

Incertitude et vigilance : porter la résistance



Rapport annuel 2014-2015
préparé par le Comité de coordination syndicale

TABLE DES MATIÈRES

Présentation	3
Les rapports du Comité de coordination syndicale :	
• Coordination	4
• Communications	11
• Affaires pédagogiques	12
• Application de la convention collective	19
• Finances	29
• Perfectionnement	31
• Pratiques syndicales et droits nouveaux	32
Autres rapports :	
• Centre matapédien d'études collégiales	37
• Programme d'aide au personnel	40

Syndicat des enseignantes et enseignants du Cégep de Rimouski



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



(418) 723-1880, poste 2176



(418) 724-4961



seecr@cegep-rimouski.qc.ca

PRÉSENTATION

Le 18 mai 2015

Chères collègues,
Chers collègues,

Nous terminerons l'année scolaire dans les prochaines semaines avec un sentiment d'attente, de craintes et d'incertitudes. Qu'advient-il des négociations? Que sera l'issu du Rapport Demers? Comment traverserons-nous les coupures massives dans l'éducation, dans les collèges? Comment les régions s'y prendront-elles pour résister au massacre imposé par l'idéologie du gouvernement Couillard? L'année a été marquée par toutes ces questions et préoccupations.

Malgré tout, nous avons travaillé d'arrache-pied pour bien cerner tous les enjeux et être des acteurs importants pour intervenir localement dans nos assemblées, auprès de la direction, dans les médias, et au sein de notre fédération et de notre centrale.

Vous trouverez donc dans ce rapport annuel un résumé de l'ensemble des dossiers réalisés au cours de l'année, travail que nous avons réalisé pour vous et avec vous. C'est avec plaisir que nous vous le transmettons.

Nous vous remercions pour la confiance et les encouragements que vous nous avez souvent témoignés tout au long de l'année et pour le soutien dans la réalisation de nos mandats.

Syndicalement et solidairement.

Josée Ruest,
coordonnatrice du Comité de coordination syndicale

COORDINATION

Josée Ruest, coordonnatrice

Année de négo, année de luttes

C'est l'heure du bilan. Bilan bien triste au plan politique, disons-le. C'est sous le signe de l'austérité que l'année scolaire s'est présentée à nous. Déjà le gouvernement martelait le discours que chacune et chacun devaient faire sa part, que les compressions budgétaires justifiaient les coupures, qu'on devait revoir le rôle de l'État dans la dispensation des services. Or, nous savions très bien que le dépôt de nos demandes syndicales à la partie patronale en octobre dernier marquerait le début d'un long processus de négociation de notre convention collective. Nous ne nous étions pas trompés, c'est d'ailleurs loin d'être réglé. Nous savions aussi que toute l'année nous entendrions la colère de différents groupes, que ce soit les syndicats, les groupes environnementaux, sociaux ou étudiants, indignés par ces coupures et ces injustices, dénonçant cette idéologie néolibérale où l'austérité est la seule solution envisagée par le parti au pouvoir. Nous avons traversé l'année, et encore aujourd'hui, nous portons plus que jamais cette détermination de dénoncer et de faire connaître notre message d'indignation face au massacre que nous fait vivre le gouvernement tant dans les services de santé, les services sociaux, l'éducation que dans le développement régional et l'environnement pour ne nommer que ceux-là. Nous continuerons à porter le message et à lutter contre ces attaques austères. Et qu'on se le tienne pour dit : nous serons sur leur chemin! Nous nous tiendrons debout!

Renouvellement de notre convention collective : la négociation sectorielle et intersectorielle

On entend par « sectoriel » les conditions de travail reliées à la tâche enseignante. En période de négociation de la convention collective, nos principales revendications se regroupent en cinq grands thèmes, soit la précarité, la tâche et l'organisation du travail, la rémunération et l'appartenance à l'enseignement supérieur, la consolidation du réseau ainsi que d'autres demandes relatives à l'organisation du travail. Les deux fédérations, la FEC (Fédération des enseignantes et enseignants de cégep) et la FNEEQ (Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec) ont signé, en octobre, un protocole d'entente permettant une alliance syndicale des professeures et des professeurs de cégep (ASPPC). Cette alliance syndicale permet aux deux fédérations de participer à la même table de négociation afin de négocier tous les objets du cahier des demandes harmonisées en vue de la signature de la nouvelle convention collective. Par conséquent, toutes les enseignantes et tous les enseignants de cégep auront le même contrat de travail, peu importe leur accréditation syndicale. À ce jour, les négociations avancent à pas de tortue; même si le cahier des demandes est épluché et que les deux parties, syndicale et patronale, ont expliqué leurs demandes respectives, rien n'est vraiment « négocié ».

Du côté « intersectoriel », on réfère davantage au salaire, au régime de retraite, aux droits parentaux, à la disparité régionale et aux ouvriers spécialisés. C'est en Front commun que le SISP (Secrétariat intersyndical des services publics,

regroupant la CSQ (Centrale des syndicats du Québec), le SFPQ (le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec) et l'APTS (Association du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux) ainsi que la CSN (Confédération des syndicats nationaux) et la FTQ (Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec) négocient nos demandes à la Table centrale. C'est au Conseil général de négociation que les porte-paroles de notre centrale, la CSQ, nous font état de l'avancement des travaux. Comme dans le sectoriel, les négos ont débuté à pas de tortue, laissant entrevoir peu de marge de manœuvre puisque le gouvernement sert l'excuse du contexte budgétaire. Peu de souplesse, peu d'ouverture, le tout appuyé par un argumentaire de compression budgétaire où tous doivent faire leur part.

Même si l'heure de la fin de notre convention a sonné le 31 mars dernier, certains croient que les négociations seront longues, d'autres sentent venir une loi spéciale qui obligerait les parties à signer la convention. Chose certaine, la grogne monte chez les syndicats de l'ASPPC et du Front commun. Des moyens de pression, passant de la visibilité de toutes sortes au ralentissement à des activités reliées à la tâche enseignante, ont commencé et d'autres sont à envisager. Des moyens de pression plus lourds sont à prévoir pour l'automne.

Les actions politiques locales

Depuis le début des négos, plusieurs communiqués de presse ont été transmis aux médias, annonçant d'abord nos demandes, puis dénonçant les offres patronales que nous avons qualifiées de demandes. Nous avons également signifié la fin de notre convention collective et appelé le gouvernement à négocier en ouvrant son jeu, ce qu'il s'est bien retenu de faire, attendant le dépôt du budget Leita. Bien entendu, ce budget, fidèle à ce qui se passe depuis le printemps 2014, donnait le ton pour la suite des négociations. En signe de manifestation, le SEECR, comme les autres syndicats attachés à

l'ASPPC, a adressé une lettre à la direction du collège lui demandant de presser le Comité patronal de négociation des collèges (CPNC) de négocier puisque, jusqu'à ce jour, aucune demande claire de leur part n'avait été exprimée. En réponse, la direction a déposé cette lettre au Conseil d'administration qui l'a adoptée le 24 avril en s'engageant à y donner suite. Nous avons également adressé une lettre au député provincial Harold Lebel en Front commun local, avec le syndicat du personnel professionnel du collège rattaché à la CSQ, pour souligner la fin de notre contrat de travail. Monsieur Harold Lebel s'est montré très ouvert à porter nos revendications à l'Assemblée nationale.

En décembre dernier, voyant le gouvernement sabrer dans les services publics, pénalisant les plus démunis au profit des plus riches, le SEECR a adopté une résolution qui dénonçait les mesures d'austérité imposées par le gouvernement Couillard en s'engageant à lutter contre celles-ci. Tout un mouvement collectif autour de nous s'est alors levé, et nous les avons rejoints : *Touche pas à ma région*, *Coalition Main rouge* et *Printemps 2015* ont marqué le début de l'hiver. Plusieurs actions ont été faites; nous avons participé à la « Semaine dérangeante » en janvier, organisée par la *Coalition contre la hausse et la tarification des services publics* (Main rouge). Nous avons également participé au *Cabaret contre l'austérité* et au *Rassemblement citoyens*, en février, organisé par *Touche pas à ma région*. Et ce même cri s'est fait entendre au printemps. Plusieurs associations étudiantes se sont unies au mouvement en déclenchant une grève sociale; à eux se sont joints plus de 700 groupes communautaires, aussi en grève à l'occasion de la *Fête internationale des travailleuses et des travailleurs* le 1^{er} mai. Plus de 30 syndicats de profs de cégep ont également obtenu un mandat de grève pour le 1^{er} mai et une dizaine ont débrayé malgré les menaces punitives qui les guettent puisque selon la Commission des relations de travail, cette grève sociale était qualifiée d'illégale. À quelques heures du premier mai, tous les cégeps en grève ont reçu l'ordre de

faire le nécessaire pour que les enseignantes et les enseignants fournissent leur prestation normale de travail. Indignés, en colère, mais pris de court, et connaissant les pénalités lors de la prise du vote à l'assemblée générale du 7 avril de débrayer le premier mai, les membres ont décidé de respecter ce qu'ils avaient voté. Nous nous sommes tenus debout, à côté des autres syndicats, groupes communautaires, étudiantes et étudiants du Cégep et de l'UQAR, citoyennes et citoyens, retraitées et retraités et avons revendiqué ensemble le droit d'avoir des services publics pour tous, partout sur le territoire. Tous ont appuyé et porté les revendications par leur solidarité et leur indignation palpable. Partout au Québec, nous avons un même message, en cette journée des travailleuses et des travailleurs.

Que ce soit pour les négos ou pour lutter contre l'austérité, la solidarité gagne notre cœur, et nous devons former des alliances, des partenariats, des collaborations localement autant que régionalement. Le partage et la force du groupe sont incommensurables et essentiels, notamment en période de revendications. C'est ce que nous avons fait, c'est ce que nous devons poursuivre, car tout ça, c'est plus grand que nous. Une citation d'Aristote me revient toujours : « le tout est plus grand que la somme des parties. » Et ensemble, nous irons plus loin.

Nous ne pouvons passer sous silence la colère des directions générales des cégeps de l'Est qui ont, quant à eux, fait une sortie publique pour dénoncer une deuxième vague de coupures dans les cégeps qui représente pour nous plus de 400 000 \$. Un autre million est à prévoir pour la prochaine année. Que dire de plus!

Les dossiers locaux

La formation à distance

Depuis plusieurs années, nous anticipions la venue de la formation à distance (FAD) qui se présentait comme étant une voie à laquelle les cégeps de région se devaient d'adhérer. Le rapport sur l'offre de formation collégiale en fait d'ailleurs une recommandation. L'ensemble des

cégeps de l'Est a choisi de développer certains de ses programmes en FAD pour répondre à un besoin du marché du travail, mais surtout pour éviter la suspension ou la fermeture de programmes, les pertes d'emploi... Le choix de développer ou non certains cours d'un programme est souvent présenté comme une question de survie. Ici, la direction a ouvert la porte en collaborant avec le Cégep de Gaspé pour dispenser certains de leur cours de la formation spécifique en FAD. Ce projet ne verra pas le jour en août prochain, faute d'inscriptions. Quelques programmes ici sont en profonde réflexion quant au développement de la FAD. Mais qu'en est-il de la FAD au juste? Quelle position syndicale avon-nous sur le déploiement de la FAD au Cégep de Rimouski? Considérant que cette pratique n'est pas encore balisée dans la convention collective et qu'elle comporte son lot de limites, comment s'assurer que les départements concernés soient outillés et bénéficient de conditions de travail acceptables?

Nous avons fait, au SEECR, des interventions dans les instances de la FEC et de l'ASPPC à l'effet de s'assurer qu'à la table de négociation, il soit question de limiter le développement de la FAD, et que des balises claires soient définies pour bien encadrer la pratique. Mais ici, au SEECR, quelle est la position de nos membres?

C'est ce que nous avons vérifié lors de la demi-journée syndicale que nous avons tenue le 17 mars dernier. Deux conférencières nous ont entretenus sur le sujet. La première, Dany Rondeau, professeure à l'UQAR, cumule une dizaine d'années d'expérience, en télé-enseignement. Bien que cette formule permette de rejoindre un plus grand nombre d'étudiantes et d'étudiants et qu'elle contribue à maintenir l'existence de son programme, plusieurs limites font trame de fond : relation avec l'élève, limites pédagogiques et techniques; selon M^{me} Rondeau, cette approche devrait être limitée et utilisée seulement qu'en dernier recours.

Quant à Louise Bouchard, professeure de l'Université de Montréal, elle a expérimenté une année en FAD, et ce fut suffisant pour qu'elle y

mette fin. Elle a publié un article dans une édition spéciale sur la FAD dans le journal *Le Quorum* (printemps-été 2014) du Syndicat des chargés de cours de l'Université de Montréal. Pour elle, l'enseignement veut être la rencontre entre l'apprenant et le formateur où l'échange et la discussion entre les pairs en classe sont au cœur de l'éveil intellectuel; dans un contexte de formation à distance, on perd de vue l'essence fondamentale de l'enseignement au profit d'un concept utilitariste, pour le marché du travail, pour l'étudiant qui ne se déplace qu'en cas de stricte nécessité, obligeant l'enseignant à moduler et à réduire ses contenus et à transformer sa pratique qui est, la plupart du temps, peu satisfaisante pour lui.

Par la suite, une réflexion en sous-groupe de communauté de recherche a permis d'identifier plusieurs besoins concernant quatre grands thèmes : les stratégies d'enseignement et l'équité, les outils technopédagogiques, la relation pédagogique et les conditions de travail. De ces échanges ont émané une série de propositions qui ont été soumises à l'assemblée générale extraordinaire qui se tenait le midi.

Cinq résolutions ont été adoptées; les voici :

1. Que le SEECR continue de mettre de l'avant ses revendications pour le maintien des cégeps en région, mais qu'advenant l'ouverture d'un programme en FAD, le SEECR se donne les moyens d'encadrer la mise en place de la FAD.
2. Que le SEECR renouvelle son opposition à la FAD.
3. Que le SEECR fasse connaître son opposition à la FEC-CSQ.
4. Que les recommandations issues des communautés de recherche du mardi 17 mars 2015 servent à déterminer les moyens d'encadrement définis dans la proposition 1.
5. Que le SEECR se donne un comité syndical qui déterminera les balises locales de la FAD, formé d'au moins un membre du Comité des relations de travail et d'un autre du Comité des affaires pédagogiques.

Une série de balises ont également été identifiées en communauté de recherche afin d'encadrer la pratique. Puisque la convention n'est pas signée et que tout reste à clarifier au national, nous demeurons pour l'instant en attente des balises qui devraient se retrouver dans notre convention collective. Pour le prochain mandat, il est donc recommandé que le Comité de coordination syndicale suive de près les négociations et demeure un acteur important dans ce dossier. De plus, il serait pertinent que le Comité syndical sur les cégeps de régions jumelé à celui sur les programmes à faible effectif prennent en charge ce dossier dès la signature de la convention et demeurent vigilants dans les suites à donner.

Pour les enseignantes et les enseignants, il est clair que la formation à distance proprement dite n'est pas une avenue c'est même une voie à éviter. Par contre, si les départements choisissent de développer certains cours de leur programme en FAD, le syndicat travaillera avec les départements pour que l'enseignement se fasse dans des conditions les plus favorables possible.

Les programmes à faible effectif

Les programmes qui ont vécu une baisse de leur effectif ont pu, dans les années passées, bénéficier de dégagements du Collège pour faire la promotion de leur programme. L'efficacité de cette mesure s'est traduite par l'augmentation des inscriptions pour l'année en cours et pour la prochaine année, et ce, pour la majorité des programmes. En effet, le programme Sciences, lettre et arts, suspendu en 2011-2012, a vu une nette augmentation, passant de six étudiantes et étudiants à une quinzaine les années subséquentes. On en attend 19 pour la prochaine année. Technologie de maintenance industrielle avait lui aussi été suspendu en 2012-2013; il demeure stable avec en moyenne sept ou huit inscriptions depuis. Pour 2015-2016, il annonce neuf inscriptions. Malheureusement, le programme *Microédition et hypermédia* de Techniques de bureautique a été suspendu cette année, et les efforts déployés par le département et les services pour relancer le programme n'ont

pas suffi. Ce programme sera, pour une deuxième année consécutive, suspendu. Des ressources sont mises en place pour poursuivre le travail de recrutement et de démythification des contenus afin de valoriser davantage la formation. Le syndicat a accompagné l'équipe départementale et a fait les représentations nécessaires pour les soutenir et s'assurer de la relance du programme.

Siège syndical non participant à la rencontre des coordonnatrices et des coordonnateurs des départements (RCD)

Pour la première fois depuis belle lurette, aucun membre du Comité de coordination syndicale n'avait la tâche de responsable de la coordination dans son département à l'automne 2014. Cela a eu comme conséquences que le Comité de coordination syndicale recevait les informations issues de la RCD au compte-goutte. À au moins deux reprises, des sujets devaient y être traités et n'ont pas eu lieu. À l'inverse, plusieurs informations ont circulé et nous aurions dû en être informés. Nous nous sommes alors questionnés sur la pertinence d'assister à ces rencontres, en pesant le pour et le contre. Nous avons consulté notre fédération et selon elle, le Collège devrait, avant la tenue de la RCD, informer le syndicat et l'inviter à y assister. De plus, un canal de communication fonctionnel devrait être ouvert en permanence permettant une circulation optimale de l'information. Même si ce n'est pas conventionné, il est souhaitable que les cégeps permettent la présence d'un représentant syndical à la RCD.

Nous avons donc demandé à la direction des Services éducatifs de nous accorder un siège d'observateur à la RCD; sa réponse fut évasive, puis catégorique : non. Croyant la légitimité de notre demande, nous nous sommes alors adressés au Conseil syndical puis à l'Assemblée générale pour être conseillés et avoir le pouls des membres à ce sujet. Une résolution a alors été adoptée : « Qu'il y ait toujours une ou un membre du Comité de coordination syndicale aux rencontres des responsables de la coordination départementale; s'il n'y a personne qui est

coordonnatrice ou coordonnateur de département, qu'une personne soit déléguée pour occuper un siège non participant. » « L'an prochain, ce sera la cas, nous n'aurons pas de responsable à la coordination départementale au sein du Comité de coordination syndicale.

Les instances de la FEC, de l'ASPPC et de la CSQ

Notre fédération et notre centrale tiennent régulièrement des instances où des décisions sont prises et où nous pouvons avoir une certaine influence. Nos interventions sont attendues et nous nous faisons un devoir de bien y représenter les membres du SEECR. Voici à quoi a ressemblé l'année avec ses nombreuses instances et leur contenu.

CG de la FEC : quatre conseils généraux se seront tenus. On poursuit les mandats et les orientations ciblées lors du dernier congrès. Au menu cette année : les négos (que nous abordons davantage à l'ASPPC), les dossiers relatifs au réseau collégial (le Rapport Demers, la CEEC, la formation générale, etc.) le dossier solidarité et le protocole avec le CNEH (Confédération nationale des éducateurs haïtiens), la relève syndicale, le Comité de la condition des femmes, les affaires courantes et autres dossiers qui nous préoccupent. Un Conseil général de fin d'année est à venir. Nous entamerons notre troisième année du triennat en vue du Congrès de la FEC en juin 2016 où les mandats seront évalués et où un plan d'action sera adopté.

ASPPC : six rencontres avec celle du 5 juin se seront tenues. Ces rencontres ont permis d'être informés sur l'état de la négociation, d'adresser des recommandations à notre Comité de négociation, de l'appuyer dans nos demandes collectives à la table de négociation, de valider les orientations de nos porte-paroles. À cet effet, nous avons interpellé nos déléguées et délégués syndicaux, qui ont été d'une aide précieuse, ainsi que nos membres, notamment par le biais d'un questionnaire sondage ou lors d'assemblées générales. Ces résultats ont été acheminés, et nous nous faisons un devoir de représenter et de porter les recommandations et les

préoccupations de nos membres. Régulièrement, un rapport de table écrit nous est acheminé sur l'état des négociations dont nous vous transmettons le contenu dans *La Riposte* ou lors des assemblées générales.

CG CSQ : trois conseils généraux se sont tenus. C'est une instance très mobilisante et instructive puisqu'on y fait une analyse sociopolitique et économique des conjonctures actuelles (éducation, santé, services sociaux, austérité) auxquelles nous sommes confrontés et où on peut entendre des invités de taille comme des chercheurs de l'IRIS (Institut de recherche et d'informations socio-économiques), des actuaires ou autres conférenciers. On poursuit les mandats que le dernier congrès de la centrale s'est donné et nous nous préparons pour le congrès de juin prochain. Ces rencontres sont très formatrices et inspirantes.

CGN : sept conseils généraux de négociation se sont tenus avec celui de juin. Nous traitons essentiellement des rapports de la table intersectorielle et on y vote les recommandations que nous adressons au Comité de négociation ainsi que les actions de mobilisation.

Le Conseil d'administration

Cinq conseils d'administration du Cégep de Rimouski se sont tenus jusqu'en juin ainsi qu'un Conseil d'administration extraordinaire. Le rôle de la représentante syndicale est de juger, d'évaluer, de corriger, d'amender ou d'approuver les plans d'action, les budgets, les politiques principales de l'organisation ou tout autre dossier qui lui est soumis en tant qu'administrateur. Outre les affaires courantes, nous sommes intervenus sur les coupures qui affectent le collège, sur les négociations actuelles, sur l'augmentation de certains coûts liés à l'admission ainsi que sur certains programmes qui pourraient être offerts à distance. Nous avons également été rencontrés par la CÉEC (Commission d'évaluation de l'enseignement collégial) notamment pour répondre à leur questionnement lié au fonctionnement du CA et à la façon dont l'information circule et est traitée.

Le Comité de coordination syndicale

Nous avons commencé l'année avec une équipe au Comité de coordination syndicale (CCS) presque en totalité renouvelée. Nous avons dû rapidement prendre les guides du gouvernail et naviguer tantôt dans des eaux calmes, tantôt dans des eaux agitées, mais toujours en regardant droit devant avec des objectifs clairs de mener à bien nos mandats. Quelques remplacements en cours d'année ont exigé des ajustements, mais toujours, nous savions que nous avons un travail à faire, celui de répondre aux besoins et de bien représenter nos membres.

Bien que nous ayons été confrontés à une charge de travail inhabituelle, nous avons quand même pu observer que plusieurs mandats, rôles et responsabilités relevant des officières et officiers méritaient d'être revus afin d'assurer l'équité entre les membres du CCS, et surtout, nous avons dû réajuster les fonctions pour qu'elles correspondent au dégageant prévu à cette fin. Il existe dans les statuts une description des tâches de chaque membre du CCS, il serait essentiel que le SEECR se penche là-dessus lors de son prochain mandat afin de revoir cette description et de l'ajuster.

Remerciements

Je remercie tous les membres qui ont, de près ou de loin, alimenté le Comité de coordination syndicale dans ses réflexions et ses actions, et ce, à différents moments, à différents niveaux. Vos interventions sont essentielles, car les actions syndicales se vivent avec vous. Je remercie les membres du Comité de coordination syndicale pour tous les efforts déployés dans l'accomplissement de leur mandat. Nous avons su répondre avec intérêt à la commande et assumer les fonctions qui nous étaient assignées, et ce, avec professionnalisme. Chaque personne y a mis son cœur, ses connaissances, ses compétences, ses convictions, merci à chacune et à chacun. Je veux également manifester ma grande reconnaissance pour le travail exceptionnel de notre technicienne, Louiselle. C'est une femme de cœur et de conviction, douce et minutieuse, mais

d'une grande force, qui porte une mémoire syndicale qui facilite grandement notre travail. Elle a été d'un soutien remarquable en plus de démontrer encore une fois sa grandeur d'âme.

Recommandations

Que le SEECR maintienne les alliances, les partenariats, les collaborations avec les autres syndicats, groupes communautaires et autres afin de poursuivre les luttes syndicales et sociales.

Que le SEECR suive de près les négociations, spécifiquement dans le dossier de la formation à distance.

Afin de poursuivre les travaux amorcés lors de la demi-journée syndicale sur la formation à distance, il est recommandé que le SEECR mandate le comité syndical sur les cégeps de régions dès la signature de la convention collective et fasse le lien entre les éléments de la convention et les recommandations qui ont émané de cette demi-journée syndicale.

Si des départements choisissent de développer certains cours de leur programme en FAD, il est recommandé que le SEECR travaille avec ceux-ci pour que l'enseignement se fasse dans des conditions les plus favorables possible.

Que le SEECR demeure vigilant auprès des programmes à faible effectif ainsi que de ceux qui vivent une baisse d'étudiantes et d'étudiants et fasse les interventions nécessaires auprès de la direction.

Qu'il y ait toujours une ou un membre du Comité de coordination syndicale aux rencontres des responsables de la coordination départementale; s'il n'y a personne qui est coordonnatrice ou coordonnateur de département, qu'une personne soit déléguée pour occuper un siège non participant.

Que le SEECR revoie les mandats reliés à la fonction de travail des officières et officiers syndicaux afin d'assurer une équité dans le rôle qu'ils ont à jouer à la mesure correspondant au dégagement alloué.

COMMUNICATIONS

Catherine Babin, responsable

Des éléments de ce rapport vous seront transmis lors de l'assemblée générale annuelle prévue le mardi 26 mai 2015.

AFFAIRES PÉDAGOGIQUES

Marie-Claude Chénier, responsable

Ouf! Quelle année! Cette première expérience à la barre des affaires pédagogiques a été marquée par des dossiers chauds aux enjeux politiques importants. L'agenda, déjà chargé de réunions et de rencontres, a aussi été ponctué d'interventions auprès de notre fédération pour faire bouger un peu les choses concernant la mise en œuvre des recommandations du tristement célèbre Rapport Demers et les travaux de la CÉEC (Commission d'évaluation de l'enseignement collégial) sur l'assurance-qualité. Voici un aperçu de l'année que j'ai passée.

Dans un premier temps, je vous ferai le suivi des six recommandations issues du rapport annuel de l'an dernier (2013-2014). Sur la base de ces avancées, d'autres recommandations seront présentées. Dans un second temps, j'exposerai les grandes lignes des travaux des divers comités auxquels j'ai participé ainsi que plusieurs interrogations et préoccupations que je désire partager avec vous.

PREMIÈRE PARTIE : suivi des six recommandations issues de l'assemblée générale annuelle de 2013-2014

Suivi de la recommandation 1 : *Que le SEECR revendique auprès de la direction du dégroupement afin de poursuivre les travaux d'élaboration du nouveau programme d'insertion, de développement professionnel et d'évaluation du personnel enseignant, qui ont débuté au trimestre d'hiver 2013.*

Le 28 février 2014, le Comité de coordination syndicale a adressé à M. Dany April, directeur des Services éducatifs, une demande de libération à l'automne 2014 pour poursuivre les travaux dans

ce dossier. Cette demande a été refusée. La poursuite des travaux dans ce dossier a été confiée aux conseillers pédagogiques. Lors de la présentation du plan de travail annuel, le Comité de coordination syndicale a fait remarquer à la direction qu'il se passait un an de travaux avant que nous soyons consultés, ce qui créait un certain inconfort du côté syndical. M. April a alors intégré, à son plan initial, une consultation de la partie syndicale pour lui permettre de suivre l'évolution des travaux et d'intervenir plus tôt dans le processus, le cas échéant.

Recommandation :

Que le SEECR réitère sa volonté de participer aux travaux d'élaboration du nouveau programme d'insertion, de développement professionnel et d'évaluation du personnel enseignant et insiste sur l'importance de la collaboration et de la contribution des enseignantes et des enseignants.

Suivi de la recommandation 2 : *Que le SEECR poursuive les travaux concernant le processus d'élaboration des AEC dans un contexte de parcours de continuité avec un DEC afin de clarifier le rôle et les responsabilités des programmes et des départements de la formation régulière dans ce processus.*

Le changement de direction au Service de la formation continue a sans doute mis en veilleuse la poursuite des travaux en cette matière. Il faudra pourtant rester vigilant surtout dans le contexte de la mise en œuvre des recommandations du rapport Demers. Plus précisément, il faudra voir à ce que, dans l'optique où dans le rapport Demers on propose d'explorer la possibilité d'octroyer des DEC par

cumul d'AEC, cela n'ait pas pour conséquence de créer des tensions entre la formation au régulier et la formation continue.

Recommandation :

Que le SEECR demeure vigilant quant à la mise en œuvre des recommandations du rapport Demers concernant la possibilité de donner des DEC par cumul d'AEC et s'assure, si tel est le cas, que tous les départements concernés soient consultés et que leurs préoccupations soient prises en compte.

Suivi de la recommandation 3 : *Que le Comité des cours complémentaires conjointement avec le Comité des relations de travail obtienne les informations nécessaires afin de clarifier la situation concernant le cours complémentaire « Un gars, une fille ».*

Ce cours est toujours en attente... Les simulations quant à l'allocation de ressources attribuée pour ce cours (donné par trois profs de disciplines différentes) n'ont toujours pas été présentées en RCS (Rencontre entre le collège et le syndicat), au moment où on se parle. Lors de l'ouverture de la prochaine banque de cours, on espère pouvoir trouver un moyen de l'intégrer. À suivre.

Recommandation :

Que le Comité des cours complémentaires conjointement avec le Comité des relations de travail obtienne des scénarios concluants quant à la répartition des ressources pour pouvoir introduire dans la banque de cours complémentaires le cours « Un gars, une fille ».

Suivi de la recommandation 4 : *Que le représentant du SEECR qui siège au sous-comité de la Commission des études continue le travail concernant les dossiers du Règlement sur le copiage, la falsification, la fraude et le plagiat (règlement 06-04-22 du Cahier de gestion) et de la procédure de recours qui lui est jointe.*

Une proposition de nouveau règlement a été envoyée dans chaque département à des fins de consultation.

Recommandation :

Que le Comité de coordination syndicale invite les membres ainsi que les départements à identifier leurs préoccupations quant à ce règlement et à les acheminer au bureau du SEECR.

Suivi de la recommandation 5 : *Que les représentants du SEECR poursuivent les travaux sur le processus de Récupération de cours échoué (Annexe C015) pour s'assurer qu'il soit acceptable pour les enseignantes et les enseignants.*

Amorcés en septembre 2013, les travaux d'élaboration de cette nouvelle mesure ont été confiés à un sous-comité du Comité d'aide à la réussite afin de transformer l'annexe budgétaire C-015 en mesure d'aide à la réussite. Dès le départ¹, les membres du SEECR avaient manifesté leur inquiétude concernant cette mesure, notamment en ce qui a trait à la manière de l'appliquer ou à sa nécessité. Nous avons été nombreux à l'époque à dire qu'il ne s'agissait pas d'une mesure d'aide à la réussite, mais plutôt d'une mesure d'aide à la diplomation. Voici les aspects auxquels nous avons été sensibles tout au long du processus d'élaboration de cette nouvelle mesure.

Nous avons voulu les critères d'admissibilité suffisamment discriminants et objectifs pour ne pas multiplier les demandes et pour pouvoir les traiter de manière équitable. Nous avons donc cherché à ce que cette mesure demeure une mesure exceptionnelle qui ne pourrait s'ajouter à une chaîne de recours qui n'auraient pas donné satisfaction à l'élève. Autrement dit, une demande de récupération de cours échoué ne pourrait être faite à la suite d'un examen de reprise non réussi ou à la suite d'une demande de révision de note où la note demeurerait inchangée (ou diminuée, selon le cas). L'élève doit faire un choix.

Sensibles aussi au caractère (actuellement!) non conventionné et donc volontaire de cette démarche, il nous apparaissait clair qu'il fallait

¹ Rapport annuel des affaires pédagogiques 2013-2014 par Jocelynn Meadows.

absolument que l'enseignante ou l'enseignant concerné donne son consentement libre et éclairé à la récupération de cours échoué. D'une part, nous voulions nous assurer que les profs qui ne consentiraient pas à une telle démarche ne soient jamais forcés de le faire, et d'autre part, que les élèves soient traités équitablement : s'ils satisfont aux critères d'admissibilité, il fallait bien donner suite à leur demande. C'est pourquoi nous avons voulu intégrer les départements à ce processus. En cas de refus ou d'incapacité de participer à une telle démarche, le titulaire se verrait donc remplacé par un membre désigné par le département concerné. Dans ces cas, il faudra prévoir des modalités de rémunération supplémentaire pour permettre l'appropriation du dossier de l'élève par un autre membre du département. Des rencontres sont d'ailleurs à prévoir pour fixer ces modalités entre la direction des Services éducatifs, celle des Services à l'élève et le Syndicat (affaires pédagogiques et convention collective).

Nous avons insisté aussi sur le fait que chacune des étapes (analyse de la demande, identification de l'élément de compétence ou du critère de performance non intégré, portion de contenu non maîtrisé, rédaction du plan de formation, de l'évaluation et de la grille d'évaluation, les rencontres avec l'élève, etc), soient toutes rémunérées de manière indépendante. Ainsi, s'il advenait que la demande soit jugée, en cours de route, irrecevable, l'enseignante ou l'enseignant sera tout de même rémunéré pour ce qu'il a fait.

Finalement, nous avons aussi insisté sur le fait que l'enseignante ou l'enseignant est la personne la mieux placée pour juger si la demande de l'élève est réaliste. En fait, si l'enseignante ou l'enseignant juge que la portion du cours à rattraper est trop importante, son jugement professionnel doit être entendu. Nous ne saurions trop insister sur le fait que c'est l'enseignante ou l'enseignant qui a le dernier mot et nous souhaitons, en cette matière, un appui de la direction.

Recommandations :

Que le SEECR reste vigilant en regard de cette démarche afin d'en conserver le caractère exceptionnel.

Que le SEECR demande l'appui explicite de la direction dans le cas où un enseignant ou une enseignante juge que la portion de cours à récupérer est trop importante pour être récupérée dans le cadre de cette démarche.

Que la ou le responsable à l'application de la convention collective et la ou le responsable des affaires pédagogiques travaillent conjointement pour négocier avec l'administration les modalités touchant la rémunération.

Suivi de la recommandation 6 : *Que les représentants du SEECR demeurent vigilants en ce qui concerne les travaux de la CÉEC.*

Au printemps 2013, la Commission d'évaluation de l'enseignement collégial annonçait une nouvelle opération d'évaluation prenant la forme d'un audit sur l'efficacité du système d'assurance qualité de chaque établissement du réseau collégial. Concrètement, plutôt que de mener des évaluations ciblées (programmes, plan stratégique, plan de réussite, etc.) sur une période déterminée, la Commission invite les collèges à s'autoévaluer de manière permanente. C'est cette autoévaluation que la CÉEC viendra vérifier tous les cinq ans. La CÉEC, quant à elle, se prononce sur le fait que les mécanismes d'assurance qualité et leur gestion garantissent, garantissent généralement, partiellement ou pas du tout l'amélioration continue de la qualité. La qualité est définie en terme purement administratif : c'est l'adéquation aux objectifs, c'est-à-dire la capacité pour un établissement d'atteindre ses objectifs et de réaliser sa mission. Le mandat que s'est donné la CÉEC est donc maintenant d'évaluer la qualité des mécanismes et non plus la qualité de l'enseignement, et ce, afin de donner plus d'autonomie aux institutions. En contrepartie, il faudra s'attendre à un renforcement de la reddition de comptes, donc à plus de contrôle, et ultimement, à plus

d'évaluations. Même si ce processus est qualifié de « changement majeur » par la Commission elle-même, il ne semble pas apporter beaucoup de nouveautés : alourdissement de la charge de travail administrative, augmentation potentielle des coûts de gestion et renforcement des mesures de contrôle...

Bref, l'assurance qualité permettrait une décentralisation, mais devant les responsabilités qui incombent maintenant à chaque institution en cette matière, certaines d'entre elles sont tentées d'uniformiser les pratiques évaluatives, au nom notamment du principe d'équité et de justice dans les évaluations. Par souci d'efficacité, donc, on se trouve à porter atteinte à l'autonomie professionnelle quand on exige des enseignantes et des enseignants qu'ils donnent le même examen final que leurs collègues de département, utilisent la même grille, corrigent à l'aveugle... Quand les contenus sont prédéterminés par une épreuve terminale commune, une grille commune et que l'on corrige à l'aveugle, on n'a plus besoin d'évaluer les profs, on a juste à consulter les statistiques de réussite... C'est ce que vivent certaines institutions. Heureusement, ce n'est pas le scénario qui se dessine ici. Toutefois, certains aspects méritent toute notre attention.

Dans la mesure où la PIÉA (Politique institutionnelle d'évaluation des apprentissages), le plan stratégique et le plan de réussite arrivent à échéance, il faudra participer activement à leur élaboration et aux consultations. N'oublions pas que l'article 4-1-07 de la convention collective stipule que *dans l'exercice de ses fonctions, l'assemblée départementale jouit d'une autonomie qui se manifeste notamment par la liberté de choisir les moyens qu'elle juge appropriés et qui s'exerce dans la reconnaissance réciproque des responsabilités dévolues au département et au Collège qui a, notamment, l'obligation de déterminer les orientations et les priorités institutionnelles.* Cette clause permettrait donc à la DSÉ d'intégrer plusieurs éléments du plan stratégique et du plan de réussite aux plans de travail des départements.

Des réflexions quant à l'efficacité des mécanismes

permettant d'assurer l'équité dans les évaluations doivent très certainement être menées, ici comme ailleurs. Mais peut-on, de manière réaliste, assurer l'équité pour tous les étudiants et les étudiantes dans tous les contextes d'évaluation? En formation à distance? Aux Services adaptés? Dans le cas où on fait des examens objectifs ou à court développement concernant l'application de la politique de la qualité de la langue?

Par contre, les moyens proposés pour s'en assurer peuvent être dangereux ou plus ou moins adaptés. L'échantillonnage d'épreuves terminales? Avec évaluation des grilles de correction? Avec évaluation du contenu et des consignes par des conseillers pédagogiques? Sur une base volontaire? De manière anonyme? Pour un département entier? C'est avec certitude que nous pouvons affirmer que nos préoccupations ont été entendues et qu'elles ont été bien reçues. L'administration a renoncé à entreprendre un tel échantillonnage. Elle a plutôt réitéré sa confiance en l'efficacité des mécanismes départementaux permettant d'assurer, autant que faire se peut, l'équité dans les évaluations.

Dans ce dossier, ici à la Commission des études, l'administration a fait preuve de beaucoup d'écoute et de souplesse. Les demandes que nous avons adressées, les préoccupations que nous avons nommées ont toutes été prises en compte dans le plan d'action joint au rapport d'autoévaluation que le Collège de Rimouski a produit. Les modifications demandées ont été faites, et le rapport d'autoévaluation a été déposé. Une rencontre avec la CÉEC a aussi eu lieu le 14 avril dernier.

C'est avec beaucoup de conviction que nous pouvons affirmer que nous avons été vigilants. Déjà informés de la position de notre fédération (FEC-CSQ) en cette matière et ayant pris connaissance des travaux qui avaient été faits, nous avons porté une attention très particulière à certaines atteintes à l'autonomie professionnelle que pouvait engendrer la démarche d'assurance-qualité proposée par la CÉEC. Nous avons été particulièrement sensibles à ce virage notamment

parce que nous croyons que maintenant, la CÉEC ne peut plus garantir l'équivalence des diplômes émis à une échelle nationale et, que ce fait risque de laisser encore plus de place à la concurrence entre les collèges ou entre les régions.

Recommandations :

Que le SEECR demeure vigilant quant aux suites que l'administration entend donner aux recommandations qui émaneront du rapport que la CÉEC fera à propos de notre autoévaluation et des audits qui ont eu lieu le 14 avril dernier, plus particulièrement en ce qui concerne le respect de l'autonomie professionnelle et l'équité dans les évaluations.

Que le SEECR invite ses membres à participer à l'élaboration et aux consultations prévues pour le plan stratégique et le plan de réussite.

DEUXIÈME PARTIE : les grandes lignes des travaux des comités auxquels j'ai participé et quelques interrogations et préoccupations que je désire partager

Participation au Comité organisateur de la journée pédagogique

La demi-journée pédagogique de l'automne a eu lieu le 14 octobre dernier et portait sur les outils d'évaluation. Madame Hélène Meunier a été la conférencière invitée pour cette activité. Certaines personnes ont souligné le fait que la première partie de l'exposé de la conférencière était trop long, la deuxième, par manque de temps, a été transmise de manière un peu précipitée et que, ce faisant, peu d'échanges et d'activités d'intégration ont pu avoir lieu. D'autres semblaient satisfaits, et le choix du thème a été apprécié. Lors de notre rencontre de retour sur cette activité, il a été souligné que ces demi-journées devraient viser moins d'objectifs compte tenu du fait que les profs qui participent à ces journées soulignent clairement qu'ils aimeraient avoir plus de temps pour intégrer ou mettre en pratique les informations transmises par les conférencières ou conférenciers.

Cette recommandation a-t-elle été mise en pratique lors de la journée pédagogique du trimestre d'hiver portant sur la formation à distance et les outils technopédagogiques? Plusieurs personnes soutiennent que non. Bien que cette demi-journée ait été jugée très intéressante par plusieurs, il n'en demeure pas moins que les échanges prévus, après les interventions et les témoignages de toute sorte, ont dû être reportés aux calendes grecques.

Notons au passage que l'assemblée générale du 11 novembre 2014 avait voté à l'unanimité une proposition de retrait de la représentante du SEECR pour l'organisation de cette demi-journée dont voici le libellé :

Considérant que le thème retenu pour la journée pédagogique de cet hiver nous a été imposé;

Considérant qu'en nous imposant ce thème, on ne tient pas compte des réels besoins exprimés par les enseignantes et les enseignants, notamment lors de l'évaluation de la journée pédagogique du 14 octobre dernier;

Considérant que notre participation à ce comité pourrait être interprétée comme une adhésion au choix du thème et à son caractère imposé;

Le Comité de coordination syndicale propose que la responsable des affaires pédagogiques se retire du comité pour l'organisation de cette journée pédagogique qui aura lieu à l'hiver 2015.

Bref, cette demi-journée organisée par la direction des Services éducatifs a permis de faire connaître aux personnes présentes quelques outils technopédagogiques et quelques-unes des possibilités qu'ils peuvent offrir.

Recommandation :

Afin de donner suite à une demande répétée des membres du corps professoral, il est recommandé que la personne responsable des affaires pédagogiques siégeant au Comité organisateur de la demi-journée pédagogique insiste pour réserver une période de discussion ou de travail en atelier lors de la tenue de ces demi-journées.

Participation au Comité d'aide à la réussite et à la diplomation (CARD)

Le CARD a tenu 15 rencontres : huit à l'automne et sept à l'hiver. François-Xavier Bérubé-Dufour, enseignant en Techniques d'éducation spécialisée, et moi-même avons siégé à ce comité comme représentants du personnel enseignant. Lors des rencontres, les membres ont discuté des statistiques et des informations sur la réussite et la diplomation ainsi que sur les mesures d'aide qui sont mises en œuvre.

Dans la poursuite des travaux d'élagage d'informations et de présentations entrepris l'an passé par M^{me} Linda Viel (directrice adjointe au Service à l'enseignement et aide à la réussite), la mise en place du CARDI (le comité d'aide à la réussite institutionnelle) fait que les cibles institutionnelles de réussite et le bilan sur la rétention et la diplomation au collégial seront dorénavant étudiés et fixés par ce comité. Il faut savoir que le comité CARD n'a qu'un rôle consultatif et un pouvoir de recommandation, mais il n'est pas décisionnel. Un travail est aussi en cours pour établir un gabarit de présentation pour uniformiser les bilans des différentes mesures d'aide à la réussite. Cela facilitera le travail d'interprétation et d'analyse des informations.

Un dossier auquel on a accordé une attention très particulière a été celui de la récupération de cours échoué. Il devrait être déposé sous peu à la Commission des études.

Rapport Demers

Ce rapport, rappelons-le, est l'aboutissement du chantier de l'offre de formation collégiale mis sur pied à l'issue de *Sommet sur l'enseignement supérieur* en février 2013. Le mandat de M. Guy Demers était de « produire un rapport faisant des recommandations sur le déploiement de l'offre de formation collégiale au Québec, la définition des créneaux régionaux de formation et l'optimisation de l'offre de formation continue en vue de favoriser l'accès à la formation collégiale partout au Québec. » Le 11 février 2014, le ministère de

l'Enseignement supérieur, de la Recherche, de la Science et de la Technologie, dirigé par Pierre Duchesne, rendait public le rapport d'étape sur l'offre de formation collégiale. Ce rapport contenait huit grandes recommandations. Le 20 octobre dernier au Cégep de Trois-Rivières, le rapport final a été rendu public avec 15 recommandations de plus. Plusieurs observateurs du milieu de l'éducation ont noté, en cours de route, un certain glissement. Le mandat initial a été soumis à deux impératifs : la baisse démographique et les besoins pressants de main-d'œuvre spécialisée. Ce glissement s'est traduit notamment dans le rapport final :

1- Par des recommandations d'aménagement de formation, plus particulièrement pour les étudiants adultes faisant un retour aux études et pour les étudiants étrangers;

2- Par toutes sortes de mesures d'assouplissement (par cumul d'AEC, par cumul de modules, création d'un certificat d'études collégiales techniques n'incluant pas la formation générale) dans les conditions d'obtention du DEC ou d'une certification. Du maintien et de l'accessibilité de l'offre de formation sur l'ensemble du territoire québécois, on semble être passé à l'accessibilité au diplôme. Adapter la formation aux besoins et à l'image du marché, voilà, dans les faits, la vraie ligne directrice du rapport, comme en témoignent ces quelques recommandations issues du rapport :

On recommande que chaque collègue puisse modifier ses programmes en fonction des besoins locaux ou régionaux. (avec tous les risques que cela comporte : compétition entre les institutions, entre les disciplines... entre les collègues...).

On recommande la création de nouveaux diplômes collégiaux. Outre le DEC et l'AEC le rapport soulève la possibilité d'un DEC par cumul d'AEC ou de modules, avec tous les risques d'assister en direct à la dévalorisation du DEC. Avec tous les risques aussi de voir le diplôme national disparaître au profit d'une diplomation-maison et d'un « branding » ou d'un marketing institutionnels.

On souhaite aussi créer un certificat d'études collégial technique destiné à des étudiantes et étudiants ayant complété leur cours technique, mais qui n'auraient pas réussi tous leurs cours de formation générale.

À la toute fin du rapport annonçant les mesures chargées « d'imprimer le changement de culture à opérer dans le réseau collégial »², trois idées sont exposées : la refonte de la formation générale sous l'égide du courage et de l'audace afin, dit-on, de relever le défi de l'adaptation aux réalités actuelles³ (déficit démographique et nécessité de main-d'œuvre); la remise en question de l'épreuve uniforme de français drapée d'un euphémisme (le recadrage⁴); et le spectre de l'habilitation où on demande aux collèves d'assumer pleinement leur statut d'établissement d'enseignement supérieur. Que faut-il y comprendre? Comme ce qui caractérise de tels établissements, c'est leur capacité d'élaborer leurs programmes et de décerner leurs propres diplômes, il n'y a qu'un pas à franchir pour démanteler le réseau collégial et en faire un simple agrégat d'institutions autonomes (et rivales!) d'études postsecondaires répondant aux exigences du marché du travail.

Et en même temps qu'était déposé le Rapport final, le ministre Bolduc (à l'époque) avait mandaté une équipe, composée de professionnels du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de la Science et madame Nicole Rouillier (ancienne directrice générale du Cégep Marie-Victorin), afin de mettre en œuvre les 23 recommandations du rapport; de déterminer la façon la plus appropriée de les réaliser; de déterminer les actions à poser et de définir un ordre de priorité de ces actions.

À notre fédération syndicale le SEECR a demandé une rencontre du Comité de « vigilance » afin de discuter de l'état des travaux dudit Comité Rouillier chargé de mettre en œuvre les recommandations et des actions concertées à

entreprendre par la fédération et les syndicats affiliés. Cette rencontre a eu lieu le 13 février dernier, et le SEECR a déposé un plan d'action à titre de suggestion afin non seulement d'inciter la fédération à en mettre un sur pied, mais aussi à en guider la teneur. Le plan d'action fut déposé au Conseil général de la FEC du 20 mars dernier à notre plus grande satisfaction.

Comité des cours complémentaires

Une réflexion sur le taux de rétention comme critère de sélection des cours dans l'offre de cours complémentaires est amorcée au sein du Comité des cours complémentaires. Il tombe sous le sens que l'abandon du cours complémentaire ou le retrait du cours complémentaire à l'horaire d'un élève ne peut être automatiquement une cause de désaveu ou de désintérêt de la part de l'élève à l'endroit de son cours. Il existe plusieurs raisons qui peuvent expliquer pourquoi un élève abandonne son cours ou le retire de son horaire.

Remerciements

Je tiens à remercier François-Xavier Bérubé-Dufour de sa participation au comité CARD. Je tiens aussi à remercier les membres du Comité des affaires pédagogiques qui, par leurs remarques judicieuses et leurs préoccupations pour la pédagogie ont nourri les échanges et témoigné, lors de la Commission des études, de leur réel souci de l'amélioration continue des pratiques et de l'importance capitale qu'ils accordent à la qualité de l'enseignement. Merci aussi à Louiselle pour sa patience, son dévouement et ses bons conseils. Vous allez me manquer...

² Rapport Demers (juin 2014) page 7.

³ Rapport Demers, op. cit. Note 1, p. 130.

⁴ Rapport Demers, op. cit. Note 1, p. 135.

APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Rémy Bélanger de Beauport, responsable

« Ce que nous n'avons pas eu à déchiffrer, à éclaircir par notre effort personnel, ce qui était clair avant nous, n'est pas à nous. »

Marcel Proust, *Le temps retrouvé*

Je tire déjà ma révérence, après un an et demi en poste comme responsable de l'application de la convention collective. Si les six premiers mois ont été un apprentissage en accéléré de nos droits et responsabilités, l'année 2014-2015 aura été l'occasion de défendre ceux-ci à plusieurs reprises. Les dossiers habituels comme l'entente sur la répartition des ressources entre les disciplines ont côtoyé de nouveaux mandats tels le Comité de travail stages et ateliers, la participation au Comité du calendrier scolaire et la gestion de plusieurs cas de relations de travail, dont certains font l'objet de griefs.

Sachant que je ne serai plus au Cégep de Rimouski l'an prochain, j'aurais souhaité laisser aux membres un grand bilan qui donne tous les détails, en plus de quelques conseils à la prochaine personne responsable de l'application de la convention collective. Les contraintes de temps auront raison de cette idée, et c'est une leçon à tirer de ce poste : bien que tout soit prioritaire, il faudra en laisser tomber.

Plusieurs défis attendaient les membres du Comité de coordination syndicale cette année, et j'entame ce bilan en nous félicitant pour le travail accompli. Je crois que nous avons su réaliser nos mandats respectifs auprès des membres cette année, en plus de faire honneur à l'esprit militant pour lequel le SEECR est reconnu auprès de la FEC. Louiselle Rioux, notre technicienne, m'a épaulé encore une fois sur plusieurs dossiers

cette année grâce à sa grande expérience syndicale.

Ressources 2014-2015

Les ressources à l'enseignement (volet 1) ont été assez stables au cours de l'année. Divers imprévus ont toutefois fait en sorte que nous terminons l'année en déficit. L'ouverture de 16 nouveaux groupes dans 12 disciplines au trimestre d'hiver ainsi qu'un ajustement à la baisse du financement du ministère à la suite des abandons de cours font partie de ces imprévus qui ont généré des besoins en ressources plus grands qu'à l'habitude. Le déficit créé par cette situation exceptionnelle sera reporté à l'année 2015-2016, qui commencera donc avec un manque à gagner.

Nouveaux formats de certains documents officiels

La convention collective détermine quels documents officiels la direction doit remettre au syndicat et, dans bien des cas, à quel moment ces documents doivent être envoyés. Au Cégep de Rimouski, la direction fait preuve de transparence en transmettant des informations supplémentaires. La transmission de ces documents et informations fait partie des sujets de la négociation en cours pour la prochaine convention collective. Le CPNC (Comité patronal de négociation des collèges) voudrait limiter la quantité et la qualité des informations transmises par les gestionnaires alors que l'ASPPC (Alliance des syndicats des professeures et professeurs de cégep) demande de meilleurs accès aux documents. Nous pouvons souhaiter que la

tradition de transparence collège-syndicat se maintienne à Rimouski au-delà des conventions.

La liste d'ancienneté est un document primordial à l'application de plusieurs articles de la convention collective. La présentation de la liste d'ancienneté du Cégep de Rimouski a changé cette année : alors que les versions précédentes donnaient l'ancienneté de chaque enseignante ou enseignant à la formation continue et à l'enseignement régulier de façon séparée, le nouveau format présente l'ancienneté globale. Cette nouvelle présentation facilite la lecture en plus de ne retenir que l'information pertinente à l'application de la convention collective.

La liste des libérations octroyées par la direction des Services éducatifs est également présentée depuis cette année sous une forme différente : alors que les versions précédentes étaient séparées en plusieurs tableaux, la nouvelle version rassemble l'information classée par discipline puis par enseignante ou enseignant. À l'aide du fichier informatique, il est alors possible de reclasser le tout par volet et par type de projet afin d'avoir une vision d'ensemble des libérations et faire les vérifications d'usage.

Il s'agit donc de changements de façons de faire avec lesquelles le syndicat est en accord, mais pour lesquelles des ajustements à nos pratiques ont dû être apportés, pour le mieux.

Demandes des membres

Comme enseignantes et enseignants, nos droits, responsabilités et engagements forment la toile de fond sur laquelle repose notre travail au quotidien. Il faut toutefois un peu de pratique avant de réussir à bien naviguer dans le texte de notre convention collective, qui encadre notre pratique et décrit bien nos droits. Si ce texte a le mérite d'être clair et précis — du moins, jusqu'à ce qu'une situation exceptionnelle passe entre ses lignes ou qu'on assiste à notre première réunion du CIFAC (Comité d'interprétation et de formation à l'application de la convention collective) —, il se présente néanmoins à nous dans un langage que nous n'avons parfois pas l'habitude de côtoyer.

Après un an et demi en poste comme responsable de l'application de la convention collective, je commençais à être beaucoup plus efficace lorsque venait le temps d'informer mes collègues.

J'ai eu l'occasion d'accompagner plusieurs collègues à des rencontres convoquées par les directions adjointes. Je rappelle à toutes et à tous qu'il est très important de se faire accompagner lors de telles rencontres. La personne responsable de l'application de la convention collective est, selon ma courte expérience, la mieux placée pour effectuer cet accompagnement : elle connaît les droits et responsabilités des enseignantes et enseignants, elle connaît aussi les droits de la direction et peut éventuellement faire des liens entre différentes situations et, le cas échéant, faire des recommandations plus larges. L'accompagnatrice ou l'accompagnateur n'a pas à être responsable de l'application de la convention collective; rappelons que plusieurs articles de la convention collective relèvent simplement du « gros bon sens ». Si vous accompagnez, fiez-vous à votre intuition, ne vous avancez pas trop, prenez des notes et prenez rendez-vous avec votre représentante ou représentant syndical pour toute question avant ou après une rencontre avec la direction.

Quelques cas de relations de travail et d'application de la convention collective ont donné lieu à des échanges constructifs en Comité des relations de travail, puis avec la direction cette année. De quelle façon devrait-on calculer un remplacement au Comité de coordination syndicale, lorsque l'enseignante ou l'enseignant élu est déjà à temps complet? À propos de quels sujets peut-on contacter une enseignante ou un enseignant en congé? De quelle façon s'applique le PVRTT si le nombre d'étudiantes et d'étudiants prévus augmente en début de trimestre? Sous quelles conditions la direction peut-elle placer une lettre au dossier d'une enseignante ou d'un enseignant? De quelle façon est-il possible de tirer avantage de la CI (charge individuelle) de déplacement prévue à la convention collective? Le syndicat et la direction sont parvenus à s'entendre dans plusieurs de ces cas.

Griefs et arbitrages

Trois nouveaux griefs ont été déposés au cours de l'année 2014-2015 : une question d'ancienneté et de priorité d'emploi, une question d'ancienneté en lien avec un congé et une question d'interprétation du libellé d'une entente. La direction a fait droit à l'un de ceux-ci et l'enseignante concernée a été dédommée, une belle réussite syndicale. Pour ce qui est des autres griefs, une date d'arbitrage devra être fixée à l'automne prochain. D'autres cas de relations et d'organisation du travail auraient pu faire l'objet de griefs cette année.

Le grief sur la clause PIB enregistré en 2013-2014 n'a pas été fixé non plus. Nous attendons de voir si d'autres syndicats ayant déposé des griefs semblables obtiennent des jugements favorables avant de procéder. Enfin, deux griefs datant d'années antérieures ont fait l'objet d'ententes à l'amiable cette année et sont en voie d'être officiellement retirés.

Musique jazz-pop

Bien qu'il soit trop tôt pour en dévoiler tous les détails, il est important de mentionner que les relations entre le SEECR et nos collègues du programme Musique jazz-pop se sont réchauffées au cours de l'année 2014-2015. Rappelons que l'entente qui lie actuellement le Cégep de Rimouski et le Conservatoire de musique de Rimouski fait en sorte que les ressources envoyées par le ministère de l'Éducation pour la formation spécifique du programme Musique jazz-pop sont transférées au Conservatoire, qui en fait la gestion. Les enseignantes et enseignants du programme ont été appelés à poser un regard sur cette gestion en lien avec les conditions de travail et l'affiliation syndicale.

Coordination de stages : une troisième année d'allocation particulière

La problématique de la rareté des milieux de stages, des comptes à rendre à des organismes externes et d'autres éléments qui alourdissent la tâche de coordination de stages fait partie du

quotidien de cinq disciplines depuis plusieurs années. En 2013-2014, un projet pilote a été accepté en assemblée générale : il s'agissait de prendre 10 % des ressources de coordination départementale et de stages et ateliers (du volet 2) et de l'allouer aux cinq disciplines au lieu de le retourner à l'enseignement (volet 1) comme c'était la pratique jusqu'alors. Ce projet avait comme objectif de permettre de procéder à une réorganisation du travail de coordination de stages et s'accompagnait d'un engagement de la direction à trouver une solution, avec d'autres services du Cégep, aux tâches administratives non dédiées à la coordination de stages.

En 2014-2015, le projet pilote s'est poursuivi alors que les objectifs initiaux n'avaient pas été atteints. L'équivalent de 10 % des ressources de coordination départementale et de stages et ateliers (du volet 2) est allé aux cinq disciplines. Ayant terminé l'année précédente en surplus, il a été possible d'utiliser la moitié du 10 % pour l'enseignement (volet 1) en finançant le manque à gagner pour l'allocation aux cinq disciplines à partir du surplus de l'année précédente. Cette fois, le projet pilote s'accompagnait de la création d'un comité de travail syndical qui ferait une analyse plus large de la situation.

En 2015-2016, le projet pilote se poursuivra de nouveau. L'assemblée générale s'est montrée sensible aux arguments du Comité de travail stages et ateliers et à la situation toujours problématique vécue par les cinq disciplines, à qui l'allocation particulière permet de « se sortir la tête de l'eau ».

Au terme de cette troisième année, ce qui était au départ un projet pilote d'un an commencera à s'installer de plus en plus dans la pratique. La lourdeur de la tâche de coordination de stages est une réalité qui doit être entendue par le gouvernement. Il est pénible de nous voir en débattre entre nous alors que c'est au financement du ministère qu'il faut s'en prendre. J'espère sincèrement que la demande de ressources supplémentaire pour la coordination de stages, que le SEECR a fait cheminer du CIFAC jusqu'au Comité de négociations de l'ASPPC,

recevra une réponse positive de la part des décideurs.

Coordination de stages : le Comité de travail stages et ateliers

Suivi des recommandations suivantes de l'Assemblée générale annuelle du 27 mai 2014 :

Que le comité de travail soit composé de cinq personnes de la façon suivante : la ou le responsable de l'application de la convention collective et la ou le responsable des affaires pédagogiques, deux profs provenant de disciplines ne dispensant pas de stages et ateliers et un prof provenant d'une des disciplines dispensant des stages et ateliers.

Que le Comité des relations de travail s'assure que les bilans de mars 2014, novembre 2014 et mars 2015 des cinq disciplines visées par l'allocation particulière de coordination de stages et d'ateliers soient déposés par la direction.

Que le Comité des relations de travail veille à la mise en place d'un comité de travail qui mènera à l'analyse complète et objective de l'attribution des ressources au volet 2, stages et ateliers (2,7 ETC), en plus d'apporter un soutien aux cinq disciplines visées par l'entente actuelle.

Concernant la première recommandation, j'aimerais tout d'abord remercier les membres du Comité de travail stages et ateliers 2014-2015 avec qui les discussions furent réellement stimulantes et grâce à qui ce travail imposant est maintenant bien entamé : Marie-Claude Chénier, responsable des affaires pédagogiques; Benoît Collette et Doris Dumas, provenant de disciplines ne dispensant pas de stages et ateliers; Luc Jobin, provenant d'une discipline dispensant des stages.

Pour ce qui est des bilans demandés, nous avons bien reçu en mars 2015 un document satisfaisant de la part de la direction des Services éducatifs. Le Comité des relations de travail a jugé ce bilan suffisant, puisqu'il répondait à notre objectif principal : que les informations soient rassemblées par la direction et que des traces soient laissées afin que les prochaines équipes à

travailler sur le dossier puissent faire un suivi adéquat et efficace.

Voilà toutefois un comité qui aurait dû se rencontrer plus souvent, un dossier prioritaire qui n'a pas avancé autant que ce que j'avais escompté comme objectif. Faire l'analyse complète et objective d'une situation n'est pas une mince affaire. Les réunions du Comité de travail stages et ateliers 2014-2015 ont permis de faire une première analyse, notamment en décortiquant la formule utilisée pour la répartition des ressources de coordination de stages et ateliers (2,7 ETC), en comprenant mieux l'historique du financement de la coordination de stages et ateliers et en allant chercher des informations au sujet des ateliers. La formule de répartition prend en considération deux critères, auxquels des poids différents sont accordés pour le calcul : le fait d'avoir des élèves à placer en stages et le nombre de placements-stages à effectuer pour l'année. Après avoir consulté l'assemblée générale sur le mandat d'analyse du Comité de travail stages et ateliers, des simulations ont été effectuées. Le résultat de ces simulations a permis de constater les impacts qu'un changement de la formule pourrait avoir : en présence de ressources limitées, octroyer plus de ressources à une discipline réduit le nombre de ressources à l'autre. Ce constat peut sembler évident, mais évaluer les données chiffrées a permis au Comité de prendre position selon laquelle un changement n'était pas souhaitable pour l'instant. Ce fut également la position de l'assemblée générale.

Une analyse complète et objective doit voir plus large que la formule locale. Comment les autres cégeps gèrent-ils leurs ressources de coordination de stages et ateliers? Quelles sont leurs problématiques? Sont-elles semblables aux nôtres? Des solutions ont-elles été mises de l'avant? Quels critères utilise-t-on? N'existe-t-il pas, quelque part, une enveloppe budgétaire qui pourrait nous aider? Voilà un ensemble de questions auxquelles les membres du Comité de travail stages et ateliers devront répondre afin de

poursuivre le travail d'analyse complète et objective.

Comité des relations de travail

L'année 2014-2015 a été bien remplie pour le Comité des relations de travail. En plus des cas de relations de travail et d'application de la convention collective présentés plus haut, les membres du Comité des relations de travail ont dû réfléchir à plusieurs sujets, adopter des positions syndicales parfois prudentes en plus de préparer les RCS (Rencontre entre le collège et le syndicat). J'ai fait appel à d'anciens responsables de l'application de la convention collective à deux reprises au cours du trimestre, afin de faire bénéficier le Comité des relations de travail de leur grande expérience syndicale. Merci Jeanne Marquis et Alain Dion de votre aide précieuse tout au long de l'année.

Suivi de la recommandation suivante de l'assemblée générale annuelle du 27 mai 2014 :
Que le Comité des relations de travail se penche sur l'impact et les conditions de travail du dossier de la formation à distance.

Une réflexion autour de l'impact sur les conditions de travail de la formation à distance a figuré à l'ordre du jour de plusieurs réunions du Comité des relations de travail en début d'année 2014-2015. Cette grande thématique a souvent passé derrière d'autres dossiers plus urgents, et le Comité a finalement choisi de remettre la réflexion entre les mains des membres pour plusieurs raisons. Premièrement, les balises élaborées par le CIFAC nous indiquaient un terrain déjà passablement défriché par nos collègues de la FEC. Deuxièmement, ces balises se retrouvent actuellement dans le cahier de demandes de l'ASPPC dans le cadre des négociations sectorielles. Troisièmement, le Comité de coordination syndicale organisait en mars une demi-journée syndicale sur le thème de la formation à distance, où des positions syndicales seraient élaborées. Quatrièmement, il apparaissait au Comité que prendre position dans

le cadre de cette demi-journée n'était pas souhaitable.

Le Comité des relations de travail s'est donc penché sur l'impact et les conditions de travail du dossier de la formation à distance mais a préféré passer le porte-voix aux membres, dont les propositions donnent aujourd'hui le ton aux développements futurs, au Cégep de Rimouski, de cette façon d'enseigner.

Entente sur la répartition des ressources 2015-2016 au Cégep de Rimouski

En réponse à un dépôt patronal dont le pourcentage de comparaison était de 93,189 %, les membres réunis à l'assemblée générale du 21 avril 2015 ont donné au Comité des relations de travail le mandat de négocier selon les trois axes suivants : répartir sur deux ans le déficit provenant de l'année 2014-2015, diminuer la réserve pour fluctuation d'effectifs étudiants et réduire d'un ETC les libérations dont dispose la direction des Services éducatifs. La direction a accepté de répartir le déficit sur deux ans, faisant ainsi passer le déficit reporté à 2015-2016 de 1,500 ETC à 0,750 ETC. La direction a également accepté de diminuer sa réserve de 2,500 ETC à 2,000 ETC alors que nous demandions d'aller jusqu'à 1,785 ETC. Enfin, la direction ne s'est pas montrée ouverte à négocier les libérations dont dispose la direction des Services éducatifs. Le pourcentage de répartition de l'entente que nous signerons est de 93,835 %.

La négociation s'étant faite sur la base de prévisions assez conservatrices de la part du Service de l'organisation scolaire, il peut arriver que le financement du ministère soit revu à la hausse en cours d'année, notamment grâce à une ou deux inscriptions étudiantes qui donneraient accès au financement de l'annexe S026 (petites cohortes). Si les ressources sont revues à la hausse, la partie syndicale a accepté en RCS que la direction utilise le surplus constaté à l'hiver 2016 afin d'absorber le 0,750 ETC de déficit qu'elle a accepté de reporter à l'année 2016-2017. Cette modification à l'entente initiale ne doit se faire

qu'après que le pourcentage de comparaison ait atteint 94 %.

Certains des textes accompagnant le tableau de répartition des ressources doivent être modifiés avant de signer l'entente, notamment en ce qui concerne l'attribution de cours multidisciplinaires en Sciences humaines. Les parties syndicale et patronale s'entendent déjà pour respecter les besoins exprimés par les disciplines réunies dans le programme de Sciences humaines. Une annexe comprenant plusieurs calculs mathématiques devrait être approuvée avant la fin de l'année scolaire : il s'agit d'un document manuscrit intégré à l'entente depuis plusieurs années dont la direction propose une version écrite à l'ordinateur, avec tous les problèmes de notation qui peuvent survenir lors d'un tel exercice.

Enfin, lorsque l'on comparera les tableaux de la répartition des ressources entre les disciplines (annexe 1) des années précédentes avec celui qui sera signé cette année et les années futures, on constatera que les allocations A₃ (1,000 ETC) et A₄ (0,300 ETC) ont été fusionnées pour l'année 2015-2016. Cette présentation reflète mieux l'utilisation que fait la direction du total de 1,300 ETC servant au respect des articles 5-1.04, 8-4.07 et 8-5.00 de la convention collective.

Entente sur la répartition des ressources 2015-2016 au CMÉC

Au moment d'écrire ces lignes, une première ébauche d'entente a été soumise à nos collègues du CMÉC (Centre matapédien d'études collégiales à Amqui).

Entente sur les vacances

Le projet d'entente sur les vacances, tant au Cégep de Rimouski qu'au CMÉC, sera déposé sous peu par la direction.

La période des Fêtes et la notion de « disponibilité »

Les enseignantes et enseignants ne sont pas en vacances pendant la période des Fêtes, sauf le

25 décembre et le 1^{er} janvier. Si nous ne sommes pas en congé, nous ne sommes pas non plus tenus de passer les Fêtes au bureau! L'important est de demeurer « disponible » au Collège. La direction a commencé une réflexion essentielle sur la notion de « disponibilité ».

À ce jour, il semblerait aux directions adjointes qu'être « disponible », c'est être en mesure de se rendre au collège à l'intérieur d'une période de 24 h et demeurer joignable par courriel, MIO ou téléphone. De plus, toujours selon les directrices adjointes, la période du 24 au 31 décembre inclusivement ne serait pas considérée comme une période de disponibilité dans la mesure où les notes finales ont été déposées.

Espérons que ces clarifications au sujet de la période des Fêtes soient acheminées à la personne responsable de l'application de la convention collective en début d'année 2015-2016 afin que les discussions appropriées puissent avoir lieu, en CRT, mais aussi en assemblée générale.

Comité du calendrier scolaire

Suivi de la recommandation suivante de l'Assemblée générale annuelle du 27 mai 2014 :
Que le Comité de coordination syndicale réfléchisse sur le partage de la responsabilité du dossier du calendrier scolaire entre la personne responsable des affaires pédagogiques et la personne responsable de l'application de la convention collective puisque les revendications syndicales concernant le calendrier scolaire sont aussi liées aux relations de travail.

Le Comité de coordination syndicale est allé de l'avant avec cette recommandation. La personne responsable des affaires pédagogiques et la personne responsable de l'application de la convention collective représentent maintenant le SEECR au Comité du calendrier scolaire. Nous avons dû clarifier ce mandat de représentativité syndicale auprès des responsables du Comité du calendrier scolaire en cours d'année : seules ces deux personnes, la responsable des affaires pédagogiques et la responsable de l'application

de la convention collective, élues par l'assemblée générale, ont le mandat de représenter le SEECR au Comité du calendrier scolaire.

J'aimerais remercier Marie-Claude Chénier, responsable des affaires pédagogiques, avec qui travailler de concert sur le dossier du calendrier scolaire fut agréable, efficace et à la hauteur des attentes des membres. Le point de vue des enjeux pédagogiques ainsi que le point de vue des articles de convention collective pertinents se complètent lorsqu'il est question de calendrier scolaire.

Calendrier 2014-2015

Le calendrier scolaire 2014-2015 a changé en cours d'année. Alors que le trimestre d'automne s'est déroulé comme prévu, le calendrier d'hiver a été modifié à deux reprises : la première due à la présence du congrès de l'ACFAS au Cégep de Rimouski; la deuxième à la suite de la suspension des cours le 1^{er} mai 2015.

Les dates du congrès de l'ACFAS, si elles étaient connues par une partie de l'administration du Collège au moment où le calendrier d'hiver 2015 était en cours d'élaboration, n'avaient pas été transmises au Comité du calendrier scolaire à ce moment. Les responsables de ce Comité ont donc dû produire un nouveau calendrier d'hiver où le trimestre se terminait quelques jours plus tôt afin de laisser toute la place au congrès. Le trimestre a donc commencé un mercredi, ce qui allait à l'encontre d'un des principes d'élaboration du calendrier, et les enseignantes et enseignants n'avaient que trois jours ouvrables entre la réception de leur horaire et le début des cours, ce qui allait à l'encontre de la convention collective.

Des discussions en assemblée générale au cours des années passées ont permis aux enseignantes et enseignants du Cégep de Rimouski de demander que la première journée de cours d'un trimestre soit un lundi. C'est pourquoi il s'agit maintenant d'un des principes d'élaboration du calendrier scolaire. Ce principe a été remis en question plusieurs fois cette année au cours de discussions avec l'administration, qui s'appuie sur

l'opinion individuelle de plusieurs profs qui disent ne pas adhérer à ce principe. Devant le caractère exceptionnel de la situation provoquée par l'engagement du Cégep pour l'ACFAS, les représentants syndicaux au Comité du calendrier scolaire ont accepté que, pour le trimestre d'hiver 2015, les cours commencent un mercredi. L'administration semble toutefois vouloir faire de cette situation un test : l'agente de soutien administratif des Services éducatifs mentionnait dans une lettre explicative accompagnant le nouveau calendrier que ce calendrier serait une occasion d'expérimenter un trimestre qui commence un mercredi, la directrice adjointe du Service à l'enseignement et aide à la réussite l'a mentionné également en assemblée générale lorsque le nouveau calendrier a été présenté aux membres du SEECR, bien que les représentants syndicaux eurent insisté sur la position du SEECR, et la directrice adjointe des Services de la qualité de l'enseignement et des programmes, invitée à la RCS du 21 avril 2015, nous a surpris en disant vouloir faire un sondage auprès de l'ensemble des enseignantes et enseignants afin de connaître l'impact qu'a pu avoir ce commencement en milieu de semaine. Il faudra rester vigilantes et vigilants, quitte à rappeler à l'administration les raisons qui ont motivé des membres du SEECR réunis en assemblée générale à prendre position en faveur d'un début des cours le lundi. Rappelons que les positions du SEECR sont prises suite à des discussions où le point de vue de chacune et chacun peut être entendu. Ces positions nous semblent plus riches que des positions individuelles; ces positions correspondent à la volonté de personnes informées de la réalité de leurs collèges.

La convention collective, article 8-5.05 prévoit qu'au moins « cinq (5) jours ouvrables avant le début de la session, les horaires des enseignantes et enseignants sont déposés dans leurs casiers respectifs ». Une entente a été négociée avec la partie patronale qui désirait imposer un calendrier scolaire où on prévoyait remettre aux enseignantes et enseignants leur horaire un vendredi, alors que le trimestre commençait le

mercredi suivant, ne laissant que trois jours ouvrables entre la réception de l'horaire et le début du trimestre. De plus, la direction s'attendait à ce que les enseignantes et enseignants contactent le Service de l'organisation scolaire pendant la fin de semaine. Pour ces raisons, en plus d'autres considérations, entre autres d'ordre pédagogique, les parties ont négocié un report de disponibilité de quatre jours en début de trimestre pour les enseignantes et enseignants permanents et à temps complet annuel. Les enseignantes et enseignants à temps partiel se sont vus quant à eux reconnaître un report de disponibilité en fin de trimestre au prorata de leur tâche à l'hiver, où 100 % correspond à quatre jours de report de disponibilité. Les parties s'étant entendues verbalement, il a été impossible pour nous de revenir sur les modalités d'application de cette entente lorsque l'information a été transmise, de façon légèrement différente de notre compréhension, par la direction des Services éducatifs.

Au moment d'écrire ces lignes, la direction des Services éducatifs vient tout juste de remettre à l'ensemble des enseignantes et enseignants le calendrier d'hiver 2015 modifié à la suite de la levée de cours du vendredi 1^{er} mai.

Calendrier 2015-2016

Sept calendriers ont été présentés au Comité du calendrier pour l'année 2015-2016 : trois propositions pour l'automne et trois propositions pour l'hiver pour commencer, puis une nouvelle proposition pour l'hiver. Les enseignantes et enseignants ont dû réitérer leur opposition à une journée réservée à la présentation des épreuves synthèses de programme. Les responsables de programme ont été consultés au cours du mois de mars 2015, l'assemblée générale a été consultée le 24 mars 2015, et la position du SEECR d'aujourd'hui est la même que celle de 2013. Les propositions de calendriers incluant une journée ÉSP ont donc été rejetées. Les membres ont par ailleurs salué l'idée d'une journée AAA prévue juste avant les examens dans la proposition de

calendrier pressenti pour l'automne 2015. Les consultations au sujet du calendrier 2015-2016 se sont bien déroulées, et nous pensions avoir un dossier clos lorsque la direction a proposé un nouveau calendrier pour l'hiver 2016. Au moment d'écrire ces lignes, les enseignantes et enseignants n'ont pas encore été consultés à ce sujet.

Vulgarisation du contenu de la convention collective : la chronique « Entre les lignes », le site Web et des outils de la FEC

Bien que la convention collective 2010-2015 tire à sa fin, un travail d'appropriation de son contenu par les membres demeure pertinent. J'aimerais remercier Catherine Babin, responsable des communications, pour son soutien, ses idées et le magnifique logo des chroniques « Entre les lignes » publiées dans *La Riposte* cette année. Cette chronique aurait dû apparaître à chaque édition de *La Riposte*, mais il s'agit d'une priorité que j'ai dû abandonner assez rapidement. Les quelques « Entre les lignes » publiés ont néanmoins été appréciés des membres du SEECR et des responsables de l'application de la convention collective provenant d'autres cégeps de la FEC.

J'aimerais également remercier Catherine Babin et Julien Fecteau-Robertson pour les discussions que nous avons eues à propos des contenus à publier ou non sur le site Web du SEECR en lien avec l'interprétation de certaines clauses de la convention collective. Ces discussions nous ont permis de faire des choix éclairés sur l'information qui devrait être rendue publique « au monde entier » et celle qui devrait plutôt rester dans les tiroirs du local syndical.

Enfin, des nouveaux outils seront fournis l'année prochaine par la FEC afin de mieux comprendre et appliquer la convention collective.

Implication au Comité pour la diversité sexuelle et l'identité de genre de la CSQ et à la Table nationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie des réseaux de l'éducation

J'ai eu la chance d'être élu en 2014-2015 comme membre du Comité pour la diversité sexuelle et l'identité de genre de la CSQ et comme représentant de la FEC à la Table de lutte contre l'homophobie et la transphobie des réseaux de l'éducation. Il s'agissait pour moi d'une façon de faire le lien entre mon implication personnelle, locale, communautaire et quelque chose de plus grand, de plus près des instances décisionnelles. Ma participation au Comité pour la diversité sexuelle et l'identité de genre de la CSQ m'a permis, notamment, de tisser des liens entre ce dernier et la Table régionale LGBT+ (lesbiennes, gais, bi, trans et autres minorités du genre et de l'orientation) du Bas-Saint-Laurent, à laquelle je siège également. J'ai aussi pu participer à l'élaboration d'une foule de projets mis de l'avant par ce comité très actif de la CSQ.

Avant de m'impliquer comme je l'ai fait cette année, j'avais rarement envisagé la réalité des personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles et trans avec mon regard d'enseignant de cégep. C'est à travers ce regard que je constate à quel point il reste beaucoup de travail à faire du côté des cégeps. Aux ordres primaire et secondaire, la lutte à l'homophobie est une priorité de l'institution. Au cégep, du moins au Cégep de Rimouski, la lutte à l'homophobie, au plan institutionnel, se limite à quelques affiches dans le corridor de l'infirmier et à une phrase ou deux dans le cahier de gestion. La lutte à la transphobie n'apparaît nulle part. Un groupe étudiant voulant s'organiser autour de la diversité sexuelle est mort dans l'œuf en début de l'année et il semble que ces thématiques ne soient dans la liste de priorités de personne chez nous.

Je crois que le milieu collégial est assez ouvert à la diversité sexuelle et aux questions d'identité de genre. Il serait temps, selon moi, d'aller plus loin et d'arrêter de faire preuve de cissexisme et d'hétérosexisme dans nos cours. Il faudrait aussi démontrer notre ouverture en posant des gestes

concrets pour améliorer la qualité de vie des personnes LGBT+ dans la région, notamment en se servant de nos privilèges syndicaux pour faire profiter à toutes et à tous des formations suivantes offertes par l'Institut national de santé publique « Pour une nouvelle vision de l'homosexualité : intervenir dans le respect des orientations sexuelles » et « Adapter nos interventions aux réalités homosexuelles et bisexuelles : intervenir à tous les âges de la vie ». Ces formations, malgré leurs titres, abordent aussi les réalités trans.

Remerciements

J'ai remercié quelques collègues au fil du texte : Jeanne Marquis et Alain Dion, merci pour votre expérience et votre présence discrète à mes côtés; Marie-Claude Chénier, Benoît Colette, Doris Dumas et Luc Jobin, merci pour nos discussions en Comité de travail stages et ateliers.

Je remercie chaleureusement l'équipe rigoureuse, pugnace et toute féminine de la RCS : Noak Bouchard, Doris Dumas, Julie Lefebvre, Myriam Litalien Bradley et Josée Ruest. Merci Luc Dorion pour ta présence au CRT. Merci Éric Avon, François Delisle et Martin Pelletier pour votre bref passage au Comité de coordination syndicale. Un grand merci à Louiselle Rioux pour sa collaboration et sa disponibilité de tous les instants, merci pour ses conseils et son accueil.

Je remercie enfin toute l'équipe du Comité de coordination syndicale : on a réussi! Nous avons fait du bon travail, nous avons travaillé avec coeur.

Recommandations :

Que le Comité de coordination syndicale organise une formation sur la retraite à l'automne 2015, dont l'objectif serait d'informer les membres qui doivent faire un choix alors que les négociations se poursuivent et que les modalités de la prise de retraite seront vraisemblablement révisées.

Que le Comité de coordination syndicale, avec le soutien de Jacques Pétrin du Comité pour la diversité sexuelle et l'identité de genre de la CSQ,

organise et rende accessible gratuitement à l'ensemble de la population, au cours de l'année 2015-2016, les deux formations suivantes de l'INSPQ : « Pour une nouvelle vision de l'homosexualité : intervenir dans le respect des orientations sexuelles » et « Adapter nos interventions aux réalités homosexuelles et bisexuelles : intervenir à tous les âges de la vie ».

Que le Comité de travail stages et ateliers poursuive les travaux entamés en 2014-2015, notamment en allant s'informer auprès d'autres cégeps et en saisissant la FEC de notre situation.

Que les représentants syndicaux au Comité du calendrier scolaire fassent preuve de vigilance lorsqu'on reparlera du calendrier d'hiver 2015 : commencer un mercredi n'était pas une « expérience », mais bien une mesure exceptionnelle en réponse à une situation exceptionnelle.

FINANCES

Philippe Beaulac, responsable

Bilan de mandat

L'année a commencé avec François Delisle comme responsable des finances et du perfectionnement. Lorsqu'il a quitté son poste, une nouvelle élection m'a donné préférence pour prendre la responsabilité de ces tâches, même avec l'annonce de mon absence pour la naissance de ma deuxième fille. Une troisième élection s'est avérée nécessaire pour mon remplacement pendant près de la moitié du trimestre d'automne, Éric Avon a assumé cette responsabilité. Ces changements d'occupants de la chaise des finances et du perfectionnement se sont, malgré tout, déroulés sans entraîner trop de problèmes ou d'oublis, compte tenu du fait qu'Éric Avon en avait assumé la responsabilité les années précédentes, en 2012-2013 et 2013-2014. Le suivi entre lui et moi s'est très bien déroulé grâce à sa grande disponibilité. Le seul dossier qui semble avoir écopé de ce changement est le bilan pour l'année 2013-2014 qui n'a toujours pas été présenté en assemblée générale au moment d'écrire ce rapport.

État des finances

Alors que nous avons adopté un budget prévisionnel déficitaire en 2013-2014, d'un montant de 2 105 \$, l'année financière s'est terminée avec un déficit confirmé de 670 \$ au 30 juin 2014.

Fonds de défense des travailleuses et travailleurs

Des travaux de révision de la politique d'encadrement de ce fonds ont été faits pour clarifier certains aspects plus ambigus de la politique. De plus, une section spécifiant les particularités de certains congés a été ajoutée. Au

moment d'écrire ces lignes, la révision de la politique n'a pas été entérinée par l'assemblée générale. Un avis de motion à cet effet sera présenté à l'assemblée générale annuelle.

Cours de préparation à la retraite

Cette année, le cours de préparation à la retraite a été offert par le Service de la formation continue, sous forme de six ateliers traitant de l'adaptation à la retraite, les questions juridiques, prendre en main sa santé, la régie des rentes (RRQ), le régime de retraite de l'employeur (CARRA) et la planification financière.

Vérification interne

La vérification comptable interne des livres a été effectuée par MM. Mathieu Levesque et Bruno Malenfant pour la période s'étalant du mois d'avril 2014 à juin 2014 dans un premier temps, pour clore l'année 2013-2014, et du mois de juillet 2014 à mars 2015 dans un second temps.

Services de la firme comptable

Cette année encore, nous avons fait appel au service de la firme comptable *Les services comptables Courcelles*. Cette firme comptabilise nos revenus et nos dépenses et produit nos états financiers annuels. Ce travail facilite grandement la tâche du responsable des finances, qui n'est pas nécessairement formé dans tous les aspects de la comptabilité et à qui certaines particularités pourraient échapper. Il est suggéré de continuer de retenir les services de cette firme comptable.

Comité des affaires financières

Une rencontre sera planifiée afin d'évaluer certaines de nos pratiques financières et de réfléchir à d'autres façons de faire, si le besoin s'en fait sentir. De plus, on y discutera des politiques entourant les finances, et de la pertinence de les réviser.

Dons

Au moment d'écrire ces lignes, au 5 mai, les dons pour l'année 2014-2015 s'élèvent à 1 980 \$. Ils ont été remis à divers organismes communautaires de la région et aux programmes du cégep qui en avaient fait la demande, et leur recevabilité a été évaluée conformément à notre politique de dons.

Assurance *La Personnelle*

La compagnie d'assurances *La Personnelle*, dans le cadre du régime d'assurance groupe *Les protections RésAut CSQ*, nous a versé une ristourne de 2 500 \$, compte tenu de l'accroissement du nombre de nouvelles polices individuelles des membres de notre syndicat pour la période de décembre 2013 à décembre 2014.

Propositions

Que les travaux se poursuivent sur le Fonds de défense des travailleuses et travailleurs du SEECR, plus spécifiquement en ce qui a trait aux modalités de prestations et de paiements en cas de grève due à un conflit de travail.

Que le Comité des affaires financières élabore un plan de travail pour présenter un dossier argumentatif à l'assemblée générale annuelle de 2016-2017 afin de proposer une hausse de la cotisation syndicale des membres qui permettrait la croissance du Fonds de défense des travailleuses et travailleurs du SEECR et, donc, d'accroître notre levier de force en cas de conflit de travail.

Compte tenu du succès du cours de préparation à la retraite de cette année, il est suggéré de faire la vérification de l'intérêt des enseignantes et enseignants à l'automne pour redonner le cours à l'hiver 2016.

PERFECTIONNEMENT

Philippe Beaulac, responsable

Membres du Comité de perfectionnement

Pour la partie syndicale :
Claudine Chouinard en Techniques de travail social (sciences et techniques humaines), Hugo Boulanger (sciences et techniques biologiques) et Philippe Beaulac en Techniques de la mécanique (sciences et techniques physiques).
En l'absence de Philippe Beaulac pour son congé parental, il a été remplacé par Éric Avon.

Pour la partie patronale :

Marie-Michelle Doiron, directrice adjointe, et Isabelle Breton, secrétaire administrative aux Services éducatifs que Sylvie Pelletier remplace depuis mars.

Plusieurs ajustements ont été apportés aux documents de suivis des budgets, notamment le tableau de compilation du fonds collectif. Une emphase est mise sur les détails des suivis des demandes et des dépenses.

Budget de perfectionnement

Le budget départemental pour le perfectionnement pour l'année 2014-2015 était de 97 500 \$, auquel s'ajoutent le budget du fonds collectif de 10 000 \$ et le surplus de 17 000 \$ de l'année précédente, ce qui fait un total de 124 500 \$. Ce montant représente en fait une diminution comparativement à l'année précédente, qui avait disposé d'un budget total de 132 824 \$.

Travail effectué

Avec sept rencontres, le comité a fait la répartition du budget, l'analyse des demandes régulières et des demandes au fonds collectif, ainsi que le traitement des situations particulières ponctuelles. De nombreuses demandes de perfectionnement sont encore malheureusement incomplètes compte tenu de l'absence des pièces justificatives. Le comité s'adressera une fois de plus aux responsables de la coordination départementale, et les demandes incomplètes seront dorénavant retournées aux demandeurs pour ajustements.

Recommandations

Poursuivre la révision des documents de référence et de travail afin de mieux les adapter et d'améliorer le processus de répartition des ressources de perfectionnement.

À la première rencontre des responsables de la coordination départementale, transmettre l'information contenue dans la politique de perfectionnement des enseignantes et enseignants du Cégep de Rimouski et insister sur le fait que dorénavant, aucune demande ne sera traitée si elle ne répond pas aux critères de la politique, notamment en ce qui concerne l'ajout des pièces justificatives de la demande.

PRATIQUES SYNDICALES ET DROITS NOUVEAUX

Myriam Litalien Bradley, responsable

Comme je suis arrivée aux pratiques syndicales et droits nouveaux en mars dernier, je ne peux tout à fait dire que cette année fut celle de mon 2^e mandat. En fait, je ne sais trop comment la nommer : mon année et ¼? Par contre, ce que je sais, c'est que j'ai l'impression d'avoir réalisé deux mandats en une seule année : un à l'automne, dans l'ombre des négociations; un autre à l'hiver, en plein dans les négociations. C'est donc un drôle de bilan que je fais de 2014-2015, avec, d'un côté, cette impression d'avoir laissé en plan plein de projets parce qu'inévitablement, les négociations ont fini par prendre toute la place; et, de l'autre, avec cette impression d'avoir eu à mener une tonne de dossiers différents en une seule année. Voici plus en détail l'ensemble des activités réalisées.

1. PARTICIPATION ET MOBILISATION DES MEMBRES

1.1 Accueil des nouvelles enseignantes et des nouveaux enseignants

Dans la continuité de la réflexion amorcée l'an passé, le Comité de coordination syndicale a mis en place différents moyens afin de favoriser l'intégration et la participation des nouvelles enseignantes et des nouveaux enseignants à la vie syndicale. D'abord, le 19 août, j'ai assisté au dîner d'accueil des nouvelles et nouveaux profs organisé par la direction, ce qui m'a permis de rencontrer nos nouveaux collègues et de leur présenter brièvement notre syndicat. Étonnamment, le SEECR n'a pas été invité au

dîner au trimestre d'hiver. Il sera important, l'an prochain, de réitérer notre demande auprès de la direction de participer à cette journée d'accueil. Puis, les 16 septembre et 3 février, des « 5 à 7 » ont eu lieu afin d'accueillir les nouvelles et nouveaux profs. Finalement, nous avons essayé de mettre en place, avec l'aide des conseillères et conseillers syndicaux, un système de mentorat. Nous les avons donc invités, tout au long du trimestre, à se faire accompagner des nouvelles et nouveaux profs lors des conseils syndicaux et des assemblées générales. Malheureusement, le taux de participation des nouvelles et nouveaux à ces « 5 à 7 », conseils syndicaux ou assemblées générales, fut plutôt faible. Je crois qu'il serait important d'insister sur cette idée de mentorat et de la peaufiner afin que les conseillères et conseillers syndicaux, et les nouvelles et nouveaux y participent plus.

1.2 Renouveau syndical

Nous nous étions engagés à trouver, cette année, des solutions et des moyens pour favoriser la participation et la mobilisation syndicale de tous les membres. Voici ce qui a été fait :

- Élaboration d'un aide-mémoire présentant le syndicat et définissant les nombreux acronymes du monde syndical et des négociations. Cet aide-mémoire semble avoir été apprécié des membres. Il sera important de le mettre à jour à chaque début d'année scolaire, en fonction des dossiers « chauds »;

- Avec l'aide du Comité à la mobilisation, invitations personnelles des nouvelles et nouveaux profs à la première assemblée générale et au « 5 à 7 » du trimestre d'automne. Par manque de temps, nous n'avons pu refaire ces invitations au trimestre d'hiver;
- Mise en place d'un concours auquel peuvent participer les membres qui assistent aux assemblées générales ordinaires en répondant à une question d'habileté syndicale;
- Assemblées générales plus nombreuses et plus rapprochées afin que leur ordre du jour soit moins chargé. Plus ou moins réussi... Nos assemblées générales ont presque toujours eu des ordres du jour très chargés. Il faudrait peut-être revoir notre façon de transmettre certaines informations afin de décharger les assemblées générales;
- Avec l'aide des conseillères et conseillers syndicaux, consultation des membres à l'aide de questionnaires envoyés dans les départements. Cette façon de consulter les membres a très bien fonctionné et gagnerait à être utilisée plus souvent, puisque le taux de participation a largement dépassé nos attentes.

1.3 Tournées départementales

Le Comité de coordination syndicale a repris, cette année, les tournées départementales. D'une durée d'environ 10 minutes, ces rencontres, lors des réunions départementales, ont permis, évidemment, de nous présenter, de préciser nos fonctions au Syndicat, mais également de prendre le pouls des départements, de mieux connaître leur réalité. Il serait important de reprendre la tournée après les négociations, puisque seulement sept départements ont été visités jusqu'à maintenant.

2. PRATIQUES SYNDICALES

2.1 Réunions et assemblées

Au moment d'écrire ces lignes, 38 réunions du Comité de coordination syndicale ont eu lieu, ainsi que 11 assemblées générales ordinaires et 4 extraordinaires. Du côté du Conseil syndical, nous avons eu deux réunions à l'automne, puis deux à l'hiver. Ces réunions du Conseil syndical, réalisées en grande majorité dans les locaux des différents départements, ont permis d'informer et de consulter les déléguées et délégués syndicaux et de valider certaines orientations du Comité de coordination syndicale. La participation des départements fut très bénéfique et enrichissante. Nous voulons souligner le bel engagement des déléguées et délégués syndicaux et les remercier chaleureusement.

2.2 Révision des statuts

En 2013-2014, le Comité des pratiques syndicales a travaillé à une modification des statuts du SEECR afin de clarifier le processus d'élection des membres aux comités conventionnés, à ceux du cégep et aux comités syndicaux. Le Département de philosophie a également déposé un avis de motion proposant de modifier l'article 22 qui concerne le quorum de l'assemblée générale. Ces modifications devaient être proposées aux membres à l'assemblée générale annuelle de mai 2014. Or, lors de cette assemblée générale annuelle, le point a été reporté à la première assemblée générale du trimestre d'automne 2014. C'est donc à l'assemblée générale du 16 septembre qu'ont été adoptées les modifications proposées par le Comité des pratiques syndicales, et rejetée celle proposée par le Département de philosophie.

En préparant ce point de l'assemblée générale du 16 septembre, le Comité des pratiques syndicales et l'agente de liaison du CMÉC (Centre matapédien d'études collégiales) ont souligné plusieurs imprécisions dans les statuts concernant le CMÉC. Il faudra, éventuellement, préciser nos statuts afin d'éviter toute confusion dans leur application lorsqu'il est question du CMÉC.

Dans le même ordre d'idées, le Comité de coordination syndicale a remarqué que le Cahier des comités, dans lequel se retrouvent les fonctions des comités et le rôle des élues et élus à ces différents comités, est déjà à mettre à jour puisque certaines définitions des comités ne correspondent pas à la pratique ou ne donnent pas assez d'information, et que certains comités ne sont plus actifs depuis longtemps. Bien que cette révision ne soit pas si urgente, le Comité de coordination syndicale et le Comité des pratiques syndicales auront à s'y attaquer éventuellement.

2.3 Formation à la présidence d'assemblée

Le 28 octobre, une formation à la présidence d'assemblée et aux règles de fonctionnement d'après M. André Therrien a été offerte par Claude Gaudreau, membre du Comité des pratiques syndicales.

CONDITION DES FEMMES

Comité organisateur de la *Journée internationale des femmes* et de la bourse Germaine-Santerra

C'est sous le thème « Femmes en marche pour l'égalité, solidaires contre l'austérité » que s'est déroulée la *Journée internationale des femmes*. Le traditionnel diner organisé par le Comité du 8 mars, composé d'un représentant de chaque catégorie d'emploi, a eu lieu le lundi 9 mars, à l'Institut maritime du Québec (IMQ). Près d'une centaine de membres du personnel de soutien, du personnel professionnel, du personnel enseignant et du personnel cadre y ont participé. C'est aussi pendant ce diner qu'ont été remises trois bourses de 300 \$ visant à souligner la persévérance scolaire d'étudiantes. Dix étudiantes, dont cinq de l'IMQ, ont soumis leur candidature.

Cette année, le comité organisateur a eu à se réorganiser. Depuis sa création, c'est Louiselle Rioux qui en assurait le fonctionnement et qui se chargeait de la plupart des tâches liées à la collecte de dons, à la promotion de la bourse auprès des étudiantes et à l'organisation du diner. Or, depuis cette année, Louiselle ne fait

plus partie du comité. Nous avons donc revu le fonctionnement du comité et la répartition des tâches, en plus de mettre à jour certains documents relatifs à la bourse et d'apporter des changements dans l'organisation du diner. Cette réorganisation fut l'un des gros dossiers des pratiques syndicales.

Comité local de la condition des femmes

Le comité a souligné la *Journée nationale de commémoration et d'action contre la violence faite aux femmes* en tenant, le vendredi 5 décembre, un kiosque réunissant différents organismes de Rimouski qui interviennent auprès des femmes.

Comité de la condition des femmes FEC

Jusqu'à maintenant, les représentantes de chacun des treize cégeps ont tenu cinq réunions téléphoniques. Ces réunions ont permis de cibler plusieurs orientations qui ont conduit à des actions locales et nationales. Parmi les dossiers abordés en 2014-2015, mentionnons l'adoption de la politique d'accès à l'égalité syndicale, politique à laquelle nous avons travaillé tout l'automne, et dont les syndicats locaux devront également se doter d'ici juin 2016; et l'élaboration d'une politique contre le harcèlement à la FEC, politique à laquelle nous avons travaillé surtout au trimestre d'hiver. Trois rencontres du Réseau des femmes de la CSQ ont aussi eu lieu. Comme ces rencontres se tiennent les jeudis et vendredis, je n'ai malheureusement pu assister qu'à celle du trimestre d'automne, puisqu'au trimestre d'hiver, j'enseignais les jeudis et vendredis.

MOBILISATION ET ACTIONS SYNDICALES

En raison de notre engagement à lutter contre les mesures d'austérité du gouvernement libéral et en raison des négociations, le Comité à la mobilisation s'est réuni plus d'une dizaine de fois cette année. Voici les principales actions que nous avons organisées ou auxquelles nous avons participé :

Actions de lutte contre l'austérité

- 29 novembre : manifestation, à Québec, contre les mesures d'austérité;
- 24 février : atelier de fabrication de pancartes en vue d'actions locales contre l'austérité;
- 26 février : occupation d'un passage piéton dans le cadre de la semaine d'actions dérangeantes organisée par la *Coalition opposée à la tarification et à la privatisation des services publics*;
- 28 avril : atelier de fabrication de pancartes en vue de la grève sociale du 1^{er} mai;
- 1^{er} mai : grève sociale.

Actions dans le cadre des négociations

- 30 octobre : dépôt symbolique, auprès de la direction, de nos demandes sectorielles et intersectorielles;
- 24 février : atelier de fabrication de pancartes en vue d'actions visant à souligner notre indignation face aux offres patronales;
- 5 mars : piquetage symbolique visant à souligner notre indignation face aux offres patronales;
- 24 mars : *correct-in* visant à souligner la lourdeur de notre tâche et la légitimité de nos demandes concernant nos conditions de travail;
- 1^{er} avril : piquetage symbolique visant à souligner la fin de notre convention collective.

AUTRES DOSSIERS

Comité de prévention et de gestion du harcèlement et de la violence (CPGHV)

Ce comité s'est réuni deux fois au trimestre d'automne et deux fois au trimestre d'hiver. Un midi-conférence sur la cyberintimidation a été offert à la communauté collégiale.

Comité de travail de la révision de la politique de prévention et de gestion du harcèlement et de la violence

Le comité de travail est composé d'une représentante du personnel enseignant, d'une représentante du personnel de soutien, d'une représentante du personnel cadre et d'une responsable du personnel professionnel qui était aussi la coordonnatrice du comité. Cette révision de la politique fut également l'un des gros dossiers des pratiques syndicales. Les travaux sont maintenant terminés, et la nouvelle politique devrait être envoyée en consultation sous peu afin d'être adoptée en juin.

Comité d'accès à l'égalité en emploi

Ce comité conventionné n'a pas tenu de réunion, et ce, depuis plusieurs années. C'est un dossier que nous devons suivre, car il semble toujours actif du côté de notre fédération.

Remerciements

Je tiens à remercier toute l'équipe du Comité de coordination syndicale pour l'année passée en leur compagnie. Merci Catherine, Éric, Josée, Marie-Claude, Philippe et Rémy de votre aide, de votre soutien, de vos idées, de votre envie de changer les choses. Je remercie aussi mon Comité à la mobilisation pour ses idées et son aide si précieuse. Merci mille fois Annie Perron, Arnaud Theurillat-Cloutier, Guillaume Proulx-Bégin, Julien Fecteau-Robertson et Patricia Posadas. Et je n'oublie pas Louiselle, si précieuse pour son dynamisme, ses connaissances, sa mémoire et sa participation aux différents dossiers.

Recommandations et propositions

Que le Comité de coordination syndicale continue les tournées départementales afin de rencontrer les enseignantes et les enseignants pour poursuivre son travail d'éducation syndicale.

Que le SEECR mette en place de nouveaux moyens afin de favoriser la participation et la mobilisation syndicale des nouvelles et des nouveaux enseignants.

Que le SEECR travaille à la mise en place du programme d'accès à l'égalité syndicale d'ici juin 2016.

Que le Comité de coordination syndicale, en collaboration avec le Comité des pratiques syndicales et l'agente de liaison du CMÉC, révise les articles des Statuts du SEECR qui concernent le

CMÉC et qu'il propose les précisions et modifications nécessaires afin que les Statuts correspondent à la pratique et pour éviter toute confusion dans leur application et portée lorsqu'il est question du CMÉC.

Que le Comité de coordination syndicale, en collaboration avec le Comité des pratiques syndicales, révise le Cahier des comités afin de le mettre à jour.

CENTRE MATAPÉDIEN D'ÉTUDES COLLÉGIALES



Karine Viens, agente de liaison à Amqui

Personnel enseignant

Parmi les 28 enseignantes et enseignants (10,4 ETC) au CMÉC, 16 relèvent en ce moment du Syndicat des enseignantes et enseignants du Cégep de Rimouski. Les autres relèvent du Syndicat des enseignantes et enseignants du Cégep de Matane. Sur ces 16, huit enseignantes et enseignants sont permanents.

Techniques de comptabilité et de gestion

Après analyse des besoins du milieu, le programme en Techniques de gestion de commerce (GC) 410-D0 a été offert aux Matapédiennes et Matapédiens pour la première fois à l'automne 2014. En tout, nous avons eu cinq inscriptions et, avec l'aide de la Fondation du CMÉC, nous avons pu offrir à chacune et chacun un portable.

Cette année, à la suite de la suspension du programme de Techniques de comptabilité et gestion (TCG) 410-B0 à l'automne 2013, il n'y avait pas d'étudiante et d'étudiant inscrit en deuxième année, et quatre finissants termineront l'ancien programme à l'hiver 2015.

L'an prochain, il n'y aura pas de cohorte de troisième année, ce qui fera qu'il y aura une enseignante MED (mise en disponibilité) au sein du département. Selon le tableau de simulation des ressources 2015-2016, 2,088 ETC sont actuellement allouées pour ce département.

Tâches 2015-2016

Au moment d'écrire ces lignes, le 1^{er} mai, le processus de répartition des ressources entre les disciplines au CMÉC n'a pas débuté. La réunion syndicale d'élaboration des tâches aura lieu le 5 mai, et le tableau sera alors présenté aux membres du syndicat. Les dates conventionnées n'auront sans doute pas été respectées pour une deuxième année consécutive, et nous allons nous entendre à l'interne afin de clore le processus. M. Rémy Bélanger de Beauport, responsable de l'application de la convention pour le SEECR, et M^{me} Claire Malenfant, directrice du Service des ressources et du développement organisationnel du Cégep de Rimouski, assisteront à la présentation des ressources pour 2015-2016.

Calendrier scolaire 2015-2016

Le calendrier scolaire 2014-2015 a été modifié à la suite d'une journée de mauvais temps qui avait nécessité la fermeture du CMÉC en février et de la journée de grève étudiante du 2 avril.

Le calendrier scolaire pour 2015-2016 fut facilement adopté à la suite d'un bon travail de collaboration des parties concernées : la direction, notre collègue représentant syndical pour le personnel enseignant CMÉC-SEECM, le représentant du personnel de soutien ainsi que la représentante du personnel professionnel au CMÉC avant la présentation du document à l'Assemblée.

Cours d'histoire obligatoire (suite du rapport 2013-2014) et rapport Demers

Le processus de mise en place du cours d'histoire au collégial avait bien commencé au CMÉC. Par contre, les élections provinciales d'avril 2014 avec le changement de gouvernement a fait en sorte qu'il n'y aura pas de cours d'histoire à ajouter.

Plus tôt cette année, le Rapport Demers a circulé et prévoyait apporter bien des suggestions, mais tout reste encore hypothétique, et aucune ressource supplémentaire en ETC ne serait allouée.

Négociations

La deuxième phase de la consultation a eu lieu le 10 février au CMÉC, et M^{me} Catherine Babin, responsable des communications au SEECR, était venue présenter les demandes et noter le résultat des votes.

Pour le reste, les négociations entre l'ASPPC (Alliance des syndicats des professeures et professeurs de cégep) et le CPNC (Comité patronal de négociation des collègues) ne sont guère plus avancées qu'au 31 mars dernier lorsque la convention collective arrivait à échéance. Nous ne savons pas encore où cela va nous mener, mais c'est comme si le CPNC n'avait pas reçu le mandat de discuter au sujet de nos demandes.

Grève sociale du 1^{er} mai

Ce fut un dossier chaud et difficile.

Lors de l'assemblée générale extraordinaire du 7 avril à Rimouski, à laquelle nous assistions en visioconférence, le résultat des votes des membres du CMÉC était partagé! Bien que le résultat final des votes de l'Assemblée du SEECR fut en faveur de la grève sociale, il n'en reste pas moins que durant les semaines qui ont suivi cette décision, l'atmosphère s'est lentement alourdie dans notre centre entre les enseignantes et les enseignants. Il faut aussi ajouter que nos collègues du CMÉC relevant du SEECM n'allaient pas être en grève.

Le premier mai 2015, nous n'étions que deux membres du personnel enseignant et un membre du personnel de soutien (qui attendait son quart de travail) devant les portes du CMÉC à 7 h, heure à laquelle la direction a dû rendre sa décision de suspendre les cours ou pas, selon le protocole établi.

Les cours ne furent pas suspendus, et la journée du premier mai s'est déroulée normalement. Les enseignants concernés, au moment d'écrire ces lignes, devraient recevoir leur paie pour cette journée, en espérant que cette journée ne laissera pas de traces amères indélébiles au sein de l'équipe SEECR-CMÉC ni au sein de l'équipe SEECR-Rimouski.

Les étudiants membres du groupe EVB du CMÉC sont allés manifester avec le regroupement des organismes communautaires en avant-midi, dès qu'ils ont eu une pause à leur horaire. Une activité de soutien à la cause a tout de même eu lieu pendant l'heure du midi au CMÉC.

Statuts SEECR-CMÉC

Les enseignantes et enseignants du CMÉC sont venus à la conclusion qu'il serait important de revoir la place du CMÉC dans les statuts du SEECR, afin de clarifier certaines zones grises et ainsi faciliter le travail de l'agente ou de l'agent de liaison. Un dégageant sera demandé afin que deux enseignants, François Girard et Jonathan Hardy, puissent travailler sur ce dossier l'an prochain en collaboration avec le Comité de coordination syndicale du SEECR.

Agente ou agent de liaison pour 2015-2016

Au moment d'écrire ces lignes, le 1^{er} mai, l'agente ou l'agent de liaison pour la prochaine année n'est pas déterminé puisque les tâches ne sont pas encore présentées. Karine Viens est pour le moment encore intéressée par les fonctions d'agente de liaison, mais nous allons recevoir les candidatures et aller en élection pour l'année 2015-2016 lors de la réunion du 5 mai prochain puisque tout dépendra des ressources accordées

aux disciplines au CMÉC et des projets acceptés par la direction.

Nous choisirons notre agente ou notre agent aussitôt que le tableau des ressources pour la

répartition des ressources enseignantes entre les disciplines pour 2015-2016 sera accepté, et les candidatures dépendront de la disponibilité de chacune ou de chacun selon leur tâche.

PROGRAMME D'AIDE AU PERSONNEL

Myriam Litalien Bradley, représentante pour le personnel enseignant

Budget et réunions

Selon le budget provisoire présenté par Vicky Boucher, coordonnatrice du Comité du programme d'aide au personnel, le Syndicat du personnel enseignant du Cégep de Rimouski, en date du 2 septembre 2014, a contribué à ce programme pour un montant de 6 400 \$, soit 20 \$ multiplié par 320 membres. Le montant réel des contributions sera connu à l'automne 2015.

Le comité a tenu quatre réunions : deux au trimestre d'automne et deux au trimestre d'hiver. Voici certains points abordés lors de ces réunions :

- Augmentation de la cotisation : elle est passée, cette année, de 15 \$ à 20 \$;
- Contribution des enseignantes et enseignants de l'IMQ : depuis de nombreuses années, le personnel enseignant de l'IMQ ne contribuait pas financièrement au programme d'aide au personnel et ne pouvait donc pas en bénéficier. Il y contribue depuis cette année et peut désormais en bénéficier lui aussi;
- Plan de travail 2014-2015 : comme à l'habitude, le comité a planifié différentes activités d'information et de prévention, en plus d'organiser, au trimestre d'hiver, une conférence donnée par une ressource externe du collège;
- Augmentation des consultations : depuis quelques années, le nombre de consultations augmente, entre autres parce qu'il y a plus de consultations préventives qu'avant. Il devient de plus en plus difficile pour la psychologue de répondre rapidement à toutes les demandes

de consultation et de faire ses autres tâches, notamment celles liées à la prévention (dîner-causerie, articles). Le comité aura à se pencher sur cette nouvelle réalité.

Statistiques

Pour l'année 2013-2014, 54 personnes ont pu profiter des services de la psychologue, comparativement à 46 personnes l'an dernier. On peut prévoir une hausse encore plus importante pour l'année 2014-2015 en raison de l'intégration des enseignantes et des enseignants de l'IMQ au programme. Selon les modalités du programme, chaque personne peut obtenir jusqu'à cinq rencontres par année avec la psychologue.

Information et prévention

Des articles ont été rédigés dans le journal *En petit point*. Les thèmes traités ont été :

- la rentrée scolaire, le temps des Fêtes et les vacances;
- les causeries portant sur la santé mentale;
- la semaine de prévention du suicide;
- la semaine nationale de la santé mentale.

Conférence

Le thème de la conférence offerte cette année a été « Passion, équilibre et audace ». Elle a eu lieu à la salle Georges-Beaulieu du Cégep de Rimouski, le 10 février, à 15 h. M. Luc Richard Poirier en était le conférencier. Environ 100 personnes ont assisté à cette conférence. Il est à noter que cette

activité a aussi été offerte aux étudiantes et aux étudiants dans le cadre de la semaine de la persévérance scolaire. La conférence a été filmée afin d'être présentée aux enseignantes et aux enseignants du CMÉC (Centre matapédien d'études collégiales). À la demande du conférencier, cette captation vidéo ne sera toutefois pas rendue publique. Bien qu'intéressante dans l'ensemble, la conférence, qui a coûté 4 000 \$, a déçu les membres du comité puisqu'elle ne correspondait pas au contenu convenu avec le conférencier. Les commentaires du comité seront transmis au conférencier. En raison de ce coût élevé et de cette déception, le comité réfléchira à de nouvelles façons d'offrir des conférences moins dispendieuses et plus satisfaisantes pour les membres.

Diner-causerie

En raison de la hausse du nombre de consultations, l'organisation d'un diner-causerie a été annulée.

États financiers

Le bilan financier 2014-2015 ne sera complété qu'à l'automne 2015. On peut toutefois déjà prévoir un léger surplus.

Projet pour l'an prochain

Une rencontre à la mi-mai nous a permis de faire un bilan sommaire de l'année, et à partir des constats, nous avons déterminé des priorités pour l'an prochain.