

Une année à impact élevé

Rapport annuel 2021-2022

préparé par

le Comité de coordination syndicale



Syndicat des
enseignantes et enseignants
du Cégep de Rimouski

TABLE DES MATIÈRES

Présentation	3
Les rapports du Comité de coordination syndicale :	
• Coordination et pratiques syndicales	4
• Communications et mobilisation	8
• Application de la convention collective	10
• Affaires pédagogiques	13
• Finances, perfectionnement et gestion interne	16
Autres rapports :	
• Rapport annuel CMÉC	19
• Comité féministe	22
• Comité pour l'évolution numérique des salles de classe et de réunion	24
• Comité d'action et de concertation en environnement (CACE)	25

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

Marie-Josée Boudreau, coordonnatrice du Comité de coordination syndicale

Une année à impact élevé

Une autre année syndicale se termine, riche en défis, en accomplissements, en déceptions et en collaborations multiples.

Vous reconnaîtrez probablement dans le choix de notre titre un clin d'oeil (ou un coup de masse) aux fameuses pratiques à impact élevées encensées dans le rapport de la Fédération des cégeps sur l'épineuse question de la réussite au collégial. Il est pourtant vrai que 2021-2022 aura un impact important sur l'avenir de notre cégep, puisqu'elle se ferme sur l'annonce d'une baisse d'effectif, la rédaction d'un nouveau plan de redressement et le constat de problèmes préoccupants de communication au sein du cégep.

De quoi sera fait le futur ? Nous ne pouvons le savoir, mais la force du nombre nous donne espoir que les choses changent. Le renouvellement syndical nous montre que nombreux sont ceux et celles qui sont prêts.es à reprendre le flambeau et à travailler sans relâche pour protéger les conditions de travail du personnel enseignant et la mission du cégep, au coeur de nos préoccupations.

Vous lirez dans les pages qui suivent les dossiers qui nous ont occupés au cours des 10 derniers mois, mais aussi nos recommandations afin que le SEECR continue à jouer son rôle au sein de l'institution.

Bonne lecture à tous et à toutes,

COORDINATION ET PRATIQUES SYNDICALES

Marie-Josée Boudreau, responsable

Bon. Soyons honnêtes. À la fin de chaque année syndicale, la rédaction du rapport annuel se retrouve sur ma liste de tâches qui s'allonge, s'allonge, s'allonge... et je me retrouve en retard, la tête fatiguée et l'inspiration tarie devant un document vierge et trois cafés.

C'est que, comme chacun sait, le printemps est toujours chaud au syndicat. Entre la négociation de la répartition des ressources enseignantes et les débats sur la dette accumulée du Collège de Rimouski, celui-ci n'a pas échappé à la règle. Je prends donc le parti de vous parler uniquement des dossiers les plus importants qui ont occupé mes semaines au cours de cette année exigeante - sacrifions l'exhaustivité pour préserver mes nuits de sommeil.

La vie syndicale - défis à l'interne et à l'externe

Nous venons de traverser une autre année mouvementée au cours de laquelle nous avons dû composer avec des départs au comité de coordination syndicale. Nous avons même atteint le triste record de quatre membres sur six pendant la deuxième moitié du trimestre d'automne. Bref, entre les tâches ajoutées, les changements de chaise et l'intégration de nos nouveaux et nouvelles, nous n'avons pas chômé. Heureusement, des membres ont accepté de venir nous prêter main-forte dans plusieurs dossiers. Nous sommes fiers.es de voir qu'une dynamique relève s'est manifestée et que nous terminons l'année avec un CCS complet, ce qui nous permet de clore de belle façon. Avec la révision de la composition du CCS pour l'an prochain, souhaitons que l'engagement syndical soit facilité et plus compatible avec un équilibre enseignement / syndicat / famille / vie.

À l'externe, un mot résume cette année : négociation. Sitôt celle de 2020 terminée, avant même la signature de la nouvelle convention collective le 16 décembre 2021, il a fallu commencer à parler de la prochaine négo. Voilà ce qui se produit quand les choses traînent en longueur à la table de négociations et que la nouvelle convention ne dure que trois ans. Nous avons donc navigué entre l'élaboration d'un bilan de négo et les premières réflexions sur le cahier de demandes syndicales. À suivre l'an prochain !

La vie collégiale : les enseignants.es, ces grands empêcheurs de tourner en rond

On le sait, s'impliquer au syndicat, c'est collaborer avec plusieurs services pour arriver à trouver des solutions à des problématiques diverses. Souvent, ça fonctionne assez bien. Parfois... hum.

Je ne croyais pas un jour qu'il nous faudrait transmettre une proposition qui réaffirme la primauté de l'enseignement au cégep à la Direction générale. Je ne pensais pas non plus qu'on aurait l'idée de construire une salle de Crossfit sous des salles de classe en ne réfléchissant pas aux conséquences que cela pourrait avoir sur les cours. Je n'aurais pas pu imaginer qu'une consultation de l'interne portant sur la transition numérique conclurait que le moment le plus adéquat pour effectuer la migration est en plein milieu du trimestre (*Anne, ma soeur Anne, vois-*

tu mes listes d'envoi et mes agendas ?). Certains enjeux sont, par ailleurs, toujours d'actualité, comme le nécessaire combat pour obtenir notre juste part des annexes qui sont destinées en partie au personnel enseignant, les dossiers de climat de travail et de conflits dans les départements qui traînent en longueur et le difficile suivi des dossiers lors des changements de chaise et des absences du côté patronal. Plus que tout, le cheval de bataille reste l'essentielle communication : celle entre la Direction et les enseignants.es, mais aussi celle entre les services (je sais, je me répète, je vous l'ai déjà exposé maintes fois).

Heureusement, il y a aussi des collaborations fructueuses qui nous ont permis de faire avancer plusieurs dossiers : la place du personnel enseignant dans le dossier de la réussite, le processus de répartition des ressources, le partage des responsabilités avec l'agent de liaison du CMÉC, l'intégration des nouvelles clauses de la convention collective, le processus de suspension d'un programme, en plus d'une tonne de dossiers courants. Nous avons continué nos rencontres hebdomadaires avec la Direction des ressources humaines, ce qui a facilité la résolution des questions courantes. De même, le comité des petites cohortes et le comité de suivi des ressources ont poursuivi les travaux amorcés et, si plusieurs questions restent en suspens, il n'en reste pas moins que cela avance, même si ce n'est pas toujours au rythme que l'on souhaite (voir la remarque sur les changements de chaise et sur le suivi des dossiers).

Parlons argent : dette, dépenses et optimisation des ressources enseignantes

Deux dossiers fort différents ont occupé une grande place dans les derniers mois : l'obsession de la Direction pour l'optimisation des ressources enseignantes et la nécessité d'établir un plan de redressement pour rembourser la dette accumulée du cégep. Les deux m'inquiètent grandement et devront être suivies de près l'an prochain.

D'une part, cette vision des ressources enseignantes comme une matière première à presser le plus possible me semble indécente alors que nous vivons une sous-embauche sans précédent dans la masse salariale (près de 11 ETC en 2020-2021 et 6,5 ETC au bilan provisoire du 31 mars pour 2021-2022). Continuer de chercher des moyens pour pousser les départements à ne pas utiliser les ressources auxquelles ils ont droit selon le modèle local d'allocation est une avenue que nous avons fortement dénoncée. Bref, si nous saluons les nouvelles méthodes de suivi des ressources, qui permettent un portrait plus clair et presque en temps réel de notre masse salariale et de notre financement, nous devons rester vigilants.es devant certains.es gestionnaires qui semblent croire qu'ils et qu'elles doivent viser des économies à tout prix, même si l'enveloppe du E est fermée (ce sont donc les enseignants.es qui doivent rembourser un éventuel déficit dans la masse).

D'autre part, à l'opposé du spectre, nous constatons que la dette du cégep s'est considérablement creusée dans les dernières années et que nous sommes acculés au pied du mur, le plan de redressement devant être transmis en juin au Ministère. Le Syndicat s'est battu pour obtenir une consultation de l'interne sur ce sujet. Je ne peux m'épancher longuement sur ce dossier, mon rôle de membre du Conseil d'administration m'empêchant de prendre position publiquement sur les options envisagées par la Direction, mais comme enseignante, je ne peux qu'être profondément inquiète de tout ce qui se passe et souhaiter que la Direction générale comprenne enfin l'importance de consulter ceux et celles qui participent à la mission du cégep et de se rapprocher des membres du personnel et des étudiants.es.

Quelques remerciements, dans l'ordre et dans le désordre

Je termine ce mandat avec le regret de ne pas avoir terminé tout ce que j'aurais voulu accomplir, mais avec la perspective excitante d'un congé d'un trimestre. Survivre à cette année n'aurait pas été possible sans travail en équipe et collaborations multiples.

Merci à Benoît, Marie-Pier, Hugo et Yohan - les quatre fantastiques de la convention collective - pour l'ardeur à la défense des membres, les fous rires, les bières et les crèmes glacées.

Merci à Julie et Lucie, mon roc et ma cavalerie, qui ont pris sous leur aile des dossiers qui n'étaient pas les leurs pour que le CCS continue de fonctionner et sans qui on en aurait échappé, c'est clair.

Merci à Noak et Audrey, mes communicatrices à relais, pour leur volonté de bien faire les choses, leur souci de bien représenter les membres et de bien leur communiquer toute l'information nécessaire.

Merci à François qui, lors de nos discussions régulières, m'a mieux fait comprendre les véritables enjeux vécus par nos membres du CMÉC.

Merci à Alain, Martin, Catherine, Annie, François-Xavier, Damien, Rémy, Jonathan et tous les autres membres qui m'ont conseillée et qui, par leur implication au sein des différents comités, ont contribué à faire avancer plusieurs dossiers.

Merci à Jessie, incomparable Jessie, qui a pris à bras-le-corps la gestion du bureau syndical, ses archives, son classement, et qui met en place de meilleurs processus pour que la transition entre les élus.es se fasse plus harmonieusement. Depuis février, elle a maintenant obtenu sa permanence au sein de l'équipe et je nous trouve très chanceux.es d'avoir trouvé cette perle.

Merci enfin à vous, membres qui avez si souvent offert votre aide, votre soutien et vos encouragements au fil de nos rencontres. Vous êtes incroyablement gentils.les avec nous, et cela fait toute la différence quand les dossiers s'accumulent. L'engagement syndical ne prend son sens que parce que nous sentons que vous êtes avec nous et j'espère sincèrement vous avoir représentés.es du mieux possible au cours des deux dernières années.

RECOMMANDATIONS - Coordination

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

- Poursuite des travaux du comité institutionnel des petites cohortes;
- Poursuite des rencontres hebdomadaires de suivi avec la DRH;
- Suivi et révision des politiques et règles portant sur les sujets suivants : embauche, report des disponibilités, évaluation administrative du personnel enseignant, remplacements et suppléances, etc;
- Révision des modalités d'application des plaintes et signalements en cas de harcèlement psychologique ou d'incivilité, de même que le processus de traitement des conflits au sein des départements;

- Remise en place du comité inter-ordres au Cégep de Rimouski;
- Analyse de la répartition des responsabilités entre le CMÉC et le CCS et poursuite des rencontres bihebdomadaires afin de faciliter les suivis;
- Révision des procédures d'archivage des dossiers du SEECR;
- Révision de la liste des comités du SEECR;
- Évaluation de la nouvelle répartition des tâches au sein du CCS;
- Réflexion sur le rôle du membre du personnel enseignant siégeant au CA.

RECOMMANDATIONS - Rencontre Collège Syndicat

Comme j'ai coordonné la partie syndicale de ce comité la plus grande partie de cette année, je me permets quelques recommandations afin de pérenniser certaines pratiques développées depuis quelques années.

Que les représentants.es du SEECR à la RCS s'assurent des actions suivantes :

- Poursuite des bonnes pratiques de suivi rapide des procès-verbaux;
- Maintien des rencontres de préparation de l'ordre du jour avec la partie patronale afin que les rencontres soient efficaces;
- Collaboration à l'amélioration constante des documents présentés en RCS, notamment en les rendant plus explicites (titres, noms de colonnes, données exhaustives, etc.).

RECOMMANDATIONS - Comité du suivi des ressources

Que les représentants.es du SEECR participent aux actions suivantes et s'assurent que ces dernières soient réalisées en collaboration avec les départements concernés :

- Révision du modèle de coordination de stage en vue de l'intégration des ressources dans un seul modèle;
- Révision du modèle de répartition des coordinations départementales, en particulier sur le calcul du nombre d'enseignants.es par département;
- Réflexion sur les coordinations de programme (hauteur et distribution des ressources);
- Évaluation de l'effet de la mise en place de certaines mesures dans le programme Jazz-pop sur les ressources utilisées;
- Réflexion sur les modalités d'utilisation de la réserve P1 (Provision pour la variation d'effectifs);
- Réflexion sur le mode de répartition en novembre, particulièrement sur la récupération de la sur-embauche et le réinvestissement de la sous-embauche dans chacun des départements;
- Évaluation de l'outil de suivi des ressources en « temps réel »;
- Passage au calcul en CI pour Soins infirmiers, en collaboration avec le Département;
- Révision de l'attribution des ressources de l'Annexe VIII-9 pour l'aide à la réussite avant la négociation de l'entente sur la répartition 2023-2024.

COMMUNICATIONS ET MOBILISATION

Audrey Thériault, responsable à partir du 7 mars 2022

Dire qu'il y a eu du changement au poste de responsable des communications et de la mobilisation cette année relève de l'euphémisme. En effet, trois personnes s'y sont succédé : André-Pierre Vignola à l'automne, Noak Bouchard à partir de décembre et moi-même, depuis mars.

Cela explique notamment le manque de régularité du journal syndical *La Riposte*. Malgré tout, cinq numéros ont été publiés, dont un *Spécial 8 mars*, pour un total d'une cinquantaine d'articles. Un numéro *Spécial ressources enseignantes* a aussi été envoyé au personnel enseignant par courriel et distribué en version papier lors de l'Assemblée générale du 19 avril, où était présentée l'entente sur la répartition des ressources enseignantes. La préparation de ce numéro papier n'a pas été de tout repos, et je n'y serais pas arrivée sans l'aide de Jessie et des collègues du CCS qui m'ont prêté main-forte. Une procédure sera à mettre en place afin de simplifier cette publication spéciale et ainsi nous éviter quelques maux de tête l'an prochain.

Du côté de la mobilisation, la « nouvelle » Convention collective (2020-2023) est tout juste adoptée que nous devons déjà penser à la prochaine négo. Une première phase de consultation de la FEC-CSQ a eu lieu en avril. Il en ressort que le calcul de la CI, la lourdeur de la charge de travail et l'encadrement de la FAD sont toujours des sujets qui nous préoccupent. Un premier cahier de demandes syndicales sera présenté aux AG lors d'une tournée de consultation l'automne prochain. C'est donc reparti pour les négociations de 2023!

À l'interne, on ne peut passer sous silence l'importante mobilisation des membres concernant la dette accumulée du Collège de Rimouski. Lors d'une rencontre d'information de la Direction générale le 19 mai dernier, ils et elles ont fait entendre leurs inquiétudes et leurs questions face à la gestion des finances du Collège et à l'avenue que prendra le prochain plan de redressement. C'est sans surprise que l'on constate que les enseignants.es ont l'avenir du Cégep à cœur, mais c'est tout de même beau de les voir le défendre avec autant de vigueur et de conviction!

En terminant, comme il a été voté que le poste de responsable des finances, du perfectionnement et de la gestion interne soit aboli, toutes les tâches reliées à la gestion interne seront transférées à la personne responsable des communications et de la mobilisation dès la rentrée 2022.

Remerciements

Je tiens tout d'abord à remercier mes collègues du CCS : Marie-Josée, Benoît, Yohan, Julie, Lucie, merci de votre soutien et de votre compréhension alors que je me familiarisais (et me familiarise toujours!) avec le travail syndical. Jessie, merci pour ton professionnalisme et ton œil de lynx auquel rien n'échappe. Merci aussi aux dynamiques membres du comité féministe : Élise Côté-Levesque, Caroline Laberge, Catherine Paradis et Gabrielle Thibeault-Brisson. J'ai déjà hâte de jaser féminisme avec vous l'an prochain! Merci au comité d'information, Alain Dion et Sara Trottier, pour votre engagement indéfectible. Et un merci spécial à Maude Huard et Sara Trottier, qui ont pris le temps de réviser les *Riposte* avant leur publication.

RECOMMANDATIONS :

- Participer 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 prochaine convention collective;
- Poursuivre la publication de *La Riposte* à raison d'environ un numéro par mois;
- Créer une procédure et trouver un logiciel pour la publication de *La Riposte* papier, *Spécial ressources enseignantes*;
- Revoir la politique de communication, notamment en ce qui concerne l'adhésion au groupe Facebook et les publications sur les réseaux sociaux;
- Revoir la politique d'archivage des procès-verbaux du SEECR;
- Se doter d'une politique de gestion des archives.

**APPLICATION
DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

Yohan Proulx, responsable 1

Avant de commencer mon rapport annuel, quelques remerciements s'imposent. Un merci tout spécial à madame Jessie Beaulieu qui, par pures diligence, rigueur et compétence, semblait toujours avoir deux ou trois coups d'avance sur tout le monde. Merci aux membres du CCS qui ont formé une équipe soudée au sein de laquelle il faisait bon braver toutes les tempêtes. Merci aux membres du comité des relations de travail, messieurs Hugo Boulanger, Damien Morandi et François-Xavier Bérubé Dufour pour leurs contributions aux réunions du Comité des relations de travail (CRT) et aux RCS. Merci également à madame Manon Saucier pour son travail sur le comité de prévention des litiges et des griefs. Un dernier merci — mais certainement pas le moindre — à madame Marie-Josée Boudreau et monsieur Benoît Collette pour leur infatigable dévouement envers les membres et leur travail acharné (je n'ose pas écrire infatigable) au CRT, en RCS et dans les nombreux dossiers urgents qui n'ont eu de cesse de s'ajouter à la pile des responsabilités du syndicat ; sans votre aide indéfectible et vos précieux conseils, mon arrivée au syndicat, en plein milieu de session, aurait représenté un défi tout à fait insurmontable.

De toute évidence, malgré le travail acharné du comité de coordination syndicale et des différents comités auxquels contribuent les membres du SEECR, nombre de dossiers déjà identifiés dans les rapports annuels précédents appellent encore et toujours notre attention : l'élaboration auprès des ressources humaines de politiques claires de conciliation famille-travail, l'amélioration des modèles et des méthodes de projection des effectifs par le SEAR et la révision des processus d'évaluation administrative (pour ne nommer que ceux-là) n'ont toujours pas atteint de conclusion satisfaisante. Bien que le document sur la politique d'embauche soit en bonne voie d'être complété dans les prochains mois, la première version du document visant à expliciter la procédure d'évaluation administrative s'est révélée problématique à de nombreux égards et nécessitera une vigilance accrue et continue de la part des membres du CCS dans les mois à venir. Le glissement vers la FAD, autant à l'échelle institutionnelle que nationale, qui a notamment eu pour effet collatéral l'annulation subite de presque tous les cours en présence de la session d'été 2022, a de quoi préoccuper tous les membres du SEECR. Le contexte actuel où l'enseignement en FAD est sous-réglémenté et ouvre toute grande la porte à une compétition intercollégiale de plus en plus féroce impose, plus que jamais, un stress à des cégeps de région comme le nôtre. Il nous faudra donc entreprendre des actions de plus en plus vigoureuses pour défendre la pérennité du mode d'enseignement en présence et mieux nous prémunir contre les pressions extérieures qui tendent à encourager un transfert assumé vers l'enseignement à distance. Il en va de la qualité de l'enseignement offert à nos étudiants.es, et de la pérennité des postes d'enseignants.es en région.

Benoît Collette, responsable 2

À la lecture des recommandations qui suivent ce bref message, vous constaterez que ce n'est pas l'ouvrage qui manque au CCS et que, pour les membres qui ont lu le rapport de l'an dernier, plusieurs recommandations ont été reprises, sans modification (et sans vergogne). Parmi les facteurs qui entrent en ligne de compte pour expliquer cette situation, il faut mentionner une certaine instabilité au CCS en cours d'année (nous avons été en désavantage numérique une partie de l'année, c'est plus difficile de compter des buts) et une lenteur dans le traitement des dossiers au sein de certaines Directions. L'intégration du programme de Musique Jazz-pop est le parfait exemple d'un dossier qui a pris trop de temps, bien qu'elle était prévue de longue date et que nous avons insisté pour que le travail avance auprès de nos vis-à-vis patronaux. Certains dossiers n'ont d'autre choix que d'être reportés, encore une fois, à l'an prochain : la révision du modèle de coordination des stages et ateliers et la conversion de la tâche en CI en Soins infirmiers, par exemple.

La nouvelle convention a été signée en décembre dernier, mais l'an prochain marque déjà le début de la négociation de la prochaine convention collective. Ce renouvellement arrive à grands pas, alors que nous n'avons même pas terminé le travail pour intégrer de manière pérenne les nouvelles ressources ! À cela, il faut ajouter la surveillance de l'application des nouvelles règles de la convention, notamment à la formation continue et à la reconnaissance des acquis et des compétences (RAC).

Sinon, un certain nombre de recommandations touchent aux relations de travail, un enjeu qui nous a occupés plus que prévu cette année. C'est pourquoi nous exigeons une meilleure communication et une meilleure coordination entre les différentes directions dans leurs interventions lorsqu'il y a des conflits interpersonnels ou des situations particulières dans les départements.

Contrairement à mes collègues, je n'ai pas eu de comité à gérer cette année, mais j'aimerais tout de même prendre le temps de remercier ceux.elles avec qui j'ai passé, malgré les moments parfois difficiles, une très belle année au CCS. Je voudrais remercier mes collègues au CCS, avec qui j'ai adoré travailler, discuter et rire : la belle relève représentée par Yohan et Audrey, Lucie et son énergie inépuisable, Julie et son soutien indéfectible, Noak, Marie-Pier et notre incomparable Jessie, dont l'étendue des talents ne cesse de m'épater. Je tiens aussi à remercier notre bien-aimée coordonnatrice qui va nous quitter pour un congé (très, très) bien mérité : l'incroyable Marie-Josée. J'ai été extrêmement privilégié de passer toutes ces années avec elle, en toute sincérité. Les soliloques en parallèle au bureau me manqueront (et bien d'autres choses) ! 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 aide.

RECOMMANDATIONS :

Au vu des événements survenus au courant de l'année 2021 et 2022, les responsables de l'application de la convention collective recommandent que le SEECR :

- Reconstitue le comité paritaire de suivi des ressources enseignantes avec le SEAR et la DRH afin de travailler sur les dossiers suivants : le projet de répartition et l'utilisation des

ressources en cours d'année, le financement de la coordination des stages et des coordinations de programme et de département, la conversion de la tâche en CI en soins infirmiers ;

- Exige du SEAR la présentation des prévisions annuelles pour une validation auprès des départements et la prise en compte du 2^e tour pour l'envoi des ressources aux départements au printemps ;
- Continue à faire pression sur la Direction des ressources humaines pour que la liste d'ancienneté du personnel enseignant précise les sous-disciplines ;
- Veille à ce que les paramètres de la nouvelle convention collective soient appliqués pour la reconnaissance des acquis (RAC) ;
- Veille au versement des ressources issues d'annexes spécialement dédiées à l'enseignement dans l'enveloppe du « E », le cas échéant ;
- Exige des RH que les enseignants.es en situation de dépassement de CI soient avertis de cette situation avant le début du trimestre d'hiver ;
- Exige de la Direction le développement d'un service de médiation pour la gestion des conflits interpersonnels ;
- Exige une meilleure coordination entre la Direction des ressources humaines et la Direction des études pour les interventions dans les départements ;
- Remette en marche le comité conciliation famille-travail afin de faire pression sur la Direction des ressources humaines pour que des mesures de conciliation famille-travail soient développées après la consultation de ses membres ;
- Surveille l'application des nouvelles priorités, conformes à la convention 2020-23, à la formation continue ;
- Participe aux travaux du Comité d'interprétation, de formation et d'application de la convention collective (CIFAC) en lien avec la négociation de la prochaine convention collective et qu'il réponde aux demandes du comité de négociation ;
- S'assure que l'information discutée au comité de santé et sécurité au travail, ainsi que les rapports qui sont produits, soient transmis au CCS pour assurer un suivi, lorsque nécessaire ;
- Exige de la Direction des balises pour encadrer l'offre de cours à Cégep virtuel ;
- Exige que des balises claires soient établies en ce qui concerne l'utilisation des congés de maladie en FAD ;
- Veille à ce que la banque de congés maladie soit mise à jour et envoyée au personnel enseignant en début d'année scolaire ;
- Revoie la section du site Internet consacrée à la convention collective.

AFFAIRES PÉDAGOGIQUES

Julie McDermott, responsable

L'année 2021-2022 a été marquée par plusieurs changements de personnel au CCS, mais aussi parmi les cadres et les professionnels : nouveau directeur des études, nouveau directeur adjoint, embauche de conseillers pédagogiques et d'aides pédagogiques individuels, ce qui entraîne inévitablement des changements aussi au sein des comités liés à la pédagogie. De plus, cette année a été teintée par les travaux entourant le *Plan d'action pour la réussite en enseignement supérieur* (PARES). En effet, vu la lenteur et le flou entourant ce plan, autant du côté du Ministère de l'enseignement supérieur que de nos instances locales, nous avons cru bon former un comité de vigilance sur la réussite qui pouvait suivre les travaux, s'assurer de l'implication des enseignants.es dans l'élaboration et la mise en oeuvre du plan et proposer des actions concrètes. C'est ainsi que nous avons développé un projet impliquant 3 membres du personnel enseignant qui seront dégagés, dès l'automne prochain, pour travailler sur l'accueil et la réussite des étudiants.es de première année.

En Commission des études, nous avons notamment suivi les travaux entourant les nombreuses actualisations de programmes, proposé des modifications aux critères de sélection de la nouvelle Direction des études et adopté la nouvelle *Politique institutionnelle de gestion des programmes d'études* (PIGPÉ), pour ne nommer que quelques dossiers. Bien que cela nous semble aller de soi, nous avons pu rappeler à plusieurs occasions l'importance de la mission d'enseignement lors de décisions prises par la Direction : heures d'ouverture de la bibliothèque, projets de rénovation, accès aux locaux, transition Microsoft et, plus récemment, les cours d'été. Au moment d'écrire ces lignes, nous apprenons que nous devons aussi nous positionner sur l'intégration d'un nouveau programme d'*Inhalothérapie* au Collège de Rimouski. Nous allons défendre la position de l'Assemblée générale et voter contre cet ajout à notre carte de programmes déjà très bien développée.

En ce qui concerne le comité d'aide à la réussite et à la diplomation (CARD), outre les informations habituelles reçues (profil de la réussite, mesures et centres d'aide, etc.), nous avons beaucoup discuté du PARES et de son application locale. Nous nous sommes aussi interrogés sur le mandat et les pouvoirs du CARD, étant donné que nous avons peu de suivi à la suite des discussions et des recommandations émises. Nous avons pu clarifier cet aspect avec la Direction des études et le Service de l'enseignement et aide à la réussite (SEAR) et nous espérons voir un changement en ce sens l'an prochain. D'ailleurs, une révision des mandats de l'ensemble des comités liés à la pédagogie est souhaitée par le nouveau directeur des études.

Parmi les autres dossiers qui nous ont occupés, le comité des cours complémentaires s'est réuni à quelques occasions. Un enjeu demeure sur la table avec un cours prescrit qui n'a pas été octroyé automatiquement. Nous attendons toujours une rencontre entre le département concerné et le SEAR pour éclaircir la question. En parallèle, nous débutons le processus, ce printemps, de la mise à jour de la banque de cours complémentaires.

Deux journées pédagogiques ont été organisées par le comité qui porte le même nom, soit celle portant sur la diversité à l'automne et celle portant sur le PARES et la réussite des étudiants.es de première année à l'hiver. Nous amorçons aussi l'organisation d'une Journée institutionnelle

sur le climat et la biodiversité pour l'automne prochain, en collaboration avec le comité d'action et de concertation en environnement (CACE), le Service de la qualité de l'enseignement et des programmes (SQEP) et l'AGECR, notamment.

Concernant le calendrier scolaire, nous avons une fois de plus constaté des enjeux liés à l'organisation scolaire et aux principes qui limitent les possibilités. Ces principes devraient faire partie des discussions au comité calendrier l'an prochain. En terminant, nous avons aussi suivi le dossier des bourses Perspective Québec, dont plusieurs programmes sont exclus. Une résolution pour en dénoncer le caractère discriminatoire a été votée en Assemblée générale et portée vers nos représentants à la FEC-CSQ.

Du côté fédératif, nous avons participé au Comité de vigilance sur la réussite ainsi qu'au Comité de vigilance FAD (formation à distance) de la FEC-CSQ. Dans ce dernier dossier, nous voyons de plus en plus de cégeps offrir des cours, voire des programmes, en enseignement à distance et nous constatons déjà les dérives que cela occasionne. Le déploiement de Cégep virtuel nous inquiète et c'est certainement un enjeu qu'il faudra suivre de près dans les années à venir.

Comme il a été voté que le poste de responsable des finances, du perfectionnement et de la gestion interne soit aboli, toutes les tâches reliées au perfectionnement seront transférées à la personne responsable des affaires pédagogiques dès la rentrée 2022.

En conclusion, même si, pour nous, enseignants.es, la primauté de l'enseignement dans cette institution qu'est le Cégep ne fait aucun doute, il nous semble que nous sommes de plus en plus confrontés à des enjeux économiques, corporatifs, logistiques et politiques qui entravent notre travail au quotidien. Il nous faut sans cesse demeurer vigilants et ramener cette préoccupation sur la table.

Remerciements

Je souhaite remercier les membres qui s'impliquent dans les comités. Sans vous, notre travail serait tellement plus difficile, voire impossible (et ennuyant!). En ce qui concerne le comité des affaires pédagogiques et la Commission des études, un énorme merci à Josée, Luc, Martin, Jean-Nicholas, Rémy et François (CMÉC) pour leur rigueur, leur franc-parler et leur implication soutenue. Pour le comité de vigilance sur la réussite en enseignement supérieur, je remercie Julie, Sara, Jean-Nicholas, Alain et Jason (CMÉC) pour leur esprit critique, leur intelligence et les discussions fort intéressantes sur nos visions respectives de la réussite (ou devrais-je dire, de l'apprentissage!). Je remercie aussi Alexandre qui a été présent au CARD toute l'année et qui a su nous apporter ses préoccupations pour les étudiants.es ainsi que son expertise de prof de la formation générale et de responsable d'un centre d'aide.

Merci à mes collègues membres du CCS, ceux qui y sont toujours et ceux qui y sont passés au cours de l'année. J'apprends beaucoup à vos côtés, vous êtes tellement inspirants. Merci aussi pour les bons moments, les fous rires, les élans de découragement, les tapes dans le dos et les manches retroussées à l'infini. Un merci tout particulier à Marie-Josée Boudreau et Benoit Colette qui terminent leur mandat et sans qui le Syndicat (et je dirais même le Cégep!) ne serait pas autant «sur la coche».

Merci aux membres présents aux AG, aux Conseils syndicaux ou que l'on croise au détour d'un corridor. Votre présence, vos interrogations et votre engagement donnent un sens à notre travail.

Finalement, bien sûr, je remercie Jessie, notre fée marraine bienveillante, toujours prête à donner un coup de main ou à nous ramener à l'ordre. Merci surtout pour ton efficacité redoutable, chère!

RECOMMANDATIONS :

Que la personne responsable des affaires pédagogiques participe aux actions, travaux et comités suivants, en s'assurant du respect de nos droits collectifs, de la consultation des personnes concernées et, surtout de la primauté de l'enseignement dans les décisions qui seront prises :

- Les travaux entourant le Plan d'action sur la réussite en enseignement supérieur (PARES), tant au niveau local, notamment en soutenant le comité qui travaillera sur l'accueil et la réussite des étudiants.es de première année, qu'au niveau national, en suivant les travaux sur la réussite du Ministère de l'enseignement supérieur portant entre autres sur les cours de la formation générale (français et "cours défis"). À cet effet, le comité de vigilance sur la réussite en enseignement supérieur pourra se rencontrer une à deux fois par session pour faire le point sur ces dossiers;
- Le comité qui travaillera sur le plan de la réussite et le plan stratégique du Cégep (à venir l'an prochain);
- La réflexion sur les mandats et les liens entre les différents comités liés à la pédagogie au Cégep, en s'assurant du respect de la convention collective, de l'autonomie professionnelle des enseignants.es et des départements, et en ayant à coeur le rôle fondamental des enseignants.es en ce qui concerne la pédagogie, l'apprentissage et la réussite des étudiants.es;
- Les travaux d'élaboration du cadre local d'application découlant de la *Politique institutionnelle de gestion des programmes d'études*;
- Le comité des cours complémentaires, notamment en ce qui a trait au processus de renouvellement de la banque de cours complémentaires et aux choix effectués par le SEAR dans l'octroi des cours complémentaires;
- La révision des principes pour l'élaboration du calendrier scolaire;
- Le *Programme d'accueil et d'intégration du personnel enseignant*;
- L'organisation des Journées pédagogiques et d'une Journée institutionnelle sur le climat et la biodiversité;
- Tout ce qui concerne la formation à distance (FAD), tant localement qu'au provincial, en mettant de l'avant des revendications qui pourraient faire partie des prochaines négociations.

FINANCES, PERFECTIONNEMENT ET GESTION INTERNE

Noak Bouchard, responsable (première moitié du trimestre d'automne)

Lucie Poirier, responsable (trimestre d'hiver)

Je suis entrée au poste finances, perfectionnement et gestion interne en janvier 2022 avec comme objectif de donner un coup de main au CCS puisqu'à la fin de l'automne, il manquait toujours une personne à ce poste. Même si je savais que j'en aurais beaucoup à apprendre sur les tâches syndicales, j'ai tout de même réalisé avec surprise que j'en connaissais finalement très peu sur le fonctionnement interne du cégep. Cette session au CCS aura totalement changé ma vision et ma compréhension de comment est géré le cégep, des différents enjeux auxquels sont régulièrement confrontés les départements et les personnes enseignantes ainsi que de l'importance de la présence du SEECR pour s'assurer du respect des droits de ses membres dans la gestion quotidienne du Collège. J'ai découvert des collègues passionnés.es, dévoués.es, professionnels.les et savants.es, qui ne ménagent ni leur temps ni leurs conseils pour accompagner nos membres ainsi que les nouvelles personnes fraîchement débarquées au CCS comme moi. Bref, j'ai beaucoup appris, mais surtout, j'ai été franchement impressionnée.

Merci à Marie-Josée et à Benoît pour tout le temps passé à m'expliquer les différents dossiers et à me conseiller à toute heure de la journée et de la semaine. Merci à Julie, coloc au Département TTS et au syndicat, pour tes lumières et ton engagement continu. Merci à Audrey et Yohan, nouveaux comme moi au CCS, de poser les questions que je n'avais pas encore posées ! Et merci à Jessie, avec qui nous avons réussi à démêler nombre de dossiers avec Revenu Québec, Revenu Canada, SSQ, Retraite Québec... Ta rigueur, ton souci du détail et ta persévérance pour régler des dossiers sont des atouts inestimables pour le SEECR ! Bravo à Hugo et Antoine qui ont accepté de se lancer dans la présidence d'assemblées générales ! Cette contribution à notre vie démocratique est essentielle, je demeurerai toujours disponible pour répondre à vos questions... en espérant que je connaisse les réponses ! Merci aussi à Martin qui a non seulement accepté de présider des assemblées générales, mais qui a aussi toujours été de bon conseil pour l'animation des AG, la politique de perfectionnement, les affaires financières ou les modifications aux règlements généraux ! Enfin, merci à Julien, Rémy et Miriam pour votre minutie dans la vérification interne des comptes du SEECR.

La plupart de mes recommandations en lien avec ce poste parlent d'elles-mêmes, sauf peut-être celle concernant le Règlement du fonds de défense des travailleurs.es du SEECR. Il faut savoir que nous avons des placements avec de faibles taux d'intérêt, placements qui se déprécient actuellement avec l'inflation et dont la majorité est gelée jusqu'à leur échéance, soit en 2023, 2024, 2025 ou même 2026. Lors d'une rencontre de réflexion concernant les « Affaires financières », de nombreuses questions se sont posées concernant ces fonds : est-il réaliste de penser qu'on a besoin de tout cet argent pour faire la grève ou pour défendre nos membres ? de combien d'argent exactement aurions-nous besoin ? ces sommes pourraient-elles combler d'autres besoins ? pourrions-nous placer cet argent dans des fonds éthiques avec un meilleur rendement pour le redistribuer ? Et si oui, comment redistribue-t-on ces rendements ? en congés de cotisations ? en bourses ? en fonds d'urgence ? dans des actions à caractère éducatif ? dans des projets à caractère social ? Bref, c'est à un grand rebrassage d'idées que l'on vous

convie. Pour paraphraser Daniel Bélanger, on pourrait « rêver mieux » ce fonds de défense. Pour ce faire, on aura bien besoin de personnes au comité des affaires financières l'an prochain pour élargir nos horizons de possibilités et amener des propositions à nos membres à ce sujet !

Enfin, puisque ce poste a été aboli, c'est la personne responsable de la convention collective 2 qui aura la responsabilité de faire le suivi de ces recommandations.

RECOMMANDATIONS :

- Que le Règlement du fonds de défense des travailleurs.es du SEECR soit révisé par le comité des affaires financières du SEECR, particulièrement le but et la composition du fonds, et que le fruit de leurs travaux soit discuté en Assemblée générale;
- Qu'à la fin de l'année 2022-2023, un bilan soit fait concernant la répartition des tâches entre le comptable, l'adjointe administrative et la personne du CCS responsable de l'application de la convention collective 2;
- Que les postes de dépenses budgétaires soient mis à jour pour permettre un meilleur suivi des dépenses du SEECR;
- 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 la politique de dons soit mise à jour, notamment concernant les montants maximaux de dons à verser et les montants de dons qui peuvent être acceptés en comité de coordination syndicale, en Conseil syndical et en Assemblée générale.

Perfectionnement :

Avec le poste finances, perfectionnement et gestion interne venait la participation aux rencontres du comité perfectionnement. Merci à Jean-Nicholas et Barbara pour votre participation à ce comité. J'ai vraiment apprécié nos discussions, parfois enflammées, concernant la politique de perfectionnement et votre grande disponibilité pour répondre à mes interrogations et/ou questions existentielles!

L'arrivée de la nouvelle annexe E104, en 2019-2020, a amené des sommes additionnelles à notre Fonds de perfectionnement. Cet ajout, additionné à une baisse des demandes en temps de pandémie, a fait en sorte que le fonds de perfectionnement est en surplus depuis trois ans. Avec la nouvelle convention collective, nous avons aussi fait des gains de 73 \$ par ETC par année. Question : ces surplus seront-ils récurrents ou sont-ils conjoncturels ? Cette question est très importante, car une grande partie de notre *Politique de perfectionnement* a été élaborée dans un contexte de pénurie où il n'y avait pas assez d'argent pour combler tous les besoins de perfectionnement des personnes enseignantes, où il fallait choisir entre des demandes ou en mettre d'autres en attente à la fin de l'année... pour voir s'il resterait de l'argent. Nous gérons donc ce fonds comme si nous étions en pénurie alors que nous sommes en surplus, occasionnant ainsi des délais et des frustrations chez nos membres. Si ce surplus s'annonce récurrent, notre politique devra donc être révisée pour en tenir compte.

La politique de perfectionnement, dans sa mouture actuelle, date de 2017. Au fil du temps, nos membres ont remarqué d'autres aspects qui devraient être modifiés, clarifiés ou simplifiés. Vous en retrouverez une liste non exhaustive dans les recommandations ci-dessous.

Enfin, puisque ce poste a été aboli (ben oui!) c'est la personne responsable des affaires pédagogiques et du perfectionnement qui aura la responsabilité de faire le suivi de ces recommandations.

RECOMMANDATIONS :

- Que le SEECR, conjointement avec le Service de la qualité de l'enseignement et le comité de perfectionnement, effectue des projections financières à moyen terme du Fonds de perfectionnement, analyse la politique actuelle en lien avec ces nouvelles informations et, au besoin, propose des modifications à la politique;
- Que la politique soit clarifiée pour les demandes de perfectionnement en lien avec des voyages d'accompagnement ;
- Que la *politique de perfectionnement* soit clarifiée en lien avec l'obligation d'adhérer à un organisme pour avoir accès à de la formation gratuite ou à bas coût ;
- Que la politique soit revue pour permettre le financement de projets de perfectionnement qui ont lieu au début de l'année scolaire ;
- Que la composition du comité soit revue pour assurer une représentativité des membres des différents secteurs d'enseignement tout en s'assurant que l'ensemble des postes au comité de perfectionnement soient comblés.

À plus long terme, dans le but de simplifier l'ensemble du processus :

- 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 des demandes de perfectionnement des enseignants.es.

CENTRE MATAPÉDIEN D'ÉTUDES COLLÉGIALES (CMÉC)



François Girard, agent de liaison à Amqui

Collaboration

Cette année, nous avons gardé un lien avec le SEECR en planifiant une rencontre bihebdomadaire avec un membre du CCS. Cette pratique a permis d'assurer un suivi entre les dossiers CMEC et SEECR, de se consulter et d'organiser nos actions. Je remercie particulièrement le CCS et Jessie pour leur accompagnement et leur disponibilité.

De plus, l'ensemble des dossiers du CMEC ont été traités en collaboration avec les membres du SPECM et avec Tommy Guénard. Ce partage est constructif et productif pour les enseignants du CMEC.

Projet de répartition des ressources

En finissant l'hiver 2021, l'assemblée du CMEC a donné le mandat à l'agent de liaison de clarifier le processus des tâches. En raison de l'absence de Julie Castonguay à l'automne, le travail a été mis sur pause. C'est donc à 3 semaines du dépôt patronal que l'occasion de travailler ce dossier avec les RH s'est présentée. Beaucoup de progrès ont été réalisés en peu de temps.

Gymnase

Le dossier de la construction du gymnase a été très nébuleux. Un collège en déficit, une explosion des coûts de construction et une subvention qui ne permet pas de payer la moitié du projet diminuent les probabilités de voir apparaître une infrastructure importante pour le développement du CMEC et de la Matapédia. Des pistes de solution ont été proposées par la Direction du CMEC et la Direction générale du collège avec l'aide des partenaires de la région pour trouver une façon de réaliser ce projet. Selon la Direction, une décision sera prise à l'automne quant à la réalisation du gymnase dans la cour arrière du CMEC.

Population étudiante 22-23

Les tâches ont été planifiées avec un total de 101 étudiants.es à l'automne prochain. C'est le plus bas nombre d'étudiants.es jamais inscrits au CMEC depuis sa création. La situation est inquiétante. Certains cours et groupes habituellement dans les tâches seront absents l'an prochain. Malgré tout, une cohorte de Gestion de commerce débutera à l'automne avec 5 étudiants.es.

Absence de ressources humaines en promotion et en communication

À la suite de plusieurs affichages, l'emploi d'agent de promotion et de communication du CMEC n'a pas été pourvu. Résultat : c'est la Direction et l'ensemble du personnel qui ont tenté de faire le travail. Malgré une belle volonté, la promotion et la communication au CMEC ont été déficientes toute l'année. L'arrimage des activités et des stratégies de promotion est un incontournable afin de recruter des étudiants.es. On récolte ce que l'on sème...

Entente administrative CMEC — Cégep de Matane — Cégep de Rimouski

En collaboration avec la Direction du CMEC, nous avons travaillé sur un document servant à expliquer la gestion financière du CMEC. C'est un outil qui facilite la compréhension de la gestion bicéphale du Centre matapédien. Beaucoup de travail et de rencontres ont été effectués pour en arriver à un résultat intéressant et compréhensible.

Collecto

Nous avons appris en avril dernier l'engagement de Collecto (fédé des cégeps), en ce qui a trait à l'analyse du fonctionnement du CMEC, analyse qui mènera à la formulation de recommandations. Certains.es employés.es ont été rencontrés et questionnés quant à la gestion générale du CMEC et à ses défis. La gestion du CMEC par Rimouski et Matane a évidemment été abordée. Nous sommes encore en attente des résultats.

Départ de Geneviève Morin et de Charles Doyle Poirier à la direction du CMEC

Lorsque l'on combine le dossier de l'entente administrative et la présence de Collecto, les astres s'alignent ; on comprend la trame de fond. Geneviève Morin ne sera pas de retour au CMEC et Charles Doyle Poirier ne postulera pas à la Direction du centre. Nous aurons donc un nouveau gestionnaire dans la prochaine année. Cette situation apporte déjà beaucoup d'insécurité en plus de la situation précaire.

Constat général

Avec les départs à la retraite à venir (informatique et organisation scolaire, bibliothèque), le poste syndiqué d'agent administratif qui est devenu un poste de cadre, l'absence d'agent de promotion et de communication, un changement de direction à venir, la pénurie de main-d'œuvre et la présence de Collecto, l'identité et la culture du CMEC sont menacées. Nous avons peur de perdre notre autonomie et nos services. La possibilité d'être géré et servi à distance existe. Il est difficile de mobiliser une équipe afin de survivre quand des acteurs primordiaux sont inexistantes ou ne sont pas présents physiquement entre nos murs. Le CMEC n'est pas dans une situation générale enviable. C'est un danger pour la survie d'un centre d'études.

RECOMMANDATIONS :

Collaboration	Poursuivre les rencontres bihebdomadaires avec le CCS et la collaboration pour les rencontres locales avec les membres du SPECM au CMEC.
Tâche	<p>Poursuivre le travail de vulgarisation au CMEC en lien avec la répartition des ressources.</p> <p>Se pencher sur l'utilisation des HP au CMEC.</p> <p>Orienter l'utilisation de la sous-embauche qui atteint environ 40 % des ressources totales utilisées annuellement au CMEC.</p>
Négo 22-23	Régler le problème de financement des cours complémentaires au CMEC
Survie	En collaboration avec la Direction, développer une vision pour l'avenir du CMEC et mettre des actions en place en ce sens.

COMITÉ FÉMINISTE

Élise Côté-Levesque et Gabrielle Thibeault-Brisson, pour le comité féministe

Les activités qu'a organisées le comité féministe cette année ont essentiellement tourné autour des 12 jours d'action contre les violences faites aux femmes (qui se terminent le 6 décembre) et du 8 mars.

Pour les 12 jours d'action, nous avons mis à jour et repris les publications Instagram élaborées l'année dernière, qui avaient pour objectif de sensibiliser et d'éduquer l'ensemble de la communauté collégiale, mais plus particulièrement les élèves. Il semblerait que cet outil de communication rejoigne bien les étudiants.es. Deux nouvelles activités sont venues se greffer à ces publications Instagram. D'abord, le 30 novembre 2021, des intervenantes de différents organismes de Rimouski venant en aide aux femmes (Centre-femmes, La Débrouille, CALACS) sont venues tenir un kiosque près de la cafétéria. Un *photobooth* s'y est aussi tenu : les étudiants.es pouvaient se photographier dans un cadre préparé pour l'occasion et le partager sur les réseaux sociaux avec un mot-clic lié aux 12 jours d'action. Cette activité a été une belle réussite et nous comptons poursuivre cette collaboration. La seconde activité consistait en une veillée à la chandelle pour commémorer le 6 décembre et elle devait se tenir dans le parc du cégep. Malheureusement, les conditions climatiques ont forcé l'annulation du rassemblement.

Quelques mois plus tard, le 8 mars, plusieurs activités ont été organisées au cégep pour souligner la Journée internationale des droits des femmes. D'abord, comme en 2020, une distribution de viennoiseries à l'entrée du Cégep, de l'IMQ et du CMEC a eu lieu le matin, organisée par le Comité 8 mars du collège (comité intersyndical). Ce fut l'occasion pour nous de faire la promotion des autres activités tenues lors de la journée, soit la manifestation créative de l'après-midi de même que la projection du film *Femme(s)* (Y. Arthus-Bertrand, A. Mikova, 2019) à la salle Georges-Beaulieu. L'objectif de la distribution de viennoiseries ne semble pas clair pour toutes les membres du Comité féministe du SEECR, mais la projection du film était très à propos pour cette journée. Quelques étudiants.es et membres du personnel sont venues y assister. La bourse Germaine-Santerre, qui souligne la persévérance d'étudiantes dans la poursuite de leurs études et la prise en charge de leur avenir, a été remise à Yza Isbayene, étudiante en Sciences de la nature au CMÉC, et à Tatiana Miath, étudiante en Techniques d'éducation spécialisée au Cégep de Rimouski.

Le cœur de nos efforts pour le 8 mars est allé à l'organisation, avec le comité élargi de Rimouski-Mitis, d'une manifestation créative féministe dans le parc du Cégep. La communauté collégiale et bas-laurentienne était invitée à se rassembler lors de la période de la vie étudiante pour entendre des prises de parole variées, participer à une œuvre d'art collective et faire de la zumba. D'ailleurs, quatre étudiantes du Cégep faisaient partie des preneuses de parole, dont les deux récipiendaires de la bourse Germaine Santerre. Si nous considérons que cette activité a été un succès, il ne faut pas sous-estimer le défi que représente l'organisation de ce type d'événement à ce moment de l'année. En effet, la tenue d'une activité extérieure semblable, à ce moment de l'année, nécessite une préparation du parc, qui n'est pas déneigé — il a entre

autres fallu préparer le terrain le dimanche précédent en tapant la neige avec nos raquettes aux pieds.

À la rentrée 2021, le comité féministe avait l'intention de poursuivre régulièrement les Coups de cœur féministes dans *La Riposte*. Cependant, comme le poste des communications n'a pas été pourvu toute l'année, la publication de *La Riposte* a été moins régulière et nos coups de cœur ont suivi.

Remerciements

Nous remercions toutes les femmes qui s'investissent dans le comité, particulièrement Noak, qui a repris le dossier avec énergie ; Catherine et Lucie qui, chacune de son côté, ont rapaillé pas mal de fils le 8 mars ; Gabrielle et Caroline, qui ont été à fond dans le 8 mars — sans leur contribution, cette activité n'aurait assurément pas été aussi réussie.

RECOMMANDATIONS :

- Moins concentrer les efforts du comité sur les 12 jours d'action et le 8 mars ; les souligner, oui, mais pas nécessairement avec des événements d'envergure. Dans le même ordre d'idées, nous souhaitons que notre visibilité ne se limite pas à deux moments dans l'année — nous souhaitons organiser davantage de petites activités.
- Continuer d'exploiter le réseau Instagram afin de rejoindre les étudiants.es lors d'événements ponctuels.
- De façon plus générale, continuer les efforts afin de rejoindre les étudiants.es, afin de travailler davantage avec eux et elles différents enjeux féministes.
- Remettre en question la distribution de viennoiseries organisée en collaboration avec le comité intersyndical du 8 mars.
- Clarifier les objectifs du comité intersyndical du 8 mars ainsi que le rôle du comité féministe du SEECR au sein de ce comité.
- Poursuivre le travail de collaboration avec des intervenantes de différents organismes féministes de la région.

COMITÉ POUR L'ÉVOLUTION NUMÉRIQUE DES SALLES DE CLASSE ET DE RÉUNION

Geneviève Aspiros, pour le comité

Ce comité avait pour mandat d'analyser les différentes installations dans les salles de classe du Collège et de recommander les meilleures solutions technologiques dans le but de faciliter leur utilisation, tout en ayant à l'esprit de standardiser les installations afin de simplifier et minimiser la maintenance. Outre les deux enseignants élus pour représenter le SEECR, le comité était composé de membres de la Direction des études, du Service des technologies de l'information (STI), du CMEC et de l'IMQ.

Le comité s'est réuni à 6 reprises au courant de l'année 2021-2022.

Les premières rencontres ont permis de clarifier le mandat du comité. La vision initiale portait uniquement sur l'aménagement physique des salles de classe. Nous nous sommes finalement entendus pour que des discussions aient lieu également sur le choix à faire entre les tours et les ordinateurs portables. Dans les rencontres subséquentes, et à la suite du sondage envoyé aux enseignant.es, les discussions portaient principalement sur les besoins des enseignant.es et sur l'intégration de tous les éléments dans une salle de classe « standardisée ». D'autres rencontres devraient avoir lieu d'ici la fin du trimestre.

RECOMMANDATIONS :

Dans nos échanges avec les STI, recentrer les discussions sur les besoins des enseignant.es, peu importe la discipline et le style d'enseignement. Malgré la volonté de standardisation, nous croyons qu'il est important que les STI prennent en compte les besoins spécifiques de chaque Département.

COMITÉ D'ACTION ET DE CONCERTATION EN ENVIRONNEMENT (CACE)

David Pelletier,

Enseignant-chercheur en biologie

Porte-parole du Comité d'action et de concertation en environnement (CACE)

En cette fin d'année tumultueuse, le Cégep de Rimouski semble avoir réussi à retrouver son erre d'aller pré-pandémie en matière d'environnement. En tout cas, c'est ce que l'on sent au sein du Comité d'action et de concertation en environnement (CACE). Rappelez-vous septembre 2019 avec la Journée institutionnelle pour le climat et la mobilisation environnementale étudiante de l'automne. Les enjeux environnementaux planétaires étaient alors au cœur des débats. La COVID est ensuite malheureusement venue balayer des années de développement d'une mobilisation durement bâtie...

Un événement a ensuite changé la donne. Pendant l'année scolaire 2020-2021, la Fédération des cégeps, appuyée par le Centre d'initiation à la recherche et d'aide au développement durable (CIRADD) de Carleton, a demandé aux 48 institutions du réseau collégial d'évaluer leur niveau d'écologisation, c'est-à-dire l'intégration des 17 objectifs de développement durable (ODD) dans leur fonctionnement. L'évaluation interne a été réalisée selon un modèle reposant sur cinq piliers du développement durable et qui est adapté aux cégeps : écologisation du campus, écologisation du curriculum et de la formation, écologisation de la recherche, écologisation de la communauté et du lieu de travail et écologisation de la culture institutionnelle. En septembre 2021, nous avons reçu le rapport. Premier constat : les cégeps, dont le Cégep de Rimouski, ont beaucoup de chemin à faire en matière d'écologisation. Pour l'ensemble des piliers, le cégep a obtenu la note de deux sur cinq (comparativement à 2,4 pour l'ensemble du réseau), ce qui signifie que l'écologisation n'en est qu'au stade initial, en phase d'adaptation de début de parcours.

À partir de ce constat, le CACE a décidé de se retrousser les manches et de relancer la mobilisation et les actions en matière d'environnement. À l'automne, le comité a accueilli de nouveaux visages et de nouvelles façons de fonctionner ont été proposées afin de favoriser l'action des membres. Un plan d'action sur cinq ans a alors été écrit en fonction des cinq piliers de l'écologisation cités plus haut. Ce qui manquait alors était un fil conducteur, une source d'énergie pour activer la mise en place des actions choisies. C'est pourquoi le CACE a évalué différentes possibilités de certification. C'est par hasard, lors du colloque de l'Association québécoise pour la promotion de l'éducation relative à l'environnement (AQPERE) que le CACE a assisté au lancement du Mouvement ACTES (Actions collectives en transition environnementale et sociale), anciennement les Établissements verts Brundtland de la Centrale des syndicats du Québec (CSQ). En raison des valeurs et du mode de fonctionnement très simple promus par le Mouvement ACTES, le CACE a décidé d'enclencher les démarches afin d'obtenir la certification d'ici la fin du trimestre de l'hiver 2022.

Dans le passé, plusieurs mesures environnementales avaient été mises de l'avant par le CACE. Que l'on pense au système de tri des matières résiduelles à la cafétéria, au retrait des bouteilles d'eau en plastique, à la collaboration avec les Incroyables comestibles, aux bornes de

recharge pour les voitures électriques, à la politique zéro déchet lors des événements, etc. Il y a également eu plusieurs activités cette année mises de l'avant par le CACE : le concours d'architecture pour un abri pour les vélos, la proposition d'une révision de la politique d'approvisionnement incluant un volet écoresponsable, la co-organisation de la Semaine rimouskoise de l'environnement en février 2022, la revalorisation des équipements informatiques, la participation au concours de recyclage de piles, la participation à un groupe d'entreprises pour la mise en place de mesures pour favoriser la mobilité durable, la passation d'un sondage auprès de la communauté collégiale afin de connaître les habitudes en transport, l'augmentation du nombre de bacs de recyclage et de compostage, l'organisation du Jour de la Terre 2022 ainsi que la grande corvée de nettoyage des rives avec Mission 1000 tonnes le 8 mai dernier. C'est sans compter toutes les initiatives qui ont également lieu dans les programmes dont, à titre d'exemples, les projets de verdissement en *Techniques d'éducation spécialisée*, les cours en plein air en *Sciences de la nature* et en *Technologie forestière*, ainsi que l'intégration des concepts d'écoconstruction dans des cours de *Technologie de l'architecture*.

Plusieurs de ces projets devront être reconduits, ravivés ou améliorés dans les prochaines années et plusieurs autres pourront également émerger selon les intérêts et la mobilisation de la communauté. Avec le plan d'action quinquennal proposé par le CACE ainsi qu'avec la banque d'actions du Mouvement ACTES, le Cégep de Rimouski devrait sans aucun doute améliorer son niveau d'écologisation. Dans un cadre plus global, le Comité fédératif sur l'écologisation des cégeps, mis en place par la Fédération des cégeps, a également lancé un plan d'action 2022-2024 le 22 avril dernier afin de soutenir et d'accompagner les cégeps dans l'intégration des ODD. Toutefois, à l'échelle locale, le CACE aura besoin d'aide, autant des jeunes que du personnel.

Comme vous le savez, la situation est urgente en matière de climat et de biodiversité. Sans plus attendre, le CACE, mais aussi l'ensemble des membres de la communauté collégiale, devraient travailler à mettre en place des mesures favorisant la transition écologique et la réduction de l'empreinte environnementale. Pour contribuer à ce changement, la contribution des membres de la communauté sera sollicitée en matière d'écologisation. D'ailleurs, dès le début du trimestre d'automne 2022, la communauté collégiale sera consultée afin que le plan d'action annuel du CACE soit présenté et discuté. Ensuite, en septembre 2022, la communauté sera invitée à participer à la Journée institutionnelle pour le climat et la biodiversité. Lors de cette journée, les activités proposées seront en lien avec les cinq piliers de l'écologisation et le mot d'ordre sera « ACTION ». Parce qu'il faut agir dès maintenant en matière d'environnement, le CACE continuera de développer des activités de concertation et de sensibilisation (nous sommes dans un établissement d'enseignement après tout), mais il tentera d'orienter ses objectifs vers les actions pour la transition écologique.