

Une année sans titre

Rapport annuel 2016-2017

préparé par le Comité de coordination syndicale



TABLE DES MATIÈRES

Présentation	3
Les rapports du Comité de coordination syndicale :		
• Coordination	4
• Communications	11
• Affaires pédagogiques	17
• Application de la convention collective	23
• Finances	31
• Perfectionnement	34
• Pratiques syndicales	36
Autres rapports :		
• Centre matapédien d'études collégiales	41
• Programme d'aide au personnel	45
• Comité des Services adaptés	46
• Vérification financière	47

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 2 mai 2017

Chères collègues,
Chers collègues,

De prime abord, on pourrait croire qu'une année suivant la fin de la négociation d'une nouvelle convention collective, après une grève en front commun, serait plutôt calme. Mais déjà nous voyions certains nuages noirs à l'horizon, nuages qui prenaient la forme cumulonimbuesque d'annexes hors convention. Côté orage, nous fumés servis! La longue saga de l'annexe S024 et des réformes dans les services adaptés (réforme à suivre l'an prochain...) nous ont occupés tout l'automne et même davantage. Cet hiver, ce fut le déficit historique de la masse salariale enseignante et ses conséquences pour l'an prochain qui ont été le gros enjeu. Heureusement, nous avons pu compter sur votre soutien total et ainsi, nous avons traversé l'orage malgré le contexte parfois difficile.

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 de votre appui, votre confiance et vos encouragements. À titre de coordonnateur sortant, je vous dis 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

Bilan de la négociation de la convention collective 2015-2020

Si l'année 2015-2016 du SEECR a été marquée par la négociation, cette année nous avons eu à vivre avec les conséquences de la nouvelle convention collective. Que reste-t-il des négociations? Certaines nouveautés ont occupé ma collègue à l'application de la convention collective plus que prévu cette année: le financement de mesures d'aide pour les élèves à besoins particuliers par l'annexe S024 et la création du Comité de prévention des litiges et des griefs et des nouvelles ressources pour des charges à la formation continue. L'effet de CI (charge individuelle) maximale à 85 et ETC (équivalent temps complet) est encore difficile à mesurer, mais il semble assez clair que dans certains cas, pour une même somme de travail, la CI est maintenant moins élevée, à cause de la diminution de la bonification pour les préparations nombreuses et pour les classes nombreuses.

Le bilan officiel de la négociation n'est pas encore adopté au moment d'écrire le rapport annuel, tant pour l'entente sectorielle (FEC-CSQ), qu'intersectorielle (CSQ), mais certaines grandes lignes peuvent déjà se dégager. À la CSQ, un certain mécontentement s'est fait sentir lors des plénières tenues à l'automne. Le front commun intersyndical, bien qu'intéressant parce qu'il facilite la mobilisation, a apporté son lot de tensions entre les différentes centrales syndicales, qui ont souvent de la difficulté à coopérer sur le terrain. Les décisions étaient prises en haut, et il

fallait les entériner, sans trop de pouvoir d'influence. L'énorme structure rendait le contrôle par la base, par les membres, pratiquement impossible. Comme dans toute structure hétéroclite, c'est le plus petit dénominateur commun qui s'applique, et l'automne dernier, ce fut l'attitude des moins combatifs qui a dicté la marche du front commun. Bref, plusieurs syndicats remettent en question la pertinence d'une telle structure la prochaine fois.

Pour la négociation sectorielle, l'idée d'une alliance FEC-FNEEQ a été, dans l'ensemble, plutôt positive, même si ce fut souvent difficile dans le feu de l'action (manque de règles de fonctionnement, transparence variable, communication asymétrique, etc.) Les communications ont été brouillonnes, et il manquait le pendant d'une campagne telle que celle de « L'école à bout de bras », qui était très rassembleuse. La fin confuse et décevante a été un gros sujet de tension et de critiques envers le Comité de négociation, puisque les membres ont eu l'impression de ne pas avoir eu leur mot à dire dans le dernier droit. Retenons aussi le sentiment que la prochaine fois, il faudra éviter les divisions entre celles et ceux qui commencent leur carrière et celles et ceux qui arrivent vers la fin de leur carrière, comme ce fut le cas pour le rangement 23, et aussi, éviter le plus possible l'ajout de ressources hors convention, dont on a pu mesurer les effets négatifs cette année dans notre cégep.

Les programmes à faible effectif

L'an dernier, deux programmes ont été suspendus : Sciences, lettres et arts et Hypermédia et microédition (anciennement Techniques de bureautique). Si les choses se sont améliorées pour le premier programme, qui repart cette année, il en est allé tout autrement pour le second. Après une troisième année de suspension, il ne restait plus personne dans le programme cette année, et la Direction a décidé de le fermer. À l'échelle du Québec, ce programme est soit fermé ou suspendu dans plusieurs cégeps. En contrepartie, aucun nouveau programme n'est envisagé à court terme.

La situation des programmes à faible effectif demeure préoccupante cette année, d'autant plus que la Direction prévoit, dans un document déposé au Conseil d'administration, une nouvelle diminution du nombre d'étudiantes et étudiants de 2511 à 2416 au Cégep. Ceci place les programmes dans une position de grande vulnérabilité et constitue une menace pour plusieurs à moyen terme. Dans un contexte de déficit historique de la masse salariale, le couperet est tombé sur un programme, et c'est Technologie de la mécanique du bâtiment qui écope cette année. Face à l'ampleur du déficit et les perspectives démographiques défavorables, la Direction souhaitait limiter les dégâts et éviter d'avoir trop de programmes à faible effectif sous le seuil minimal de 10 étudiantes ou étudiants de première année pour obtenir le financement prévu à l'annexe S026. La manière fort peu transparente par laquelle la décision a été prise a soulevé des questions. L'absence de stratégie au sein de notre institution pour assurer la pérennité des programmes les plus en danger dans notre cégep a aussi soulevé des questions.

C'est dans ce contexte que l'assemblée générale a voté en faveur de la création d'un comité bipartite qui aura pour mandat de trouver des solutions locales et nationales pour soutenir les programmes à faible effectif. Nos demandes ont été reçues favorablement par le Directeur

général, mais est-ce que les bottines vont suivre les babines? Après le rôle important qu'a joué le SEECR, il y a plusieurs années dans l'action collective qui a résulté en la mise en place de l'annexe S026, nous devons encore une fois aller au bâton pour la cause.

Recommandation

Que le SEECR nomme des membres au comité bipartite sur les programmes à faible effectif pour trouver des solutions locales et nationales.

Instances CSQ et FEC

Cette année, nous avons diminué notre participation aux instances CSQ. Nous avons évalué la pertinence de participer aux différentes instances en tenant compte des enjeux discutés et de la compatibilité avec l'horaire des membres du Comité de coordination syndicale. Cependant, notre absence a pour effet de rendre l'obtention du quorum plus difficile dans les instances.

Nous avons participé à l'ensemble des Conseils généraux (CG) et des Conseils fédéraux de la FEC, mais nous avons toutefois limité la participation aux CG à deux membres du Comité de coordination syndicale, alors que nous avons le droit à une délégation de cinq membres. La volonté de réduire le coût des déplacements et l'importance de continuer le travail localement avec un nombre suffisant de membres du Comité de coordination syndicale ont été les facteurs qui ont motivé cette décision.

À la CSQ, le bilan de négociation, qui devait se faire à l'automne, a été retardé, si bien qu'à la fin avril, on en était toujours à consulter les exécutifs locaux, exercice qui devait être réalisé à l'automne, ce qui n'a pas manqué de soulever la perplexité de plusieurs syndicats locaux devant la lenteur du processus. D'autant plus que le processus avait démarré par une vague de mécontentement que masquaient les résultats stalinien en faveur de l'entente intersectorielle

dans plusieurs fédérations. Sinon, le seul enjeu digne de mention fut celui des déchirements au sujet d'une ristourne d'assurance imprévue qui résulte de la dernière négociation. Un sujet relativement complexe, mais qu'il est possible de résumer ainsi : les primes d'assurances devraient diminuer un peu l'an prochain.

À propos des assurances, l'an dernier, le SEECR avait demandé s'il était possible qu'on pose certaines questions au sujet d'une diminution de prime ou d'exemption pour les profs à statut précaire sous un certain seuil salarial et s'il était possible d'avoir une option couples dans le programme d'assurances, comme à la FAC (Fédération autonome du collégial). Le débat à la CSQ a eu lieu en 2013, et la centrale s'est montrée réticente à changer le régime d'assurance, craignant des divisions internes, mais aucune discussion en fédération ne s'est réalisée. Il serait donc intéressant de le faire à la FEC-CSQ et d'en faire potentiellement un enjeu des prochaines négociations. Il en sera question au Conseil général de fin d'année.

En juin dernier, le congrès triennal de la FEC-CSQ s'est tenu sous le thème de l'autonomie professionnelle. L'autonomie professionnelle risque d'être un enjeu important pour les prochaines années, et ce n'est pas un hasard si notre demi-journée syndicale du 31 mai porte justement sur ce thème. La réflexion se poursuivra l'an prochain, et il sera intéressant de voir à quelles actions elle mènera.

Qui dit congrès dit aussi modification des statuts et élections au Bureau exécutif. Le Bureau exécutif a été en partie renouvelé, et Lucie Piché, du Cégep de Ste-Foy, a été élue à la présidence. Les discussions au sujet des modifications aux statuts ont été houleuses sur certains points, notamment la modification à la limitation des mandats et à la procédure d'adoption des ententes de principes. Plusieurs 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 2009. Alors que certains proposaient de revenir en arrière et d'abolir toute limitation, d'autres souhaitaient des amendements. Finalement, la limitation a été levée pour la présidence, ce qui permet de repartir le compteur à zéro à l'élection et de faire deux mandats de trois ans si la personne était déjà au Bureau exécutif.

Le processus de consultation a été revu pour éviter la situation de janvier 2016, qui a permis de faire voter l'entente de principe sans recommandation, contrairement aux stipulations des statuts de la fédération, ce qui a suscité un certain malaise. Le processus a été clarifié, et le pouvoir est maintenant dans les mains des assemblées générales, qui pourront décider si l'entente doit être adoptée par le Conseil général, sans avoir besoin de se faire vendre l'entente par la fédération.

Au Conseil général qui suit le congrès, il a été décidé, sans beaucoup de débats, de procéder à l'embauche d'une seconde personne à la fédération pour appuyer l'application de la convention collective. Le SEECR souhaitait que ce soit une enseignante ou un enseignant qui soit dégagé, mais il a été décidé que ce serait une personne engagée comme salariée. Durant l'automne : volte-face spectaculaire. À cause de la situation financière moins favorable, ce sera finalement une libération qui sera accordée. Cette personne sera élue lors du Conseil général de fin d'année.

Recommandations

Que le SEECR prenne des mesures, issues d'une réflexion collective, pour garantir l'autonomie professionnelle de ses membres.

Que le Comité de coordination revoie sa participation aux instances de la CSQ en tenant compte des points à l'ordre du jour et du quorum nécessaire à la FEC.

Que le Comité de coordination syndicale planifie sa participation aux instances de la FEC en fonction des besoins de formation des officières et officiers syndicaux, des enjeux traités et du contexte budgétaire du SEECR.

Comité avenir

Après une année difficile, comme en font foi les paragraphes précédents, l'Assemblée générale a demandé à ce qu'un comité ad hoc soit créé pour réfléchir à notre avenir au sein de la FEC-CSQ et de la CSQ. Parmi les éléments qui ont mené à cette décision, notons : négociation difficile, résultat décevant, votes soviétiques ailleurs, modifications aux limitations de mandats à la fédération. Il ne faut pas oublier non plus la manière dont l'aventure FAC (Fédération autonome du collégial) s'est terminée et les relations parfois tendues avec la fédération depuis notre arrivée en 2009. Tout ça pour dire qu'une certaine incompréhension mutuelle s'est installée au fil du temps, fruit d'une culture syndicale différente, et qu'un temps de réflexion s'imposait afin de voir quelles options sont sur la table et quelle stratégie nous devons adopter. Le Comité s'est rencontré à trois reprises et a réfléchi à différentes possibilités. Il souhaite poursuivre son travail l'an prochain.

Recommandation

Que le SEECR poursuive les travaux du Comité de réflexion sur l'avenir du SEECR au sein de la FEC-CSQ.

Calcul de la CI en Soins infirmiers

Entre deux périodes de négociation, il y a toujours des enjeux importants qui sont discutés dans les instances nationales par la partie syndicale et la partie patronale. Un des principaux sujets de discussion est le financement du programme de Soins infirmiers, un enjeu majeur dans le réseau collégial, ainsi que le calcul de la CI (charge individuelle) pour les départements de Soins

infirmiers. Ces départements représentent une exception dans le réseau, puisque dans plusieurs cégeps, le calcul de la tâche se fait en heures plutôt qu'en unités de CI. Cette année, il y a eu une consigne de la Fédération des cégeps à ce sujet, et on passe de plus en plus au calcul en CI plutôt qu'en heures, ce qui se traduit trop souvent par un alourdissement de la tâche enseignante. Une consultation nationale a été menée à ce sujet, et une séance d'information a été donnée par la FNEEQ-CSN. De son côté, la FEC-CSQ a développé un outil de calcul de la CI pour Soins infirmiers. Au SEECR, des problèmes logistiques nous ont empêchés de réaliser des simulations de calcul cette année, mais il est important que l'on puisse assister le département dans cette démarche l'an prochain.

Recommandation

Que le Comité de coordination syndicale assiste le Département de soins infirmiers pour le calcul de la tâche en CI.

Formation à distance

L'an dernier, nous avons prévu que le dossier de la formation à distance nous occuperait beaucoup cette année. À cet effet, je vous suggère de relire le rapport annuel précédent, qui résume bien l'état de cet enjeu à la fin de la négociation de l'actuelle convention collective. Y a-t-il eu fumée sans feu? À part un comité de vigilance organisé par la FEC en février, il n'y a pas eu de nouveaux développements. Au Cégep, après un appel à tous de la Direction, un cours d'anglais à distance s'est donné l'été dernier, et l'expérience sera renouvelée cette année. Peu d'enseignantes et d'enseignants ont démontré de l'intérêt pour la formule proposée, et la vague appréhendée de cours à distance ne semble pas se réaliser.

Recommandations

Que le SEECR documente la pratique de la FAD au Cégep de Rimouski.

Que le SEECR exige de la Direction une entente locale afin d'établir des balises claires pour l'enseignement dans tout nouveau projet lié à la FAD.

Comité de travail stages et ateliers – coordination des 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 allocation particulière a été créée pour aider cinq programmes techniques (Soins infirmiers, Techniques de radiodiagnostic, Techniques de travail social, Techniques d'éducation spécialisée et Technologie d'analyse biomédicale) qui vivent des difficultés particulières dans le cadre de la coordination des stages.

Cette solution, qui devait être temporaire au départ, s'est en quelque sorte pérennisée par une reconduction automatique de l'enveloppe. Dans le rapport annuel de l'an dernier, il avait été résolu de poursuivre les travaux du comité cette année et de proposer une manière définitive d'allouer les ressources à l'assemblée générale avant la négociation de l'entente sur la répartition des ressources.

À l'automne, la Direction a déposé une nouvelle demande de reconduction automatique de l'allocation particulière pour cinq ans, sans modification. Or, un problème essentiel demeurait : en utilisant des ressources du Volet 2 pour financer cette allocation particulière, on privait les départements de ressources créatrices de postes pour une mesure temporaire qui ne crée pas de postes. En réponse, une nouvelle proposition a été adoptée par l'assemblée générale en mars, qui, outre le fait qu'elle reconnaissait l'importance de cette mesure, demandait de financer l'allocation particulière par des ressources qui ne créent pas de postes. Finalement, après négociation, une nouvelle

formule est proposée pour la prochaine entente sur la répartition des ressources enseignantes entre les disciplines, qui redonne une partie des ressources au Volet 2. Il s'agit du plus important développement dans le dossier depuis la création de l'allocation particulière il y a quatre ans.

Le problème du financement des stages et ateliers n'est pas propre à notre cégep, et il est nécessaire que la question remonte dans les instances nationales, tant syndicales que patronales. On peut légitimement penser qu'il s'agit d'un enjeu qui pourrait revenir à la prochaine négociation. C'est d'ailleurs l'objet d'une recommandation de l'Assemblée générale.

Recommandation

Que le Comité de coordination syndicale s'assure que les ressources dédiées à l'allocation particulière pour les stages et ateliers pour cinq disciplines ne soient pas prises dans des ressources qui créent des postes.

Comité conciliation famille-travail

Le dossier est réapparu lorsqu'il a été question d'une consultation de la Direction au sujet de l'horaire du matin. La Direction souhaitait régler le problème des écarts trop petits le matin entre les plages horaires, qui sont parfois de cinq minutes entre deux cours, et la rumeur voulait qu'on en profite pour commencer les cours à 8 h. En 2010, le SEECR avait mené une consultation à ce sujet, mais il n'y avait pas eu d'action concrète par la suite. Après le Conseil syndical de février où il a été question de cet enjeu, le comité a été réactivé et a travaillé à l'élaboration d'une proposition qui a été soumise à l'Assemblée générale annuelle, proposition qui demande la création d'un nouveau comité bipartite pour traiter des enjeux de conciliation famille-travail. Le contexte est favorable à l'élaboration de solutions locales : récemment, le gouvernement a créé une nouvelle norme de conciliation famille-travail qui s'applique aux institutions publiques, et au niveau

local, nous avons l'obligation de moyens inscrite à notre convention collective (annexe V-11). Les enjeux ne manquent pas. La question de l'horaire de travail et de ses aménagements demeure une préoccupation importante, mais d'autres enjeux ont été soulevés, par exemple le nombre de places réservées au CPE l'Enfant du fleuve.

Recommandation

Que le SEECR crée un comité bipartite pour traiter les enjeux de la conciliation famille-travail.

Relations avec la Direction

On avait prévu, à la fin de l'année dernière, qu'après la négociation nationale, ce serait au tour de la négociation locale et que ce ne serait pas facile. Ce ne fut pas facile en effet et c'est l'utilisation de l'annexe S024 qui a causé le plus de problèmes. Et c'est sans doute ce qui a eu le plus d'influence sur l'année syndicale au complet. D'entrée de jeu, la volonté de procéder très rapidement à des modifications majeures au fonctionnement des services adaptés et d'y injecter des ressources enseignantes sans plan clairement défini était de mauvais augure. Inutile de s'étendre sur les cafouillages de l'automne (gaspillage de ressources, trous dans les services, manque de communication, etc.) retenons que la situation a rapidement dégénéré. Le trimestre d'automne a fini dans un climat de travail très tendu.

Au début du trimestre d'hiver, la Direction a souhaité améliorer les relations avec le syndicat à la suite d'une rencontre et d'une lettre envoyée à tout le personnel enseignant. Le trimestre d'hiver finit dans un climat plus posé, plus calme que celui de l'automne. Nous avons rencontré à plusieurs reprises la Direction sur plusieurs sujets, et il y a eu de l'ouverture dans quelques dossiers. La négociation du projet de répartition des ressources enseignantes entre les disciplines, qui avait achoppé l'an dernier, a permis quelques gains cette année. On donne davantage de suivis

écrits à nos demandes officielles. Même si les choses semblent s'améliorer, il faudra demeurer vigilants et mobilisés. Une nouvelle série de réformes des services adaptés annoncée pour l'automne amènera son lot d'incertitudes. Espérons que la Direction a retenu les pénibles leçons de cette année.

Recommandations

Que le Comité de coordination syndicale continue de participer aux rencontres d'échange avec la Direction.

C'est avec une certaine tristesse que je termine mon dernier rapport annuel en tant que coordonnateur. Je tiens à remercier en premier lieu les membres du SEECR, qui ont participé aux différents comités, qui ont été déléguée ou délégué de leur département, qui sont venus aux assemblées générales : merci pour votre appui constant, vos idées, votre rigueur, ce fut un immense privilège que de vous servir du mieux que j'ai pu. J'ai tellement appris en deux ans, vous n'avez pas idée!

Merci aux membres des comités auxquels j'ai participé pour vos idées et votre énergie : Philippe Beaulac, Alain Dion, Luc Dorion, Jean-François Girard, Mathieu Levesque, Jeanne Marquis et Catherine Paradis.

Je souhaite remercier spécialement mes collègues du Comité de coordination syndicale, que je laisse entre bonnes mains, avec qui j'ai mené mille et un combats.

D'abord, merci Louiselle pour ta patience quasi illimitée, ta grande sagesse, ton professionnalisme, ta mémoire phénoménale. Solide comme le roc, tu as assisté le Comité de coordination syndicale dans tous les dossiers sans faillir, même lorsque nous étions perdus. Merci pour ton calme, ton écoute, tes bons conseils.

Merci Patricia pour ton énergie, ton sourire, tes idées folles, ta générosité, ta grande intégrité. Tu as su insuffler une bonne humeur quand tout allait mal. Tu as été ma lumière au bout du tunnel, une oreille toujours attentive, une mère syndicale. Tu m'as permis de ne jamais oublier ce pour quoi le syndicalisme est là, ce qui mérite d'être défendu.

Merci Benjamin pour ton travail de moine qu'on ne voit pas toujours, ta force tranquille qui a su traverser toutes les tempêtes. Ta très grande persévérance et ta patience portent ses fruits dans les dossiers que tu dois défendre semaine après semaine. J'ai apprécié ces deux années de présence discrète, mais ô combien efficace dans notre équipe.

Merci Martin pour ta rigueur à toute épreuve et ton esprit cartésien que rien ne peut ébranler. Ta volonté de bien faire les choses, mais encore plus ta volonté que les procédures, les règles soient claires nous ont été fort précieuses, de même que ton sens de l'humour, que tu as toujours bien démontré et jamais perdu.

Merci Myriam pour tes idées inépuisables, ta volonté d'améliorer constamment les choses, ta faculté d'indignation devant l'inacceptable, qualité très importante. Tu as toujours su me rappeler des dossiers, des causes très importantes, mais qu'on a malheureusement tendance à mettre à l'arrière-plan dans le feu roulant du quotidien. Merci pour ton écoute, j'ai aimé partager et discuter de mille et une idées avec toi.

Enfin, merci Marie-Josée, infatigable guerrière, la louve du Comité de coordination syndicale. Tu as toujours été un modèle pour moi, la « plusse » meilleure comme disait Jean Chrétien. Ce fut un immense privilège d'avoir travaillé à tes côtés ces deux dernières années, dans les meilleurs moments comme dans les pires. Merci pour tes précieux conseils, ton travail acharné, ta grande rigueur, ta patience, je pourrais passer le rapport annuel au complet pour vanter les talents et qualités que tu as mis au service du SEECR! Je suis un meilleur officier syndical, un meilleur membre du SEECR, un meilleur prof et une meilleure personne grâce à toi.

Je vous souhaite à toutes et à tous un bon été et une bonne année 2017-2018!

COMMUNICATIONS

Patricia Posadas, responsable

1. *La Riposte*

Ce qui a été fait

Cette année, nous avons préparé 17 *Riposte*.

La plupart d'entre elles poursuivaient le but d'informer nos membres en vue des instances à venir, de souligner des événements récurrents qui nous tiennent à cœur, telles la *Journée mondiale des enseignantes et enseignants* (le 5 octobre), ou encore la *Journée internationale des femmes* (le 8 mars). Jean-Marc Bélanger, enseignant au Département de français, a pour sa part réfléchi sur la situation de l'enseignement dans les cégeps en menant des entrevues avec plusieurs de nos collègues et en produisant un article « État des lieux » de l'éducation à partir d'une conférence de Riccardo Petrella.

Les forces

La préparation aux différentes instances (assemblée générale, conseil syndical). Les membres arrivent normalement assez bien outillés pour les rencontres.

Le Comité information, composé de fidèles au regard avisé.

Ce qui est problématique

Ce sont toujours les mêmes personnes qui écrivent. *La Riposte* n'est pas assez polyphonique, et c'est une faiblesse, car les membres du SEECR ne pensent pas tous de la même manière. Nous aimerions entendre toutes les voix.

Bien qu'il y ait eu quelques articles sur ce sujet, le thème de l'éducation n'a pas assez été traité.

De même, nous aimerions faire une place plus grande aux causes sociales qui concernent notre milieu de vie : la campagne sur le revenu minimum, le travail qui se fait afin de développer et de valoriser le transport en commun, etc.

Enfin, la correction linguistique des textes est de plus en plus problématique. Nous avons changé la formule en divisant le travail afin que la correction soit moins lourde, mais ce mode de fonctionnement a alourdi la tâche de la personne responsable de trouver des correctrices et des correcteurs.

Questionnement / Constats

Comment amener plus de membres à écrire? L'indéniable lourdeur de la tâche est-elle la seule cause? Les premières *Riposte*s étaient de véritables romans-fleuves. Aujourd'hui, elle est surtout devenue un organe de diffusion d'informations pratico-pratiques, mais peut-être que c'est ce qu'elle doit être.

La Riposte est-elle lue? Cela vaut-il vraiment la peine d'en faire aussi souvent? Étant donné le peu de rétroaction que nous recevons, la question est légitime.

Faut-il penser à migrer vers une forme virtuelle, à la manière du Syndicat du personnel enseignant du Cégep de Sainte-Foy par exemple, puisque plusieurs profs préfèrent cette manière de communiquer et que plusieurs autres nous reprochent régulièrement de trop utiliser de papier?

2. Le site Web

Ce qui a été fait

On a procédé à une mise à jour des logiciels avec Orizon Média.

À l'automne, j'ai tenté de mettre à jour le site (convention collective, etc.) Mais très rapidement, je n'ai plus été capable de suivre la cadence.

La tenue de l'agenda a été faite.

J'ai déposé les *Riposte* à l'automne, mais pas à l'hiver.

Les forces

Certains outils (calculateur de CI) et certains documents consultables en tout temps qui aident les membres à mieux comprendre leur situation.

Ce qui est problématique

Le site est peu consulté pour l'instant, mais à l'automne, alors que je l'entretenais régulièrement, la consultation augmentait.

Entretenir le site et faire une *Riposte* en plus des autres tâches crée une surcharge de travail.

Questionnement / Constats

Comment amener plus de membres à consulter le site? Sa forme actuelle ne me semble pas particulièrement fluide.

Pour rendre le site plus vivant, il faudrait le rendre plus convivial.

Le site Web pourrait-il remplacer *La Riposte*?

3. Page Facebook

Ce qui a été fait

La page Facebook est surtout un lieu de partage d'articles intéressants (partage fait par plusieurs membres) qui a généré des échanges, parfois très consistants et toujours respectueux, enfin à ma connaissance.

La page a aussi été utilisée pour stimuler l'agenda grâce à la création d'événements (Assemblée générale, Manif, Conseil syndical...)

Les forces

On sait combien de personnes ont vu l'article ou l'événement.

Les membres échangent entre eux.

L'information circule plus rapidement.

Ce qui est problématique

Les informations se perdent vite dans le fil des interventions.

Ce n'est qu'une partie de nos membres qui est facebookienne (104 membres).

Questionnement / Constats

Il faudrait partager la responsabilité d'alimenter la page Facebook pour dégager la personne aux communications.

4. Autres formes de communication

Communications externes

Ce qui a été fait

Nous avons produit plusieurs communiqués de presse en lien avec des positions d'Assemblée générale (exemple : opposition à la loi 106 et opposition au projet Optilab) ou afin de manifester notre soutien à d'autres acteurs de la société civile.

Nous avons appelé à participer à des actions proposées par d'autres acteurs de la société civile (exemple : notre soutien à l'APTS (Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux) contre Optilab, notre participation au colloque sur les régions, à la conférence de l'IRIS (Institut de recherche et d'informations socio-économiques) organisée par la CSQ et la Coalition 5-10-15 du Bas-Saint-Laurent.)

Grâce à Myriam Litalien Bradley, entre autres, nous tentons de rétablir les liens avec les organismes de la région qui œuvrent contre la pauvreté.

Nous avons créé des *Brèves* afin d'informer les membres à propos d'activités culturelles, sociales ou politiques organisées intra et extra-muros afin

de stimuler le lien avec la collectivité rimouskoise et bas-laurentienne.

Les forces

Les communiqués externes provoquent souvent un écho auprès des journalistes.

Les brèves sont appréciées des membres. C'est la forme de communication qui connaît le plus d'écho.

Ce qui est problématique

Il faut se tenir au courant et chercher l'information pertinente, ce qui exige du temps.

Nous nous demandons souvent si nos envois sont trop nombreux. Nous savons à quel point nous recevons toutes et tous une multitude d'informations et que le trop est l'ennemi du mieux.

Questionnement / Constats

Il faut continuer à ouvrir les canaux de communication entre notre syndicat, les autres syndicats et la communauté à l'intérieur de laquelle nous œuvrons et vivons.

Le syndicalisme doit se renouveler entre autres en sortant de la posture « corporatiste ». Les syndicats doivent aussi jouer un rôle social. C'est une des raisons pour lesquelles ils ont été créés.

Le syndicalisme devrait être plus participatif et moins représentatif. J'entends par là que la vie syndicale devrait être plus dynamique.

Communications internes

Ce qui a été fait

Pour communiquer avec les membres, on a multiplié les moyens : *La Riposte*, Gmail, tracts, affichage, Omnivox, messages téléphoniques.

Les forces

Nous pensons avoir bien fait le travail de communication.

Ce qui est problématique

Tout ce qui est papier semble soulever la critique. Étant donné le peu de rétroactions, il est très difficile de savoir si nous atteignons notre cible.

L'affichage et Omnivox sont sources de frustration.

Questionnement / Constats

Faut-il renoncer au papier? Faut-il cesser d'envoyer l'ordre du jour des assemblées générales, des conseils syndicaux ou encore *La Riposte* sous format papier?

Il faut demander au Service des communications du Cégep de nous donner des indications précises sur la manière de procéder afin que ce qui est affiché à l'écran corresponde à ce qui a été fait. Quant à la question de l'affichage papier dans le Cégep, on n'y comprend plus rien.

5. Comité information

Ce qui a été fait

Autant que faire se peut, nous avons tenté de nous rencontrer deux semaines avant la publication d'une *Riposte*. Cela n'a pas toujours été possible. Les horaires sont de plus en plus difficiles à marier.

Les forces

Les membres participants connaissent bien *La Riposte* et sont très collaboratifs.

Plusieurs têtes valent vraiment mieux qu'une (merci pour les erreurs et les bourdes évitées).

Ce qui est problématique

Tout le monde est en surcharge de travail

Nous n'avons pas de plan de travail sur toute l'année (hormis les dates incontournables des 5 octobre, 6 décembre, 8 mars...)

Il serait intéressant de compter dans le comité des profs du secteur technique.

Questionnement / Constats

Il faut améliorer le fonctionnement du comité : la cadence des rencontres, avoir un plan de travail annuel.

La personne aux communications doit déléguer plus de tâches : par exemple, au comité quelqu'un pourrait être responsable de la page Facebook, une autre de la recherche d'articles pour nourrir le site et la page Facebook, etc. Une participation plus nombreuse des membres permettrait cela.

6. Autres comités

Comité avenir du SEECR au sein de la FEC-CSQ

Ce qui a été fait

Trois rencontres de travail ont eu lieu.

Recherche d'informations sur l'historique de notre syndicat, sur les différentes fédérations et les différentes options qui s'offrent (ou pas) à nous.

Les forces

Les questions sont encore toutes posées sur la table de travail. Nous avons observé aussi un changement à la FEC-CSQ, lié sans doute au changement de garde et au mécontentement assez généralisé des syndicats FEC-CSQ en regard de la négociation 2015 dont nous avons subi les contrecoups.

Ce qui est problématique

Ce dossier est lourd. Nous avons longtemps porté le deuil de la FAC (Fédération autonome du collégial).

Les solutions pour se sortir de cette crise de confiance semblent peu nombreuses.

Questionnement / Constats

Par ailleurs, étant donné le contexte actuel, la véritable question est, me semble-t-il, celle du renouveau syndical, de même que la redéfinition de ce qu'est un syndicat : son identité, ses fonctions, ses devoirs.

Conciliation famille-travail

Ce qui a été fait

Deux rencontres de travail ont eu lieu.

Travail de recherche sur ce qui se fait ailleurs.

Les forces

La détermination des membres à œuvrer pour trouver une manière de travailler main dans la main avec la Direction afin d'améliorer la situation : harmonisation des horaires, faciliter la tâche aux parents pendant la période de relâche des enfants.

Une proposition a émergé. Elle sera présentée en assemblée générale annuelle.

Ce qui est problématique

Trouver une formule qui satisfasse tout le monde...

Questionnement / Constats

Rien à dire ici.

7. Travail avec le Comité de coordination syndicale

Ce qui a été fait

La personne aux communications doit être particulièrement à l'écoute pendant les rencontres hebdomadaires du Comité de coordination syndicale afin de glaner, dans ce qui se dit, ce qui devra devenir l'objet d'un article ou d'une information à transmettre aux membres.

J'ai participé activement aux discussions, aux prises de décisions et à la mise en œuvre de certaines actions (je pense à l'automne en particulier et à la période de négociation en avril). Comme tous mes collègues, j'ai assuré des permanences au bureau du syndicat et tenté de répondre aux questions des membres qui, je ne sais pas pourquoi, m'en ont fort peu posé, privilégiant toujours Marie-Josée Boudreau.

Les forces

Les membres du Comité de coordination syndicale ont souvent participé à *La Riposte*.

Plusieurs têtes valent vraiment mieux qu'une (bis repetita, mais c'est tellement vrai).

Ce qui est problématique

Tout le monde est en surcharge de travail, car nous avons de nombreux comités et dossiers en même temps.

Trop souvent, l'urgent prend la place de l'essentiel.

Questionnement / Constats

Pour que le Comité de coordination syndicale fasse un bon boulot, il faut de la solidarité et de la communication entre les membres. Il faut voir à améliorer la communication entre la personne aux communications et celle aux pratiques syndicales en veillant à avoir des moments de travail pendant les mêmes périodes de temps entre autres.

La question que nous nous sommes posée tout au long de l'année aura été la suivante : comment réduire la tâche de la personne à l'application de la convention collective, qui a augmenté au fil des ans? En assemblée, nous avons voté pour augmenter son dégageant pour l'année 2017-2018, mais il est clair que tous les membres du Comité de coordination syndicale doivent pouvoir répondre aux questions les plus courantes.

8. Les différentes actions auxquelles j'ai participé

En lien avec l'extérieur du Cégep

Actions au Conseil municipal de Rimouski en lien avec le projet de loi 106 (Loi concernant la mise en œuvre de la Politique énergétique 2030 et modifiant diverses dispositions législatives) :

En assemblée générale, les membres du SEECR ont résolu de s'opposer au projet de loi 106. Cette résolution a été communiquée au Conseil municipal de Rimouski. Un communiqué a été envoyé aux médias.

Soutien à la manifestation des membres de l'Alliance des professionnels de la santé et des services sociaux :

Un communiqué a été envoyé aux médias. Nous avons appelé nos membres à la solidarité. Certains d'entre nous ont pu se libérer pour participer à la manifestation.

Soutien à la Campagne 5-10-15 :

Nous avons informé nos membres des activités organisées par la CSQ et la Coalition 5-10-15 Bas-Saint-Laurent (une conférence, une soupe populaire), dans le but d'appeler à la solidarité. Des membres du SEECR ont participé à ces activités.

En lien avec notre vie syndicale :

Couvrir les événements et aider à l'organisation avec la personne aux pratiques syndicales :

5 octobre : *Journée mondiale des enseignantes et enseignants;*

6 décembre : *Journée nationale de commémoration et d'action contre la violence faite aux femmes;*

8 mars : *Journée internationale des femmes;*

1^{er} mai : *Fête internationale des travailleuses et des travailleurs;*

31 mai : demi-journée syndicale consacrée à l'autonomie professionnelle

Conclusion

Cette année fut bien remplie, comme elles le sont toutes au syndicat. Si je me réfère aux recommandations de l'année précédente, il me semble avoir répondu à certaines demandes (s'ouvrir un peu plus sur l'extérieur, tenter de rendre les communications un peu plus vivantes) et n'avoir pas su comment répondre à d'autres (revivifier *La Riposte*). Malgré tout le travail accompli, il me reste plusieurs insatisfactions. En raison des urgences (celle si aiguë, entre autres, de l'annexe S024 cet automne, qui a pris tout

notre temps et toute notre énergie), bien des projets ont dû être abandonnés, tels que travailler au renouveau de la vie syndicale ou entamer la nécessaire réflexion sur l'autonomie professionnelle, que l'on a repoussée toujours à plus tard.

Recommandations

À la suite des questionnements et constats faits tout au long de ce bilan, voici mes recommandations. Après cette année de travail, mais aussi d'observation et de réflexion, il est recommandé, pour la personne responsable des communications :

De réfléchir au devenir de *La Riposte* (format actuel, rythme de publication, type de contenu, méthode de correction...);

D'élargir le mandat du Comité information (pas seulement *La Riposte*, mais aussi le site Web, la page Facebook);

De réfléchir à l'utilisation et à la maximisation du site Web;

De poursuivre le travail de communication tant à l'externe qu'à l'interne;

D'arrimer davantage le travail de la personne responsable des communications à celui de la personne responsable des pratiques syndicales.

Remerciements

Impossible de penser travailler au syndicat sans le soutien de l'équipe du Comité de coordination syndicale, Marie-Josée, Myriam, Benjamin, Benoît et Martin, merci pour votre aide, votre gentillesse, les crises de rognages d'ongle et les

crises de fou-rire exutoires. Notre solidarité a été d'autant plus nécessaire que nous avons traversé quelques tempêtes pour enfin arriver, en avril, à une entente négociée dans le calme et dans la recherche de consensus malgré le bilan catastrophique des ressources. Nous sommes en train de mettre en place, avec la Direction, un *modus vivendi* en ce qui a trait aux communications qui permet de résoudre les crises avant qu'elles ne dégénèrent, par le biais de rencontres informelles au cours desquelles nous nommons les malaises et tentons de les résoudre.

Je remercie tout particulièrement les membres du Comité information: Alain Dion, Julien Fecteau-Robertson, Myriam Litalien Bradley et Jean-Marc Bélanger. D'ailleurs, je voudrais ici souligner tout spécialement la participation remarquable de Jean-Marc qui, cette année, la dernière de sa carrière, a œuvré à rendre hommage à ses collègues et à partager avec nous sa passion et ses inquiétudes en lien avec l'éducation et l'avenir du collégial.

Je remercie aussi les membres du Comité avenir du SEECR, Jeanne Marquis, Jean-François Girard, Catherine Paradis et Alain Dion, ainsi que les membres du Comité conciliation famille-travail, Luc Dorion et Philippe Beaulac.

Enfin, je veux remercier bien sûr Louiselle, qui tient le fort, travaille avec ardeur et qui a partagé avec nous inquiétude et soulagement. Tu es le Phénix de ces lieux, chère Louiselle.

AFFAIRES PÉDAGOGIQUES

Benjamin St-Gelais, responsable

C'est encore avec plaisir que nous présentons le rapport annuel des activités de notre syndicat dans les dossiers des affaires pédagogiques.

Notre rapport vise principalement à relater des faits de l'année actuelle, à faire des liens avec l'année dernière et à laisser des traces pour l'année prochaine.

En ce sens, nous trouvons ici le suivi des dossiers en cours de développement et les recommandations qui découlent de nos analyses.

Comité des études présentement en expérimentation

Rappelons que le Collège de Rimouski est une institution composée du Cégep de Rimouski, du Centre matapédien d'études collégiales (CMÉC) et de l'Institut maritime du Québec (IMQ). Le Comité des études est une instance qui existe au CMÉC et à l'IMQ. Le mandat du Comité des études est de préparer des dossiers propres à chacune de ces deux composantes en vue de les faire cheminer à la Commission des études. La Commission des études est l'instance où les représentantes et représentants des trois composantes discutent de dossiers institutionnels dans le but de faire des recommandations au Conseil d'administration.

Lors de la réunion du 20 septembre 2016 de la Commission des études, après un retour sur les échanges qui ont eu lieu lors de la rencontre du sous-comité de la Commission des études qui s'est penché sur la question, la Direction a

proposé aux membres y siégeant de faire des rencontres d'essai pour expérimenter un Comité des études afin de pouvoir faire l'analyse de la pertinence d'en créer un officiellement. Il a été entendu que les dossiers ne concernant que le Cégep y seraient traités et que les dossiers concernant aussi l'IMQ et le CMÉC seraient traités en Commission des études. Nous avons alors proposé que le comité en question soit composé de tous les membres du Cégep siégeant à la Commission des études.

Le 1^{er} novembre 2016, lors de la première rencontre d'essai du Comité des études, il a été question de la composition, du fonctionnement et du mandat de ce comité en expérimentation. Il a été entendu que ledit comité soit composé des membres du Cégep siégeant à la Commission des études. Il a aussi été entendu que l'animation des rencontres serait faite en rotation et sur une base volontaire. Il a ensuite été mentionné que les rapports des réunions seraient faits par le secrétariat de la Direction sous forme de comptes rendus au lieu de procès-verbaux. Notons que, contrairement au procès-verbal de la Commission des études, le compte rendu du Comité des études n'a pas de valeur légale et n'a pas à être rendu public par la Direction. Il a finalement été entendu que le mandat du Comité des études en expérimentation serait de préparer des dossiers pour la Commission des études.

Lors de la réunion du 31 janvier 2017 de la Commission des études, la Direction a demandé l'avis des membres sur la pertinence d'un Comité des études au Cégep. Après discussion, il a été

résolu de poursuivre avec d'autres rencontres d'essai pour pouvoir l'expérimenter davantage. À la même date, lors de l'assemblée générale du SEECR, nous avons mentionné les principales raisons amenées par la Direction pour créer un Comité des études au Cégep : éviter de créer des sous-comités à la Commission des études, éviter des délais aux autres composantes, éviter des échanges ne concernant pas les autres composantes et permettre des échanges sur les dossiers locaux dans un contexte moins formel.

Au moment où nous écrivons ces lignes, le Comité des études encore en expérimentation s'est réuni cinq fois. Pour le moment, nous pouvons affirmer qu'il semble préférable que ce comité soit composé de tous les membres du Cégep siégeant à la Commission des études pour favoriser le développement et le suivi des dossiers; que les convocations et les documents soient envoyés à l'avance pour favoriser la préparation des membres et des réunions; et qu'un espace de temps suffisant sépare les réunions du Comité des études de celles de la Commission des études pour avoir le temps de consulter nos collègues et de réfléchir avec le recul nécessaire.

Toujours au moment où nous écrivons ces lignes, à la Commission des études, nous ne sommes pas encore officiellement revenus sur la question de la pertinence de créer officiellement un Comité des études au Cégep. Il a été prévu de faire cet exercice d'ici la fin du trimestre d'hiver 2017, et ce, en n'excluant pas la possibilité de poursuivre avec des rencontres d'essai si les membres y siégeant le jugent nécessaire.

Pour retracer le fil du dossier à la Commission des études, nous pouvons nous référer aux points des procès-verbaux suivants : (16-02.02 et 16-02.02), (16-03-02 et 16-03.07), (16-12.04) et (17-01.02 et 17-01.14).

Recommandations

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

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

Que le SEECR s'assure que le Comité des études, qu'il soit officiel ou en expérimentation, ne porte pas atteinte aux fonctions de la Commission des études.

Attestation d'études collégiales développées et adoptées dans d'autres collèges

Lors des réunions du 31 janvier et du 14 février 2017 de la Commission des études, la Direction nous a entretenu sur la volonté du Ministère de favoriser les échanges d'attestations d'études collégiales (AEC) entre les collèges afin d'en diminuer le développement de nouvelles. De plus, il a été mentionné que le Ministère n'exige plus une résolution du Conseil d'administration pour pouvoir mettre en oeuvre une AEC.

Dans ce contexte, la Direction nous a alors demandé de réfléchir à la pertinence de refaire localement le processus d'adoption d'une AEC ayant été développée et adoptée par d'autres collèges. Concrètement, il s'agit ici de se demander s'il est pertinent de discuter à la Commission des études de l'achat d'une AEC dont le contenu n'est pas modifiable en vue d'en faire la recommandation ou non au Conseil d'administration.

Lors de la réunion du 14 mars 2017, il y a eu présentation du processus local d'élaboration d'une AEC, que nous pouvons trouver dans la Politique de gestion des programmes d'études du Collège de Rimouski (PGPE). Ensuite, des précisions ont été apportées sur le mandat, le rôle et les responsabilités du Service de la formation continue du Cégep. Finalement, la Direction a proposé de déposer, pour discussion, un projet de résolution sur le processus local de mise en oeuvre d'AEC développées et adoptées dans d'autres collèges.

Lors de la réunion du 11 avril, nous avons posé des questions sur le projet de résolution qui recommanderait d'amener les projets d'AEC seulement à titre d'information à la Commission des études et au Conseil d'administration. Les principales raisons qui ont été amenées pour justifier ce choix sont d'éviter la répétition du processus d'adoption, d'éviter des délais à cause des réunions et de favoriser une meilleure adaptation au marché du travail.

Or, nous avons amené des raisons en faveur de la conservation d'un processus local d'adoption d'AEC développées et adoptées dans d'autres collèges : pouvoir représenter la réalité et le point de vue des départements et des programmes locaux concernés; pouvoir conserver un espace officiel de discussion dans le but de questionner, de commenter et de proposer; et pouvoir, au besoin, voter pour ou contre l'emprunt d'un programme développé et adopté ailleurs.

Pour l'instant, nous sommes encore dans la discussion sur le sujet à la Commission des études. Au moment où nous écrivons ces lignes, nous sommes dans l'attente d'une reformulation du projet de résolution en question qui devrait tenir compte des derniers échanges qui ont eu lieu.

Pour retracer le fil du dossier à la Commission des études, nous pouvons nous référer aux points des procès-verbaux suivants : (17-01.02 et 17-01.13), (17-02.03b) et (17-03.02 et 17-03.02).

Recommandations

Que le SEECR défende l'adoption locale des attestations d'études collégiales développées et adoptées dans d'autres collèges.

Que le SEECR surveille de près toute modification de la Politique de gestion des programmes d'études.

Anonymat des enseignantes et enseignants lors de la période de modifications à l'horaire par les étudiantes et étudiants sur Omnivox

Lors de la réunion du 24 mai 2016 de la Commission des études, nous avons fait la lecture d'une proposition formulée par le Département de philosophie et appuyée par le Département des langues et le Département de français. La proposition en question vise à revoir la pratique actuelle qui permet aux étudiantes et étudiants d'avoir accès aux noms des enseignantes et enseignants sur les plages horaires possibles pendant la période de modifications à l'horaire sur la plate-forme Omnivox.

Nous avons ainsi sensibilisé les membres de la Commission des études au problème de la possibilité pour les étudiantes et étudiants de choisir une plage horaire en fonction d'une enseignante ou d'un enseignant en particulier. Nous avons finalement proposé la solution d'enlever les noms des enseignantes et enseignants des plages horaires possibles dans ce contexte spécifique. Après discussion, la Direction a suggéré qu'il y ait présentation détaillée de la procédure actuelle lors d'une autre réunion pour mieux analyser la proposition.

Mentionnons ici les principales raisons motivant la proposition en question : éviter le renforcement de la vision clientéliste de l'éducation; éviter la dévalorisation de la profession enseignante; favoriser l'équité entre les enseignantes et enseignants; enlever de la pression sur les enseignantes et enseignants les plus populaires ou marginalisés; éviter des déséquilibres potentiels dans les groupes; et favoriser la réalisation du *Projet éducatif* du Collège. Rappelons que le *Projet éducatif* du Collège s'inspire d'une vision humaniste de l'éducation qui vise à développer le sens des responsabilités et la capacité d'adaptation des étudiantes et étudiants.

Lors de la réunion du 7 juin 2016, la Direction a présenté la procédure actuelle de changement

d'horaire ainsi que la liste des motifs valables pour y avoir recours en déboursant une somme de 20 \$. Notons que le changement d'enseignante ou d'enseignant ne fait pas partie des cas admissibles. Nous avons donc argumenté que le nom de l'enseignante ou de l'enseignant n'est pas nécessaire lors de la consultation des choix de plages horaires possibles sur Omnivox. Après discussion, la Direction a proposé d'amener le point à la rencontre des Responsables de la coordination départementale (RCD); de créer ensuite, si nécessaire, un sous-comité pour approfondir la question; de vérifier la possibilité d'enlever le nom des enseignantes et enseignants des plages horaires sur Omnivox; et de vérifier les coûts se rattachant à cette modification.

Lors de la réunion du 20 septembre 2016, il a été confirmé qu'il est possible d'enlever le nom des enseignantes et enseignants des plages horaires sur Omnivox. Il a toutefois été avancé qu'il serait tout de même possible, d'une manière ou d'une autre, de connaître le nom de la ou du titulaire du cours. Lors de la réunion du 4 octobre 2016, après que la Direction ait fait un retour sur la discussion à ce sujet ayant eu lieu dans une rencontre des RCD, il a été entendu que le point soit approfondi en Comité des études. Il a aussi été entendu qu'une cueillette d'information soit faite auprès de la population étudiante pour connaître les raisons qui motivent les demandes de changements d'horaire sur Omnivox. De plus, il a été constaté que les changements faits par les étudiantes et étudiants peuvent les mener à avoir des journées trop chargées ou des semaines déséquilibrées.

Lors de la réunion du 1^{er} novembre 2016 en Comité des études, il a été décidé de faire un sondage pour connaître les raisons qui motivent les étudiantes et étudiants à faire des demandes de changement d'horaire. Il s'agit ici de vérifier les faits, d'abord, et de sensibiliser les étudiantes et étudiants par la suite. Dès lors, un sous-comité du Comité des études a été créé pour élaborer le sondage en question. Lors des réunions du

6 décembre 2016 et du 31 janvier 2017 en Comité des études, le sous-comité a présenté le sondage qui a ensuite été vérifié, modifié et adopté. Enfin, du 3 au 13 février 2017, le sondage a été rendu accessible et rempli par les étudiantes et étudiants du Cégep.

Au moment où nous écrivons ces lignes, nous sommes dans l'attente de la présentation des résultats du sondage en question. Jusqu'à maintenant, nous ne nous sommes donc pas encore penchés officiellement sur le point en assemblée générale afin de pouvoir le faire à la lumière des données qualitatives et quantitatives qui ont été collectées.

Pour suivre le développement du dossier à la Commission des études, nous pouvons nous référer aux points des procès-verbaux suivants : (16-07.02 et 16-07.08), (16-08.02, 16-08.03a et 16-08.07), (16-10.03b) et (16-11.03b).

Recommandation

Que le SEECR se penche sur la procédure de modification des horaires par les étudiantes et les étudiants à la lumière des résultats du sondage qui a été fait sur la question.

Procédure d'application de la Politique valorisant la rigueur et l'honnêteté intellectuelle

Rappelons que les politiques sont des documents qui s'appliquent aux trois composantes de notre institution et que les procédures s'appliquent localement dans chacune des composantes. Notons aussi le changement de nom de la *Procédure relative à un manquement à l'honnêteté intellectuelle* qui devient la *Procédure d'application de la Politique valorisant la rigueur et l'honnêteté intellectuelle*.

Lors des réunions du 31 janvier, du 14 février et du 14 mars 2017 en Comité des études, nous avons posé des questions, apporté des commentaires et proposé des modifications dans

le but de nous assurer de la clarté de ladite procédure et de sa correspondance avec la politique qu'elle vise à appliquer. Lors de la réunion du 14 mars 2017 à la Commission des études, il a été prévu que la *Politique valorisant la rigueur et l'honnêteté intellectuelle* soit mise en application dès l'automne 2017.

Pour suivre l'évolution du dossier à la Commission des études, nous pouvons nous référer aux points des procès-verbaux suivants : (16-14.04), (17-01.03a), (17-02.03b) et (17-03.03b).

Recommandations

Que le SEECR s'assure que toute modification de la *Procédure d'application de la Politique valorisant la rigueur et l'honnêteté intellectuelle* soit soumise à la Commission des études.

Que le SEECR s'assure que toute modification aux procédures en vigueur soit soumise à la Commission des études.

Procédure de récupération de cours échoué

Au cours de l'année, à l'enseignement régulier, il n'y aurait eu qu'une demande de récupération de cours échoué. Or, la demande en question a été jugée irrecevable.

Recommandations

Que le SEECR s'assure que la procédure de récupération de cours échoué soit appliquée telle que formulée.

Que le SEECR s'assure que la rémunération des enseignantes et enseignants qui enseignent une portion de cours échoué en lien avec la procédure de récupération de cours échoué soit juste et équitable.

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

particulièrement suivi l'évolution des dossiers des centres d'aide, de la coexistence travail-études et de la formation à distance.

Pour ce qui est du dossier des centres d'aide, le principal développement est le travail qui a été fait dans le but de faciliter la production du rapport par les responsables en simplifiant le Tableau de suivi des projets d'aide à la réussite. L'outil en question peut toujours être amélioré et le CARD est toujours ouvert aux propositions de modification. Pour la prochaine année, notons d'ailleurs qu'il sera intéressant de surveiller les effets de la réorganisation des Services adaptés sur le rôle et le fonctionnement des centres d'aide.

Pour ce qui est du dossier de la coexistence travail-études, il n'en a pas été question directement, mais il semble que cette forme de cheminement scolaire pourrait être discutée au cours de l'année prochaine. Pour ce qui est du dossier de la formation à distance, nous pouvons nous attendre à un retour d'information sur les expérimentations qui ont eu lieu cette année.

Par ailleurs, il a aussi été question du Plan de la réussite qui fait partie du Plan stratégique 2017-2022. Bien que ce soit à la Commission des études que nous sommes intervenus pour y renforcer les notions de compétence langagière et de citoyenneté, nous avons aussi participé aux remue-méninges du CARD pour mettre en commun des idées pour atteindre les objectifs qui y sont identifiés.

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 s'assure que l'utilisation des ressources provenant des annexes pour l'aide à la réussite soit discutée au CARD.

Comité organisateur de la journée pédagogique

Nous pouvons noter que nous avons été heureux de participer aux ateliers et aux échanges entre collègues lors de la journée pédagogique du 13 mars 2017. Nous pourrions ainsi nous rappeler de continuer à valoriser ces formes de partage pédagogique et collégial.

Remerciements

En tant que responsable des affaires pédagogiques, je tiens à sincèrement remercier Carole Paradis, Yolande Huard, Luc Jobin, Dave Gagnon, Jean Simard, Marianne Bérubé-Dufour,

Julien Fecteau-Robertson et Hélène Rhéaume pour leur aide et leur soutien au sein du Comité des affaires pédagogiques et à la Commission des études, ainsi que pour leur accompagnement dans l'expérimentation du Comité des études.

En tant qu'enseignant en début de parcours, en situation de précarité, et en recherche d'humanité, j'aimerais franchement remercier mes coéquipières et coéquipiers Patricia, Martin, Louiselle, Myriam, Marie-Josée et Benoît : merci de m'avoir inspiré autant avec votre générosité et votre courage.

APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Marie-Josée Boudreau, responsable

Déjà presque la fin d'une deuxième année à l'application de la convention, rôle peu évident par les temps qui courent. Heureusement, elle devient plus familière, cette convention, à la deuxième année d'implication au Comité de coordination syndicale. Malgré les changements apportés en juin 2015, dont certains ont goûté les effets¹, il devient plus facile de s'assurer de son application et d'en comprendre les mécanismes et les effets, surtout quand on est responsable d'un projet d'élaboration d'outils visant son appropriation par tous! C'est donc avec une meilleure connaissance des dossiers et des us et coutumes rimouskois que j'entreprenais 2016-2017, une année scolaire avec deux trimestres bien différents.

En effet, cette année, il faut souligner le fait que les relations entre le syndicat et la partie patronale se sont vécues en deux étapes bien distinctes. Rien de commun entre la tourmente de l'automne et l'esprit de collaboration qui règne depuis janvier. L'an dernier, à pareille date, je m'inquiétais des effets qu'aurait la répartition des ressources 2016-2017 dont nous avons refusé la signature et j'appelais à la vigilance devant les annexes à venir, dont les balises d'application étaient encore peu définies. Pour être bien honnête, j'aurais préféré me tromper : notre automne eut été plus clément. Il est évident que

les défis surmontés par la personne responsable de l'application de la convention collective en ont été augmentés.

Parce qu'on ne se le cachera pas : l'automne a été extrêmement éprouvant. Le climat s'est rapidement détérioré avec la Direction dont nous avons parfois de la difficulté à comprendre les décisions. En novembre, j'avais l'irrépressible envie de plier bagage, puisque j'avais des doutes sur ma capacité à pouvoir travailler de nouveau en collaboration avec certains représentants de la partie patronale, le lien de confiance étant rompu. Puis, comme s'il avait fallu que tout éclate pour arriver à reconstruire, des premiers pas ont été faits en décembre, puis confirmés en février, pendant que nos demandes portaient enfin fruit. Nous avons tous sentis le climat changer, ce qui nous a soulagés. Nous sentons maintenant que nos demandes ou suggestions sont davantage écoutées, même si nous sommes parfois en désaccord avec certaines décisions. L'important est que la discussion est possible.

Comité des relations de travail et Rencontres entre le collègue et le syndicat

Une année bien remplie pour le Comité des relations de travail (CRT) se termine sous peu. L'an dernier, nous avons travaillé sur le rôle prédécisionnel que devait jouer les Rencontres entre le collègue et le syndicat (RCS) tel que défini par la convention collective aux articles 4-3.00 à 4-3.14 et nous souhaitons veiller à son respect en 2016-2017. C'est ce que nous avons fait, malgré

¹ Je pense ici, entre autres, aux changements dans le calcul de la CI, qui ont rendu la répartition de la tâche ardue dans plusieurs départements.

un climat difficile tout l'automne, alors que force nous a été de constater que nos demandes déposées en RCS étaient entendues, mais pas écoutées. Le dialogue de sourds sur l'utilisation de l'annexe S024 en est un exemple parmi d'autres, alors que les réponses à nos questions à ce sujet restaient souvent évasives ou incomplètes. Bref, nous nous sentions dans un cul-de-sac en novembre et nous ne savions pas quelle serait la suite.

Quelques dossiers importants en 2016-2017 :

Annexe S024 : utilisation, balises d'attribution et calcul des dégagements

Il y aurait beaucoup à dire sur cette annexe, annoncée en coup d'éclat pendant la négociation comme un gain, mais qui s'est révélée un cauchemar dans son application. J'ai eu l'occasion d'écrire à ce sujet à plusieurs reprises dans *La Riposte*, que je vous invite à consulter pour bien suivre le cours des événements.

Résumons simplement pour les futurs lecteurs de ce rapport ignorants de quoi il est question. Plusieurs millions ont été investis pour l'aide à la réussite des élèves à besoins particuliers². Au Cégep de Rimouski, pour 2015-2016, on parle de 167 010 \$ et pour 2016-2017, de 207 433 \$. Dès l'écriture de cette annexe, on annonce que ces sommes devront être exclusivement utilisées pour libérer des enseignantes et enseignants de leur tâche d'enseignement. Cependant, les sommes sont hors convention et la Fédération des cégeps prend soin de rappeler à ses directions qu'il n'est pas nécessaire d'arriver à une entente avec les syndicats sur son utilisation.

Au même moment, dans un climat budgétaire sombre après les nombreuses coupes budgétaires

du gouvernement, au Cégep de Rimouski, on arrive à un constat : les Services adaptés accusent un déficit important. C'est donc après la rentrée d'août 2016 que, dans la précipitation, la Direction décide de revoir complètement le fonctionnement de ce service pour confier à des membres du personnel enseignant l'accompagnement individualisé accompli auparavant par des ressources externes. S'en est alors suivi une série d'embauches et de problèmes, autant dans l'attribution de ces contrats, dans le calcul des libérations que dans les tâches que peuvent effectuer des enseignantes et enseignants. Après des demandes répétées, un Comité intergroupes est créé afin de réfléchir ensemble au fonctionnement des Services adaptés. Par ailleurs, nous avons dénoncé plusieurs décisions précipitées et avons abordé la question à chaque RCS de l'automne. Nous étions dans l'impasse à l'attribution des ressources pour le trimestre d'hiver 2017, après le dépôt de plusieurs griefs en lien avec les événements de l'automne, quand une réunion d'urgence eut lieu le 19 décembre afin d'arriver à une entente sur le calcul des dégagements et ses règles d'attribution. Les éléments négociés à cette réunion ont ensuite guidé l'élaboration des tâches de l'hiver. Cependant, nous étions tous conscients que le modèle appliqué n'était que provisoire : une évaluation complète des Services adaptés étant confiée à une consultante.

L'an prochain, la Direction propose une utilisation bien différente de la S024, qui n'est pas encore totalement définie au moment d'écrire ces lignes. Il est à espérer que la transition se fera plus doucement et dans le respect de chacun des acteurs concernés.

Charges à la Formation continue

Gain de notre convention collective 2015-2020 pour les anciens cégeps FAC (Fédération autonome du collégial) dont nous sommes, nous recevons cette année nos premières charges à la Formation continue prévues à l'Annexe VIII-4 de

² L'annexe devait d'abord servir aux élèves en situation de handicap, mais à l'heure actuelle, toutes sortes de besoins particuliers peuvent être concernés (parents aux études, élèves en difficultés, allophones, etc.)

notre convention FEC-CSQ. Concrètement, cela signifiait que certains chargés de cours obtiendraient une charge calculée sur la même base de CI (charge individuelle) qu'à l'enseignement régulier, donc de meilleures conditions de travail et la reconnaissance d'autres activités inhérentes à la tâche d'enseignement, comme la participation à des rencontres de programme. Bien entendu, ces charges doivent être utilisées pour des cours crédités (comme dans les AEC). Comme il n'est pas facile de changer les pratiques établies, cela prit un certain temps et aucune charge ne fut octroyée à l'automne, laissant le temps au Syndicat et à la Direction de signer une entente afin de permettre de scinder les charges, aucune discipline ne pouvant proposer un contrat à temps plein à l'un de ses enseignantes et enseignants. Cet hiver, cependant, quelques charges ont été offertes en Bâtiment durable et écocollectivité et en Techniques d'éducation à l'enfance.

Tâches des enseignantes et enseignants mis en disponibilité ou bénéficiant de la sécurité du revenu (5-4.22)

Dans un contexte où une saine gestion des ressources est essentielle, il est particulièrement important que le Collège attribue aux membres du personnel enseignant mis en disponibilité ou bénéficiant de la sécurité du revenu des tâches qui correspondent au moins à la hauteur de leurs prestations (80 % ou 50 % selon le cas) ou, si c'est possible, que davantage de travail leur soit proposé afin de pouvoir annuler la mise en disponibilité ou de permettre au précaire de ne pas se prévaloir du programme de sécurité de revenu. À cette fin, la Direction présente au Syndicat des scénarios de tâches pour chacune des personnes dans cette situation. En 2016-2017, à notre surprise, les scénarios présentés en RCS en mai 2016 n'ont pas été appliqués, causant une grande perplexité chez les enseignantes et enseignants en situation d'attente à la rentrée d'automne. Il faut absolument que ce flottement soit évité et que la Direction tienne compte de ces

ressources humaines disponibles en attribuant ses différents projets, ce qui n'est malheureusement pas toujours le cas. L'insécurité vécue par ces personnes qui sont déjà dans une situation difficile peut être évitée. Il faut travailler en ce sens, puisque la baisse marquée des ressources en 2017-2018 risque de multiplier les mises en disponibilité et les cas de sécurité du revenu.

Bilan provisoire 2016-2017

L'an dernier, nous avons soulevé des problèmes dans la présentation du bilan provisoire des ressources, et la partie patronale nous avait promis de revoir la présentation de ce bilan.

En mars, à la réception du bilan, ce n'est pourtant pas sa nouvelle présentation qui nous a sauté aux yeux, mais plutôt le déficit de près de 7,5 ETC (équivalent temps complet) qu'il nous annonçait. Nous avons alors pris le temps de réviser les calculs de la Direction en isolant les financements externes, ce qui a ramené le déficit à environ 6 ETC. Nous avons obtenu peu de réponses à nos questions sur les causes de ce déficit. L'Assemblée générale a donc demandé à la Direction un bilan détaillé qui donne des précisions sur les écarts entre les prévisions et le réel et les raisons de ces écarts. Au moment d'écrire ces lignes, nous avons reçu certaines informations, mais il nous manque toujours une analyse des causes. Elle nous a été promise pour juin. La Direction a aussi mentionné qu'un groupe de travail se pencherait sur la question des prévisions à l'automne 2017. Ces éléments sont donc à suivre de près.

Répartition des ressources 2017-2018

Après la houleuse répartition de l'an dernier, on aurait pu craindre ce mois d'avril si occupé. Dans la foulée de l'amélioration des relations entre le syndicat et la partie patronale, le processus de répartition des ressources s'est bien déroulé. D'emblée, le Collège a consenti à une diminution des ressources consacrées à des projets de la

Direction des Services éducatifs, ce qui avait été le sujet du litige de l'an dernier. Le dépôt initial était donc intéressant, à l'exception du refus de la Direction de répondre favorablement à une demande de l'Assemblée générale liée à l'allocation particulière réservée à la coordination des stages pour certaines disciplines. En effet, le SEECR souhaitait que cette allocation soit financée à une autre source que celle normalement réservée à la coordination départementale. Après quelques échanges entre les deux parties, on arriva à un compromis acceptable qui multiplie les sources de financement pour l'allocation (Pour plus de détails voir la Répartition des ressources telle que signée en RCS).

Toutefois, il faut souligner que la répartition des ressources entre les disciplines pour 2017-2018 annonce des jours sombres pour les profs à statut précaire puisque nous y absorbons une partie du déficit et que les prévisions sont prudentes afin de ne pas recréer une situation comme celle de cette année. Tout cela a pour effet une baisse de plus de 23 ETC. C'est donc plusieurs collègues qui seront sans travail l'an prochain.

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 CRT analysent les charges attribuées à la Formation continue et évaluent les effets de l'entente signée pour 2016-2017;

Que la responsable du CRT assure le suivi des dossiers concernant le bilan détaillé 2016-2017 et la mise en place de mesures concrètes pour éviter que la situation ne se reproduise;

Que les membres du CRT suivent de près l'évolution de l'utilisation des ressources en 2017-2018 afin de voir si le déficit se résorbe;

Que les membres du CRT exigent un bilan détaillé de l'utilisation de la S024 et analysent si ce bilan

respecte les balises établies avec la Direction et les règles données par le Ministère;

Que les membres du CRT suivent de près l'utilisation des ressources des différentes annexes afin qu'elles soient affectées justement et équitablement;

Que la responsable du CRT fasse un suivi serré des tâches attribuées aux membres du personnel enseignant mis en disponibilité ou bénéficiaire de la sécurité du revenu afin de s'assurer d'une répartition juste des ressources;

Que les membres du CRT continuent le travail amorcé par le Comité de prévention des litiges et des griefs et se penchent sur les libérations considérées comme du Volet 1 et comptant, par le fait même, pour l'attribution de postes.

Demandes des membres et accompagnement

Cette année, nous avons développé un formulaire d'accompagnement pour les officières et officiers syndicaux étant amenés à être aux côtés d'un membre convoqué par la Direction. Cela va nous permettre une meilleure gestion des dossiers, plus uniforme, en plus de nous assurer de ne pas oublier d'informations importantes. L'expérience des audiences est en ce sens précieuse puisque les questions posées par l'avocat dans la préparation du dossier et par l'arbitre en cours d'audience nous forcent à nous interroger sur notre façon de noter les informations importantes au dossier.

Armée de mon formulaire, j'ai donc 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. Il nous fait plaisir d'être à vos côtés : la défense des droits de nos membres est notre priorité.

Par ailleurs, vous êtes nombreux à vous interroger sur différents sujets et il me fait plaisir de

répondre du mieux possible à vos questions. Nous espérons qu'avec le temps, toutes les officières et tous les officiers syndicaux seront en mesure de trouver des réponses à vos doutes afin que nous puissions donner le meilleur service possible. Même si nous avons souvent l'air débordés, n'hésitez pas à venir nous voir.

Afin de vous informer, j'ai initié une nouvelle chronique dans *La Riposte, Le courrier de M^{me} Convention*, version syndicale du courrier du cœur pour âmes en détresse. Je m'y fais aussi plaisir en abordant le tout sous un couvert plus humoristique! Je note d'ailleurs que M^{me} Convention reçoit peu de courrier alors qu'elle adorerait cela!

Gestion des griefs

Je croyais que la gestion des griefs prenait énormément de temps, mais j'avais peu connu le processus d'audience. Si le premier demande un travail minutieux et une patience devant les délais imposés par le système, le deuxième demande de longues heures de travail pour des résultats qui ne sont pas toujours satisfaisants.

Au total, quatre audiences de griefs ont été fixées cette année. Trois griefs ont débouché sur un règlement hors cour. Pour le quatrième, le collègue a donné droit au grief (en d'autres mots, il a donné raison au Syndicat). De nombreuses heures ont été attribuées à ces dossiers et nous ont amenés à réfléchir à notre façon d'élaborer les dossiers, à nos suivis et à nos méthodes de classement (une audience, ça prend beaucoup d'éléments de preuve, donc beaucoup de temps de recherche!).

Depuis, une chose est certaine, alors que par le passé le Collège ne répondait pas à nos dépôts de griefs, ce n'est plus le cas. On sent davantage d'ouverture à la discussion et de volonté de régler le litige plutôt que d'attendre la fixation en audience (qui doit amener la même somme de travail pour la partie patronale, je n'en doute

pas). Nous avons donc pu régler des litiges et fermer des griefs localement. Pour 2016-2017, il ne reste plus sur la table que les griefs liés à l'utilisation de la S024, dont nous nous sommes promis de discuter, mais pour lesquels le temps a manqué.

Par ailleurs, accompagnée de l'infatigable Louiselle, je me suis attaquée au ménage dans les griefs antérieurs. Nous avons fermé plusieurs dossiers dont l'issue était déjà négociée sans que le grief n'ait été fermé au greffe. L'exercice n'est pas terminé, mais on a avancé.

Recommandations

Que les officières et officiers syndicaux continuent à utiliser des formulaires appropriés et à joindre au dossier tout document pertinent pour le suivi des griefs;

Que la responsable de l'application de la convention collective continue le ménage dans les griefs des années antérieures pour voir lesquels sont devenus caducs et lesquels pourraient être fermés;

Que tous les efforts soient faits afin de tenter de régler localement les litiges qui peuvent l'être avant d'envoyer les dossiers en audience.

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

Encore cette année, les réunions du CIFAC ont été très instructives. Les échanges avec les autres applicatrices et applicateurs de convention de notre fédération sont précieux de même que la formation reçue. Les présentations d'Éric Denis, vice-président à la FEC-CSQ, sur le financement des cégeps et sur le calcul des ressources enseignantes m'ont véritablement aidée à mieux comprendre le fonctionnement d'un cégep et à poser les bonnes questions pour mieux cerner les problèmes éprouvés avec les ressources enseignantes. Nous avons également abordé,

entre autres, les dossiers d'incapacité, la suspension des programmes, la gestion des griefs, le calcul des PVRTT, etc.

Recommandations

S'assurer de la présence d'un membre du Comité de coordination syndicale aux différentes réunions du CIFAC;

Continuer à partager les outils et les manières de faire avec les membres du CIFAC;

Participer au forum des applicatrices et applicateurs sur l'extranet de la FEC-CSQ.

Comité de prévention des litiges et des griefs

Si les débuts du comité ont été un peu lents, Jeanne Marquis et moi avons pris les devants en proposant d'emblée un mandat et un mode de fonctionnement à la Direction, qui a un peu tardé avant de nous transmettre le nom de leurs représentantes. C'est finalement Jocelynn Meadows, adjointe à la Direction des Services éducatifs, et Julie Castonguay, gestionnaire administrative à la Direction des ressources humaines et du développement organisationnel, qui se sont jointes à nous. Après avoir proposé différents sujets, nous avons décidé de discuter de l'utilisation des ressources attribuées aux différents projets de la DSÉ et, ensuite, des différents types de libérations pouvant être considérées dans l'ouverture de postes. Ces sujets nous ont occupées pendant plusieurs réunions et nous ont permis de comprendre à quel point il était difficile de savoir à quoi correspondent les différentes allocations de notre répartition des ressources dans la réalité. Si nous jonglons avec des A₅, A₆ ou A₇ quand nous parlons des ressources en avril, il nous était difficile, voire impossible, de comprendre quel dégageant était dans l'une ou l'autre de ces catégories. Ce travail commun nous a permis de nous rendre compte des améliorations à faire pour arriver à rendre l'information plus facile à trouver. Ces

discussions ont été un excellent point de départ pour arriver à mieux nous comprendre de part et d'autre. Il faut noter que nous avons fait le choix que les échanges restent confidentiels, ce qui m'interdit de vous les relater, mais cette confidentialité a permis des discussions franches. Une dernière rencontre le 29 mai portera sur le bilan de cette année, mais je considère qu'il est positif et que c'est le début d'un bel espace de discussion.

Recommandations

Que la personne responsable de la convention collective continue à participer au Comité de prévention des litiges;

Que le comité continue ses travaux en respectant le mandat élaboré pour une deuxième année d'implantation;

Que les membres du SEECR présentent un court bilan d'implantation du comité au printemps 2018.

Comité de vigilance sur les EESH et sur la S024

Puisque j'ai pris en charge le dossier de l'utilisation de la S024 au SEECR, j'ai participé en octobre 2016 à ce comité à Québec. Il a fallu peu de temps pour se rendre compte que, si les autres collègues avaient joué de prudence dans l'utilisation de ces ressources, nous faisons une pauvre figure quand nous nous comparons au reste du réseau. Cependant, il m'a été possible de prendre connaissance d'initiatives intéressantes et de questionnements importants, comme celui de la frontière entre l'encadrement qui devrait être assumé par un intervenant et l'accompagnement fait par un enseignant. Ce lieu d'échange a donc été précieux pour pouvoir mieux imaginer ce que pourrait être une utilisation plus prudente et utile de nos ressources.

Recommandation

Que la personne responsable de l'application de la convention collective continue à participer au Comité de vigilance sur l'utilisation de la S024 et collabore aux travaux de la FEC-CSQ à ce sujet.

Projet de développement d'outils d'application de la convention collective pour les officières et officiers syndicaux et les membres (Hiver 2017)

Dès janvier, la première étape du projet, soit l'inventaire des ressources disponibles, a été complétée. La table des matières du futur cahier de l'officière ou de l'officier syndical a ensuite été élaborée et je suis depuis dans l'élaboration des outils appropriés. Étant donné la place qu'ont prise certains dossiers de griefs, le dépôt du bilan détaillé du projet a été reporté au mois d'août, puisque j'ai maintenant le temps de m'y consacrer presque à temps plein et que la situation évolue chaque semaine.

Autres dossiers

La migration du système de gestion GP vers Clara a posé son lot de problèmes cette année. Elle a entre autres causé des retards dans la transmission d'informations au Syndicat, ainsi que plusieurs erreurs dans les données. Ce problème, conjugué à des changements de personnel au fil des années, a mis en relief un élément irritant pour la ou le responsable de l'application de la convention collective : la nécessité d'insister afin de recevoir des documents nécessaires à son travail et dont plusieurs sont d'ailleurs prévus par la convention. On ne compte plus les occasions où, dans une réunion, on se rend compte que la partie syndicale n'a pas l'ensemble des documents requis lors de l'analyse de la situation. Si une part du problème vient d'un manque de communication entre les services, rendant parfois difficile de savoir qui doit nous envoyer les éléments requis, il n'en reste pas moins ardu de bien suivre le fil des événements si nous n'avons

pas tous les éléments en mains, particulièrement pour l'utilisation des ressources.

Recommandation

Que la responsable du CRT travaille en collaboration avec la gestionnaire administrative de la Direction des ressources humaines afin d'établir la liste des documents à transmettre au syndicat ainsi que l'échéancier de ces envois et que cette liste soit transmise aux services pertinents.

Par ailleurs, à la suite de l'octroi de certains déagements, le Syndicat des professionnelles et professionnels du Cégep de Rimouski nous a approchés afin d'ouvrir une discussion sur les différentes tâches réservées au personnel enseignant ou au personnel professionnel, selon le cas. En assemblée générale, le 25 avril, nous avons adopté à l'unanimité une proposition visant à appuyer la demande de créer un comité conjoint qui aura le mandat d'analyser les libérations accordées par la Direction des Services éducatifs aux enseignantes et enseignants. L'Assemblée générale du SEECR sera consultée sur le texte final de l'entente. Le mandat et le mode de fonctionnement de ce comité seront présentés à l'assemblée générale ultérieurement.

Recommandation

Que le SEECR continue de travailler en collaboration avec le Syndicat des professionnelles et professionnels du Cégep de Rimouski à la création d'un comité conjoint.

Remerciements

Il est d'usage de remercier l'infatigable Louiselle et cette année ne fait pas exception. Si les multiples dossiers m'ont absorbée, c'est elle qui devait fouiller dans sa mémoire et dans nos nombreux documents pour trouver des réponses à mes interrogations. Merci mille fois pour tout. C'est un plaisir de travailler à tes côtés.

Merci à toute l'équipe du Comité de coordination syndicale avec qui je continuerai avec plaisir ma mission l'an prochain : Myriam, Benjamin, Martin et Patricia, vous retrouver chaque lundi matin est un grand plaisir et être à vos côtés est un privilège. Un au revoir tout spécial à Benoit, compagnon de bureau et d'armes, que je vois partir avec tristesse en pensant à nos indignations, nos fous rires et nos délires devant les absurdités rencontrées sur notre chemin. J'espère sincèrement que d'autres projets communs nous attendent.

Merci à Alain Dion, Luc Dorion, Philippe Beaulac et François Delisle, représentants du SEECR 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 savions juste. Merci aussi à Myriam Litalien Bradley et à Hugo Boulanger, collègues se joignant à nous au CRT, pour votre regard aiguisé.

En dernier lieu, je me permets de souligner le soutien constant de Jeanne Marquis et d'Alain Dion, qui m'ont conseillée tout au long de l'année. Un merci sincère pour votre temps, dont j'ai parfois abusé, j'en ai bien peur.

FINANCES

Martin Pelletier, responsable

Bilan de mandat

Les prévisions budgétaires déficitaires annonçaient un mandat orienté vers l'identification des problèmes financiers et la recherche de solutions, ce qui m'a occupé une bonne partie de l'automne.

En considérant les nombreuses politiques, outils et processus comptables, il est apparu évident qu'une mise à jour de certains de ceux-ci s'imposait. C'est autour de cette mise à jour que mon plan de travail s'est construit. La révision de la Politique de perfectionnement était prioritaire et a constitué le plus gros du travail aux dépens de certains documents qui restent à mettre à jour.

Le processus comptable quotidien déjà bien rodé par les équipes précédentes a été amélioré par l'introduction des transactions électroniques.

État des finances

Les prévisions budgétaires déficitaires envoyaient dès le début de l'année le message qu'il serait nécessaire d'établir un plan de redressement des finances du SEECR. Sinon, le compte opérations risquerait de se vider, ce qui complexifierait grandement la gestion financière et pourrait ultimement nécessiter des ponctions dans notre fonds de défense pour assurer le fonctionnement du Syndicat.

La révision, à l'automne, des prévisions budgétaires a révélé un déficit prévu encore plus important que planifié. Même si ce déficit

s'explique par certains facteurs circonstanciels, des facteurs structureux ont été identifiés : la correction d'une sous-facturation des dégage­ments syndicaux par le Collège, l'augmentation des cotisations au Programme d'aide au personnel, l'augmentation annuelle du salaire et des charges sociales de la technicienne de bureautique et la diminution des ressources enseignantes dont dépendent entièrement nos revenus.

Au trimestre d'automne, l'assemblée générale a adopté quelques mesures de redressement en attendant d'autres propositions. Nous avons réduit le budget de publicité de 1 000 \$ à 500 \$ et avons mandaté le Comité de réflexion sur la tâche des officières et officiers syndicaux de penser à des moyens de réduire le coût des dégage­ments syndicaux.

Cet hiver, il a été décidé par l'Assemblée générale de prendre une partie des revenus d'intérêts des placements du fonds de défense pour réduire la baisse des fonds dans le compte opérations. Si la situation s'avère moins problématique que prévu en fin d'année, nous pourrions revenir sur cette décision en assemblée générale.

Bien que la suite de la réflexion sur les coupures possibles demeure à faire, il s'avère que la diminution des autres postes de dépense du SEECR est difficile à légitimer. L'objectif demeure de proposer un budget équilibré réaliste lors de l'assemblée générale annuelle.

Mise à jour des politiques et règles comptables

La politique de frais de déplacement était déjà en processus de modification au début de l'année et a toujours besoin d'être modifiée pour intégrer des pratiques déjà mises en place. Ceci dit, une fois l'historique connu, elle est assez claire et facilement applicable.

La politique de dons nécessitera des précisions sur le financement des projets étudiants. L'application de cette politique implique souvent des discussions en Comité de coordination syndicale qui pourraient être simplifiées par un libellé plus précis.

La charte comptable a besoin d'une refonte majeure ainsi que d'être appliquée plus précisément à l'avenir. Certains postes budgétaires ont des intitulés portant à confusion et d'autres ont des définitions trop proches pour permettre une identification efficace des différentes dépenses. Le travail est bien entamé, mais l'aide d'une professionnelle ou d'un professionnel pourra être nécessaire. Nous chercherons des volontaires parmi nos membres.

Transactions électroniques

Auparavant, le SEECR n'utilisait que des chèques. Depuis cette année, les transactions électroniques sont utilisées dans de nombreux cas. Cette façon de faire assure un transfert des fonds plus fiable et plus rapide. Il a fallu modifier quelque peu nos pratiques pour y arriver, et nous travaillons avec le Comité de vérification financière pour assurer que la transparence demeure la même et que le suivi des transactions soit aussi efficace.

Une carte bancaire ne serait utile que pour faire des dépôts en dehors des heures ouvrables, mais le syndicat a très rarement recours aux dépôts de chèques ou d'argent comptant. Ces démarches seront faites si le besoin se fait sentir.

Cycle budgétaire

Au moment d'adopter les prévisions budgétaires de l'année suivante en assemblée générale annuelle en mai, les chiffres de l'année financière en cours (du 1^{er} juillet au 30 juin) ne sont connus qu'en partie. À ce moment de l'année, les chiffres comptabilisés par la firme comptable ne comptent généralement que les mois de juillet à mars. Cette information partielle peut nuire à la prise de décision au sujet des prévisions budgétaires.

Considérant que les dates de l'année financière sont représentatives de la réalité enseignante et que les prévisions budgétaires peuvent être revues en tout temps, il a été décidé qu'à l'avenir, une révision des prévisions budgétaires sera considérée systématiquement à l'automne, une fois les chiffres complets comptabilisés. Pour l'instant, il n'est pas nécessaire d'amender les Statuts du SEECR afin de régler cette problématique.

Fonds de défense des travailleuses et travailleurs

La ponction au fonds d'environ 14 000 \$ prévue l'année dernière pour rembourser les dépenses liées à la grève de l'automne 2015 a été faite cette année. C'est le Comité des affaires financières qui a fait le suivi de cette transaction et du réinvestissement nécessaire après le rachat d'un placement.

L'assemblée générale a approuvé, cette année, de transférer les intérêts des placements du fonds de défense au compte opérations pour éviter qu'il ne se vide trop rapidement.

Une éventuelle hausse des cotisations servant à développer le Fonds de défense n'a pas été évaluée cette année, le fonds étant considéré suffisant pour mener nos prochaines luttes en fédération.

Cours de préparation à la retraite

Cette année, nous avons choisi une autre formule que celle offerte par la Formation continue pour le cours de préparation à la retraite. Il s'agit d'une formation d'une soirée et d'une journée offerte par l'Association des retraités et retraitées de l'éducation et des autres services publics du Québec (AREQ-CSQ). Cette formation a eu lieu les 5 et 6 mai derniers.

Dons

Au 30 avril, les dons pour l'année 2016-2017 s'élèvent à 1 930 \$. Ils ont été remis à divers organismes communautaires régionaux et provinciaux et aux responsables d'activités collégiales qui en avaient fait la demande.

Processus comptables et 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 fait la conciliation des chèques émis.

Cette année, quelques rencontres de travail ont permis de mieux faire concorder les documents produits par la firme comptable et les états financiers présentés aux membres.

Aussi, les dépenses liées aux dégage­ments syndicaux et aux salaires et charges sociales de la technicienne de bureau ont été départagées plus précisément.

Comité des affaires financières

Le Comité des affaires financières composé de MM. Hugo Boulanger et François Delisle s'est réuni à de nombreuses reprises cette année; cet automne, pour réfléchir au plan de redressement; cet hiver, pour travailler sur la mise à jour de la

Politique de perfectionnement des enseignantes et enseignants du Cégep de Rimouski.

Remerciements

J'aimerais remercier les membres du Comité de coordination syndicale, Marie-Josée, Benoît, Myriam, Patricia et Benjamin, les membres du Comité des affaires financières et du Comité de vérification, Hugo et François et les anciens responsables des finances, Éric, Philippe et Isabelle, pour leur aide dans l'accomplissement des mes tâches. Merci aussi à Jocelynn, Claudine et Marie-Hélène d'avoir contribué avec nous au bon fonctionnement du Comité de perfectionnement.

Merci finalement à Louiselle qui a répondu sans broncher à toutes mes questions de nouvel officier syndical.

Recommandations

Que les impacts du plan de redressement soient évalués au cours de l'année.

Que les impacts de la baisse d'effectif sur les revenus du syndicat soient évalués au cours de l'année.

Que le travail de mise à jour des différentes politiques et règlements entourant la gestion financière du syndicat se poursuive.

Que les services de la firme comptable *Les services comptables Courcelles* soient retenus pour l'année 2017-2018.

PERFECTIONNEMENT

Martin Pelletier, responsable

Membres du Comité de perfectionnement

Pour la partie syndicale :

Au trimestre d'automne 2016, Martin Pelletier du Département de français (représentant les sciences et techniques humaines), Hugo Boulanger du Département de Technologie d'analyses biomédicales (représentant les sciences et techniques biologiques), le siège de représentant du secteur des sciences et techniques physiques était vacant.

Au trimestre d'hiver 2017, Philippe Beaulac, du Département de techniques de la mécanique (représentant les sciences et techniques physiques), a été élu.

Pour la partie patronale :

Jocelynn Meadows, directrice adjointe par intérim, Claudine Gagnon puis, en remplacement, Marie-Hélène Pelletier, secrétaires administratives au Service de la qualité de l'enseignement et des programmes.

Budget de perfectionnement

Le budget départemental pour le perfectionnement pour l'année 2015-2016 était de 59 700 \$, auquel s'ajoute le budget du fonds collectif de 22 335\$, ce qui fait un total de 82 035\$. Ce montant représente en fait une diminution comparativement à l'année précédente, qui avait présenté un budget total de 99 018\$.

L'augmentation des demandes et la coupe de l'annexe de perfectionnement E-004 expliquent en partie cette diminution du budget de perfectionnement qui s'observe chaque année depuis 2012.

Rencontres du comité et traitement des demandes

Le comité a fait la répartition du budget, l'analyse des demandes au fonds départemental et des demandes au fonds collectif.

Les comptes rendus des rencontres du comité sont maintenant plus précis, ce qui permettra de retracer des demandes plus facilement.

Révision de la politique de perfectionnement

Avec l'aide des membres du Comité de coordination syndicale, du Comité de perfectionnement et du Comité des affaires financières et à la suite d'une consultation des représentants syndicaux, nous avons fait une proposition de mise à jour de la *Politique de perfectionnement des enseignantes et enseignants du Cégep de Rimouski*. Cette mise à jour avait pour but d'intégrer des pratiques qui n'y apparaissaient pas et de clarifier le processus de demande de perfectionnement pour faciliter le travail du comité et le dépôt de demandes par les membres.

Quelques modifications de la pratique actuelle ont été inscrites, comme le fait de considérer les montants du fonds collectif octroyés

antérieurement à un département lors du traitement de ses demandes. Aussi, les règles de composition du comité ont été modifiées pour éviter que l'élection de la personne responsable des finances et du perfectionnement exclut un membre du comité.

Recommandations

Que le Comité de perfectionnement s'assure que l'application de la nouvelle politique de perfectionnement soit équitable pour les membres faisant des demandes de perfectionnement.

Que le Comité de perfectionnement fasse, si nécessaire, avec l'assentiment de l'assemblée générale, des modifications servant l'amélioration de la nouvelle politique de perfectionnement.

Que le Comité de perfectionnement évalue et identifie des pistes de solution au problème de l'impossibilité d'obtenir la confirmation du financement par le fonds collectif d'activités ayant lieu en début de trimestre d'automne.

PRATIQUES SYNDICALES

Myriam Litalien Bradley, responsable

Lorsque mon collègue a proposé ma candidature au poste de responsable des pratiques syndicales l'an dernier, sur le coup, j'ai vraiment beaucoup hésité à dire oui : je n'avais pas du tout prévu revenir aussi rapidement au Syndicat! Un an plus tard, je ne peux que le remercier de cette proposition, surtout parce qu'elle m'aura permis de travailler avec une équipe absolument fantastique, mais aussi parce que travailler au Syndicat, même si ce n'est pas toujours facile, c'est vraiment stimulant et enrichissant. Voici donc le bilan des activités que j'ai réalisées et auxquelles j'ai participé cette année.

1. PARTICIPATION DES MEMBRES, MOBILISATION ET ACTIONS SYNDICALES

1.1 Accueil des nouvelles enseignantes et des nouveaux enseignants

Le Comité de coordination syndicale a essayé, par différents moyens, de favoriser l'intégration et la participation des nouvelles enseignantes et des nouveaux enseignants à la vie syndicale. D'abord, l'aide-mémoire lexical définissant certains mots ou acronymes syndicaux et collégiaux a été mis à jour et remis à la plupart des nouveaux collègues. Aussi, au début des trimestres d'automne et d'hiver, la majorité des nouvelles et des nouveaux profs a pu bénéficier d'une courte rencontre individuelle avec une ou un membre du Comité de coordination syndicale. Ces rencontres semblent avoir favorisé l'adhésion des nouvelles et des nouveaux puisque plusieurs sont devenus membres du Syndicat. Le Comité de coordination syndicale fut également présent lors des

déjeuners de la rentrée de la Direction, mais n'a pas été invité à participer au dîner d'accueil des nouvelles et nouveaux profs organisé par le Collège. Finalement, nous avons sollicité à nouveau l'aide des conseillères et conseillers syndicaux dans l'accueil de leurs jeunes collègues. Nous les avons donc invités, tout au long du trimestre, à se faire accompagner des nouvelles et nouveaux profs lors des conseils syndicaux et des assemblées générales.

Recommandation

Que le Comité de coordination syndicale poursuive et développe ses activités d'accueil ainsi que sa participation aux activités de la rentrée organisées par la Direction.

1.2 Lien avec les membres du CMÉC

Afin de favoriser la participation et la représentation aux assemblées générales des membres du SEECR qui enseignent au CMÉC (Centre matapédien d'études collégiales), les assemblées générales du SEECR se tiendront désormais simultanément en visioconférence avec nos membres du CMÉC. Cette pratique est systématique depuis le trimestre d'hiver. Par contre, outre l'agent de liaison, peu de membres du CMÉC ont participé aux assemblées générales. Il serait bien de travailler, en collaboration avec l'agent de liaison, à mieux les informer de cette nouvelle pratique et à les inciter à participer en plus grand nombre aux assemblées générales, de même qu'aux autres instances et comités du SEECR.

1.3 Actions et activités syndicales

Une partie des tâches aux pratiques syndicales est d'organiser diverses actions et activités syndicales. Voici une partie de celles qui ont eu lieu cette année :

- « 5 à 7 » : à chaque début de trimestre, un « 5 à 7 » a permis d'accueillir dans la convivialité les nouvelles et nouveaux membres. Celui d'automne a aussi été l'occasion de souligner les permanences obtenues.
- *Journée mondiale des enseignantes et enseignants* : le 5 octobre, nous avons invité les membres à venir prendre la pause avec nous et à nous partager ce qu'ils aiment de l'enseignement. Ces petits mots sont ensuite parus dans *La Riposte*.
- *Fête internationale des travailleuses et des travailleurs* : le 1^{er} mai, cette année, le thème de cette journée était la campagne 5-10-15, qui vise l'amélioration des conditions des travailleuses et des travailleurs au salaire minimum. Ainsi, nous avons invité la communauté collégiale à assister à une conférence de l'IRIS (Institut de recherche et d'informations socio-économiques) à ce sujet le 26 avril, à prendre part à une manifestation le 27 avril et à venir prendre une pause « sous le seuil de la pauvreté » avec nous le 1^{er} mai. Nous avons également profité de la *Fête internationale des travailleuses et des travailleurs* pour renouer nos liens avec les organismes de la région qui luttent contre la pauvreté, notamment avec l'organisme Action populaire Rimouski-Neigette, que nous avons invité lors de notre activité du 1^{er} mai.

1.4 Comité local à la mobilisation

En raison des dossiers de la condition féminine et de ceux qui ont occupé principalement le Comité des pratiques syndicales, le Comité de

mobilisation n'a pas été actif cette année. Toutefois, puisque de nombreuses activités et actions sont tout de même à organiser chaque trimestre, il sera important de le réactiver l'an prochain.

Recommandations

Que le SEECR renoue et consolide ses liens avec les organismes de la région qui luttent pour des causes sociales communes.

Que le Comité local à la mobilisation soit réactivé l'an prochain.

2. PRATIQUES SYNDICALES

2.1 Révision des statuts et des mandats des officiers syndicaux

Pour travailler à la fois sur la révision des statuts et sur la révision des mandats des officières et officiers du Comité de coordination syndicale, le Comité des pratiques syndicales a décidé de former deux sous-comités qui s'occuperaient chacun d'un des deux mandats. Benoît Collette et moi nous sommes également partagé la coordination de chacun de ces sous-comités : Benoît Collette, celui des tâches des officières et officiers, et moi, celui des statuts.

Révision des statuts

En 2015-2016, la résolution suivante a été adoptée : « Que le Comité de coordination syndicale, en collaboration avec le Comité des pratiques syndicales et l'agente de liaison du CMÉC, révise les articles des statuts du SEECR qui concernent le CMÉC et qu'il propose les précisions et modifications nécessaires afin que les statuts correspondent à la pratique et pour éviter toute confusion dans leur application et portée lorsqu'il est question du CMÉC. » Ainsi, cet automne, le sous-comité a amorcé la révision, la précision ou l'ajout d'articles concernant le CMÉC, mais aussi de quelques autres articles qui avaient surtout besoin d'une correction linguistique ou d'une

clarification dans l'énoncé. À la suite de discussions qui ont lieu de septembre à février, le sous-comité a identifié ce qui devait être ajouté ou modifié, puis a pu commencer à rédiger. Au moment d'écrire ces lignes, cette révision est en voie de se terminer, et l'avis de motion, d'être envoyé.

Mandat des officières et officiers syndicaux

En 2014-2015, le Comité de coordination syndicale, avec la collaboration du Comité des pratiques syndicales, s'est vu confier par l'Assemblée le mandat de commencer une analyse des tâches et responsabilités de chacun des postes du Comité de coordination syndicale, et ce, dans le but d'assurer une répartition équitable des tâches dans l'équipe et de voir à ce que le travail des officières et officiers corresponde bien au dégageant alloué. Cette réflexion a été commencée l'hiver dernier et s'est poursuivie cette année. Par contre, les travaux du sous-comité sont loin d'être terminés. D'abord, le sous-comité n'a réussi à se rencontrer qu'à deux reprises pendant l'année. De plus, nous sommes arrivés à la conclusion qu'il est difficile de procéder à l'analyse objective et rigoureuse de chacun des postes et, par le fait même, de faire des recommandations justes et réalistes, tant que le cahier des tâches pour chacun des postes du Comité de coordination syndicale ne sera pas élaboré et sans la participation de tous les membres du Comité de coordination syndicale aux travaux.

Néanmoins, le sous-comité a quand même permis à la réflexion d'avancer considérablement puisque diverses pistes de solutions ont émergé et ont commencé à être analysées, et qu'une modification dans la répartition des dégageants alloués aux officières et officiers a été proposée par le Comité de coordination syndicale et a été adoptée par l'Assemblée générale du 4 avril. En effet, dorénavant, toutes les officières et tous les officiers auront la même libération, soit 0,4 ETC (équivalent temps complet) annuel, et, chaque

année, le 0,1 ETC restant sera attribué à l'un des postes par l'Assemblée générale selon la recommandation du Comité de coordination syndicale.

Je tiens d'ailleurs à remercier les membres de ces deux sous-comités, soit Francesco Barletta, Claude Gaudreau, François Girard, Jonathan Hardy et Karine Viens, ainsi que Mathieu Levesque, Jeanne Marquis et Catherine Paradis. Merci pour vos idées, vos questions, vos remises en question, vos suggestions. Elles furent toujours pertinentes et constructives.

Recommandations

Que le Comité de coordination syndicale poursuive les travaux d'analyse des tâches des officières et officiers, en y incluant l'analyse des différents comités sous leur responsabilité, et que soient proposées, le cas échéant, les modifications nécessaires pour une répartition des tâches équitable et une charge de travail qui corresponde au dégageant alloué.

Qu'une analyse des tâches et responsabilités du poste d'agente ou d'agent de liaison du CMÉC soit également faite.

2.2 Présidence d'assemblée

À l'automne, une formation à la présidence d'assemblée a été offerte à l'ensemble de la communauté collégiale par Martin Pelletier, membre du Comité de coordination syndicale. Également, un aide-mémoire pour la présidence d'assemblée vient d'être produit par Catherine Paradis, membre du Comité des pratiques syndicales, et sera rendu disponible à l'ensemble des membres qui le désirent, cet aide-mémoire fera éventuellement partie d'une « trousse » que nous remettrons aux présidentes et aux présidents de nos assemblées générales.

Un immense merci à toutes nos présidentes et tous nos présidents d'assemblée générale :

Philippe Beaulac, Claude Gaudreau, Mathieu Levesque, Catherine Paradis et Lucie Poirier.

3. CONDITION DES FEMMES

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

Le dîner organisé dans le cadre de la *Journée internationale des femmes* a eu lieu le mercredi 8 mars à l'Institut maritime du Québec (IMQ). Près d'une centaine de membres du personnel de soutien, du personnel professionnel, du personnel enseignant et du personnel cadre y ont participé. C'est aussi pendant ce dîner qu'ont été remises deux bourses de 300 \$ visant à souligner la persévérance scolaire d'étudiantes. Dix étudiantes, provenant chacune des trois composantes, ont soumis leur candidature.

Depuis cette année, un enseignant de l'IMQ fait aussi partie du Comité organisateur, qui est formé d'un représentant pour chaque catégorie de personnel. Nous sommes très heureux de cette nouvelle collaboration avec le personnel enseignant de l'IMQ, collaboration qui a sans aucun doute favorisé la participation de leurs membres au dîner. Par contre, depuis quelques années, de moins en moins d'enseignantes et d'enseignants du Cégep de Rimouski y sont présents. Ainsi, l'an prochain, le Comité organisateur réfléchira à des moyens d'augmenter la participation du personnel enseignant.

3.2 *Journée nationale de commémoration et d'action contre la violence faite aux femmes*

Le 6 décembre, dans le cadre de la *Journée nationale de commémoration et d'action contre la violence faite aux femmes*, un atelier sur les agressions sexuelles, donné par une intervenante du CALACS de Rimouski, a été offert à l'ensemble de la communauté collégiale. Une campagne de sensibilisation sur le consentement sexuel, en

collaboration avec le Comité de civilité au Collège, devait également être affichée à différents endroits du Cégep pendant tout le mois de décembre. Malheureusement, la campagne n'a pu être diffusée adéquatement en raison de nouvelles règles qui limitent grandement les lieux d'affichages à l'intérieur du Cégep, et ce, malgré que nous ayons fait part du problème à la Direction à plusieurs reprises.

3.3 Comité de la condition des femmes de la FEC-CSQ

Depuis deux ans, il est proposé en assemblée générale annuelle que la responsable des pratiques syndicales ne soit plus d'office représentante au Comité de la condition des femmes de la FEC-CSQ. Ainsi, Noak Bouchard a été élue, encore cette année, à ce comité. J'ai donc eu la chance de collaborer avec elle sur les dossiers suivants : consultation ministérielle sur les violences sexuelles dans les établissements postsecondaires, actions féministes en réaction à la déclaration de la ministre responsable de la Condition féminine qui s'est déclarée « non-féministe » en février 2016, actions dans le cadre du 6 décembre et élaboration d'une politique d'accès à l'égalité syndicale (les syndicats affiliés à la FEC-CSQ doivent se doter d'une politique locale d'accès à l'égalité syndicale; notre politique est encore, au moment d'écrire ces lignes, en processus d'élaboration.)

Noak, je te remercie encore mille fois pour tout le travail accompli et toute l'énergie que tu y as mise. Le travail que tu fais en tant que représentante au Comité de la condition des femmes à la FEC-CSQ est franchement impressionnant.

Recommandation

Que le poste de représentante au Comité des femmes de la FEC-CSQ soit dorénavant ouvert à l'ensemble des enseignantes membres du SEECR, qu'il soit comblé selon le processus d'élections

aux comités prévu aux Statuts du SEECR, et que cette modification apparaisse dans le Cahier des comités

4. AUTRES DOSSIERS

4.1 Comité de civilité du Collège

Ce comité coordonné par le Service des ressources humaines et du développement organisationnel ne s'est réuni qu'une seule fois cet automne. Or, il y a habituellement une ou deux réunions par trimestre. Il sera donc important de prendre connaissance du rapport annuel de ce comité et de faire un suivi.

4.2 Comité d'accès à l'égalité en emploi

Ce comité conventionné n'a pas tenu de réunion, et ce, depuis plusieurs années. C'est un dossier que nous devons suivre, à la demande répétée de la FEC-CSQ. En effet, depuis l'entrée en vigueur de la Loi sur l'accès en égalité en emploi dans des organismes publics (avril 2001), le SEECR ne parvient pas à être impliqué dans le dossier qui est géré par le Service des ressources humaines et du développement organisationnel, lequel doit

rendre des comptes à la Commission des droits de la personne et de la jeunesse (CDPDJ). Or, l'information au sujet du PAÉE (Programme d'accès à l'égalité en emploi) du Collège se doit d'être diffusée (programme, personne ressource, disponibilité des rapports transmis à la CDPDJ, recommandations de la CDPDJ au Collège, etc.)

Remerciements

Je tiens à remercier toute l'équipe du Comité de coordination syndicale pour l'année passée en leur compagnie. Plus particulièrement, merci Marie-Josée pour ta rigueur, ton intelligence et tes p'tites mimiques drôles; Benjamin pour ta douceur, ton écoute et ton souci d'analyse; Martin pour ton œil de comptable imbattable, ton café trop fort le lundi matin et ton esprit d'analyse qui voit toujours le petit détail important; Patricia pour ta bonne humeur, ta sensibilité et ta capacité phénoménale à ressembler les gens; Benoît pour les jeux drôles sur la route, pour ton aide et ton soutien tant syndical que moral. Et Louiselle, évidemment, parce que sans elle, je me demande bien ce que nous deviendrions...

CENTRE MATAPÉDIEN D'ÉTUDES COLLÉGIALES



Karine Viens, agente de liaison à l'automne 2016
Francesco Barletta, agent de liaison à l'hiver 2017

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.

États des travaux lors de la rentrée automnale (août 2016)

À la date du 15 août 2016, beaucoup de travaux sont en cours tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du CMÉC : l'installation tardive de l'ascenseur a produit une grande quantité de poussière un peu partout. Plusieurs boîtes métalliques, contenant probablement des outils liés aux travaux en cours, encombrant l'entrée principale du sous-centre. La nouvelle salle des services adaptés est incomplète. Les salles de bains sont sales. À l'extérieur, le stationnement en arrière du CMÉC est partiellement accessible à cause des travaux de réfection de l'asphalte.

Mot des directions lors de la rentrée automnale (août 2016)

Cette année, la Direction du CMÉC estime nombre l'effectif étudiant à 140. Elle affirme que ce nombre pourrait sensiblement augmenter à cause de la réouverture du programme de Technologie

de transformation des produits forestiers selon une nouvelle formule d'alternance travail-études. Par ailleurs, la Direction envisage, sans fournir trop de détails, de fournir deux autres formations techniques possibles dans le futur, soit en pharmacie et en acupuncture.

La Direction du CMÉC, avec la collaboration des enseignants François Girard (Éducation physique) et Roch Nadeau (coordonnateur de la Technique de physiothérapie), a pris part activement au processus de soumission d'un dossier au Réseau du sport étudiant du Québec (RSEQ) concernant la création d'une équipe collégiale de hockey.

La Direction du CMÉC annonce que M^{me} Fanny Paradis a été embauchée comme technicienne en travaux pratiques, poste anciennement occupé par M^{me} Caroline Roy.

Lors de la journée de la rentrée étaient aussi présents MM. Dany April, directeur des Services éducatifs du Cégep de Rimouski, François Dornier, directeur général du Cégep de Rimouski, ainsi que M^{me} Brigitte Chrétien et M. Pierre Bédard respectivement, directrice des Études et directeur général du Cégep de Matane. Le directeur des Services éducatifs confirme la nécessité d'appliquer les nouvelles politiques concernant les grandes orientations du Cégep de Rimouski selon les besoins spécifiques de ses composantes (CMÉC et Institut maritime du Québec). Le directeur général propose la mise en œuvre de

nouvelles infrastructures, tel un gymnase pour les activités sportives du CMÉC. Pour terminer, la Direction du Cégep de Matane s'engage à s'assurer de la présence du personnel représentant le CMÉC lors des réunions des différents comités de travail.

États des travaux lors de la rentrée hivernale (janvier 2017)

Les travaux qui avaient caractérisé le début de l'année scolaire sont enfin terminés : notamment, l'ascenseur, la salle des services adaptés et le stationnement en arrière du CMÉC sont complètement accessibles et fonctionnels. Les lieux de travail sont propres.

Mot des directions lors de la rentrée hivernale (janvier 2017)

La direction du CMÉC informe que le projet d'avoir une équipe de hockey de niveau collégial n'a pas été retenu par le RSEQ. Les raisons invoquées par le RSEQ sont les deux suivantes : le faible nombre de programmes offerts par le centre collégial et un bassin insuffisant d'élèves pour le recrutement. Dans sa décision, il est fort possible que le comité responsable du RSEQ ne tienne pas suffisamment compte de la réalité spécifique des régions éloignées des grands centres et des retombées importantes qu'un tel projet aurait pu avoir sur le plan économique et social dans la Vallée de la Matapédia. Pour l'instant, la Direction du CMÉC ne prévoit pas de mesures de rétroaction après la décision du RSEQ.

Après plusieurs mois d'inactivité et d'un certain manque d'informations, la direction du CMÉC affirme que la Formation continue doit offrir et promouvoir ses services à la population locale. Cependant, les programmes et les cours offerts ne sont pas explicitement mentionnés lors de la journée de la rentrée hivernale. Depuis le départ à la retraite de M^{me} Hélène Martin en 2015, rien ne bouge à la Formation continue du CMÉC.

Cependant, une nouvelle conseillère pédagogique a été embauchée cette année, il s'agit de M^{me} Marie-Hélène Bergeron.

Malgré les annonces prometteuses faites par le directeur général du Cégep de Rimouski à la fin d'août 2016, aucun projet de travaux pour des nouvelles infrastructures au CMÉC n'a été mentionné. Au contraire, il affirme que ses principales préoccupations concernent maintenant les travaux de réparation des édifices des résidences pour les élèves du Cégep de Rimouski. Au Cégep de Matane, la situation ne semble pas meilleure : le directeur général affirme que le Cégep de Matane a perdu environ 50 élèves sur 600 inscrits au cours de la dernière année. Ce qui fait le plus frissonner dans le discours du directeur général, c'est l'utilisation répétitive de deux mots : « gouvernance » et « clients ». Ces mots font l'objet de plusieurs critiques par les associations syndicales et les philosophes contemporains (consulter Alain Deneault, « Gouvernance-Le management totalitaire », Lux Éditeur, 2013). En somme, en priorisant leurs problématiques spécifiques et locales, les directions des deux collèges parrains du CMÉC semblent mettre en deuxième plan les éventuels projets de développement du CMÉC. Le directeur des Services éducatifs, pour sa part, affirme que le dossier de réduction des alourdissements dans l'application des politiques institutionnelles avance toujours dans la bonne direction.

Pour conclure, les questions qui s'imposent sont les suivantes : quels sont les projets réalistes de développement à court et à long terme pour le CMÉC? Comment pouvoir innover si pour l'instant l'espace physique du Centre collégial est fortement limité à cause de la configuration et du but initial du bâtiment?

Service de recherche et d'expertise en transformation des produits forestiers (SEREX)

En janvier 2017, M. Patrick Dallain, directeur général du SEREX, annonce l'octroi d'une aide financière de 3 825 000 \$ pour la mise à niveau des infrastructures du SEREX. Cette somme provient du Fonds d'investissement stratégique (FIS) pour les établissements postsecondaires (2 125 000 \$) du gouvernement du Canada et du Plan québécois des infrastructures (PQI) du gouvernement du Québec (1 700 000 \$). Le coût total du projet est de 4 357 000 \$. Ceci permettra de soutenir la croissance du SEREX en plus d'améliorer son offre de services en formation et en recherche aux entreprises du secteur de la transformation des produits forestiers.

Technologie de transformation des produits forestiers

Cette année le CMÉC offre, en exclusivité régionale, le programme de Technologie de transformation des produits forestiers. Cette formation propose une nouvelle approche d'enseignement où 50 % des apprentissages se réalisent en entreprises. Les détails du programme sont partiellement connus, et notamment, deux points méritent d'être analysés : la formule proposée de travail-études et la grille des cours. Évidemment, la formule proposée est contraire à ce que la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) recommande, c'est-à-dire : empêcher tout rapprochement excessif de la formation technique et des besoins immédiats du marché du travail. Le Cégep ne devrait pas se mettre au service de l'industrie locale au détriment d'une formation nationale.

Par ailleurs, il est pertinent de noter que la grille provisoire des cours prend son origine dans l'ancien programme suspendu depuis environ l'année 2000 à cause du faible nombre d'inscriptions. Cette grille du programme n'est pas mise à jour pour tenir compte des récents développements en sciences, telles

les biotechnologies (notamment celles exploitant les champignons), la bio-informatique et l'écologie, pour en citer quelques exemples.

Tâches pour l'année 2017-2018

Au moment d'écrire ces lignes, le 24 avril, le processus des tâches au CMÉC a été complété lors de la réunion syndicale d'élaboration des tâches qui a eu lieu le 21 avril dernier. À ce moment, le projet de répartition des ressources enseignantes entre les disciplines prévues fut présenté aux membres, et nous avons eu la présence de M. Benoît Collette, coordonnateur du Comité de coordination syndicale du SEECR. Ce fut aussi la première fois depuis longtemps que des membres du Service des ressources humaines du Collège de Rimouski se déplaçaient pour la présentation, sur place à Amqui, du projet de répartition des ressources enseignantes.

Calendrier scolaire

Le calendrier scolaire 2016-2017 n'a pas eu besoin d'être modifié, car aucun imprévu n'est survenu.

En ce qui concerne le calendrier pour l'année 2017-2018, la première version fut rapidement faite et acceptée puisque cette dernière avait été élaborée l'année précédente. Celui de l'année 2018-2019 a été planifié en même temps, tout en sachant qu'il pourrait surgir des imprévus d'ici là, ce qui nous obligerait à le réviser. Un bon travail de collaboration a été fait avec la Direction, notre collègue représentant syndical CMÉC-SEECR, le représentant du personnel de soutien ainsi que la représentante du personnel professionnel au CMÉC avant la présentation du document à l'Assemblée.

Agente ou agent de liaison pour l'année 2017-2018

L'appel aux candidatures avait été lancé en même temps que l'envoi de la convocation pour la réunion du 18 avril 2017.

L'agente ou l'agent de liaison pour la prochaine année a été choisi lors de notre assemblée du 18 avril. Francesco Barletta s'est proposé pour

continuer d'occuper la fonction d'agent de liaison pour l'année 2017-2018. Il fut élu à l'unanimité.

Remerciements

Nous remercions toutes et tous les collègues du SEECR plus particulièrement, M. Benoît Collette, M^{mes} Marie-Josée Boudreau, Myriam Litalien-Bradley et Patricia Posadas.

PROGRAMME D'AIDE AU PERSONNEL

Julie McDermott, représentante pour le personnel enseignant

Au moment d'écrire ces lignes, le comité a tenu une réunion au trimestre d'automne, et une seconde réunion doit se tenir à la fin de l'année scolaire (en juin). Voici certains points abordés lors de cette réunion.

Plan de travail 2016-2017

En raison du nombre toujours croissant de consultations, le comité a décidé de mettre en place, comme cela a été fait l'an passé, 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. Le montant des heures utilisées, s'il y a lieu, sera facturé au programme à la fin de l'année.

Puisque les frais pour les conférences de personnes externes au Collège sont plutôt coûteux, il n'y en a pas eu cette année. En général, le comité n'invite des conférencières ou des conférenciers qu'aux deux ou trois ans. Cependant, le comité a planifié différentes activités d'information et de prévention, en plus d'organiser un dîner-conférence donné par Caroline Dionne, psychologue pour le Programme d'aide au personnel au Cégep de Rimouski. Le comité a convenu que M^{me} 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. Le thème de cette année était « Comment garder sa motivation dans un monde de changement? ». Le

dîner conférence a eu lieu le 4 mai, dans le cadre de la Semaine de la santé mentale, et 19 personnes étaient présentes. Divers articles ont aussi été rédigés dans le journal *En petit point*.

Pour l'année 2015-2016, 54 personnes ont pu profiter des services de la psychologue. Il y a eu 32 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. Les statistiques pour l'année en cours seront connues à l'automne 2017.

Bilan financier

Le bilan financier 2016-2017 ne sera complété qu'à l'automne 2017. Comme c'était le cas l'an passé, chaque personne enseignante, par l'intermédiaire du SEECR, contribue pour un montant de 20 \$ par année au Programme d'aide au personnel.

Projets pour l'an prochain

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

COMITÉ DES SERVICES ADAPTÉS

Mélanie Lavoie et Martin Pelletier, représentants du personnel enseignant

Le comité non décisionnel des Services adaptés, créé au cours du trimestre d'automne 2016, s'est rencontré 14 fois au moment d'écrire ces lignes. À l'automne, nous nous sommes surtout intéressés à la gestion de l'annexe S024 : description de tâche des mentors, correspondance entre la Direction et les personnes concernées, mode de calcul des dégagements liés à l'annexe. L'hiver, quant à lui, a surtout servi au suivi de l'application de la S024 (jumelage étudiant-mentor, projets d'aide à la réussite) et au travail sur les modifications prévues pour l'automne 2017 (module Skytech de gestion des examens, projets liés à la S024 concernant les étudiantes et étudiants inscrits aux Services adaptés, suivi de l'avancée des travaux de la consultante sur les services adaptés).

Au moment d'écrire ce rapport, des modifications importantes au fonctionnement des Services adaptés concernant tous les corps de métier sont

visées pour l'année prochaine. Certaines sont prévues pour la rentrée d'automne, mais sont toujours en chantier, alors que d'autres font encore l'objet de discussions. Nous sommes inquiets que tout ne soit pas prêt à temps et que certains changements se fassent sous pression, dans l'urgence, et que la situation de l'année prochaine ressemble à celle de l'automne dernier. Par exemple, les enseignantes et enseignants seront plus impliqués qu'auparavant dans la gestion des examens par l'entremise du module Skytech qui comporte certaines lacunes qui ne pourront sans doute pas être corrigées d'ici la rentrée en août. Autre exemple : les périodes de disponibilité des enseignantes et enseignants seront davantage sollicitées par les étudiantes et étudiants des Services adaptés. Un grand vent de changement pointe (encore !) à l'horizon!

VÉRIFICATION FINANCIÈRE

François Delisle et Hugo Boulanger, membres du Comité de vérification interne

Durant son mandat de l'automne 2016 et de l'hiver 2017, le Comité de vérification financière s'est réuni à trois reprises pour vérifier les transactions effectuées par le SEECR. Lors de ses vérifications, le comité a pu constater que les transactions étaient régulières et présentaient les pièces justificatives nécessaires tant pour les transactions par chèque que pour les transactions bancaires en ligne (*AccèsD*).

Le comité a convenu, avec le responsable des finances et du perfectionnement du SEECR, Martin Pelletier, d'une procédure pour assurer un suivi des transactions automatisées sur *AccèsD* afin d'en garantir la transparence et la régularité dans les dépenses du syndicat. Le comité s'assure ainsi que les transactions portées au compte correspondent bien aux pièces justificatives et sont versées aux créiteurs légitimes.