès janvier... sans arriver à l'exercer ensemble. La première journée de grève n'a eu lieu que le 30 mars, et la deuxième fut décidée en fédération FEC-CSQ. Pendant ce temps, le cadre financier n'a pas bougé à la table sectorielle et ne permet de régler aucun des problèmes identifiés en fédération. À l'heure où l'on se parle, certaines fédérations ont déjà entre les mains

un possible règlement et le gouvernement ne cache pas son intention de régler le renouvellement des conventions collectives avant l'été. Il est certain que d'ici les vacances, ça continuera de bouger rapidement (mais pas nécessairement dans la bonne direction...). Le bilan que l'on fera de cette négociation égratignera vraisemblablement notre centrale et il sera important d'analyser les stratégies choisies.

Une année mouvementée dans l'équipe

Si un défi fut présent à la coordination du CCS cette année, c'est bien celui de l'organisation du travail en période d'instabilité de l'équipe de travail et de remplacement de notre adjointe administrative.

Les nombreux mouvements présents dans les Départements ont atteint sans surprise notre CCS, qui a dû se réorganiser maintes fois et qui a eu du mal à remplacer certains membres en cours de trimestre. La pénurie d'enseignantes et d'enseignants dans le réseau explique bien la difficulté de trouver des membres disponibles pour rejoindre notre équipe, de même que la fatigue ambiante.

Trouver la perle rare pour remplacer notre chère Louiselle fut une opération délicate. L'arrivée de Jessie en février a changé la donne et nous a permis de délaissé les tâches cléricales. Quelle chance nous avons eue de la trouver, cette Jessie ! Je suis certaine que son efficacité nous permettra de vivre une prochaine année de façon moins chaotique (ne propagez pas la bonne nouvelle – on ne veut pas qu'un autre service nous la vole !!!).

Une année enfin terminée

Malgré tout, cette année se termine enfin. Avec tous les défis qu'elle m'a lancés, les remerciements prennent tout leur sens ! Je n'y serais jamais arrivée sans le soutien de plusieurs personnes importantes.

Quelques remerciements, dans l'ordre et le désordre :

- ❖ les camarades de tranchée qui furent à mes côtés toute l'année, contre vents et marées : Hugo Boulanger, Benoît Collette;
- ❖ les compagnons de combat qui ont fait partie du CCS pour une partie de cette année scolaire : Marie-Pier Marquis, Julie McDermott, Catherine Paradis, Eric Avon, Josée Larouche et Antoine Clermont;
- ❖ la fabuleuse Jessie, perle d'une efficacité décapante, qui a rapidement pris sa place au B-210;
- ❖ les membres des différents comités auxquels j'ai siégé (il y en a plusieurs);
- ❖ l'équipe de la FEC-CSQ, particulièrement Youri Blanchet et Lucie Piché, pour leur soutien rapide et dévoué;
- ❖ les membres du SEECR, dont je sens toujours l'appui devant la complexité des enjeux locaux et nationaux et l'envie de collaborer, d'unir leur voix et de s'impliquer.

Que la personne responsable de la coordination et des pratiques syndicales coordonne les actions suivantes et y participe :

Recommandations

- Révision de la répartition des responsabilités entre le CMÉC et le CCS;
- Remise sur pied du Comité institutionnel des petites cohortes;
- Coordination de l'intégration des enseignants et enseignantes du programme Jazz-pop au SEECR;
- Évaluation de la nouvelle répartition des responsabilités entre les membres du C.C.S. adoptée en 2018;
- Révision des procédures d'archivage des dossiers du SEECR;
- Révision de la liste des comités.

COMMUNICATIONS ET MOBILISATION

Catherine Paradis, responsable jusqu'au 19 mars 2021

Cette année a bien sûr été marquée par ladite négo. Au trimestre d'automne, nous avons multiplié les actions de mobilisation et de visibilité : envoi de lettres et de cartes virtuelles à la Direction, campagne de visibilité virtuelle pour Zoom, les courriels et les réseaux sociaux, installation de bannières et de fanions « Faut que ça change, maintenant! » et, surtout, la campagne « Profs zoombifié(e)s » menée sur les réseaux sociaux, qui s'est transformée en bande-annonce de film d'horreur pour bien rendre compte de notre épuisement. Les notes finales du trimestre d'automne ont aussi été remises à la dernière minute.

Nous sommes passés aux moyens de pression plus lourds au trimestre d'hiver, soit en organisant une manifestation intersyndicale régionale le 25 février et deux journées de grève, le 30 mars et le 13 mai. Évidemment, le SEECR n'a pas hésité à déployer tout l'appareil de communication (communiqués de presse, avis aux médias) et de mobilisation que ce genre d'activités nécessite, et les membres comme les médias ont répondu PRÉSENTS.

Au tout début de l'année scolaire, les membres du SEECR se sont également mobilisés pour dénoncer le manque de préparation de la Direction du Collège à la rentrée d'automne 2020, en envoyant massivement des courriels aux directions, et en boycottant la conférence du Directeur général ainsi que l'élaboration des plans de travail et de toute autre demande jugée non-essentielle.

Pour ce qui est des communications, après sa suspension en mars 2020, le journal syndical *La Riposte* a repris du service : six numéros ont été publiés, dont un *Spécial Grève* et un *Spécial 8 mars*, pour un total de 41 articles. J'ai malheureusement dû quitter mes fonctions de responsable des communications à la fin mars, ce qui explique la suspension de la publication en avril et mai. Le groupe Facebook a également été plutôt actif et compte désormais 159 membres. Évidemment, la suite Google demeure un outil de travail incontournable, tant pour les communications avec les membres que pour le travail collaboratif au comité de coordination syndicale ou à d'autres comités syndicaux. Or, la Direction nous a informés que le Collège passerait de Google à Microsoft. Il y a fort à parier que cette transition demandera du temps l'an prochain.

Remerciements

Je tiens à remercier mes collègues du CCS : Marie-Josée, Hugo, Benoît, Marie-Pier, Julie, merci de votre soutien et de votre compréhension. Jessie, merci pour ton professionnalisme et ton engagement. Merci aussi aux dynamiques membres du comité de mobilisation : Élise Côté-Levesque, Caroline Laberge, Josée Ruest, Alain Dion. Un merci supplémentaire à Élise, qui a aussi pris le temps d'examiner les *Riposte* avant leur publication. Et merci à tous les membres du SEECR pour leur participation aux assemblées générales, aux conseils syndicaux et aux activités de mobilisation. Reposez-vous bien cet été : il se pourrait que l'automne soit chaud, encore...

Recommandations

- Que le SEECR participe activement à l'élaboration et au déploiement des différents plans de communication et de mobilisation de la FEC et de la CSQ dans le cadre des négociations de la convention collective;
- Que la personne responsable des communications poursuive la publication de *La Riposte* à raison d'environ un numéro par mois;
- Que la personne responsable des communications revoie la politique de communication, notamment en ce qui concerne l'adhésion au groupe Facebook et les publications sur les réseaux sociaux;
- Que le SEECR prépare sa transition vers la nouvelle plateforme informatique.

AFFAIRES PÉDAGOGIQUES

Julie McDermott, responsable

À la lecture du rapport annuel de l'an dernier, force est de constater que la plupart des dossiers dont il était question n'ont pas beaucoup avancé. Plusieurs actualisations de programmes suivent leur cours, le Ministère avance lentement mais sûrement dans le processus. Les travaux pour l'implantation locale débuteront l'an prochain pour plusieurs des programmes visés. Nous avons formé un comité local de vigilance pour nous rassurer de la transparence du processus et pour partager l'information sur les avancées ou les difficultés de chacun. Le *Programme d'insertion et de développement professionnel pour les enseignantes et enseignants* est toujours sur la table, mais le comité ne s'est pas rencontré cet hiver. Nous avons poursuivi notre implication au sein des différents comités du Cégep (Commission des études, CARD, cours complémentaires, calendrier, journée pédagogique) et avons tenté de représenter le mieux possible les intérêts des membres. Nous avons aussi suivi d'un œil intéressé les dossiers nationaux (Chantier de la réussite, comité de vigilance FAD de la FEC-CSQ). La pandémie, la grande place accordée aux négociations et à la mobilisation ainsi que le roulement de personnel au poste de responsable des Affaires pédagogiques ont mis un frein à plusieurs élans, en ce qui concerne la place de la pédagogie dans notre institution. Nous souhaitons que ces questions soient remises à l'avant plan avec un retour à une vie et à un contexte d'enseignement plus normaux cet automne (souhaitons-le!).

Remerciements

Je souhaite remercier chaleureusement mon équipe de coordination syndicale, qui a égayé mes lundis matin (et plusieurs autres moments dans la semaine aussi) : merci pour votre accueil, vos réponses à mes nombreuses questions et pour les fous rires ! Je remercie aussi les membres du Comité des affaires pédagogiques : Josée Ruest, Luc Jobin, Martin Pelletier et Rémy Villeneuve, pour leur rigueur et leur implication soutenue malgré le contexte. Et, en terminant, je pense qu'il est temps de renouer avec la tradition de remercier abondamment notre agente de bureau, Jessie Beaulieu, qui a rapidement pris ses marques, pour son efficacité et son sens de l'initiative, et qui, j'espère, sera avec nous pour de nombreuses années.

Recommandations

Que les questions pédagogiques mises sur la glace en raison du contexte (pandémie, siège vacant au SEECR, négociations et grèves, etc.) soient remises de l'avant, notamment :

- en suivant les travaux du Chantier de la réussite en enseignement supérieur et en restant vigilant quant à l'impact de ces travaux sur les conditions de travail du personnel;
- en suivant les travaux entourant les nombreuses révisions / actualisations de programmes qui auront lieu au cours des prochaines années et en s'assurant de la transparence du processus mis en place par le Ministère et par la Direction;

- en poursuivant notre implication au comité de vigilance FAD de la FEC-CSQ et en demeurant à l'affût du développement local de la formation à distance (FAD) suite à la pandémie;
- en assistant aux rencontres du comité qui élabore le *Programme d'accueil et d'intégration du personnel enseignant* et en s'assurant que les enseignantes et enseignants soient consultés sur les processus et les outils d'évaluation et de développement professionnel qui les concernent;
- en poursuivant notre implication dans les différentes instances du Collège (Commission des études, CARD, cours complémentaires, journées pédagogiques, calendrier scolaire, etc.), en s'assurant que l'information qui y est transmise soit diffusée à l'ensemble des membres du SEECR et que le personnel enseignant soit consulté sur les questions qui les concernent.

APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Hugo Boulanger, responsable 1

Avant de débiter, il m'importe de remercier l'ensemble de nos proches collaborateurs et collaboratrices qui ont œuvré au sein des différents comités liés à l'application de la convention collective. Le comité des relations de travail (CRT): Leslie-Karen Asselin, Marie-Josée Boudreau, Benoît Collette, Damien Morandi, Hélène Rhéaume, Rémy Villeneuve, Jonathan Hardy et Maxime Bélanger. Les personnes siégeant aux rencontres collègue-syndicat (RCS): Marie-Josée Boudreau, Damien Morandi, Rémy Villeneuve, Jonathan Hardy et Maxime Bélanger. Finalement, je tiens à remercier Manon Saucier pour son implication au comité de prévention des litiges et des griefs. Sans votre expérience et vos conseils avisés, ces comités n'auraient pas pu être aussi efficaces dans la défense des droits des membres du SEECR. Merci également à l'équipe du bureau syndical de la FEC-CSQ et tout particulièrement aux conseillères en relation de travail Karine Marchand et Julie Bellemare pour leur soutien indéfectible.

Comme il est assez facile de le constater à la lecture des recommandations, la vigilance reste de mise au poste de l'application de la convention collective. Considérant le fait que plusieurs procédures ont récemment été mises en place à la suite des travaux collaboratifs entre la Direction et le SEECR, il sera important de garder l'œil ouvert afin de s'assurer que ces procédés soient appliqués comme convenu. Ainsi, il faudra surveiller de près les opérations menées par le SEAR en ce qui concerne la production et la gestion des données servant à établir les ressources enseignantes nécessaires au fonctionnement des départements. Une révision du processus prévisionnel serait également souhaitable, particulièrement dans les programmes techniques, afin de réduire les approximations et l'application universelle d'un modèle statistique peu approprié. L'objectif est de raffiner les prévisions afin d'obtenir un portrait plus proche de la réalité et ainsi augmenter la tolérance à l'erreur dans les estimations de l'effectif étudiant dans les programmes pré-universitaires et la formation générale. Il en va de même avec les processus relatifs à l'embauche du nouveau personnel, des opérations qui ont été intégralement revisitées cette année en collaboration avec le SRH. Il sera également important de surveiller l'application de la procédure sur le remplacement et la suppléance qui a dûment été négociée avec le SQEP et qui vise à faire cesser les décisions arbitraires dans la gestion des remplacements non-conventionnés. Finalement, il importe de poursuivre le travail dans la gestion des conflits interpersonnels qui ont émergé dans de nombreux départements, puisque le retour au travail en personne ne manquera sûrement pas d'envenimer quelques situations déjà bien compliquées.

Benoît Collette, responsable 2

Une année de négo signifie, au quotidien : multiplication des rencontres et des instances, avec quelques journées de grève en prime. Ajoutez à cela la gestion de la rentrée en mode Covid, avec tous les défis que cela a pu créer et vous avez la recette d'une année où il a fallu embrasser le chaos à l'application de la convention collective. Un exemple parmi tant d'autres pour illustrer l'année : les multiples modifications au calendrier scolaire ou encore les innombrables questions au sujet des congés.

En dépit du chaos qui a pesé sur nous en début d'année (et à la fin de l'an dernier), nous avons réussi non seulement à survivre, mais aussi à faire avancer quelques dossiers que nous avons mis dans nos résolutions de l'an passé. Je pense, notamment, à l'entente sur la suppléance et l'utilisation des assignations provisoires. D'autres dossiers sont reportés à l'an prochain, notamment la question de la coordination des stages. Certains dossiers vont refaire surface, entre autres la question de la conciliation famille-travail. Mais avec une nouvelle convention qui se pointe à l'horizon, cela signifie aussi tout un travail d'adaptation et de mise en place de nouvelles règles à appliquer au niveau local, ce qui va demander du travail au cours de la prochaine année.

Avant d'oublier, j'aimerais dire un gros merci à mes collègues au CCS (et à notre magicienne Jessie!), avec qui j'ai passé une folle année dans la bonne humeur, malgré l'ampleur des défis. Je tiens aussi à remercier chaleureusement mon collègue de la convention qui va nous quitter : l'incomparable Hugo. Ce fut un réel et sincère plaisir de passer ces deux dernières années avec toi! Un gros merci aux collègues qui ont travaillé sur la conciliation famille-travail, Catherine Babin et Marie-Hélène Voyer pour votre énergie, votre indignation et vos idées. Merci aussi à Michel Ouellet, Jordi Nadal et Ariane Lebel pour leur participation au comité de santé globale.

Recommandations

- Que le SEECR forme un comité paritaire de suivi des ressources enseignantes avec le SEAR et le SRH afin de travailler sur les dossiers suivants: projet de répartition et l'utilisation des ressources en cours d'année, le financement de la coordination des stages, la conversion en C.I. en soins infirmiers;
- Que le SEECR exige du SEAR la présentation des prévisions annuelles pour une validation auprès des départements;
- Que le SEECR continue à faire pression sur le Service des ressources humaines pour que la liste d'ancienneté du personnel enseignant précise les sous-disciplines;
- Que le SEECR exige de la Direction le maintien d'un service de médiation pour la gestion des conflits interpersonnels;
- Que le SEECR veille à l'application des nouvelles pratiques adoptées (basées sur les ressources annuelles) par le SRH en ce qui concerne les ouvertures de poste;
- Que le SEECR veille à l'application des nouvelles pratiques adoptées par le SRH au sujet de la procédure concernant la suppléance et le remplacement;
- Que le SEECR veille à l'application des nouvelles pratiques adoptées par le SRH en ce qui concerne les embauches, que le nouveau personnel (pleinement qualifié) soit engagé avec l'intégralité de ses droits au regard de la convention collective et que toutes les embauches soient faites par un comité de sélection;

- Que le SEECR s'assure que l'offre de soutien psychologique au personnel soit suffisante et participe à l'amélioration du programme d'aide aux employés;
- Que le SEECR participe à la négociation de l'entente sur la reconnaissance des acquis et compétences (RAC);
- Que le SEECR veille au versement des ressources issues d'annexes spécialement dédiées à l'enseignement dans l'enveloppe du « E », le cas échéant;
- Que le SEECR fasse pression sur la Direction des ressources humaines pour que des mesures de conciliation famille-travail soient développées, après consultation de ses membres.

FINANCES, PERFECTIONNEMENT ET GESTION INTERNE

Eric Avon, responsable (trimestre d'automne)

Marie-Pier Marquis, responsable (trimestre d'hiver)

Mon entrée en janvier s'est faite d'une façon hors du commun : aucune agente de soutien administratif au SEECR. Les tâches au poste des finances sont faites en étroite collaboration avec cette dernière et c'est aussi elle qui fait l'intégration de l'élu dans les divers dossiers financiers. D'ailleurs, plusieurs tâches normalement faites par notre adjointe ont été partagées parmi l'exécutif. Dans la cour des finances s'est retrouvé tout ce qui se rattache aux impôts. À la fin janvier, nous avons procédé à une troisième embauche pour l'année 2020-2021. Nous avons accueilli parmi nous Jessie Beaulieu (Alléluia!) et je souhaite qu'elle reste avec nous très, très longtemps ! Son entrée au syndicat fut pour le moins exceptionnelle pour elle aussi. Étant responsable de la gestion interne, je devais la former pour certaines tâches. Étant nouvelle, je ne connaissais pas parfaitement ces tâches... Nous avons eu un appui fabuleux du comité de coordination syndicale. Je vous dis merci de tout mon cœur et je n'aurais pas pu espérer une plus belle arrivée dans les circonstances.

Voici les recommandations, divisées en deux sections, pour le poste des *Finances, du perfectionnement et de la gestion interne*.

Finances et gestion interne :

Il y aura certainement des divergences entre les prévisions annuelles et les dépenses réelles, notamment à cause de la grève, des instances à distance et des postes vacants de l'agente de soutien administratif et des responsables des affaires pédagogiques et des communications et de la mobilisation. En cette année de négociation, les finances ont été sollicitées pour la gestion des frais de mobilisation et du fonds de défense. Plusieurs assemblées générales ont été nécessaires pour discuter des journées de grèves et de moyens de pression. Je tiens à remercier les présidences d'assemblée qui ont été utilisées à outrance cet hiver. Je salue également le travail d'Antoine Clermont et de Mathieu Lévesque qui ont vérifié les finances avec le sourire (oui, oui, je voyais leur sourire malgré le masque).

Recommandations

- Que le comité des finances analyse les sommes qui sont dans le compte courant afin de déterminer s'il serait judicieux de faire un placement ou d'offrir un congé de cotisation aux enseignants et enseignantes.
- Que la Politique de remboursement des frais de voyage du SEECR soit revue.
- Qu'il y ait un travail d'analyse et d'harmonisation du guide de présentation d'une assemblée générale pour la présidence d'assemblée et de celui pour les membres afin d'améliorer le déroulement des discussions.
- Que le SEECR se dote d'un système automatisé pour le calcul des paies et des retenues à la source.
- Que la Politique de don précise les montants qui peuvent être acceptés en Comité de Coordination Syndicale, en Conseil Syndicat et en Assemblée Générale.

Perfectionnement :

L'automne 2020 a commencé sous le signe de la gestion des formations et des budgets reportés de 2019-2020. À ces montants, qui venaient gonfler le budget, il y a l'annexe E104 qui s'ajoutait au montant de 56514\$. Pour l'année 2020-2021, il a été statué que les départements bénéficieraient d'une hausse ponctuelle du montant par département de 500\$, ce qui a porté le montant par département à 1000\$, en plus des sommes attribuées par ETC par département. Cet hiver, nous avons adopté une proposition en assemblée générale afin de nous adapter aux formations en ligne. Étant donné le contexte particulier de cette année, aucun travail au niveau de la *Politique de perfectionnement* n'a été fait. Pour cette raison, plusieurs recommandations émanant d'anciens bilans se retrouvent ici :

Recommandations

- Que le SEECR, conjointement avec le Service de la qualité de l'enseignement et le comité de perfectionnement, revoie le système de prévision des dépenses départementales liées au perfectionnement afin de l'harmoniser au processus de demande d'aide financière.
- Qu'il y ait un travail de simplification fait au niveau des outils de planification du perfectionnement remis aux coordinations départementales.
- Qu'il y ait un travail de simplification fait au niveau du processus de demandes de perfectionnement des enseignantes et enseignants.
- Que la politique soit analysée pour les demandes de perfectionnement en lien avec le programme de Collaboration Internationale, les formations à distance et l'adhésion.

CONDITION DES FEMMES

Catherine Paradis, responsable

Le contexte du travail et des études à distance a rendu difficile l'organisation d'activités féministes. Qu'à cela ne tienne, le comité de la condition des femmes en a profité pour investir les réseaux sociaux pour souligner les **12 jours d'action contre la violence faite aux femmes**, du 25 novembre au 6 décembre. Des stories ont été publiées sur le compte Instagram du Collège, puis relayées sur les comptes Facebook des composantes. Un concours a également été organisé. Pour la **Journée internationale des droits des femmes**, le Comité intersyndical du 8 mars a choisi de mettre l'accent sur la bourse Germaine-Santerre, qui a été offerte pour la première fois dans le cadre du Gala de la réussite (tout comme la bourse Gaëtan-Fortier, d'ailleurs). Les gagnantes ont été invitées à lire leur texte thématique (« Écoutons les femmes ») devant la caméra, et ces capsules vidéos ont été diffusées sur les réseaux sociaux le 8 mars, donnant ainsi une belle visibilité à la bourse elle-même et aux gagnantes. Ces textes ont aussi été publiés dans *La Riposte* Spécial 8 mars. C'est d'ailleurs dans cette *Riposte* que la nouvelle rubrique « **Coups de cœur du comité féministe** » a vu le jour, rubrique qui permet aux membres du comité de faire connaître des films, des séries ou des livres qu'elles ont particulièrement aimés.

Remerciements

Chaleureux remerciements à mes acolytes, Élise Côté-Levesque et Caroline Laberge, pour leur soutien, leur dynamisme, leur disponibilité, leur compréhension. Merci aussi à mes collègues du comité du 8 mars : Anne-Sophie Lebel (cadres), Josée Cormier (soutien), Isabelle Rioux-Beaupré (professionnels) et Marie-Josée Tremblay (profs IMQ). C'est un plaisir de militer à vos côtés.

Au cours des dernières années, les membres du comité ont d'ailleurs adopté l'appellation « comité féministe », qui représente mieux leur posture sociopolitique que « comité de la condition des femmes ». C'est pourquoi elles font la recommandation suivante :

Recommandation

- Que le comité de la condition des femmes soit renommé « comité féministe ».

CENTRE MATAPÉDIEN D'ÉTUDES COLLÉGIALES (CMÉC)



Jonathan Hardy et Maxime Bélanger, agents de liaison à Amqui

CRT - RCS

Les agents de liaison du CMÉC ont assisté et participé aux très nombreuses RCS tout au long de l'année 2020-2021. Ils ont pu y exercer une vigilance quant à l'attribution et à l'utilisation des ressources du CMÉC, notamment dans le dossier des annexes spéciales S-119 et S-120. C'est notamment à cette occasion que l'enjeu des responsabilités financières respectives des cégeps parrains du CMÉC est revenu à l'avant-scène. Des pressions ont été exercées pour que soient clarifiées celles-ci, et elles ont porté fruit : une entente formelle est en cours de rédaction entre les directions de Rimouski et Matane.

Recommandations :

- S'assurer du respect de la contrainte horaire non seulement à l'automne mais à l'hiver aussi;
- Revoir et améliorer le processus de présentation et discussion de l'entente de répartition des ressources au CMÉC;
- S'assurer que le dossier de suivi des ressources (CMÉC) soit effectif et mis à jour.

Communications SEECR-CMEC

Une communication constante ainsi que plusieurs rencontres ont eu lieu entre les agents de liaison du CMÉC et le CCS du SEECR sur un ensemble de dossiers nécessitant son expertise et son soutien. Un suivi régulier a été établi entre la responsable aux communications et le responsable de la mobilisation en lien avec les informations à transmettre au sujet des négociations. Nous avons également participé à la représentation du SEECR au sein de la FEC-CSQ lors de plusieurs Conseils généraux.

Recommandations:

- Clarifier/revoir le processus d'envoi de courriels aux membres de SEECR-CMEC afin d'éviter des communications confuses ou contradictoires;
- Trouver un canal de communication plus régulier entre l'agent de liaison et le CCS.

Assemblées locales (en collabo avec Tommy)/PV + consultation

Plusieurs assemblées des enseignantes et enseignants membres du SEECR furent tenues au cours de l'année (environ aux 6 semaines), la plupart du temps conjointement avec les membres du SPECM-CMEC, afin de relayer les dernières nouvelles syndicales, discuter d'irritants locaux et de convenir de prises de position et actions communes.

Recommandations :

- Considérer la participation du CCS aux assemblées du CMÉC;
- Rappeler le rôle de désignation des membres des comités par l'assemblée syndicale;
- Favoriser le partage d'informations entre le SPECM-CMÉC et le SEECR-CMÉC.

Représentation auprès de la Direction + accompagnement d'enseignant

Avec le changement de Direction au CMÉC, une réunion mensuelle Direction-Syndicat a été instaurée. Celle-ci nous a permis d'être consultés sur une base régulière quant à une série d'enjeux, et de donner voix rapidement et efficacement aux problèmes auxquels les enseignantes et enseignants font face. En temps de pandémie, ces rencontres ont été particulièrement essentielles à une communication constructive et constante. Un enseignant a aussi été accompagné dans ses représentations auprès de la Direction. Avec le travail à la maison, des occasions de contacts plus réguliers/fréquents avec les membres auraient été souhaitables.

Recommandations :

- Pérenniser la rencontre mensuelle avec la Direction;
- Trouver un forum de communication à portée «intermédiaire» avec les membres (ex: tournée des départements), entre la rencontre individuelle et l'assemblée générale.

Mobilisation - moyens de pression - grève

Le contexte de la pandémie, nécessitant la distanciation physique et le travail à distance, a été un défi majeur pour la mobilisation dans le cadre des négociations. Le SEECR-CMÉC a assisté aux réunions du Comité Mob de la FEC tenues aux deux semaines pour être au fait de l'évolution de la mobilisation à travers la province ainsi que des démarches entreprises ailleurs. Durant ces réunions, certaines propositions originales ont été proposées, mais non retenues par l'ensemble du réseau; étant donné la taille du CMÉC, ces actions n'ont pas été réalisées (création de «memes», envois massifs de courriels préprogrammés et de commentaires sur les réseaux sociaux lors d'«actions»). Quelques rencontres de consultation avec le Comité mob de Rimouski ont eu lieu pour suivre le mouvement. Plusieurs membres du CMÉC ont rejoint la campagne médiatique de profs «zoombifiés» à la fin octobre, participé aux envois de cartes de Noël aux directions, organisé une marche conjointe au centre-ville d'Amqui avec le SPPEBSL et le SERM lors du 25 février, participé à la grève du 30 mars et à celle du 13 mai.

Recommandations :

- Clarifier nos stratégies d'implication dans le réseau FEC-CSQ afin de déterminer si le temps investi pourrait avoir plus de bénéfices d'une autre façon;
- Concentrer (voire rediriger) nos efforts de mobilisation dans une approche plus régionale (Rimouski + CMÉC + Matane);
- Solliciter une coordination active et prévoyante de la part du réseau CSQ avec les autres organisations syndicales de la région;
- S'assurer d'avoir un petit groupe mobilisable et impliqué d'au moins 4 personnes au sein de l'équipe du CMÉC (2 personnes SEECR + 2 personnes SEECM).