

*La grève, la grève...  
c'est pas une raison  
pour se faire mal*



**Rapport annuel 2015-2016**

**préparé par le Comité de coordination syndicale**

---

## TABLE DES MATIÈRES

Présentation	.....	3
Les rapports du Comité de coordination syndicale :		
• Coordination	.....	4
• Communications	.....	12
• Affaires pédagogiques	.....	16
• Application de la convention collective	.....	22
• Finances	.....	31
• Perfectionnement	.....	34
• Pratiques syndicales	.....	35
Autres rapports :		
• Centre matapédien d'études collégiales	.....	40
• Programme d'aide au personnel	.....	44

### **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 16 mai 2016

Chères collègues,  
Chers collègues,

Ce fut toute une année! Une équipe presque entièrement renouvelée qui rentre en poste au milieu d'une négociation houleuse à la veille d'un automne mouvementé. Ajoutez à cela une pluie de retraits de priorité avant les vacances et une nouvelle direction générale, et vous avez tous les ingrédients pour une année chaude. Et sont arrivés en cours de route : une grève, une nouvelle convention collective, un climat de travail pas toujours facile avec la Direction, etc. Bref, ce ne fut pas l'action qui a manqué. Que d'apprentissages nous avons faits! Mais grâce à votre appui indéfectible, nous avons traversé toutes les tempêtes, sans trop de blessures, et nous sommes encore capables de nous entendre, entre nous, et avec la Direction. D'où le titre, référence à la célèbre réplique de la *Guerre des tuques*.

C'est avec plaisir que nous vous présentons ce rapport annuel dans lequel vous trouverez un compte rendu des principaux dossiers qui nous ont été confiés.

Pour l'équipe du Comité de coordination syndicale, ce fut un plaisir de travailler pour vous, et nous avons toujours été honorés par votre appui, votre confiance et vos encouragements. Un énorme merci au nom des membres du Comité de coordination syndicale.

Syndicalement et solidairement,

Benoît Collette,  
coordonnateur du Comité de coordination syndicale

---

## COORDINATION

Benoît Collette, coordonnateur

### Négociation de la convention collective 2015-2020

Incontestablement, l'année 2015-2016 du SEECR a été marquée par la négociation. Afin de garder des traces écrites de cette négociation tumultueuse en vue de la prochaine fois, il est nécessaire de refaire une chronologie des événements.

À la fin de l'année 2015-2016, il semblait clair que le front commun intersyndical, dont nous faisons partie, allait accentuer les moyens de pression, et tout le monde parlait d'une grève durant l'automne. À la table centrale, c'était encore la proposition salariale de 0-0-1-1-1 et de la retraite à 62 ans. À la table sectorielle, durant l'été, les négociations ont pris un tournant imprévu, et la partie patronale a durci le ton, amenant des demandes supplémentaires, qui laissaient parfois entrevoir des reculs de plus de 40 ans! Par exemple, l'abolition de la nomination par les pairs de la coordination départementale, un acquis depuis 1972... Des reculs étaient demandés dans tous les domaines : autonomie professionnelle, disponibilité, sécurité d'emploi, etc. On nous avait dit que ce seraient des négociations axées sur les demandes salariales, mais durant l'automne, ce sont deux éléments qui n'en faisaient pas initialement partie qui ont occupé presque tout l'espace : l'exercice de règlement des relativités salariales et d'harmonisation de la structure salariale des employées et employés de l'État et le rangement 23<sup>1</sup> pour les enseignantes et enseignants de cégep. Ces enjeux faisaient l'objet de travaux avant la négociation, et le gouvernement a habilement décidé de les inclure afin de diviser le front commun.

Face à l'arrogance patronale, la mobilisation a été historique. C'est dans ce contexte effervescent que les membres du SEECR ont voté à 85 % en faveur de la grève en front commun le 15 septembre. Quatre journées de grève sur six en front commun ont été exercées (27 octobre, 12 et 13 novembre, 4 décembre), mais c'est au mois de novembre que les choses ont commencé à se corser. À la suite d'un dépôt patronal amendé et sous la menace d'une loi spéciale si la négociation n'était pas terminée avant Noël, le front commun a commencé à tanguer, et la mobilisation s'est effritée dans certaines fédérations, ce qui s'est traduit par le report de deux des trois journées de grève prévues en décembre.

Du côté des enseignantes et enseignants de cégep, nous semblions nous diriger vers une impasse, et la mobilisation était toujours forte, mais ô surprise, le Comité de négociation de l'ASPPC (Alliance des syndicats des professeures et professeurs de cégep (FEC-CSQ et FNEEQ-CSN)) a convenu d'une entente de principe avec la partie patronale, début décembre. L'ensemble des demandes patronales avait disparu, mais les gains demeuraient incertains.

---

1. Le rangement 23 entrera en vigueur en 2019 et la partie patronale ne le financera qu'à 70 %. Les enseignantes et enseignants se trouvant aux échelons entre 1 et 10 ne pourront pas en bénéficier. Celles et ceux se trouvant aux échelons entre 11 et 16 auront droit à une progression interéchelon plus importante. Les seuls à atteindre pleinement le rangement 23 seront celles et ceux se situant aux échelons entre 17 et 20 qui se traduira par une majoration d'échelle salariale de 5 %. Pour plus de détails, lire *La Riposte* V36 N9 du 21 décembre 2015.

Mécontents de la manière dont s'est négociée l'entente de principe, en dehors du cadre établi pour le Comité de négociation et sans consultation des syndicats, les membres du SEECR ont voté à l'unanimité, le 16 décembre 2015, les deux motions de blâme suivantes :

#### 1. Au Comité de négociation de l'ASPPC

À l'assemblée générale du SEECR, le 16 décembre, nos membres ont voté la résolution ci-dessous à la suite de la présentation du contenu de l'entente de principe de la table sectorielle :

CONSIDÉRANT le non-respect du cadre de négociation donné par les assemblées générales des syndicats de la FEC-CSQ et de la FNEEQ-CSN :

« Que l'instance de l'ASPPC mandate le comité de négociation pour négocier avec le CPNC dans le but d'en arriver à une entente de principe satisfaisante, sur la base des orientations suivantes : a) Faire des gains significatifs dans chacun des thèmes de notre cahier de négociation : précarité, tâche et organisation du travail; rémunération et appartenance à l'enseignement supérieur; consolidation du réseau. Conséquemment, la partie syndicale ne renonce pas à la demande d'ajout de ressources lors de la présente ronde de négociation; [b) ...] »;

CONSIDÉRANT les pertes syndicales (notamment la diminution d'ETC dans le volet 1 et les inégalités salariales du rangement 23 envers les nouvelles enseignantes et nouveaux enseignants) dans l'entente de principe de la table sectorielle;

« Le SEECR adresse une motion de blâme au Comité de négociation de l'ASPPC. »

#### 2. Au Bureau exécutif de la FEC

CONSIDÉRANT la sortie médiatique de la FEC, qui se réjouissait de l'entente de principe;

CONSIDÉRANT que, dans cette sortie, la FEC présente une version mensongère de l'entente de principe;

CONSIDÉRANT que cette entente de principe ne comporte aucun gain significatif;

CONSIDÉRANT que cette sortie médiatique vient fausser la perception du public quant aux gains syndicaux;

« L'Assemblée générale du SEECR adresse une motion de blâme à la FEC et lui demande de se rétracter publiquement. »

Nous demandons que cette motion de blâme soit traitée au prochain Conseil général de la FEC-CSQ.

De manière un peu décevante, ni le Comité de négociation de l'ASPPC, ni le président de la FEC n'ont donné au SEECR une réponse officielle quoique, par la suite, le Bureau exécutif de la FEC ait reconnu que c'était une erreur d'avoir dit que l'entente contenait des gains significatifs.

Malgré la relative tiédeur avec laquelle a été accueillie l'entente, elle fut adoptée par une large majorité de syndicats, avec des scores parfois soviétiques. Le SEECR a rejeté l'entente sectorielle (56 votes contre 61), mais voté en faveur de l'entente intersectorielle (60 votes contre 58).

Que reste-t-il des négociations? Nous avons reculé au sujet de la retraite et les augmentations de salaire sur cinq ans sont inférieures à l'inflation. L'harmonisation de la structure salariale a bénéficié à certains corps d'emploi, moins à d'autres. Pour les enseignantes et enseignants de cégep, le rangement 23, incomplet, a été obtenu en 2019. À cet égard, il est important de noter la duplicité de certaines personnes au sein du comité de négociations de l'ASPPC qui ont tenu des propos qui laissent présager plus que ce qui a été obtenu en réalité, induisant plusieurs syndicats dans l'erreur. Plusieurs des gains sectoriels sont autofinancés : CI maximale à 85 et ETC (équivalent temps complet) pour la création de charges à la formation continue, au prix d'une réduction des gains de 2010 sur les heures de préparation (HP), les classes nombreuses (PES) et les ressources dédiées à la colonne C.

Le seul réel ajout de ressource a été l'injection de fonds pour aider les élèves en situation de

handicap (EESH), qu'on nous a fait miroiter comme un gain significatif. Cependant, au fur et à mesure que les détails nous sont parvenus, nous avons réalisé que les critères devenaient plus larges pour inclure les élèves à besoin particulier (EBP) et que les ressources n'iraient pas directement dans l'enseignement, mais plutôt pour des projets, et qu'il faudrait négocier au niveau local l'allocation de ces ressources avec la Direction. Donc, beaucoup reste encore à faire. À cela il faut ajouter que la stratégie de négociation par problématique, plutôt que clause par clause, fait en sorte que les articles de la convention doivent encore être négociés après l'adoption de la convention. Une sorte de négociation post-négo qui réserve parfois de mauvaises surprises.

Bien qu'elle nous laisse un goût amer dans la bouche, par sa fin qui n'a pas comblé nos attentes, il y a certains points positifs qui en ressortent. C'était la première fois que nous avons une alliance formelle entre les deux fédérations de l'enseignement collégial dans le cadre d'une négociation. Bien que ce ne fut pas toujours facile, et les membres du Comité de coordination syndicale de l'an dernier comme les membres actuels peuvent en témoigner, cette alliance a permis une meilleure cohésion intersyndicale. Les rencontres fréquentes ont permis un échange et un partage d'information très utile. Les rapports de table ont aussi permis aux syndicats d'avoir un certain suivi de ce qui se passait à la table.

Le front commun a été un immense navire, très lent à virer, mais qui avait un fort potentiel de mobilisation. La prise de décision se faisait de manière très laborieuse, puisque l'ensemble des centrales devait approuver les actions avant de faire quoi que soit. Mais une fois le bateau parti, tout le monde travaillait ensemble. Le fait que tous les syndicats du front commun avaient un mandat de grève pour les mêmes journées, en rotation régionale, a beaucoup facilité la mobilisation, ne serait-ce qu'à cause de l'impossibilité de modifier les libellés de mandats de grève. Et ces grèves en front commun ont fait

en sorte que pour la première fois depuis très longtemps (peut-être même la première fois tout court), le SEECR a fait la grève en même temps que les autres syndicats du cégep (personnel professionnel et personnel de soutien). Ce fut une belle expérience et un beau travail de collaboration entre les trois syndicats.

### **Recommandation**

Que le SEECR réévalue, avant la prochaine négociation prévue en 2020, les modalités de représentation du syndicat dans les instances de négociation afin de maintenir un équilibre entre les priorités locales et nationales.

### **Révision des statuts et modifications du fonctionnement du SEECR**

Lors de l'assemblée générale annuelle de l'an dernier, une résolution avait été adoptée afin d'amorcer une révision des façons de faire du Comité de coordination syndicale : « Que le SEECR revoit 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 dégageant alloué. » Un des objectifs de cette révision est d'alléger la charge de travail de la personne responsable de l'application de la convention collective, une charge qui s'est considérablement accrue au cours des dernières années, particulièrement depuis l'adhésion du SEECR à la FEC. Il est important de noter que les autres syndicats FEC font le même constat que nous et qu'une augmentation des ressources juridiques de la fédération est très sérieusement envisagée au cours de la prochaine année.

Pour accomplir le mandat donné par l'Assemblée générale, un plan de travail étalé sur une année et demie a été préparé. Dans un premier temps, deux rencontres de travail des membres du Comité de coordination syndicale ont été organisées en mars. L'objectif de ces rencontres était de voir de quelle manière une répartition améliorée à court terme, en redéfinissant les

tâches communes des membres du Comité de coordination syndicale, sans nécessairement en revoir le mode de fonctionnement de fond en comble. À la suite de ces rencontres, deux éléments ont été votés par l'assemblée générale du 19 avril : une modification aux chapitres IV et V des Statuts du SEECR, qui traitent des rôles et responsabilités du Comité de coordination syndicale et de ses membres, et un projet de 0,1 ETC alloué à une ou un membre du Comité de coordination syndicale pour le recensement et la création d'outils pour aider à l'application de la convention collective par l'ensemble des membres du Comité de coordination syndicale.

Dans un deuxième temps, un comité sera mandaté pour évaluer en profondeur le fonctionnement du Comité de coordination syndicale et réfléchir à différentes propositions qui seront soumises à l'assemblée générale durant l'hiver 2017. C'est lors de l'assemblée générale annuelle que sera déterminée la composition du comité de révision des rôles et responsabilités des membres du Comité de coordination syndicale qui prendra en charge ce dossier et que les membres qui y siégeront seront élus.

### **Recommandation**

Que le SEECR mandate le Comité des pratiques syndicales pour réfléchir et élaborer des scénarios de modification du fonctionnement du Comité de coordination syndicale qui seront soumis à l'assemblée générale en 2017.

### **Les programmes à faible effectif**

Au sujet des programmes à faible effectif, notons que deux programmes ont été suspendus pour l'année 2016-2017 : Hypermédia et microédition, pour la troisième année consécutive, et Sciences, lettres et arts, pour la seconde fois depuis 2011-2012. La situation du programme Hypermédia et microédition est extrêmement préoccupante, puisqu'il n'y aura plus de cohorte à partir de l'an prochain. Qu'arrivera-t-il? Pour le moment, le

programme n'est pas fermé, mais il apparaît assez évident que le sujet risque d'être abordé au cours de la prochaine année.

La situation des programmes à faible effectif demeure préoccupante, d'autant plus que la Direction prévoit, dans un document déposé au Conseil d'administration, une diminution du nombre d'étudiantes et étudiants, de première année, de 1 261 à 1 134 au cégep et de 92 à 59 au CMÉC (Centre matapédien d'études collégiales). Ceci place les programmes dans une position de grande vulnérabilité et constitue une menace pour plusieurs à moyen terme. Ajoutez à cela une situation financière générale très difficile pour le cégep, à la suite du dépôt l'automne dernier du plan de redressement quinquennal, et vous obtenez une grande pression sur les départements qui vivent cette réalité.

Quelle ne fut pas notre surprise, dans un tel contexte, de découvrir, par l'entremise de nos représentants à la FEC, que l'annexe S026, une annexe de financement pour les petites cohortes, est sous-utilisée depuis cinq ans et que 234 (!) ETC dorment dans une réserve, parce que les critères d'attribution sont demeurés les mêmes, c'est-à-dire trop élevés. En fait, seulement 17 ETC ont été pris dans cette réserve qui était de 55 ETC par année, cumulables. Il est franchement décourageant de constater que, pendant que plusieurs programmes luttent pour assurer leur survie et que des enseignantes et enseignants se décarcassent pour maintenir les programmes à flot, des ressources qui sont allouées pour les petites cohortes ne sont même pas utilisées.

Inutile de dire que l'attribution des ETC de cette réserve constituera un enjeu important pour la prochaine année. Le SEECR devra assurer une vigilance et continuer de faire des représentations, tant au sein de la FEC qu'au sein des pourparlers avec la Direction, afin qu'on puisse trouver une manière d'utiliser les ETC qui se trouvent dans cette réserve. En effet, avec sa vaste carte de programmes, le cégep est un des

principaux bénéficiaires du financement accordé par l'annexe S026. Dans le contexte dans lequel nous vivons, un éventuel relâchement des critères d'attribution des sommes serait le bienvenu. Mais pour ça, il faudra convaincre le ministère, ce qui n'est pas gagné, mais qui mérite à tout le moins qu'on y mette tous les efforts nécessaires.

### **Recommandations**

Que le SEECR fasse les représentations nécessaires auprès de la FEC pour que le dossier soit repris et que les ETC de l'annexe S026 non utilisés soient affectés pour les programmes à faible effectif.

Que le Comité de coordination syndicale fasse un suivi des plans de relance des programmes suspendus.

### **Instances FEC et CSQ, révision des statuts**

En année de négociation, nombreuses furent les réunions, tant au sein de la FEC, de la CSQ, que de l'ASPPC, les deux fédérations des syndicats de l'enseignement collégial. Bien évidemment, la négociation, la grève de l'automne, l'entente de principe et la négociation de la convention collective ont été les points les plus importants qui ont occupé les instances syndicales durant l'année.

À la CSQ, en juin dernier, le congrès triennal de la CSQ s'est déroulé sous le thème du renouveau syndical, à la suite du constat fait en 2012 que les pratiques syndicales suscitaient peu d'engouement et que la mobilisation n'était pas toujours au rendez-vous.

Sinon, un autre sujet important, qui sera abordé au Conseil général de la CSQ de mai 2016, est l'utilisation de la ristourne annuelle de 4,83 millions \$ provenant de notre régime d'assurance collective.

À la FEC, si on exclut encore une fois les enjeux propres à la négociation, l'année qui s'achève fut assez mouvementée. D'abord, notons en

juin dernier le départ du président Mario Beauchemin, à la troisième vice-présidence de la CSQ, après dix ans passés à la présidence de notre fédération. Il a été remplacé en cours de mandat par Pierre Girouard, premier vice-président. Outre le fait que l'élection pour pourvoir le poste vacant n'ait pas été ouverte comme il avait été mentionné au Conseil général de mai, la question des primes pour ressourcement a soulevé un certain malaise.

À ce sujet, l'Assemblée générale a envoyé à la FEC une résolution d'amendement de la politique de gestion financière afin de revoir ces primes et de spécifier qu'elles sont là pour faciliter un retour à l'enseignement et qu'elles sont non-monnayables. Lors du Conseil général de la FEC de mai, la proposition a été discutée conjointement avec une proposition similaire proposée par le Bureau exécutif de la fédération, qui a été préférée à celle du SEECR. Les deux étant très similaires, nous pouvons facilement nous rallier à la décision.

Une autre résolution, qui a été envoyée par le SEECR à l'effet de faire les représentations nécessaires pour étudier sérieusement comment apporter une diminution des coûts d'assurance pour les enseignantes et enseignants à statut précaire, va cheminer au sein des instances de la CSQ, là où se situe le pouvoir décisionnel en la matière.

2016 est aussi l'année durant laquelle doit se tenir le congrès triennal de la FEC, qui aura lieu à Rivière-du-Loup du 8 au 10 juin, sur le thème de l'autonomie professionnelle. Qui dit congrès dit aussi modification des statuts et élections au Bureau exécutif. Ce sera le plus important renouvellement du Bureau exécutif puisque quatre des six membres actuels quittent leur poste, dont le président sortant, Pierre Girouard, qui prend sa retraite. Plusieurs personnes ont mentionné ouvertement leur intérêt pour les différents postes, ce qui augure bien.

Parmi les modifications aux statuts les plus importantes, notons que quelques syndicats



remettent en cause la limitation des mandats, un amendement qui avait été porté par le SEECR lors de notre arrivée à la FEC en 2010. L'autre modification très importante qui sera discutée touche le processus de consultation lors des ententes de principe. Rappelons qu'il y a eu un imbroglio au mois de janvier à la suite de l'entente de principe. Selon les statuts de la FEC, le Conseil général (CG) doit faire une recommandation favorable pour que les syndicats locaux puissent se prononcer sur le projet de convention, mais la question de l'adoption de l'entente de principe n'est inscrite nulle part dans les statuts. Au CG-FEC de janvier, un amendement, qui a été voté par une seule voix de majorité, renvoyait l'entente aux syndicats, sans recommandation favorable. Cette situation inusitée a suscité un certain malaise, et il y a une volonté de rendre les choses plus claires et de mieux baliser le processus, tant pour la grève, que pour de l'acceptation des ententes de principes et la convention collective.

De plus, le CCS a dénoncé le fait que le Conseil fédéral, une instance intermédiaire qui est responsable de l'application des décisions du Conseil général, ait outrepassé ses pouvoirs et pris des décisions qui relèvent du CG durant la période des négociations. La clarification des compétences de ces deux instances entraînera aussi des modifications aux statuts.

### **Recommandations**

Que le SEECR s'assure que la question de la réduction des coûts des assurances pour les précaires soit portée jusqu'aux instances décisionnelles de la CSQ et que la FEC donne tout l'appui nécessaire à son bon cheminement de cette résolution.

Que les membres du Comité de coordination syndicale soient vigilants quant au respect du rôle et des compétences du Conseil général de la FEC.

### **Formation à distance**

L'an dernier, une demi-journée syndicale sur le thème de la formation à distance (FAD) a eu lieu, et plusieurs constats en sont sortis, notamment l'importance de demeurer vigilant face à une telle situation. En année de négociation, ce sujet est quelque peu passé sous le radar, du moins, au cours du trimestre d'automne. Au cours des derniers mois, par contre, des signaux pour le moins inquiétants se sont fait entendre, notamment en ce qui a trait au plan d'action 2015-2018 de la formation à distance interordre (FADIO). Dans ce plan d'action, on trouve une foule de mesures en cours de déploiement, entre autres, la virtualisation des centres d'aide.

Une réunion des syndicats FEC de l'Est (Rivière-du-Loup, IMQ, Rimouski, Matane, Gaspé et les îles-de-la-Madeleine) a été tenue à l'initiative du SEECR au mois de mars pour faire le point sur les développements de la FAD dans la région. Un constat s'impose : il y a un déploiement généralisé des projets de FAD sur tout le territoire, et le Cégep de Rimouski n'y échappe pas.

Alors que la FAD était surtout limitée à la formation continue, la Direction des services éducatifs a demandé aux départements intéressés s'il y avait des volontaires pour donner des cours d'été à distance. Un premier cours d'anglais à distance sera offert cet été, et il est raisonnable de penser qu'il y aura une certaine pression pour élargir l'offre de la FAD dans la formation régulière. C'est pourquoi nous devons redoubler de vigilance, surtout dans un contexte où il n'y a aucun encadrement de la FAD et où tout se fait un peu de manière *ad hoc*, à la pièce. Ce sera aussi un dossier qui constituera un enjeu très important à la FEC, puisque c'est une réalité à laquelle sont confrontés les plus petits cégeps de l'Est.

En 2016-17, il sera impératif de dresser un portrait complet de la situation des projets en cours de développement et d'avoir connaissance

des projets qui ont été discutés avec la Direction dans les différents départements, une réalité qui est impossible à cartographier sans l'aide de nos déléguées et délégués syndicaux. Ajoutons toutes les statistiques et enquêtes qui traitent de la persévérance scolaire en FAD, les taux de réussite, la rétroaction de celles et ceux qui ont suivi une formation à distance, etc. Lors de la rencontre de mars, il a été convenu que le même travail se fera dans les autres syndicats FEC, qui vont aussi répertorier l'ensemble des ententes et autres balises de la FAD et les études et enquêtes au sujet de la FAD.

### **Recommandations**

Que le SEECR continue de documenter la pratique de la FAD au Cégep de Rimouski.

Que le SEECR négocie avec la Direction afin d'établir des balises claires pour tout nouveau projet lié à la FAD.

Que le SEECR continue de se montrer vigilant devant les enjeux de la FAD au sein de la FEC et s'assure que celle-ci prend les mesures nécessaires pour mieux encadrer la pratique dans les différents cégeps.

### **Comité de travail stages et ateliers – coordination de stages**

Depuis plusieurs années, certains programmes ont de la difficulté à assurer la coordination des stages et des ateliers avec les ressources dédiées à cet effet dans le volet 2. Pour résoudre une partie de ce problème, en 2013-2014, une partie des ressources du volet 2 (10 %), ont été attribuées pour aider cinq programmes techniques (Soins infirmiers, Radiodiagnostic, Travail social, Éducation spécialisée et Analyse biomédicale), qui vivent des difficultés particulières dans le cadre de la coordination des stages. L'allocation prévue pour l'an prochain est de 1,422 ETC réparti entre les disciplines selon certains critères préétablis.

Or, d'année en année, cette solution qui devait être temporaire au départ, s'est en quelque sorte pérennisée par une reconduction automatique de la mesure. Dans le rapport annuel de l'an dernier, il avait été résolu de poursuivre les travaux du comité cette année, travaux qui avaient été amorcés l'an dernier. Le comité avait procédé à une analyse de la situation, et finalement, l'Assemblée générale avait convenu de ne pas modifier la formule, du moins pas avant d'avoir procédé à une évaluation formelle.

La Direction des services éducatifs avait annoncé, pour l'année 2015-2016 une évaluation de la mesure afin de statuer sur une entente permanente à ce sujet. Nous savons qu'une rencontre avec des membres des départements concernés a eu lieu au mois de mai. Par contre, aucun bilan définitif n'est disponible pour l'assemblée générale annuelle. Il semble que la discussion qui doit précéder une révision formelle soit reportée à l'an prochain. Au moment d'écrire le rapport, une rencontre avec le comité était prévue d'ici la fin de l'année scolaire, et on peut s'attendre à une poursuite des travaux l'automne prochain, en espérant recevoir d'ici là le bilan de la Direction.

### **Recommandations**

Que le SEECR exige de la Direction un bilan des premières années de la mesure d'aide pour les programmes aux prises avec des difficultés particulières au sujet de la coordination des stages.

Que le Comité de travail stages et ateliers utilise ce bilan pour proposer une manière définitive d'allouer les ressources à l'assemblée générale avant la négociation de l'entente sur la répartition des ressources enseignantes.

En terminant, je tiens à remercier d'abord les membres du SEECR pour leur appui indéfectible et leur très forte mobilisation en cette année très particulière, c'est toujours un très grand plaisir de vous représenter : votre énergie et votre

enthousiasme sont contagieux. Merci aux membres du Comité de coordination syndicale, pour votre dévouement, vos idées et votre humour, sans vous je n'y serais pas arrivé, en particulier mon inestimable voisine de bureau, Marie-Josée, toujours de bon conseil. Et

finalement, un gros merci à notre incomparable Louiselle, particulièrement pour sa très grande patience, avec cette équipe de nouvelles et de nouveaux. Ce fut une année extraordinaire durant laquelle j'ai énormément appris : merci à toutes et à tous pour votre appui.

---

## COMMUNICATIONS

Julien Fecteau-Robertson, responsable

C'est une banalité nécessaire à répéter : cette année syndicale n'aura pas été ordinaire. Tout d'abord, l'équipe du Comité de coordination syndicale était presque entièrement renouvelée, mais ce sont les négociations et la grève qui auront le plus mobilisé nos énergies. C'est ce qui fait que, du moins dans mon cas, ce n'est qu'au trimestre d'hiver que j'ai commencé à comprendre exactement en quoi consistait normalement ma tâche d'officier syndical. Cette grève n'aura pas été facile, et ce, sur plusieurs plans. Tout d'abord, la mobilisation et la combativité que nous ressentions au local contrastaient avec l'hésitation et la résignation que l'on a pu observer à d'autres instances. Si l'entente conclue par le Front commun a été une déception pour plusieurs de nos membres, nous, les élus du Comité de coordination syndicale, avons eu le malheur de voir venir cette déception de plus près.

Ma tâche, en tant que responsable des communications, a été d'abord de m'informer et de comprendre, puis de transmettre et de commenter. Malgré la précieuse et substantielle documentation fournie par nos instances nationales, telle que les divers rapports de table, ce travail d'information n'a pas toujours été facile. Dans un contexte de négociations, les informations arrivent souvent en rafale, évoluent constamment, se contredisent parfois et proviennent de sources si diverses qu'il n'est pas toujours aisé de distinguer ce qui est pertinent de ce qui ne l'est pas. Cette tâche est d'autant plus complexe que la manière de décrire et de commenter une situation peut souvent avoir un

impact sur l'évolution de ladite situation. C'est la raison pour laquelle les médias sont des outils si puissants et si redoutables.

### ***La Riposte***

Plus d'une quinzaine de publications auront été produites au cours de cette année, dont de nombreuses doubles et triples. Je n'ai, pratiquement, pas pu compter sur la présence d'un Comité d'information qui aurait pu m'épauler et me conseiller dans la rédaction et la préparation des différents numéros. Cela m'aura appris que l'absence de ce comité complique et alourdit sérieusement la tâche, non seulement pour le responsable des communications, mais aussi pour la technicienne de bureautique, et même pour les autres membres du Comité de coordination syndicale. Un travail de mobilisation sera donc nécessaire pour stimuler la collaboration. J'ai aussi eu du mal à garder un nombre suffisant de correctrices et correcteurs en « banque ».

*La Riposte* se sera avérée un outil essentiel dans la diffusion de l'information, surtout en ce qui a trait aux dossiers concernant les négociations. Cependant, force est d'admettre que la lenteur du procédé de publication a souvent fait en sorte que l'information s'est d'abord rendue aux membres par d'autres médiums plus rapides, surtout dans le contexte des négociations, où les situations évoluent très vite.

Jusqu'au mois de février, les textes de *La Riposte* tournaient principalement autour du sujet des négociations. Par la suite, il a fallu se concentrer sur des enjeux locaux qui reviennent annuellement tels que ceux de la répartition des ressources et des tâches. Nous avons également partagé plusieurs informations en provenance de la FEC et de la CSQ. Après plusieurs tentatives de garder en vie des chroniques telles que « Le Plomb » ou « Entre nous », j'ai dû me résigner face au peu d'intérêt des membres à y participer. Mon impression est que, à la suite des négociations, plusieurs avaient moins le cœur d'écrire des textes sur des sujets plus diversifiés.

### **Internet**

J'aurai malheureusement tardé à mener le projet de site Internet à terme, étant donné le temps et l'énergie que nous avons dû consacrer aux négociations lors de la première moitié de notre mandat. L'essentiel de la tâche, colossale, avait pourtant été réalisé par ma prédecesseure, mais il restait à apprendre à gérer le site et à s'assurer que l'ensemble du contenu était complet, exact et à jour. Pour cela, j'ai su aller chercher l'aide de plusieurs réviseurs dont les avis m'ont été fort utiles. Le défi à partir de maintenant sera non seulement de garder le site actif et à jour, mais surtout d'inciter les membres, et le reste de la population, à le consulter.

Je n'ai à peu près pas utilisé la page Tumblr du SEECR. Elle me semble plutôt caduque maintenant que le site Internet est opérationnel.

La politique du groupe Facebook a finalement été adoptée. Ce groupe me semble un bel outil de communication et d'échanges d'idées entre les membres, même si tous n'en font pas partie. Les modalités de confidentialité et les balises des échanges ont causé quelques casse-têtes, mais cela ne me semble pas des problèmes sérieux. La gestion au jour le jour est des plus faciles. La prochaine responsable des communications devra s'assurer qu'il n'y ait ni mystère ni ambiguïté sur

l'identité des membres et que le partage d'opinions politiques ne franchisse pas la limite de la « partisanerie ». Ce groupe est aussi un endroit d'échanges avec d'autres syndicats puisque d'autres gens de la FEC et de la CSQ en sont membres. Il est possible que cette situation soit l'objet d'autres discussions à l'avenir.

### **Rayonnement**

Malgré les négociations, nous avons fait parvenir somme toute peu de communiqués aux médias. Comme les grèves étaient faites en front commun, ces communications ont davantage relevé des instances régionales ou nationales. Un texte d'opinion nous avait été demandé pour le journal *Le Mouton Noir* sur le thème du syndicalisme, mais le Comité de coordination syndicale a plutôt préféré que je l'écrive en mon nom personnel.

Un dîner-conférence a été organisé au Cégep de Rimouski en collaboration avec Action Populaire Rimouski-Neigette. L'économiste Bertrand Schepper, de l'Institut de recherche et d'informations socioéconomiques, est venu présenter les différents enjeux liés au projet de revenu minimum garanti.

### **Mobilisation**

Bien que ce volet relève davantage du responsable des pratiques syndicales, la contribution du responsable des communications a souvent été mise à profit à la préparation notamment des invitations, des tracts et d'autres textes et documents de nature semblable. Ce fut évidemment le cas lors des grèves des 27 octobre, 12 et 13 novembre et 9 décembre, mais aussi pour le piquetage de la *Journée internationale des enseignantes et des enseignants* le 5 octobre et la pause-café de la *Journée internationale des travailleuses et des travailleurs* le 1<sup>er</sup> mai.

### **Instances fédérales et nationales**

Les négociations ont exigé beaucoup de nous, notamment dans la flexibilité des horaires. Plusieurs instances ont été convoquées dans de courts délais. Ma situation personnelle faisait en sorte que j'avais davantage la possibilité de me déplacer, j'ai donc fait de mon mieux pour transmettre les informations pertinentes et me prononcer au nom du SEECR sur divers enjeux. J'ai notamment inscrit notre dissidence lorsqu'il a été voté en Conseil général des négociations, à la CSQ, de recommander l'entente de principe avec la partie patronale.

### **Journée institutionnelle sur le plan stratégique**

Les membres du Comité de coordination syndicale ont participé aux discussions lors de cette journée où les thèmes du recrutement, de la rétention et de « l'expérience étudiante » sont revenus très souvent. La nécessité d'améliorer la qualité du Service des communications du Collège a également été soulevée à maintes reprises. La progression de l'approche clientéliste de la mission de notre cégep nous inquiète toujours autant. Les discussions se sont faites en petits comités thématiques d'une dizaine de personnes qui devaient produire des cartes sur lesquelles étaient inscrites les idées principales qui faisaient consensus. Ces idées seront par la suite développées par la Direction, qui consultera à nouveau les membres du personnel lors d'une deuxième journée institutionnelle le 2 juin 2016. Le dépôt d'un rapport est prévu en octobre.

### **Recommandations et propositions**

Les circonstances ont fait que j'ai dû porter plusieurs dossiers « à bout de bras » durant cette année. Il incombera donc à ma successeure, et à son comité, de peaufiner et de rafistoler certains d'entre eux. Voici quelques pistes que je suggère humblement :

Que la responsable des communications trouve le moyen de stimuler la participation des membres,

non seulement au sein du Comité d'information, mais aussi pour la correction et la production de textes pour *La Riposte*.

Que le Comité d'information travaille à rendre *La Riposte* plus vivante, entre autres, peut-être, en réintroduisant certaines chroniques thématiques.

Que le Comité d'information enrichisse le site Internet et trouve des moyens d'inciter les gens à le consulter.

Que les administratrices et administrateurs favorisent non seulement le partage d'articles sur le groupe Facebook, mais aussi les échanges d'idées.

Que la responsable des communications fasse davantage parler du SEECR dans les médias, notamment en envoyant davantage de textes et de communiqués aux médias locaux.

Que les membres du SEECR, notamment les élus, continuent de participer et de suivre de près l'élaboration du plan stratégique, et s'assurent que les orientations qu'il contiendra soient en phase avec celles que s'est données le SEECR.

Que le Comité de coordination syndicale trouve le moyen de favoriser les échanges avec l'AGECR et les autres syndicats du Cégep, notamment en ce qui a trait à la mobilisation autour d'enjeux sociaux.

### **Remerciements**

Mes premiers remerciements vont naturellement à mes frères et sœurs d'armes du Comité de coordination syndicale. L'un de mes principaux regrets, dans ma décision de ne pas me représenter, est que je n'aurai plus la chance de travailler et de militer à vos côtés. Benoît, ta sagacité et tes talents de leader sont parmi les raisons pour lesquelles j'ai voulu m'embarquer dans cette aventure, et je ne me suis pas trompé. Marie-Josée, j'ai rarement été aussi impressionné par la rigueur, l'intelligence, la patience et la compétence d'une collègue. Benjamin, je l'ai dit et je le répète : ton travail aux affaires pédagogiques a été l'une de mes plus belles

surprises de cette année, tes capacités d'analyse et ton dévouement m'ont étonné à plus d'une reprise. Philippe, j'ai énormément appris en échangeant avec toi, et ton parcours dans l'enseignement et le syndicalisme m'inspireront pour un bout de temps. Guillaume, j'ai eu de la chance de t'avoir à mes côtés pour mener cette grève et rédiger tous ces tracts; ton calme, ta franchise, ta candeur et ton originalité vont me manquer. Soyez assurés que je suis prêt à vous prêter main-forte lorsque vous en aurez besoin. Merci évidemment de tout cœur à notre technicienne Louiselle pour ses conseils, sa mémoire, sa patience, son dévouement et sa capacité à endurer mes dérapages. Merci aussi à celles et à ceux qui ont accepté de prendre la relève pour l'an prochain. Je tiens à dire à ma successeure Patricia que je serais très heureux de lui offrir mon soutien au Comité d'information.

Merci à toutes celles et tous ceux qui m'ont apporté leur aide au cours du trimestre. Merci à Jean-Marc, Stéphane, Annie, Martin, Jacqueline, Annick, Catherine et Myriam, qui ont gracieusement accepté de corriger *La Riposte*. Merci à Catherine, Marie-Claude, Josée, Claude, Alain, Kurt, Pascal et Patricia de m'avoir aidé à réviser le site Internet. Et merci à toutes celles et tous ceux, en trop grand nombre pour être nommés, qui ont contribué à *La Riposte*. Vous m'avez donné raison de croire que la plus grande force du SEECR n'est pas le travail de ses exécutantes et exécutants, mais la collaboration de chacune et chacun de ses membres.

---

## AFFAIRES PÉDAGOGIQUES

Benjamin St-Gelais, responsable

C'est avec plaisir que nous présentons le rapport annuel des activités de notre syndicat dans les dossiers où la prise de décision a des conséquences directes sur notre profession, notre tâche et nos pratiques enseignantes ainsi que sur le parcours, le développement et les apprentissages des étudiantes et étudiants de notre collège.

Notre travail d'équipe a principalement visé à représenter la réalité et le point de vue des enseignantes et enseignants tout en nous assurant d'être consultés et en voyant que les règles établies soient respectées.

En ce sens, nous présentons ici nos principales interventions et communications se rapportant aux dossiers, aux comités et aux instances en question.

### **Comité des affaires pédagogiques**

Au cours de l'année, nous avons eu la chance de collaborer avec une équipe presque complète à l'exception près d'une ou d'un membre représentant la formation continue. Rappelons que, en plus d'orienter le travail du responsable des affaires pédagogiques, les membres de ce comité représentent les différents secteurs d'enseignement à la Commission des études. Ainsi, nous avons pu bénéficier d'une représentation significative et dynamique lors des discussions autour d'enjeux pédagogiques et des interventions sur des documents institutionnels.

Concrètement, nous, les membres du comité en question, avons principalement préparé, planifié

et effectué des interventions à la Commission des études. Pour ce faire, nous avons analysé les convocations, les ordres du jour, les procès-verbaux et les documents y étant déposés. Nous avons ainsi été en mesure de poser nos questions, d'émettre nos commentaires et de proposer nos modifications lors des réunions.

Aussi, nous avons pris le temps de prioriser les dossiers en fonction de la nature pédagogique des enjeux, des objets prévus à la convention collective, des propositions à faire suivre, des dates d'adoption et des dossiers touchant directement le Cégep de Rimouski. De plus, avec la collaboration du Comité de coordination syndicale, nous avons pris soin de vérifier le respect des étapes dans le cheminement des documents et dans les processus de consultation à la Commission des études.

### **Commission des études**

Au trimestre d'automne, pendant la dernière phase de négociation pour le renouvellement de notre convention collective, notre Assemblée générale n'a pas inclus le boycottage de la Commission des études dans notre liste de moyens de pression afin de continuer notre représentation et de demeurer au courant de nos affaires. Cependant, les ordres du jour furent minces, et les dossiers en lien direct avec nos intérêts ont connu peu de développement. Le trimestre d'automne fut donc plutôt une période de questionnements et d'apprentissage du fonctionnement de la Commission des études.



Au trimestre d'hiver, les dossiers en lien direct avec nos intérêts sont revenus à l'ordre du jour. Faisons ici le rapport de certains dossiers prioritaires.

### **Récupération de cours échoué**

Dans l'annexe C015-v02 du *Régime budgétaire et financier des cégeps* du Ministère, nous pouvons lire la formulation suivante : « La récupération de cours échoué [...] est un service éducatif qu'un établissement peut offrir en plus de ceux explicitement prévus au *Règlement sur le régime des études collégiales*. Elle permet à un cégep d'offrir une partie de cours à un élève qui, en l'absence de cette mesure, devrait reprendre le cours dans son entier en raison d'un échec<sup>1</sup> ».

Dans le *Cadre d'application de la procédure de récupération de cours échoué* du Collège, nous relevons la précision suivante : « La récupération de cours échoué est une **mesure exceptionnelle** qui s'adresse à une étudiante ou un étudiant devant surmonter un échec ayant pour conséquence de prolonger son cheminement scolaire d'au moins une année. »

En faisant le suivi des modifications du document du Collège dans les versions du 23 janvier 2015 et du 8 février 2016, nous remarquons que l'expression « mesure exceptionnelle » est demeurée en italique et en gras et que la condition « d'au moins une année » a été ajoutée.

Dans le procès-verbal de la réunion du 1<sup>er</sup> mars 2016 (16-03.08) de la Commission des études, nous relevons les informations suivantes : « [La récupération de cours échoué] est une procédure qui peut être revue à tout moment. On prévoit ajouter la référence à cette procédure dans la rédaction de la prochaine *Politique institutionnelle*

*d'évaluation des apprentissages (PIEA)*. L'étudiante ou l'étudiant peut s'en prévaloir s'il répond aux critères d'admissibilité. »

Dans le procès-verbal de la réunion du 16 février 2016 (16-02.13) de la Commission des études, nous observons que la procédure de récupération de cours échoué « est déjà opérationnelle auprès des étudiantes et étudiants du Cégep ».

Pour plus de détails, nous pouvons consulter la dernière version du *Cadre d'application de la procédure de récupération de cours échoué* disponible auprès de notre syndicat.

### **Recommandations<sup>2</sup>**

Que le SEECR s'assure que la procédure de récupération de cours échoué demeure une mesure exceptionnelle pour les étudiantes et les étudiants ;

Que le jugement professionnel des enseignantes et enseignants participant à son application soit respecté ;

Que la rémunération des enseignantes et enseignants qui enseignent la portion de cours échoué soit juste et équitable ;

Que la procédure de récupération de cours échoué soit appliquée telle que formulée.

### ***Politique valorisant la rigueur et l'honnêteté intellectuelle***

Nous ne connaissons pas encore la date précise de son entrée en vigueur, mais nous pouvons mentionner que le dossier a refait surface à la Commission des études lors de la réunion du 2 février 2016. La politique en question est ce qui remplacera le *Règlement sur le copiage, la falsification, la fraude et le plagiat*. Profitons du présent sujet pour discuter un peu de notre méthode de travail.

---

<sup>1</sup>[http://www.education.gouv.qc.ca/fileadmin/contenu/documents\\_soutien/Ens\\_Sup/Collegial/RegimeBudFin\\_Cegep/Regime\\_bud\\_cegeps\\_2015-2016\\_v21.pdf](http://www.education.gouv.qc.ca/fileadmin/contenu/documents_soutien/Ens_Sup/Collegial/RegimeBudFin_Cegep/Regime_bud_cegeps_2015-2016_v21.pdf)

---

<sup>2</sup> Nous reprenons ici le sens de la proposition à cet effet dans le Rapport annuel 2014-2015 qui a été adoptée lors de l'assemblée générale annuelle du 26 mai 2015.

Au cours de notre analyse des ordres du jour des réunions qui se succèdent, en suivant un document en particulier, nous pouvons généralement dégager un motif qui se dessine en trois points : information, dépôt et avis.

En effet, avant d'analyser un document en profondeur, nous pouvons nous attendre à ce qu'un point d'information à l'ordre du jour permette une mise en contexte et à ce que le document en question soit officiellement déposé lors de la réunion suivante. Deux semaines plus tard, nous pouvons nous attendre à ce qu'il y soit déposé officiellement de manière à ce que notre avis, favorable ou non, soit reçu lors de la réunion suivante. Deux autres semaines plus tard, nous pouvons présenter notre avis avant son adoption.

Notons que la séquence *info-dépôt-avis* n'est pas une règle de fonctionnement de la Commission des études, mais retenons qu'elle est préférable pour se donner le temps d'analyser et d'évaluer les documents, de poser des questions, d'émettre des commentaires et de proposer des modifications.

Dans le dossier de la *Politique valorisant la rigueur et l'honnêteté intellectuelle*, pour pouvoir faire notre travail avec méthode, nous nous sommes assurés que le document passe par les trois étapes de la séquence en points d'*info-dépôt-avis*.

Pour retracer le fil des événements, nous pouvons nous référer aux procès-verbaux des réunions du 2 février 2016 (16-01.02 et 16-01.11), du mardi 16 février 2016 (16-02.02 et 16-02.10), du 1<sup>er</sup> mars 2016 (16-03.02 et 16-03.05), du 29 mars 2016 (16-04.02 et 16-04.05) et du 12 avril 2016 (16-05.02 et 16-05.07).

Pour résumer, après que la consultation sur sa procédure d'application ait été reportée pour faire adopter la politique avant, l'avis sur la politique a aussi été reporté. Finalement, la politique a été adoptée lors de la réunion du 12 avril 2016. Au cours des discussions, nous avons proposé des modifications visant à clarifier

et préciser le texte pour faciliter son application, pour éviter la confusion dans son interprétation et pour empêcher l'alourdissement de la tâche enseignante.

Pour faire le suivi des modifications, nous pouvons nous référer aux versions du 8 février 2016, du 31 mars 2016 et du 13 avril 2016, disponibles auprès de notre syndicat.

Au moment où nous écrivons ces lignes, nous ne pouvons pas clairement établir où en est rendue la consultation sur sa procédure d'application, à savoir la *Procédure relative à un manquement à l'honnêteté intellectuelle*, mais nous nous assurerons d'avoir été consultés.

### **Recommandations**

Que le SEECR s'assure d'être partie prenante dans les processus de consultation et d'élaboration de la *Procédure relative à un manquement à l'honnêteté intellectuelle*.

Que le SEECR s'assure que la *Procédure relative à un manquement à l'honnêteté intellectuelle* corresponde à la *Politique valorisant la rigueur et l'honnêteté intellectuelle*.

### **Services adaptés**

Lors de la réunion du 24 novembre 2015 à la Commission des études, le Comité des affaires pédagogiques a fait deux demandes : une visant à faire le suivi de la réussite des étudiantes et étudiants recevant des services adaptés et une autre visant à clarifier et à préciser les rôles et responsabilités des intervenants concernés.

Un document présentant des statistiques sur les taux de réussite a été présenté lors de la réunion du 16 février 2016 et présenté à nouveau avec ajout d'informations complémentaires lors de la réunion du 12 avril 2016.

Entre temps, le Comité des affaires pédagogiques a transmis à la Direction un document rassemblant des questions générales sur les

services adaptés et, plus précisément, sur les rôles et responsabilités des intervenants concernés.

Pour le moment, nous sommes dans l'attente d'un retour sur des rencontres auxquelles la Direction a participé et participera tant au niveau local que régional.

Pour suivre l'évolution du dossier, nous pouvons nous référer aux points des procès-verbaux suivants : (15-12.02 et 15-12.07), (15-13.03b) (16-01.03b), (16-02.03b et 16-02.04) (16-03.03b) et (16-05.03 et 16-05.09).

### **Recommandations**

Que le SEECR s'assure d'être partie prenante dans les processus de consultation et d'élaboration des politiques, des procédures et des documents portant sur les rôles et les responsabilités des intervenants qui travaillent avec les étudiantes et étudiants bénéficiant de services adaptés.

Que le SEECR surveille de près la tâche des enseignantes et enseignants intervenant auprès d'étudiantes et étudiants bénéficiant de services adaptés advenant une injection de nouvelles ressources allouées pour les étudiantes et étudiants avec des besoins particuliers.

### **Comité des études**

Lors de la réunion du 16 février 2016 à la Commission des études, nous avons été invités à nous questionner sur la création d'un Comité des études au Cégep. Nous avons aussi été informés qu'un tel comité serait consulté avant que les documents passent par la Commission des études dans le but de simplifier le travail des membres y siégeant.

Lors de la réunion du 1<sup>er</sup> mars 2016, nous avons interrogé le besoin, le mandat, le fonctionnement et la composition d'un Comité des études au Cégep. Pour réfléchir à nos questions, entre autres, un sous-comité de la Commission des études a dès lors été créé. Pour le moment, nous

sommes dans l'attente d'un retour sur les échanges qui ont été et qui seront faits à ce sujet.

Pour suivre le développement du dossier, nous pouvons nous référer aux points des procès-verbaux suivants : (16-02.02 et 16-02.11) et (16-03.02 et 16-03.07).

### **Recommandations**

Que le SEECR prenne position sur la création d'un éventuel Comité des études.

Que le SEECR s'assure que le Comité des études, s'il est créé, ne porte pas atteinte aux fonctions de la Commission des études.

Que le SEECR se prononce sur la composition du Comité des études, s'il est créé.

### **Comité d'aide à la réussite et à la diplomation**

Au cours des réunions du Comité d'aide à la réussite et à la diplomation (CARD), nous avons souvent discuté de la réussite des étudiantes et des étudiants ainsi que des projets réalisés par des enseignantes et des enseignants pour la soutenir. Nous nous sommes aussi souvent rappelé que, derrière les taux de réussite et les coûts de dégageant, il y a des humains.

Principalement, nous y sommes intervenus afin de représenter la réalité des enseignantes et enseignants, mais aussi de faire connaître notre point de vue sur la réalité des étudiantes et étudiants avec lesquels nous travaillons sur le terrain. Nous y avons donc partagé notre critique des données statistiques la plus rigoureuse et la plus humaine possible.

Selon des documents fournis en réunion en début d'année, nous avons appris que le mandat du Comité d'aide à la réussite et à la diplomation est de « s'assurer de l'efficacité et de la pertinence des mesures d'aide en place et de proposer la mise en œuvre de mesures d'aide visant à améliorer la réussite ».

Selon les mêmes documents, nous avons appris que le mandat de la version « institutionnelle » du comité en question, le CARDI, est « d'identifier les cibles institutionnelles à poursuivre et de déterminer les orientations des comités d'aide à la réussite de chacune des constituantes ».

Pour l'année prochaine, nous pouvons nous demander quels critères y orienteront les prises de décisions et quelles seront les orientations données au CARD. Pour le moment, nous pouvons mentionner certains dossiers à surveiller pour que les étudiantes et les étudiants bénéficient des meilleures conditions d'apprentissage possible :

- les centres d'aide, pour s'assurer que les enseignantes et les enseignants ne subissent pas d'alourdissement de leur tâche et obtiennent des dérogations qui correspondent à leurs besoins;
- la coexistence travail-études, pour s'assurer que les enseignantes et les enseignants soient pris en compte dans les nouveaux modèles de cheminement scolaire;
- la formation à distance, pour s'assurer que les enseignantes et les enseignants puissent travailler dans un réseau collégial à échelle humaine.

### **Recommandations**

Que le SEECR surveille de près l'évolution des dossiers des centres d'aide, de la coexistence travail-études et de la formation à distance.

Que le SEECR demeure vigilant quant à la nouvelle répartition des rôles du CARD et du CARDI.

### **Comité des cours complémentaires**

Lors de la réunion du 8 février 2016, nous nous sommes assurés le mieux possible que le processus d'attribution des cours complémentaires soit respecté.

Dans le dossier du cours complémentaire *Un gars, une fille* qui a été mis de côté pour des raisons de répartition des ressources, nous pouvons mentionner que deux des trois départements

concernés se sont retirés du projet. Nous pourrions tout de même poursuivre des démarches visant à établir des scénarios de répartition des ressources qui rendent possible l'approche pluridisciplinaire telle que proposée dans le projet en question.

### **Comité organisateur de la journée pédagogique**

Nous pouvons d'abord rappeler que la journée pédagogique a été annulée à l'automne par la Direction et remplacée à l'hiver par la journée institutionnelle d'élaboration du Plan stratégique 2016-2020. Nous pouvons aussi mentionner que le comité organisateur de la prochaine journée pédagogique prévue pour le 11 octobre 2016 est composé d'une directrice adjointe du Service de la qualité de l'enseignement et des programmes, d'une conseillère pédagogique, de deux enseignantes invitées par la Direction et du responsable des affaires pédagogiques du SEECR.

Lors de la première réunion du comité organisateur, le 26 avril 2016, nous avons proposé les thèmes suivants d'après les suggestions de membres de notre Conseil syndical : les interventions psychosociales auprès des étudiantes et étudiants; l'enseignement des enjeux éthiques en milieu de travail; l'encadrement d'étudiantes et d'étudiants en situation difficile; l'échange d'outils d'organisation et d'activités pour la journée Explo-Cégep et l'utilisation de la Boîte à outils à partir de la plateforme Moodle.

Trois principaux critères ont été utilisés en réunion pour la sélection de thèmes possibles : rejoindre le plus grand nombre d'enseignantes et enseignants, tenir compte des personnes-ressources disponibles et éviter de reprendre les thèmes des cours offerts par le biais de notre collège dans le cadre du Microprogramme de 2<sup>e</sup> cycle en insertion professionnelle en enseignement au collégial (MIPEC).

Après discussion autour de thèmes proposés par des participantes et participants de journées pédagogiques antérieures et par les membres du comité, les trois qui ont été retenus sont les suivants : l'apprentissage et le cerveau, les défis du travail en équipe et la conception universelle de l'apprentissage.

À l'heure à laquelle nous écrivons ces lignes, nous ne connaissons pas encore le thème qui sera choisi par la Direction parmi les trois qui ont été retenus. Enfin, lors de la même réunion, nous avons rappelé notre proposition syndicale visant à valoriser les périodes d'échanges et d'ateliers lors des journées pédagogiques.

### **Conclusion**

Nous aimerions conclure en remerciant, sincèrement, toutes celles et tous ceux qui ont donné de leur temps et de leur énergie pour défendre nos intérêts dans les dossiers des affaires pédagogiques.

En tant que responsable des affaires pédagogiques, je tiens à remercier particulièrement Luc Jobin, Dave Gagnon, Martin Pelletier, Jean-Marc Bélanger, Marianne Bérubé-Dufour, Jean Simard et Éric Avon pour leur aide généreuse, leur appui solide et leur présence dynamique au sein du Comité des affaires pédagogiques et à la Commission des études.

En tant qu'enseignant en début de parcours, en situation de précarité et en quête d'humanité, j'aimerais prendre ces dernières lignes pour remercier mes coéquipières et coéquipiers Benoît, Guillaume, Louiselle, Julien, Philippe et Marie-Josée : merci pour tout ce que j'ai appris et vécu avec vous.

Maintenant, en regardant en avant, rappelons-nous les principes qui nous ont permis tout au long de l'année de faire notre travail en équipe : préparation, participation, consultation, coordination, compréhension et adaptation.

---

## APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Marie-Josée Boudreau, responsable

J'ai peine à croire que l'année scolaire puisse tirer à sa fin. J'ai l'impression que mon année ne fut qu'un grand tourbillon syndical dans lequel j'ai tenté tant bien que mal, comme dirait le grand Benoît Collette, d'embrasser le chaos. Si je me doutais bien que mon poste serait exigeant, je dois bien avouer que j'ignorais qu'il serait aussi prenant, dévorant parfois soirs et fins de semaine, mais aussi passionnant, parce qu'il m'a donné l'occasion de rencontrer de nombreux collègues inspirants et de régler quelques problèmes. C'est peut-être l'apprentissage le plus grand que j'aie fait à ce poste : régler certaines problématiques est un projet de longue haleine qui demande du temps et de la persévérance.

Il faut avouer que, si j'étais déjà familière avec plusieurs sections de notre convention, je connaissais moins les nombreuses pratiques locales, qu'elles soient écrites, verbales ou tacites. Ce fut donc une année de familiarisation dans les méandres des mécanismes internes de cette grande famille qu'est le Cégep de Rimouski.

### **Comité des relations de travail (CRT) et Rencontres entre le collègue et le syndicat (RCS)**

Une année exceptionnellement remplie pour le Comité des relations de travail se termine sous peu. Outre le grand nombre de RCS (nous avons déjà eu plus de dix réunions au moment d'écrire ces lignes), nous nous sommes réunis plusieurs fois pour discuter d'enjeux importants, par exemple les retraits de priorité. Plusieurs questions ont occupé les membres du comité.

L'un des enjeux les plus importants fut de faire respecter les fonctions de la RCS telles que définies à la convention collective aux articles 4-3.00 à 4-3.14. Alors que la convention fait de ces rencontres une instance prédécisionnelle, obligeant ainsi les directions de collègue à consulter la partie syndicale avant de prendre plusieurs décisions importantes qui peuvent influencer les conditions de travail de ses membres, pour diverses raisons, la Direction utilisait plutôt les RCS pour informer des décisions déjà prises, provoquant parfois l'irritation chez ses membres. Après plusieurs discussions animées, les différents acteurs concernés se sont entendus pour élaborer un horaire de ces rencontres en fonction des dates prévues à la convention collective pour la prise de certaines décisions, et la partie patronale a répondu favorablement à la demande du CRT d'ajouter un représentant de la Direction des services éducatifs à la composition de la RCS. Ce changement permettra des discussions de différents enjeux touchant la convention collective avec celles et ceux qui collaborent de plus près avec les départements.

### **QUELQUES DOSSIERS IMPORTANTS EN 2015-2016**

#### **Calendriers scolaires**

La convention collective prévoit que le Collège doit consulter la partie syndicale en RCS avant de « fixer » le calendrier scolaire. La grande question : modifier, est-ce que c'est « fixer »? Si l'on en croit notre fédération, oui, sans l'ombre

d'un doute. La Direction n'est pas de cet avis, ce qui a amené des modifications au calendrier scolaire sans consultation préalable de la RCS (voir la section « Griefs » ci-dessous!). De plus, si des principes détaillés visant à l'élaboration du calendrier scolaire existent, ceux à suivre lors des modifications en cours de trimestre sont à préciser afin de permettre des modifications qui tiennent compte le plus possible des départements dans lesquels ces changements apportent le plus de problèmes. La partie patronale a accueilli cette demande et nous a assurés qu'elle y donnerait suite. Par ailleurs, l'élaboration du calendrier 2016-2017 a amené une réflexion sur les fonctions du Comité d'élaboration du calendrier et sur les délais prévus par la convention collective pour l'étude des hypothèses de calendrier par la partie syndicale. L'assemblée générale a donc voté une proposition que nous avons déposée en RCS le 30 mars 2016 :

CONSIDÉRANT que la Direction doit soumettre un projet de calendrier scolaire au Syndicat dix jours avant son étude selon la procédure prévue dans la convention collective, à l'article 8-1.05.

CONSIDÉRANT que le Comité de fabrication du calendrier scolaire réunissant des représentantes et représentants de la direction des Services éducatifs, de l'AGECR et du SEECR modifie le processus prévu par la convention collective qui fait de la Rencontre collège-syndicat (RCS) l'instance de discussion du calendrier scolaire, selon l'article 4-3.11 k).

CONSIDÉRANT que le fait de recevoir séance tenante les projets de calendrier au Comité du calendrier rend difficile pour les représentantes et représentants du SEECR et de l'AGECR de procéder à une analyse des différentes options et à la consultation de leurs membres avant discussion entre les différentes parties impliquées.

CONSIDÉRANT que l'esprit de la convention collective n'est pas respecté par cette absence de temps d'étude consenti à la partie syndicale.

« Que le SEECR demande à la Direction des services éducatifs que les projets de calendrier soient envoyés au moins 10 jours avant la tenue d'une rencontre du Comité du calendrier scolaire afin de respecter l'esprit de la convention collective ainsi que l'esprit de collaboration et de collégialité que veut mettre en place la nouvelle direction générale, et d'en faire un principe de fabrication du calendrier scolaire. »

La partie patronale a reçu la proposition et s'est montrée ouverte à l'idée de l'intégrer dans les principes de fabrication du calendrier scolaire.

### **Gestion des horaires et des contraintes**

Chaque début de trimestre amène son lot d'appels au bureau du syndicat pour dénoncer ou signaler des erreurs dans les contraintes (heures de diner trop courtes, contraintes syndicales oubliées, erreur dans la répartition des heures de cours, etc.). Ce sujet est ainsi ramené en Conseil syndical régulièrement, de même qu'en RCS. La partie patronale nous explique alors la complexité de la question des horaires et l'impossibilité de faire autrement et de répondre plus rapidement aux interrogations des enseignantes et enseignants, puisque les élèves reçoivent et font modifier leur horaire en même temps. Cette année, nous avons tenté d'explorer d'autres avenues possibles afin d'éviter des frustrations inutiles et de rendre le processus plus simple. Nous avons abordé, entre autres, la possibilité de donner accès aux horaires aux personnes ayant fait parvenir les contraintes (coordonnatrices ou coordonnateurs, etc.) avant de les diffuser afin de permettre une vérification rapide avant la transmission. La partie patronale a reçu la suggestion mais n'a pas donné suite au moment d'écrire ces lignes.

Par ailleurs, nous avons remis sur le tapis la discussion sur la conciliation travail-famille comme contrainte d'élaboration des horaires. Si au départ la partie patronale s'est montrée sceptique quant à la possibilité d'agir en ce sens,

le dossier est maintenant entre les mains d'un membre du service des Ressources humaines, qui a le mandat de vérifier ce qui se fait dans d'autres cégeps afin d'étudier quelles options peuvent être adaptées à la réalité du Cégep de Rimouski.

### **Congés de perfectionnement sans salaire**

Des balises ont été établies en 2012 afin d'assurer l'équité lors de la réception de demandes de congé de ce type, puisque ce congé permet à l'enseignante ou l'enseignant en faisant la demande d'accumuler ancienneté et expérience. En septembre, force a été d'admettre que le Service des ressources humaines ne suivait pas toujours ces balises. Après discussion, lesdites balises seront précisées, suivies et diffusées, et nous pouvons témoigner du fait qu'elles ont été respectées à l'hiver 2016.

### **Retrait de priorité**

L'année scolaire 2014-2015 s'est terminée sur une note dramatique pour plusieurs collègues précaires qui se sont vus retirer leur priorité d'emploi (au moins huit cas). Devant l'ampleur inhabituelle du phénomène, nous nous sommes interrogés sur les étapes qui menaient à cette mesure. Une question nous hantait surtout : ces enseignantes et enseignants se savaient-ils en voie de perdre leur priorité? Nous n'avons pas de réponse claire à cette question, qui est liée à une autre question qui touche de près le responsable des affaires pédagogiques : que faisons-nous pour accompagner les nouveaux venus au sein de notre établissement? Force est de constater qu'il reste du travail à faire pour arrimer les différentes démarches. Les travaux entamés il y a plusieurs années sur la *Politique d'insertion, de développement professionnel et d'évaluation du personnel enseignant*, dont on fait mention dans le Cahier de gestion, mais qui n'existe pas encore, ne sont pas terminés, mais la Direction des services éducatifs promet une reprise des travaux à l'automne 2016.

C'est donc dans ce contexte que dès octobre, nous nous sommes appliqués à poser des questions sur les balises encadrant le retrait de priorité en RCS et à demander une rencontre avec la Direction des services éducatifs à ce sujet, rencontre qui a finalement eu lieu le 26 février. Nous avons alors exposé notre malaise devant l'absence de balises connues de toutes et tous et nos préoccupations des impacts d'un tel phénomène sur les relations de travail, tout en suggérant la création d'un comité auquel nous souhaitons participer pour étudier la question. Les deux directions présentes (Ressources humaines et Services éducatifs) nous ont alors assurés qu'elles réfléchiraient à notre demande. Nous n'avons pas reçu de réponse officielle en RCS, mais au cours d'une rencontre portant sur un autre sujet, on nous a signifié que la réponse serait non. Nous en sommes encore à tenter de comprendre cette réponse et attendons l'argumentaire qui l'accompagnera certainement.

### **Reprise des activités des jours de grève**

La victoire en Cour suprême du Syndicat des enseignantes et enseignants du Collège d'Ahuntsic contre son collège semblait être de bon augure pour régler la question qui soulève les passions lorsqu'il est question de jours de grève pour le personnel enseignant, puisque le jugement Shawinigan devenait alors la référence : peut-on nous obliger à reprendre des jours de cours sans nous compenser financièrement? Le jugement Shawinigan était pourtant clair : on ne peut demander une reprise des cours sans indemniser les enseignantes et enseignants. Si l'on exécute l'entièreté des obligations à notre contrat, il faut recevoir la totalité du salaire qui y est associé. Certains auraient pu croire la partie gagnée, mais la Fédération des cégeps ne l'entendait pas ainsi : elle proposait la compensation en temps ou le retrait de certaines tâches pour pouvoir contraindre les enseignantes et enseignants à la reprise des cours sans rémunération additionnelle. C'est en RCS que nous avons appris officiellement l'intention de la



Direction de suivre ces consignes de la Fédération des cégeps. La réponse du SEECR fut de dénoncer vivement cette atteinte à l'intégralité de la tâche enseignante, dont on ne peut ainsi retirer des tâches totalisant plusieurs jours sans conséquences sur les élèves ou la vie départementale. La suite de cette aventure se retrouve dans la section « Gestion des griefs ».

### **Embauche de profs retraités**

Il arrive, en cours de trimestre, qu'un département se retrouve dans une situation urgente qui oblige le Collège à avoir recours à une ou un enseignant retraité, particulièrement dans des disciplines où l'on a des difficultés de recrutement pour différentes raisons. Quelles sont les balises qui guident cette embauche et à quelles conditions nous tournons-nous vers nos profs retraités? Cette question a été discutée à la suite du constat fait que sur les contrats 2015-2016, on ne retrouvait aucune condition particulière précisant que les contrats des profs retraités ne donnent pas une priorité d'emploi dans la discipline. Les discussions sont à poursuivre, mais les contrats seront désormais adéquatement identifiés.

### **Disponibilité des enseignantes et des enseignants**

À la RCS du 30 mars 2016, un spectre que craignent plusieurs est revenu hanter vos représentants syndicaux dans la peau d'une *Directive concernant la disponibilité des enseignantes et des enseignants à l'enseignement régulier du Cégep de Rimouski*. Contenant plusieurs éléments qui nous semblent aller beaucoup plus loin que la convention collective, entre autres l'exigence de la présence physique des enseignantes et enseignants 32,5 heures par semaine entre les murs du cégep, ce projet a été rejeté à l'unanimité par la partie syndicale. La partie patronale assure qu'elle ignorait que ce document recevrait un tel accueil et a promis de le revoir complètement avant de le présenter de

nouveau. Les plus anciens se souviendront qu'un projet de directive du même genre avait circulé il y a plusieurs années, celui-là proposant plutôt 25 heures de présence physique. Ce projet avait reçu le même accueil de la partie syndicale. Rappelons qu'il n'y a pas encore d'entente formelle pour les cinq heures de disponibilité aux élèves que demande la Direction au début de chacun des trimestres dans une lettre envoyée à toutes et à tous.

### **Gestion des ressources et communication avec le CMÉC**

Au moment d'écrire ces lignes, nous sommes en pleine discussion avec la partie patronale sur la répartition des ressources enseignantes entre les disciplines pour 2016-2017 au Centre matapédien d'études collégiales et sur les différents bilans présentés en cours d'année, à la suite d'une rencontre avec les enseignantes et enseignants du CMÉC le 3 mai dans laquelle plusieurs questions jaillirent.

Depuis, nous réfléchissons au mode de communication de l'information entre nos composantes et nous nous interrogeons sur les moyens d'impliquer notre agente ou agent de liaison dans les discussions qui concernent plus particulièrement nos membres qui enseignent à Amqui. Nous sommes en train de chercher des solutions – la Direction se rendra au CMÉC à la fin mai pour en discuter avec les enseignantes et enseignants, alors que le coordonnateur du Comité de coordination syndicale et moi nous rendrons sur place début juin pour faire le point et discuter de solutions possibles avec nos agents de liaison pour 2016-2017. Quel est le problème?

### **Ressources 2015-2016**

Le déficit prévu à la fin de l'année scolaire 2014-2015 ne s'est finalement pas réalisé : le bilan d'utilisation des ressources a plutôt révélé un léger surplus. La réception du bilan provisoire des ressources 2015-2016 a été l'occasion pour la

partie syndicale de se rendre compte d'une confusion dans les données reçues les années précédentes : alors que le bilan rendait compte d'une réserve  $R_1$  (fixée généralement à 2 ETC), on y incluait des ressources utilisées issues d'une autre réserve, la  $A_3$ , sans ajouter le 1,3 ETC associé au total. Bref, il était impossible d'avoir une idée précise du bilan réel et d'anticiper le déficit ou le surplus avant d'avoir le bilan officiel, déposé plus tard. La partie patronale s'est engagée à changer la présentation du bilan afin d'y inclure ces ressources.

### Répartition des ressources 2016-2017

Cette année, la négociation du projet d'entente sur les ressources enseignantes entre les disciplines pour 2016-2017 se déroulait dans un contexte très particulier. Alors que notre nouvelle convention collective était en cours d'écriture, le projet initial, soumis par la direction à la RCS du 14 avril, nous a rappelé que les ressources promises à l'automne pour les étudiantes et étudiants en situation de handicap (EESH – devenus EBP, les étudiantes ou étudiants à besoins particuliers) et celles dédiées à la création de charges à la Formation continue ne sont pas de réels gains de convention.

Voici les détails de cette négociation<sup>3</sup> : l'offre initiale déposée par la partie patronale a été refusée par l'assemblée générale du 19 avril, puisqu'entre autres elle prévoyait un  $P_R$  (pourcentage de comparaison) de 93,565 %, alors qu'il est admis que 94 % est un seuil minimal (notons que ce seuil pourrait être revu et actualisé pour nous assurer qu'il est toujours significatif). L'Assemblée générale a alors voté une contre-offre incluant une baisse de la réserve

---

<sup>3</sup> Avertissement au lecteur : cette partie du rapport peut sembler hermétique puisqu'elle fait référence à différentes catégories de ressources, ce qui est plus facile à comprendre un projet de répartition des ressources à la main (voir *La Riposte* N36 N15). Ici, mon souci est de garder une trace écrite de cette négociation, mais cela rend le texte complexe à lire pour qui ne s'y retrouve pas facilement dans le vocabulaire spécifique qui y est associé.

$A_3$ , justifiée par l'utilisation réelle de cette réserve au cours des années précédentes, ainsi qu'une réduction d'un ETC dans les différentes ressources dédiées à des projets spécifiques attribués par la Direction des services éducatifs. Si la première demande a été acceptée par la Direction, la deuxième est devenue l'enjeu de la partie de ping-pong qui a suivi. En effet, cette demande syndicale, qui a été mise de l'avant plusieurs fois au cours des dernières années, a été refusée par la partie patronale, qui a fermé la porte à la négociation de ces ressources à la RCS du 25 avril. Au cours de cette même rencontre, la partie patronale a déposé une seconde offre qui proposait une diminution provisoire de la  $R_1$ , les probables ressources à recevoir de la S026 (Consolidation de l'offre de formation) cet automne se voyant ensuite amputées de cette baisse pour renflouer la  $R_1$ . Cette proposition, qui n'avait pour effet que d'amener le pourcentage de comparaison légèrement au-dessus du 94 %, a été rejetée par l'assemblée générale du 26 avril, dont la contre-proposition incluait une demande d'injection des ressources de la S024 (c'est le nom de l'annexe qui fixe les ressources dédiées aux étudiantes et étudiants à besoins particuliers) dans le volet 1 dès leur confirmation. La suite se résume en quelques mots : la partie patronale a refusé cette seconde contre-proposition syndicale à la RCS du 28 avril et a déposé une troisième offre ne contenant plus qu'une diminution de la  $A_3$  (déjà présente dans la 2<sup>e</sup> offre). Cette offre, considérée comme un recul de la partie syndicale dans les négociations, a été rejetée par l'assemblée générale extraordinaire du 29 avril, qui a voté la proposition suivante : « Que l'Assemblée générale du SEECR refuse la contre-offre patronale du 28 avril 2016, dénonce l'attitude de la Direction et réitère que les relations de travail saines passent par le dialogue et la négociation de bonne foi. » La partie patronale a reçu cette proposition et a manifesté son désir de discuter des relations de travail. Une première rencontre a eu lieu à ce sujet, mais nul doute que les discussions se poursuivront cet automne.

Conformément à l'article 8-4.06 de la convention collective, à défaut d'entente, et après un délai de trois semaines, le Collège pouvait procéder dans le cadre du projet initial déposé le 14 avril à partir du 5 mai. C'est ce que la Direction a fait le 6 mai, en retenant cependant la demande syndicale de réduire la réserve A<sub>3</sub>. C'est ce qui explique, d'ailleurs, que les responsables de la coordination départementale aient reçu les ressources un peu plus tard cette année.

Que peut-on retenir de ce processus? Deux choses semblent certaines: l'attribution des projets est un sujet chaud qui soulève les passions de part et d'autre, et il y aura du pain sur la planche pour rétablir un climat sain de négociation. Comment pourrons-nous remédier à cette situation et préparer des négociations fructueuses pour l'an prochain? C'est une question que nous aurons l'occasion de vous poser cet automne. En ce qui a trait à l'utilisation des ressources attendues dans le réseau et promises pour 2016-2017, le travail ne fait que commencer, et nous devons être vigilants au cours des prochains mois.

### **Recommandations**

Que les membres du CRT continuent à exiger que les fonctions de la RCS telles que décrites à la convention collective soient respectées;

Que les membres du Comité de coordination syndicale s'assurent de l'intégration de la proposition de l'Assemblée générale portant sur les délais d'étude du calendrier;

Que la responsable du CRT assure le suivi des dossiers concernant le retrait de priorité, la gestion des contraintes horaires, l'embauche des profs retraités, les congés de perfectionnement sans salaire et la conciliation travail-famille.

### **Demandes des membres et accompagnement**

Elle n'est pas facile à aborder, notre convention collective! Quand on pense au fait qu'en plus, pour savoir comment s'y retrouver dans nos

droits et nos responsabilités, il faut aussi maîtriser le Cahier de gestion et les différentes politiques institutionnelles, il n'est pas étonnant que les membres aient plusieurs questions au cours de l'année. J'avoue bien humblement que les rencontres avec ces collègues aux questions diverses sont parmi mes moments préférés. Bien souvent, j'ai dû quérir des informations ici et là pour arriver à répondre à certaines interrogations, mais j'ai tenté de répondre du mieux possible et ai appris beaucoup, ce qui me rend, je l'espère, de plus en plus efficace. J'en profite pour réitérer qu'il ne faut pas hésiter à venir nous voir pour toute question ou encore pour une vérification d'informations. Vous semblez parfois désolés de prendre de notre temps, mais c'est pour vous que nous sommes là!

Parallèlement aux questions plus courantes, j'ai aussi accompagné plusieurs enseignantes et enseignants à des rencontres convoquées par différents membres des directions. Je ne peux que répéter l'importance d'être accompagné lors d'une telle rencontre. Oui, vous avez le droit d'être accompagnés et non, ce ne sera pas mal vu, ce sera faire preuve de prudence. Parfois, il s'agira d'une seule rencontre qui règlera le différend ou qui mettra fin à l'enquête de la Direction, d'autres fois, plusieurs rencontres seront nécessaires avant de trouver un terrain d'entente ou de trouver des solutions acceptables pour tous les acteurs concernés. Quoi qu'il en soit, il faut se rappeler que la personne qui est à vos côtés vous est particulièrement utile pour prendre des notes et s'assurer que les suites de la rencontre sont claires, mais aussi, dans certains cas, pour s'assurer que la convention collective est respectée dans les différentes situations envisagées ou dans le processus de sanction qu'elle détaille.

### **Recommandations**

Que soit créé un formulaire de préparation, déroulement et suivi des rencontres d'accompagnement;

Que soit créé un système de classement de ces dossiers en cours d'année, qui respecte la confidentialité des rencontres et permette un meilleur suivi des situations qui nécessitent plus d'un rendez-vous.

### **Gestion des griefs**

La gestion des griefs prend énormément de temps, et les pratiques ont changé depuis le passage du SEECR de la FAC à la FEC. Des responsabilités supplémentaires doivent être assumées localement, et le fait que les frais soient assumés par le perdant de la cause ajoute une pression supplémentaire sur la représentante ou le représentant syndical qui mène le dossier. En ce sens, nous sommes en train de revoir notre montage de rapport d'enquête et nos documents de suivi, afin que les dossiers parlent d'eux-mêmes, même si les délais amenaient un autre représentant syndical à s'occuper ultérieurement de la cause. Notons que, malgré l'article 9-1.00 de la convention collective qui prévoit que les « parties s'efforcent de régler un grief localement dans toute la mesure du possible », force est d'admettre que ce n'est pas toujours le cas dans notre institution. Nous espérons sincèrement que le nouveau comité prévu dans la nouvelle convention, le Comité de prévention des griefs et des litiges, sera l'espace souhaité de discussion afin d'arriver à des règlements plus rapides. Le recours à l'arbitrage, en cas de litige, est un processus difficile qui laisse parfois des marques dans les relations de travail, que ce soit entre collègues ou entre représentants syndicaux et membres de la Direction. Souhaitons que ce nouveau comité soit l'occasion de travailler en amont, dans une réelle collaboration, afin que la fixation d'un grief à l'arbitrage soit un moyen de dernier recours lorsque les autres solutions ont été épuisées.

### **Griefs 2014-2015**

L'année scolaire 2014-2015 avait été le lieu du dépôt de neuf griefs, dont un seul avait fait l'objet

d'un règlement à mon arrivée en poste en août 2015. Comme cinq de ces griefs avaient été déposés en juin, mes premières semaines ont été consacrées au dossier d'enquête à monter pour chacun d'entre eux. Par la suite, ce fut les tentatives répétées de fixer ces dossiers en instance. Les dates disponibles d'arbitrage étant une denrée rare, un seul de ces griefs a commencé son processus d'arbitrage en avril. Il y a eu ajournement, et nous continuerons les débats en septembre et octobre 2016. On retient que la préparation et la fixation d'un grief sont un processus long dans lequel plusieurs facteurs, dont celui des délais exaspérants, sont à considérer. Nous continuons d'essayer d'obtenir des dates d'instance pour les griefs en attente. Notons que le grief déposé au sujet de la coupure de salaire du 1<sup>er</sup> mai, journée de grève du SEECR, devrait être l'objet d'une entente nationale, si on en croit la conseillère juridique de la FEC-CSQ, puisqu'il devrait être traité dans la foulée des griefs de reprise des activités de 2005 (oui, oui, 11 années plus tard).

### **GRIEFS 2015-2016**

#### **Griefs liés aux jours de grève de l'automne 2015**

Le 30 octobre, le Collège transmettait l'avis suivant : « Le Collège ne demande pas la reprise des heures de disponibilité non fournies lors des journées de grève enseignante. Par conséquent, aucune rémunération additionnelle ne sera versée. La reprise éventuelle des cours ou des activités annulés sera effectuée pendant la période de disponibilité déjà prévue, de sorte qu'il appartient au personnel enseignant d'établir l'ordre de priorité de leurs tâches et d'aménager leur travail à l'intérieur de cette période de disponibilité réduite, sans rémunération additionnelle ». Ce faisant, il suivait une consigne de la Fédération des cégeps en réponse au jugement dans la cause opposant le Syndicat des enseignantes et enseignants du Collège de Shawinigan et le Collège de Shawinigan. Par ailleurs, nous avons reçu en RCS la confirmation

de l'intention de la Direction d'appliquer une coupure à toutes les enseignantes et tous les enseignants à l'emploi du collège pour les jours de grève légale. En réponse à ces deux décisions du collège, nous avons élaboré en assemblée générale une stratégie en accord avec celles discutées en CIFAC (Comité d'interprétation et de formation à l'application de la convention collective) en novembre 2016. D'une part, nous avons déposé quinze griefs pour contester les coupures de salaire appliquées à une enseignante ou un enseignant dont l'absence était prévue et connue pour les jours de grève. D'autre part, nous avons déposé des griefs concernant la reprise des activités, puisque les membres du SEECR se sont vus dans l'obligation de reprendre les cours manqués en surplus des activités prévues dans leur période de disponibilité. Ces griefs suivent leur chemin, et nous sommes en attente de la stratégie fédérative pour connaître les suites à donner à ces nombreux dossiers.

### **Autres griefs**

Deux autres griefs syndicaux ont été déposés cette année, dont l'un en lien avec les modifications apportées au calendrier sans consultation préalable en RCS. Ici, le litige est sur la notion de « fixation » du calendrier, interprétée par la partie patronale comme l'adoption d'un calendrier scolaire lors de son élaboration et comme toute modification faite au calendrier par notre fédération. La question sera discutée en arbitrage un jour (avec les délais qui courent, c'est la date la plus précise que l'on puisse donner)!

### **Recommandations**

Que soient créés des formulaires de suivi des griefs et s'approprier les différents formulaires d'enquête mis à notre disposition;

Que soit fait le ménage dans les griefs des années antérieures pour voir lesquels sont devenus caducs et lesquels pourraient être fermés;

Que le SEECR participe à la création du Comité de prévention des griefs et des litiges, s'assure d'une

composition juste et représentative et voit à ce que celui-ci joue un rôle positif dans le règlement de certains différends.

### **Comité d'interprétation et de formation à l'application de la convention collective (CIFAC)**

Encore cette année, les réunions du CIFAC ont été le théâtre de vives discussions et de formations très utiles. Je retiens surtout de ces rencontres les échanges fructueux qui nous amènent à prendre du recul par rapport à certaines de nos pratiques et à envisager certains problèmes sous un jour différent. En effet, plusieurs problèmes rencontrés ont été vécus à Victoriaville, à Bois-de-Boulogne ou à Ste-Foy. Et quand nous tombons sur une situation nouvelle, à plusieurs têtes, nous arrivons à mieux comprendre les solutions possibles. Une nouveauté cette année : des formations sur deux jours, permettant d'aborder davantage de points litigieux de notre convention collective, et les relations plus générales entre syndicats et directions. Voici quelques sujets abordés au cours des quatre CIFAC de cette année 2015-2016 : la résolution de conflits et la médiation, les responsabilités des représentants syndicaux, les différentes implications légales liées à la grève légale, les dossiers de griefs et leur cheminement, la répartition des ressources et le calcul du financement, les implications de l'adoption de notre nouvelle convention collective, et bien d'autres encore. J'ai déjà hâte de voir quels sujets seront à l'ordre du jour des réunions pour 2016-2017!

### **Recommandation**

Que le Comité de coordination syndicale s'assure de la présence d'un membre du Comité de coordination syndicale aux différentes réunions du CIFAC, voire de deux lorsque des questions importantes y sont traitées.

### **En guise de conclusion**

Puis-je conclure quelque chose de cette année mouvementée? J'avoue être peut-être trop

fatiguée par cet intense printemps pour avoir le recul nécessaire à une analyse juste et fine. L'été sera en ce sens salubre, car il nous permettra de réfléchir à un plan d'action pour 2016-2017, maintenant que ce premier mandat est terminé, et à ce que nous voulons bâtir.

### **Remerciements**

Il est d'usage de remercier l'infatigable Louiselle, mais je crois que les mots ne suffisent pas pour vous décrire la patience avec laquelle elle a répondu à toutes mes questions, mes demandes, mes interrogations, mes craintes et, parfois, ma frustration devant des dossiers n'avançant pas. Si Louiselle n'avait pas été d'un dévouement sans relâche, je ne sais pas si je n'aurais pas fui à toutes jambes dès l'automne, emportée par l'embâcle créé par les dossiers accumulés. Merci mille fois pour tout.

Merci à toute l'équipe du Comité de coordination syndicale, collègues un peu fous qui ont illuminé mes lundis matin (et bien d'autres jours, on peut se l'avouer), mais tout particulièrement à Benoît, mon coordonnateur, compagnon d'armes et de RCS, avec qui j'ai discuté de tous les cas possibles posant problème et qui, à de multiples reprises, a accepté de prendre des dossiers supplémentaires lorsque ma charge de travail devenait impossible à assumer. Nous avons sacré quelquefois, nous avons ri beaucoup et, ma foi, nous avons réussi à survivre en « embrassant le chaos ».

Merci à Myriam L'Italien Bradley, Luc Dorion, Philippe Beaulac, représentants du personnel enseignant aux RCS. Votre engagement sans relâche, vos interventions pertinentes et éclairantes et votre souci de bien faire votre travail nous ont permis de ne pas cesser d'exiger ce que nous savons juste. Merci aussi à Julie Lefebvre et Josée Ruest, collègues se joignant à nous au CRT : vous avez su ajouter un autre éclairage à nos réflexions grâce à votre expérience et à votre sensibilité aux différentes réalités vécues en département.

En dernier lieu, je me permets de souligner qu'une nouvelle équipe ne peut survivre qu'avec l'aide d'êtres sages qui peuvent témoigner de la mémoire collective et nous guider dans certaines situations délicates. Merci, Jeanne Marquis, Alain Dion et Claude Gaudreau de votre écoute et de vos conseils. Si j'ai appris autant cette année, c'est grâce à vous.

---

## FINANCES

Philippe Beaulac, responsable

### Bilan de mandat

Année qui s'amorçait sous un vent de fraîcheur, compte tenu de la venue en poste d'une équipe presque entièrement nouvelle. Le contexte particulier des négociations en cours a apporté son lot de défis que j'ai envisagés avec enthousiasme. La tenue éventuelle des journées de grève nécessitant organisation et planification d'équipe, avec l'aspect qui touchait de plus près mes responsabilités, soit la gestion financière de ces journées : entériner les règlements du Fonds de défense, établir le niveau des prestations de grève, gérer les dépenses de grève, organiser le suivi et la production des chèques de prestations de grève, etc.

Au-delà des négociations, l'évolution des outils de gestion financière s'est avérée nécessaire, et concrétisée en partie par la révision de certaines pratiques et certains processus de suivi, tel qu'un échéancier de dates importantes pour la transmission de certains paiements et la tenue d'activités, et la rédaction de procédures guides pour certaines activités du poste.

### État des finances

Alors que nous avons adopté un budget prévisionnel déficitaire en 2014-2015, d'un montant de 7 490 \$, l'année financière s'est terminée avec un surplus confirmé de 11 263 \$ au 30 juin 2015. Cette différence est justifiée par une légère augmentation des montants de cotisations et une baisse des dépenses. Au 31 mars 2016, nous avons 470 731 \$ répartis en six placements différents du type obligations ou dépôts à terme.

### Fonds de défense des travailleuses et travailleurs

La révision de la politique d'encadrement de ce fonds a été entérinée par l'assemblée générale. Elle visait à donner plus de détails au sujet de certains congés, et à clarifier certains aspects de définition qui servent à baliser l'octroi de prestations de grève.

### Cours de préparation à la retraite

Cette année, le cours de préparation à la retraite n'a pas eu lieu, car le nombre de participantes et participants intéressés à cette formation n'était pas assez élevé pour justifier de l'offrir. Le Comité des affaires financières s'est penché pour réévaluer certains critères concernant cette formation.

Le critère de décision le plus prépondérant est le nombre de participantes ou participants confirmé, et le comité s'est arrêté sur le seuil du Service de la formation continue qui est de 12.

Un autre point discuté à ce sujet était la possibilité de s'inscrire plus d'une fois à la formation, et nous avons convenu que chaque membre ne pourrait bénéficier de la formation qu'une seule fois durant sa carrière d'enseignante ou d'enseignant.

Nous avons aussi débattu de la possibilité de remboursement de frais de déplacement pour assister à la formation, et nous avons convenu de ne pas rembourser ces frais.

Le dernier point discuté était de restreindre la formation aux membres du SEECR, en excluant les conjointes et conjoints des membres. Les

participants étaient unanimes en faveur de cette restriction.

### **Vérification interne**

La vérification comptable des livres a été effectuée par messieurs Mathieu Levesque et Éric Avon pour toute l'année.

### **Services de la firme comptable**

Cette année encore, nous avons fait appel aux services 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 à l'attention de celui-ci.

### **Comité des affaires financières**

Les membres du Comité des affaires financières, composé de Hugo Boulanger, Éric Avon, Benoît Collette et Philippe Beaulac, se sont rencontrés à 2 reprises. La première rencontre a servi à analyser les soumissions pour l'achat d'un photocopieur et proposer un choix à l'assemblée générale. La deuxième a traité des points suivants : réaffectation du compte budgétaire à la bourse du militantisme, transfert de fonds pour payer les prestations de grève, formation à la retraite et carte de guichet avec AccèsD.

### **Comité du fonds de défense**

Les membres du Comité du fonds de défense, composé de Hugo Boulanger, Éric Avon, Mathieu Levesque, Benoît Collette et Philippe Beaulac, ont tenu une réunion afin d'établir des scénarios de prestations de grève à présenter à l'assemblée générale.

### **Hausse des cotisations**

Le Comité du fonds de défense doit travailler à répondre à la proposition issue de l'assemblée générale annuelle 2014-2015, qui demandait d'élaborer une liste d'arguments à l'assemblée générale annuelle de 2016-2017, afin de proposer une hausse des cotisations syndicales aux 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. Au moment de rédiger ce rapport, la rencontre n'a pas eu lieu, mais se tiendra durant le mois de mai 2016.

### **Dons**

Au 29 avril, les dons pour l'année 2015-2016 s'élevaient à 2 122,45 \$. Ils ont été remis à divers organismes communautaires de la région et aux programmes du cégep qui en avaient fait la demande. Leur recevabilité a été évaluée conformément à notre politique de dons.

### **Remerciements**

Dans ce paragraphe, j'aimerais souligner mon appréciation du travail d'équipe qui a été soutenu cette année, grâce à la collaboration de tous les membres du Comité de coordination syndicale. Une belle synergie s'est vite installée afin de remplir les mandats qui définissent nos responsabilités, et cette synergie se reflète dans les aspirations du prochain comité. Merci à Benoît Collette, Marie-Josée Boudreau, Julien Fecteau-Robertson, Benjamin St-Gelais et Guillaume Proulx-Bégin. Ce fut très agréable de travailler avec vous.

J'aimerais aussi souligner l'implication soutenue des membres des comités que je coordonnais : Éric Avon, Mathieu Levesque, Hugo Boulanger, Claudine Chouinard et Josée Ruest.

Et je ne peux pas passer sous silence l'immense contribution de notre précieuse technicienne de bureautique, Louiselle Rioux, qui se fait toujours



un devoir de nous assister tous dans nos tâches et de nous aider continuellement à atteindre le niveau de rigueur exigé par les valeurs collectives du SEECR. Merci pour toute l'aide que tu m'as apportée dans l'accomplissement de mes tâches au sein du Comité de coordination syndicale.

### **Propositions**

Que les travaux se poursuivent pour développer le dossier de la hausse des cotisations afin d'évaluer la pertinence de faire une proposition aux 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.

Que les services de la firme *Les services comptables Courcelles* soient retenus.

Qu'il y ait une vérification de l'intérêt des enseignantes et enseignants à l'automne pour suivre le cours de préparation à la retraite à l'hiver 2017.

---

## PERFECTIONNEMENT

Philippe Beaulac, responsable

### Membres du comité de perfectionnement

Pour la partie syndicale :  
Au trimestre d'automne 2015, Claudine Chouinard en Techniques de travail social (sciences et techniques humaines), Hugo Boulanger en Technologie d'analyses biomédicales (sciences et techniques biologiques) et Philippe Beaulac en Technologie de maintenance industrielle (sciences et techniques physiques).

Au trimestre d'hiver, Claudine Chouinard a démissionné et Josée Ruest en Techniques de travail social (sciences et techniques humaines) a été élue.

Pour la partie patronale :

Jocelynn Meadows, directrice adjointe, Angèle Godin, secrétaire administrative à la direction des Services éducatifs, remplaçante de Isabelle Breton jusqu'au mois de janvier.

Par la suite, Claudine Gagnon a assumé le remplacement pour le poste de secrétaire administrative.

### Budget de perfectionnement

Le budget départemental pour le perfectionnement pour l'année 2015-2016 était de 72 018 \$, 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 99 018 \$. Ce montant représente en fait une diminution comparativement à l'année précédente, qui avait présenté un budget total de

115 505 \$. Compte tenu du grand nombre de demandes reçues et accordées cette année, le surplus pressenti pour l'année devrait être plus petit que les années précédentes. Le montant exact sera confirmé au début de l'année prochaine.

### Travail effectué

Dans ses 7 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. Grâce à plusieurs interventions de Jocelynn Meadows auprès des responsables de la coordination départementale, les demandes de perfectionnement sont présentées dorénavant avec toutes les pièces justificatives.

### Recommandations

Que les membres du Comité de perfectionnement terminent le document récapitulatif des demandes annuelles des départements pour les années antérieures et continuent de compiler les données afin de mieux définir les priorités dans l'octroi de ressources de perfectionnement dans le but de donner la chance à tous les départements de se prévaloir d'activités de formation à coûts élevés.

---

## PRATIQUES SYNDICALES

Guillaume Proulx-Bégin, responsable

Cette année aura été un diptyque au poste de responsable des pratiques syndicales. Le premier tableau, un trimestre d'automne axé sur la mobilisation pour la grève et sur le surf du tsunami des négociations du secteur public. Le second, un trimestre d'hiver de rattrapage sur les dossiers locaux et de questionnement sur les rôles et tâches au sein du Comité de coordination syndicale en quête d'équité dans la répartition du travail.

### **PARTICIPATION ET MOBILISATION DES MEMBRES**

#### **Accueil des nouvelles enseignantes et nouveaux enseignants**

Certaines activités d'accueil ont été mises en veilleuse cet automne en raison de l'apprentissage prioritaire des diverses tâches nécessaires au bon fonctionnement de l'équipe et de l'organisation cohérente des activités en lien avec les négociations des nouvelles conventions collectives du secteur public.

Le SEECR fut présent lors des déjeuners de la rentrée de la Direction, mais ne fut pas invité au dîner d'accueil des nouvelles et nouveaux profs.

Il n'y a pas eu de suivi avec les conseillers syndicaux sur le système de mentorat et d'accueil des nouvelles enseignantes et nouveaux enseignants. Ce système permettait de remettre des documents explicatifs sur le SEECR, les droits et responsabilités prévus à la convention, d'effectuer une participation accompagnée à une première AG et aux activités sociales, etc.

Les activités « 5 à 7 » de la rentrée furent populaires, mais peu de nouveaux membres y ont participé.

Il serait bien que ces mesures, particulièrement le **mentorat syndical, soient reconduites**. Elles sont **pertinentes** et **nécessaires** bien qu'il fut difficile de voir à leur mise en place en 2015-2016. Une intégration adéquate permet de briser l'isolement départemental et favorise une meilleure intégration et participation de toutes et tous aux diverses sphères de la vie d'employée et employé au collégial tout en permettant de développer une connaissance de ses droits et responsabilités.

#### **Recommandations**

Que le Comité de coordination syndicale reconduise les activités d'accueil (avec une promotion plus directe auprès des nouvelles et nouveaux membres).

Que le Comité de coordination syndicale soit représenté lors des événements de la rentrée organisés par la Direction.

Que le Comité de coordination syndicale, avec l'aide des conseillères et conseillers syndicaux, poursuive le mentorat pour faire la promotion de la vie syndicale auprès des nouvelles enseignantes et nouveaux enseignants.

#### **Tournée départementale**

Des tournées départementales ont été proposées aux conseillères et conseillers syndicaux à l'automne et à l'hiver. Or dans le contexte de mobilisation à l'automne et d'essoufflement à

l'hiver, **aucune visite n'a été demandée** au Comité de coordination syndicale durant l'année 2015-2016.

L'activité pourra être annoncée de nouveau à l'automne. Elle est une occasion privilégiée pour les départements de faire connaître leurs préoccupations auprès de leurs officières et officiers syndicaux.

## **PRATIQUES SYNDICALES**

### **Réunions et assemblées**

Les statuts du SEECR ont été respectés quant au nombre d'assemblées générales, minimum de deux assemblées par trimestre, et de conseils syndicaux, un aux deux mois. La participation aux assemblées générales (8 à l'automne et 7 à l'hiver) et aux conseils syndicaux (2 chaque trimestre) a été aussi exceptionnelle à l'automne que l'était le contexte de négociation des conditions de travail des employées et employés de l'État. Une nette réduction de la participation s'est fait sentir à l'hiver, lorsque les ententes intersectorielle et sectorielle furent votées et que les dossiers réguliers commencèrent à refaire surface dans les ordres du jour. Merci à toutes les participantes et à tous les participants de rendre la vie syndicale active.

### **Présidence d'assemblée**

La présidente et les présidents d'assemblées se sont montrés très disponibles toute l'année. Ils ont de plus apporté de sages conseils à l'équipe du Comité de coordination syndicale sur une foule de dossiers. Comme les horizons de chacune et chacun sont changeants (projets, congés, nouvelles fonctions, etc.) il serait intéressant de mettre sur pied une formation à la présidence d'assemblée à laquelle les membres, mais aussi les membres du Comité de coordination syndicale pourraient assister.

### **Statuts et mandats au Comité de coordination syndicale**

Tout l'automne, il a été question au Comité de coordination syndicale des difficultés à équilibrer les tâches entre les responsables. Or, il fut rapidement remarqué par toutes et tous que la personne responsable à l'application de la convention collective se retrouvait au poste s'avérant le plus surchargé. Ce n'est que tardivement durant l'année qu'il fut possible pour le responsable des pratiques syndicales et le coordonnateur d'amorcer les travaux de réflexion sur la redistribution des tâches et sur le rôle des membres de l'équipe votés à l'assemblée générale annuelle 2014-2015. Une première étape fut franchie par le transfert à l'ensemble de l'équipe de diverses fonctions et tâches :

- Promouvoir la culture enseignante;
- Voir à la préparation des dossiers de négociation;
- Participer à l'élaboration de la stratégie des moyens de pression, incluant la grève;
- Participer à la planification des assemblées générales et des conseils syndicaux;
- Répondre aux questions des membres;
- Accompagner, à sa demande, un membre lors d'une rencontre avec la Direction;
- Élaborer un Cahier des responsabilités pour chaque responsable.

Ce petit pas dans la bonne direction devra être accompagné par la création d'outils pour s'assurer que toute personne qui entreprendra des fonctions au sein du syndicat sera en mesure d'assumer les ajouts énumérés précédemment. Le Comité de coordination syndicale a d'ailleurs demandé une allocation temporaire de 0,1 ETC qui sera attribué à une personne de l'équipe.

Finalement, le poste de responsable des pratiques syndicales et des droits nouveaux devient responsable des pratiques syndicales. Ce changement accompagne la volonté du Comité de coordination syndicale de communiquer plus clairement les missions d'éducation syndicale et de supervision des procédures aux membres.

L'ensemble de ces changements ainsi que l'allocation temporaire de 0,1 ETC furent entérinés lors de l'assemblée générale du 19 avril.

### **Cahier des responsabilités au Comité de coordination syndicale**

Chaque élue ou élu au Comité de coordination syndicale devra élaborer et mettre à jour un cahier dans lequel sera répertorié l'ensemble des tâches reliées à son poste.

Ainsi, lors d'un changement de garde (fin de mandat ou autre), il sera possible pour la nouvelle officière ou le nouvel officier de connaître les actions à poser sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle, et ce, pour les fonctions régulières et pour celles des comités dont il a la charge.

### **CMÉC**

Le processus de mise à jour des statuts n'a finalement pas été amorcé cette année au Centre matapédien d'études collégiales. Un manque de communication et de temps a amené le Comité de coordination syndicale et Karine Viens, l'agente de liaison, à repousser les travaux sur les nombreuses zones grises et irritants qui subsistent dans les rôles et fonctions de chacune et chacun au sous-centre. Une rencontre de discussion devra se tenir dès l'automne avec madame Viens, en poste jusqu'en janvier 2017, puis remplacée par Francesco Barletta afin de clarifier les choses et d'assurer une transition.

### **Comités**

L'organigramme des comités du SEECR doit être revu. Certains comités sont inactifs, d'autres présentent des difficultés de recrutement récurrentes. Par exemple, la ou le responsable des pratiques syndicales s'occupe de plus de six comités : pratiques syndicales, précarité, égalité syndicale, prévention et harcèlement, comité local à la mobilisation, comité local de la

condition des femmes, comité du 6 décembre, Comité organisateur du 8 mars et de la bourse Germaine-Santerre, comité de la bourse du militantisme, etc. Ceux-ci nécessitent des efforts de recrutement et l'organisation de multiples réunions en plus du travail à accomplir. Il serait intéressant de les regrouper par sujet. Par exemple, le Comité des pratiques syndicales pourrait, selon le calendrier et la priorité des dossiers, se consacrer à des travaux sur la précarité ou sur l'égalité syndicale ou sur l'élaboration d'activité d'éducation syndicale.

Dans un autre ordre d'idée, le Comité de coordination syndicale a suggéré que certains comités devraient être assujettis à la limitation de mandat de trois ans appliquée aux postes élus.

### **Recommandations**

Que le Comité de coordination syndicale revoit le nombre de comités pour permettre une participation plus effective des membres et pour éviter que leur bénévolat soit dilué.

Que le Comité des pratiques syndicales explore la possibilité de limiter la durée des mandats dans les comités du SEECR.

### **Comité local de la condition des femmes**

Le comité n'a pas siégé cette année. La journée commémorative de la tuerie de la polytechnique de Montréal a tout de même été soulignée grâce au travail de Louiselle Rioux, technicienne en bureautique du SEECR, et de Catherine Paradis, représentante du SEECR au Comité de la condition des femmes de la FEC.

### **Comité de la condition des femmes FEC**

Le poste resté vacant depuis le début du trimestre sera occupé à partir du 20 octobre 2015 par Catherine Paradis, enseignante en français. Elle démissionnera plus tard pour des raisons de cheminement professionnel et sera remplacée à l'hiver par Noak Bouchard.

## **Mobilisation et actions syndicales**

La lutte contre l'austérité, très présente en 2014-2015, a laissé sa place à la mobilisation dans le cadre des négociations de la nouvelle convention collective avec le gouvernement Couillard. Le comité local à la mobilisation s'est réuni à sept reprises durant l'automne. Les travaux ont porté exclusivement sur les actions de visibilité et de boycottage (dépôt symbolique des demandes syndicales au Conseil d'administration et au Directeur général du Cégep de Rimouski, boycottage de la réunion des RCD (responsables de la coordination départementale), affichage) ainsi que l'organisation plus technique des journées de grève du 27 octobre, des 12 et 13 novembre et du 9 décembre (réservation de chapiteaux, de toilette, de repas et collation, signature de protocoles d'entente, fabrication de pancartes, rédaction de communiqués, etc.)

À l'hiver, les activités du comité ont été relayées au second plan. La fatigue et la déception devant les résultats obtenus étant palpables, il n'a pas été jugé nécessaire d'organiser d'autres activités. La Journée internationale des travailleuses et travailleurs a toutefois été soulignée dans la bonne humeur et la satire lors d'une pause café sous le thème des paradis fiscaux.

## **AUTRES DOSSIERS**

### **Bourse du militantisme**

La bourse du militantisme offerte par le SEECR fut remise pour la première fois au trimestre d'hiver. Les membres du Comité de coordination syndicale n'ont pas eu le temps de rédiger des barèmes clairs, mais se sont tout de même entendus sur les lignes directrices pour la sélection. La délibération ne fut pas difficile puisque sur deux candidatures, une seule était recevable et répondait à l'esprit des critères débattus.

## **Recommandation**

Que le Comité de coordination syndicale élabore une grille d'évaluation des candidatures pour la bourse du militantisme.

### **Comité de civilité au collègue (anciennement le Comité de prévention et de gestion du harcèlement et de la violence)**

Le comité s'est réuni à l'automne pour présenter et échanger au sujet de la version finale de la **Politique de civilité** du Collège de Rimouski. Cette politique remplace depuis l'hiver la Politique de prévention et de gestion du harcèlement et de la violence.

### **Égalité en emploi**

Le comité n'a pas siégé cette année. Or des suivis ont été faits auprès de la FEC concernant les rapports de 2010 et de 2014 d'implantation du **programme d'accès à l'égalité en emploi** au Collège de Rimouski. Un article a été écrit dans le journal *La Riposte* pour rappeler les responsabilités légales des comités de sélection, lors de l'embauche des nouvelles et nouveaux profs. Il sera important de rester à l'affût des suites données par la FEC au courant de l'année prochaine.

### **Égalité syndicale**

Des travaux de collecte de données statistiques sur la participation des femmes aux diverses instances et comités du SEECR ont débuté à la suite d'une initiative du Comité local de la condition des femmes et à la demande du Comité de la condition des femmes de la FEC. Nous souhaitons dresser un portrait de l'évolution de la participation des femmes au cours des années et nous proposons de nous doter d'outils de collecte de données pour noter les informations lors de la prise de notes des futures instances.

### **Comité sur la précarité**

Le comité n'a pas siégé cette année. Or, il faut absolument élaborer un protocole d'accueil systématique des nouvelles enseignantes et nouveaux enseignants de concert avec les conseillères et conseillers syndicaux de chaque département. Un réel travail d'intégration et d'éducation en amont doit être fait afin :

Que soient informés et formés les membres;

De réduire le nombre d'imbroglios avec la Direction et les départements qui mènent souvent à des retraits de priorités, des litiges et autres inconvénients;

De favoriser une plus grande participation aux assemblées générales;

De favoriser la relève syndicale;

De favoriser un climat de travail agréable où les membres ne travaillent pas en vase clos dans leurs départements respectifs.

---

## CENTRE MATAPÉDIEN D'ÉTUDES COLLÉGIALES



Karine Viens, agente de liaison à Amqui

### Personnel enseignant

Parmi les 30 enseignantes et enseignants du CMÉC, 15 relèvent en ce moment du Syndicat des enseignantes et enseignants du Cégep de Rimouski pour 10,756 ETC (équivalent temps complet) dont neuf sont permanents. Les autres relèvent du Syndicat des enseignantes et enseignants du Cégep de Matane.

### Rénovation de l'été 2015

La rentrée d'août 2015 fut perturbée par des retards dans l'échéancier des travaux de rénovation des bureaux de la réception et de construction d'un puits pour l'installation d'un futur ascenseur. La présence d'amiante a été la principale responsable de cet imprévu, ce qui a causé le décalage de la date de rentrée d'une semaine au calendrier scolaire. Le nombre de locaux au CMÉC, déjà très limité, a été réduit d'un local, puisque l'agrandissement du laboratoire de Techniques de réadaptation physique a nécessité la superficie de cet espace. Cet agrandissement devait en plus éviter les dédoublements, mais le nombre d'inscriptions fixé à 25 étudiantes et étudiants auquel se rajoutent parfois quelques reprises de cours fait en sorte que certains laboratoires sont tout de même dédoublés à l'horaire.

La suite des rénovations implique l'installation finale de l'ascenseur dans le puits à l'été 2016, en espérant qu'il ne surgisse plus autant d'imprévus pour la rentrée scolaire de l'automne 2016.

### 20<sup>e</sup> anniversaire du CMÉC

Ce fut le 19 septembre 2015 que le 20<sup>e</sup> anniversaire du sous-centre fut discrètement souligné par un cocktail dinatoire. Plusieurs étaient présents pour souligner nos 20 ans d'existence en tant que centre d'accès à l'éducation supérieure dans la Matapédia.

### Techniques de gestion de commerce

Après la première année d'existence, Techniques de gestion de commerce (GC) 410-D0 n'offrira pas de cours de deuxième année l'an prochain. En effet, des six étudiants inscrits à l'automne 2015, quatre ont quitté le programme, soit pour aller rejoindre leur conjoint à l'extérieur (2), soit pour des raisons de réorientation de carrière (2). Donc les deux étudiants restants suivront les cours de 3<sup>e</sup> année à l'automne 2016 pour ne pas retarder leur cheminement scolaire, sans compter qu'aucun problème de préalable ne les empêche de suivre ces cours. Ils pourront suivre leur cours de 2<sup>e</sup> année avec la nouvelle cohorte de l'an prochain.

### Tâches 2016-2017

Au moment d'écrire ces lignes, le 19 avril, le processus des tâches au CMÉC n'est pas complété. La réunion syndicale d'élaboration des tâches aura lieu en début mai, et le tableau sera alors présenté aux membres du syndicat. Les dates conventionnées n'auront sans doute pas été respectées pour une autre année, et nous



allons nous entendre à l'interne afin de clore le processus. Nous aurons la présence de M<sup>me</sup> Marie-Josée Boudreau, responsable de l'application de la convention, et de M. Benoît Colette, coordonnateur pour le SEECR, à la présentation du dépôt patronal sur les ressources enseignantes entre les disciplines pour 2016-2017.

### **Calendrier scolaire 2015-2016**

Le calendrier scolaire 2015-2016 avait été modifié à cause des rénovations de l'été 2015, il a dû l'être une seconde fois après la journée de grève du 27 octobre, ensuite à cause des jours de grève des 12 et 13 novembre, et finalement après le jour de grève du 9 décembre. Il a fallu aussi le modifier à la suite de deux journées de mauvais temps qui ont nécessité la fermeture du CMÉC en février et mars dernier.

En ce qui concerne le calendrier pour 2016-2017, la première version fut facilement acceptée. Nous avons aussi planifié ceux de 2017-2018 et de 2018-2019, tout en sachant qu'il pourrait surgir des imprévus d'ici là, ce qui nous obligerait de les réviser. Un travail de bonne collaboration a été fait avec la Direction, notre collègue représentant syndical CMÉC-SEECM (Syndicat des enseignantes et enseignants du Cégep de Matane), le représentant du personnel de soutien ainsi que la représentante du personnel professionnel avant la présentation en assemblée générale.

### **Grève**

Le vote pour l'obtention d'un mandat grève applicable en front commun a eu lieu en même temps que l'assemblée générale à Rimouski. Nous ne savons pas le résultat propre au CMÉC puisque nous avons fait un scellé et que les votes furent comptabilisés à Rimouski. Le résultat final du vote pour le SEECR fut en faveur du mandat de grève de six jours. Nos collègues du SEECM ont aussi été en faveur de même que le Syndicat du personnel

de soutien et le Syndicat du personnel professionnel.

C'est ainsi que le 27 octobre fut le premier jour de grève en front commun. Les négociations n'ayant pas avancé, nous avons dû aussi faire les 12 et 13 novembre et nous rendre au jour de grève du 9 décembre pour que les choses avancent finalement. Ces journées de grève ont toutes été reprises au calendrier scolaire, ce qui, avec le décalage dû aux rénovations, nous a amenés à terminer le trimestre d'automne 2015 le 7 janvier 2016.

Soulignons également qu'avec les rénovations auxquelles se sont ajoutés les jours de grève, ce décalage du calendrier scolaire d'automne 2015 en janvier 2016 a eu un impact sur la date de rentrée du trimestre d'hiver 2016. Cette dernière date fut décalée d'une semaine, au 25 janvier 2016.

Les chèques d'allocation de grève pour les membres SEECR-CMÉC, représentant 40 \$ par jour de présence sur la ligne de piquetage, ont été déposés le 6 avril dernier dans les cases postales respectives des profs.

### **Négociations**

Plusieurs réunions de suivi des négociations ont eu lieu cet hiver au CMÉC. La première fois, M. Éric Denis, membre du Comité consultatif sur la tâche à la FEC, est venu nous présenter les propositions patronales. Dans une seconde réunion, c'est Benoit Colette, coordonnateur du SEECR, qui est venu au CMÉC nous présenter la progression des pourparlers. Pour terminer, M. Éric Denis est venu nous présenter les résultats des négociations le 29 mars dernier.

Pour le reste, l'écriture de la prochaine convention collective n'est pas encore complétée au moment d'écrire ces lignes, mais le processus avance.

### **Changement de direction au Collège de Rimouski et au CMÉC**

En même temps, à l'automne 2015, que nous avons l'arrivée d'un nouveau directeur général au Collège de Rimouski, nous apprenions que notre directrice, Brigitte Chrétien, allait nous quitter à la mi-novembre. Le Collège attendit son départ avant d'ouvrir le poste, ce qui nous a conduits à une absence totale à la direction de la mi-novembre 2015 à la mi-février 2016.

Durant tout ce temps, nous avons, par intérim, le directeur général du Collège, M. François Dormier, qui venait une journée par semaine s'occuper des dossiers les plus urgents du CMÉC, aucune réunion des coordonnateurs n'a eu lieu, ni de réunion du Comité des études. Soulignons qu'au CMÉC, nous n'avons pas d'autre structure de sous-direction. Ce retard fit en sorte que beaucoup de dossiers ont flotté. Par chance, M<sup>me</sup> Geneviève Morin, qui fut nommée à la Direction du CMÉC, avait toute l'expérience et la connaissance requise des dossiers, sinon le changement de direction aurait pu être critique.

### **Changement d'API**

Un problème similaire se présenta lors du départ de M<sup>me</sup> Geneviève Morin de ses fonctions d'aide pédagogique individuelle pour le poste de Direction. Le Collège attendit qu'elle quitte de ses fonctions avant d'ouvrir le poste.

C'est ainsi qu'il s'écoula presque un mois avant que les étudiantes et étudiants puissent obtenir des services d'aide lorsque M<sup>me</sup> Marlene Villeneuve rentra en poste à la fin de mars 2016. Malheureusement, elle dut commencer le travail rapidement, aucune présentation officielle n'a eu lieu avec le personnel enseignant ou avec les étudiantes et étudiants. Ces derniers n'étaient même pas au courant qu'il y avait de nouveau un service d'aide pédagogique en place avant que des enseignants soulignent qu'il serait intéressant de les aviser officiellement par Omnivox ou par une petite tournée des classes.

### **Statuts SEECR - CMÉC**

Une assemblée a été convoquée par le SEECR à Rimouski concernant les Statuts du SEECR en même temps que notre réunion du 19 avril. À la suite de la grève sociale du 1<sup>er</sup> mai 2015, les enseignantes et enseignants du CMÉC étaient venus à la conclusion en 2014-2015 qu'il serait important de revoir la place du CMÉC dans les statuts du SEECR, afin de clarifier certaines zones grises et de faciliter le travail de l'agente ou de l'agent de liaison.

J'avais rappelé ce point du dernier rapport annuel au Comité de coordination syndicale plus d'une semaine avant la réunion au CMÉC et de l'assemblée, le 19 avril 2016, c'est-à-dire après l'envoi de l'avis de motion. Cet avis invitait les membres à adopter une série d'amendements aux chapitres IV et V des Statuts du SEECR, qui traitent des rôles et responsabilités du Comité de coordination syndicale et de ses membres.

Finalement, le Comité de coordination syndicale n'a pas jugé nécessaire de changer ou d'éclaircir les points des statuts relatifs au CMÉC, ni les points relatifs à l'entérinement de l'agente ou l'agent de liaison qui est voté au CMÉC. En effet, la notion d'entériner ne veut pas dire voter, mais spécifie simplement que la décision prise au CMÉC est approuvée par l'Assemblée générale. Le Comité de coordination syndicale ajoutera la demande de l'agente de liaison aux travaux de révision des statuts qui auront lieu l'an prochain.

### **Agente et agent de liaison pour 2016-2017**

L'appel de candidatures avait été lancé en même temps que la convocation pour la réunion du 19 avril 2016 au CMÉC.

L'agente ou l'agent de liaison pour la prochaine année a été choisi lors de notre réunion du 19 avril. Karine Viens fut proposée pour occuper la fonction d'agente de liaison pour l'automne 2016 et Francesco Barletta fut proposé pour occuper la fonction à l'hiver 2017. Les deux

acceptent et sont parfaitement d'accord pour se partager la tâche qui concorde avec leur disponibilité respective pour la prochaine année.

***Fête des travailleuses et travailleurs du 1<sup>er</sup> mai 2016***

Pour terminer cette année mouvementée, nous avons organisé un repas collectif le lundi 2 mai

2016 sur l'heure du midi afin de souligner la *Fête des travailleuses et travailleurs* en beauté sur un air festif. Pour l'occasion, chacune et chacun apporteront leur repas. Du gâteau sera offert pour souligner l'événement.

---

## PROGRAMME D'AIDE AU PERSONNEL

Myriam Litalien Bradley, représentante pour le personnel enseignant

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 10 décembre 2015, a contribué à ce programme pour un montant de 5 880 \$, soit 20 \$ multiplié par 294 membres. Le montant réel des contributions sera connu à l'automne.

Jusqu'à maintenant, le comité a tenu deux réunions : une au trimestre d'automne et une au trimestre d'hiver. Voici certains points abordés lors de ces réunions :

En raison du nombre toujours croissant de consultations, le comité a décidé de mettre en place une banque de dix heures que la psychologue pourra utiliser du mois de janvier au mois de juin, étant donné que, statistiquement, les besoins sont plus présents durant les mois de février, mars et avril. Au moment d'écrire ces lignes, il n'a pas été nécessaire d'utiliser la banque d'heures. Le montant des heures utilisées, s'il y a lieu, sera facturé au programme à la fin de l'année.

### Plan de travail 2015-2016

Comme à l'habitude, le comité a planifié différentes activités d'information et de prévention, en plus d'organiser, au trimestre d'hiver, un dîner-conférence donné par Caroline Dionne, psychologue pour le Programme d'aide au personnel au Cégep de Rimouski. Le comité a convenu que madame Dionne réaliserait le dîner-conférence en surplus de ses heures régulières.

Le montant des heures sera facturé au programme à la fin de l'année scolaire.

Pour l'année 2014-2015, 66 personnes ont pu profiter des services de la psychologue, comparativement à 54 personnes l'an dernier. Il y a eu 26 nouveaux dossiers cette année. Il s'agit de personnes n'ayant jamais utilisé le Programme d'aide au personnel dans les années antérieures. 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*, couvrant, entre autres, les thèmes suivants :

- le temps des Fêtes;
- le TDAH (trouble du déficit de l'attention) chez l'adulte;
- la semaine de prévention du suicide;
- la semaine nationale de la santé mentale.

Puisque les conférences sont plutôt coûteuses, et qu'une a été offerte par le comité à la communauté collégiale l'an dernier, il n'y a pas eu de conférence cette année. En général, le comité n'invite des conférencières ou des conférenciers qu'aux deux ou trois ans.

Un dîner-conférence, organisé et animé par madame Dionne, a eu lieu le mardi 10 mai. Il a été question de relations de travail et de

communication (perceptions et réalité, tolérance envers les autres, communication adéquate, etc.)

#### **Bilan financier**

Le bilan financier 2015-2016 ne sera complété qu'à l'automne 2016.

#### **Projet pour l'an prochain**

Une rencontre prévue en juin permettra de faire un bilan sommaire de l'année, et, à partir des constats, nous pourrons déterminer des priorités pour l'an prochain.