

Enseigner et négocier au temps du *coronadélire*

Rapport annuel 2019-2020
préparé par
le Comité de coordination syndicale



TABLE DES MATIÈRES

Présentation	3
Les rapports du Comité de coordination syndicale :	
• Coordination et pratiques syndicales	4
• Communications et mobilisation.....	7
• Affaires pédagogiques	9
• Application de la convention collective.....	12
• Finances et perfectionnement.....	17
• Condition des femmes	19
• Centre matapédien d'études collégiales.....	21
Les recommandations et propositions.....	24

Syndicat des enseignantes et enseignants du Cégep de Rimouski

60, rue de l'Évêché Ouest, Rimouski (Québec) G5L 4H6
(418) 723-1880, poste 2176
seecr@cegep-rimouski.qc.ca
<https://www.seecr.quebec/>

PRÉSENTATION

Le 1^{er} septembre 2020

Chères collègues,
Chers collègues,

Voici en quelques pages le résumé d'une année passablement délirante pour le Comité de coordination syndicale. L'année 2020 passera certainement à l'histoire avec la pandémie de COVID-19, une maladie infectieuse provoquée par le coronavirus SARS-CoV-2 qui a forcé la fermeture des collèges le 13 mars. Le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur a rapidement annoncé la reprise des cours à distance dans les cégeps et les universités. Au Cégep de Rimouski, les cours ont donc repris le 14 avril, et en juin, il était clair que les cours du trimestre d'automne se donneraient en mode hybride, soit en présence et/ou à distance. Voilà qui explique pourquoi ce rapport annuel vous est transmis au début du mois de septembre.

Déjà avant ce bouleversement, les dossiers se multipliaient, débordant souvent du plan de travail que nous avons projeté, mais c'est avec le sentiment du travail accompli que nous vous soumettons ce bilan. Vous le constaterez à la lecture du document, certains de ces dossiers ont été menés à terme et d'autres demeurent toujours en chantier. Le Comité de coordination syndicale (CCS) poursuivra donc le travail au cours de la prochaine année, et nous nous assurerons de toujours vous associer à chacune des décisions ou des orientations que nous aurons à prendre pour le bien de toutes et de tous.

Au nom des membres du Comité de coordination syndicale, je tiens à vous remercier pour le soutien indéfectible que vous nous avez témoigné tout au long de l'année. C'est dans cette nécessaire solidarité que nous trouvons l'énergie et la passion de bien vous représenter.

Solidairement,

Alain Dion, coordonnateur du Comité de coordination syndicale

COORDINATION ET PRATIQUES SYNDICALES

Alain Dion, responsable

Une équipe tissée serrée

L'année 2019-2020 nous aura fait vivre syndicalement bien des émotions et bien des revirements de situations. La pandémie de COVID-19, déclarée le 13 mars 2020, a bien sûr créé une onde de choc qui a totalement perturbé notre vie et notre milieu de travail, mais je vous avouerais que le SEECR a eu à multiplier les interventions de toutes sortes même avant la COVID-19. Mes collègues vous traceront d'ailleurs un bon portrait des dossiers que nous avons traités en 2019-2020 dans les prochaines pages. Interventions auprès de la Direction, du Service de l'organisation de l'enseignement, des Services aux étudiantes et étudiants, de la Formation continue, du Conseil d'administration du collège, auprès des médias et bien sûr dans nos différentes instances syndicales. L'année, avouons-le, a été fertile...

Comme responsable de la coordination, mon rôle premier était d'assurer cohésion et cohérence lors de ces multiples interventions de l'équipe du SEECR. Et je peux vous assurer que nous avons fait preuve d'une très belle cohésion. Nous avons réussi à mener ces différents dossiers avec beaucoup de solidarité, malgré la lourdeur de la tâche et les défis multiples qui se profilaient devant nous. Vous me permettrez d'ailleurs de saluer mes collègues et de les remercier pour tout le boulot accompli malgré l'adversité et l'inconnu auxquels nous avons dû faire face.

Des salutations particulières à Louiselle, notre technicienne de bureau, qui nous quitte cet automne et avec qui j'ai travaillé pendant près de 15 ans à différents moments de mon engagement syndical au SEECR. Bonne retraite, Louiselle !

Négociation des conventions collectives

Comme responsable de la coordination syndicale du SEECR, la négociation de la prochaine convention collective (notre convention est venue à échéance le 31 mars dernier) qui s'est amorcée à l'automne 2019 a monopolisé une bonne partie de mon temps. Nous devons assurer la représentation des membres du SEECR aux instances syndicales de la Fédération des enseignantes et enseignants de Cégep (FEC-CSQ) et de la Centrale des syndicats du Québec (CSQ). Plus d'une vingtaine de rencontres se sont tenues au cours de la dernière année, que ce soit des instances régulières, des instances de négociation ou des instances extraordinaires. Beaucoup de temps passé à l'extérieur, tout en gardant un lien serré avec le Comité de coordination syndicale et l'assemblée générale du SEECR.

Les pourparlers avec la partie patronale se sont lentement mis en place à l'automne et à l'hiver 2020. Les propositions patronales étaient loin de nous convenir, mais les échanges se poursuivaient malgré tout. En mars, la pandémie a totalement perturbé le portrait. Le gouvernement a tenté de forcer une négociation accélérée. La plupart des organisations syndicales lui ont emboîté le pas, craignant une crise économique qui viderait les coffres de l'État. Au SEECR, comme à la FEC-CSQ, nous avons plutôt demandé la suspension des négociations, afin de laisser passer la crise, mais aussi en solidarité avec les milliers de

Québécoises et de Québécois qui se retrouvaient au chômage et vivaient de grandes difficultés. La CSQ choisissait finalement de suivre les autres organisations dans cette négociation accélérée qui n'a toutefois rien donné.

La négociation se poursuivra donc maintenant au cours de l'automne 2020. Une négociation normale, espérons-le. Et la CSQ a déjà annoncé qu'elle souhaitait maintenant prendre son temps pour négocier... Au mois de juin, au sortir de ce petit blitz de négociation raté, la FEC-CSQ a choisi d'utiliser le processus de médiation prévu à la *Loi des négociations du secteur public* (Loi 37) pour tenter de faire avancer les pourparlers avec la partie patronale. Ce processus de médiation permettra également à la FEC-CSQ de développer un plan de mobilisation qui pourrait éventuellement mener à des moyens de pression plus lourds, comme la grève enseignante. Nous aurons assurément l'occasion d'en débattre en assemblée générale au cours des premières semaines du trimestre d'automne.

Le travail au collège

Malgré la négociation au niveau national et les nombreuses instances syndicales qui m'ont appelé à l'extérieur, le travail à la coordination ici au cégep a été passablement occupé au cours de la dernière année. J'ai bien sûr assuré la représentation des membres du SEECR lors des rencontres avec la Direction, au conseil d'administration du Cégep ou encore lors de certaines interventions médiatiques. La crise sanitaire a d'ailleurs nécessité un grand nombre d'interventions du CCS auprès de la Direction afin de tenter de rendre la tâche plus vivable et l'atmosphère moins lourde tout au long du printemps. Les mois de mars, avril, mai et juin ont été intenses syndicalement, mais nous croyons avoir réussi à bien vous informer et à négocier des conditions permettant de terminer la session sans trop de dommages.

La négociation sur la tâche et la répartition des ressources pour l'année 2020-2021 a elle aussi nécessité bon nombre de rencontres avec la Direction. Cette négociation réalisée en pleine période de confinement n'a pas été de tout repos. Je tiens d'ailleurs à souligner le travail exceptionnel des membres du comité des relations de travail (CRT), et de nos représentantes et représentants à la Rencontre Collège-Syndicat (RCS). Le soutien indéfectible de l'assemblée générale a également été remarquable. Les positions fermes et déterminées de l'AG ont permis de mieux contrôler nos ressources enseignantes.

Lors de cette négociation des ressources, nous aurons aussi réussi à faire reculer la Direction qui souhaitait suspendre certains de nos programmes d'études qui avaient un faible nombre d'inscriptions. Le travail acharné du SEECR aura permis de forcer la main à la Direction qui a dû reculer.

Au cours de la dernière année, nous avons également collaboré étroitement avec les profs du programme Musique Jazz-pop qui travaillent dans des conditions difficiles. La suspension de la 1^{re} année du programme Jazz-Pop pour l'année 2020-2021 soulève d'importantes questions, autant d'un point de vue syndical que de celui du financement. Le directeur général s'est engagé à négocier avec la Direction du Conservatoire afin de trouver une solution permanente au financement et au fonctionnement du programme Jazz-Pop. Ce serait important que le SEECR garde un œil sur cette négociation, même si pour l'instant, les enseignantes et enseignants en Jazz-Pop ne font pas partie de notre accréditation syndicale.

En terminant

En terminant, je tenais à vous remercier pour la confiance et le soutien que vous nous avez offerts tout au long de cette année mouvementée. C'est dans cette confiance et cette solidarité que nous puisons souvent l'énergie et la détermination nécessaires pour mener à bien nos différentes luttes.

J'en étais personnellement à un dernier mandat au SEECR, et c'est avec fierté et respect que j'ai toujours cherché à vous représenter le mieux possible dans toutes les instances où j'avais à parler en votre nom. L'assemblée générale du SEECR est un lieu de réflexion et de militance exceptionnel, où démocratie et pratiques syndicales ont fait école depuis longtemps. Merci encore et bonne chance pour la suite.

COMMUNICATIONS ET MOBILISATION

Catherine Paradis, responsable

Réorganisation des postes au CCS

2019-2020 a été la première année d'une nouvelle réorganisation des postes au Comité de coordination syndicale. Les tâches liées au poste de responsable des pratiques syndicales, qui avaient été redistribuées parmi trois postes en 2018-2019, dont celui de la personne responsable des communications, ont été confiées à la personne responsable de la coordination. Lors de l'assemblée générale annuelle 2019, la mobilisation a été officiellement et nommément ajoutée au poste de responsable des communications, et les tâches ont été clarifiées :

- coordonner le Comité d'information et l'ensemble des activités reliées à l'information;
- diffuser l'information interne et externe;
- mettre en oeuvre, de concert avec le Comité de coordination syndicale, des activités de sensibilisation et de mobilisation;
- assurer la réalisation des moyens de pression, incluant la grève.

Avant la COVID-19

Comme mon collègue Alain Dion l'a mentionné, l'année a été perturbée par la COVID-19, qui a forcé la fermeture des cégeps et imposé le travail syndical à distance le 13 mars, et l'enseignement a repris à distance le 14 avril. Il y a donc eu un avant et un après-COVID. L'avant-pandémie a été une année normale, si ce n'est que le SEECR était en négociation pour le renouvellement de sa convention collective. Différentes actions de mobilisation ont ponctué cette négo : le dépôt de nos demandes syndicales au Comité de direction du collège en octobre (un communiqué de presse à ce sujet a été envoyé et repris par les médias régionaux), la remise d'une carte de souhaits syndicaux à la Direction en décembre, la participation au journal *Profs en négo* de la FEC-CSQ puis sa distribution, et enfin l'adoption d'un plan de mobilisation en assemblée générale au début mars pour marquer la fin de la convention collective 2015-2020 et pour accentuer la pression sur la direction. Je ne saurais passer sous silence l'initiative du CCS d'organiser, en guise de party de Noël, un réveillon avec punch et petites bouchées traditionnelles préparées par les membres du CCS (le sucre à la crème de Hugo Boulanger mérite pleinement sa place dans ce rapport annuel), histoire de resserrer les liens entre les membres. Nous en profitons pour remercier les membres du Département de diététique pour leur soutien technique dans la réalisation de cette activité.

Sept numéros de *La Riposte* ont été publiés, pour un total de 40 articles. Nous avons également publié un article dans le journal régional indépendant *Le Mouton noir* sur la Journée institutionnelle pour le climat, qui se tenait le 27 septembre, journée à laquelle nous avons activement participé, tant pour son organisation que pour son animation. Le responsable de la coordination et des pratiques syndicales a également envoyé une lettre ouverte pour dénoncer l'irresponsabilité de la Direction dans la gestion des tempêtes de neige. Cela peut sembler anecdotique, mais comme la sécurité de toute la population

collégiale en dépend et que les tempêtes de neige ne sont pas anecdotiques au Québec, comme chacun sait, je le mentionne. L'année était chargée, mais normale, quoi.

Après la COVID-19

Puis le 13 mars, le gouvernement a fermé les cégeps sans crier gare, et le Comité de coordination syndicale s'est retrouvé sur Zoom en mode gestion de crise. Les modes de communication du SEECR, tant au sein du Comité de coordination syndicale (CCS) qu'avec les membres, ont rapidement été adaptés. Une quinzaine de courriels d'information ont été envoyés aux membres pendant la pandémie, soit au moins un par semaine. Cela s'est avéré d'autant plus nécessaire que les communications des différentes directions du collège étaient inefficaces. Les membres du CCS sont restés en contact étroit entre eux, et ils n'ont pas hésité à utiliser les différentes plateformes pour consulter les membres et pour les rencontrer, tant en assemblée générale qu'en conseil syndical. Le groupe Facebook a également vu son nombre de membres et son activité augmenter. La publication de *La Riposte* a toutefois été suspendue, vu la multiplication des autres communications et des instances syndicales.

Il fallait également informer la population de notre situation, mobiliser les troupes et faire pression sur la Direction pour que les conditions d'enseignement à distance s'améliorent, mais également pour dénoncer le cadre de négociation imposé par le gouvernement. Nous avons donc envoyé trois communiqués de presse qui ont été repris par les médias régionaux, et nous avons organisé différentes actions en juin : l'envoi d'un communiqué de presse conjointement avec les syndicats FEC de l'Est-du-Québec pour marquer le retour de la FEC à la table de négociation, une manifestation masquée dans le stationnement du cégep avec un point de presse auquel tous les médias régionaux étaient présents, et une intervention au conseil d'administration du Collège (dont la séance se tenait par visioconférence), lors de laquelle une dizaine de membres du SEECR sont apparus avec leur t-shirt Prof en négo et des pancartes présentant les grands thèmes de la négo. Les travaux aux tables sectorielle et intersectorielles ont été suspendus pendant l'été et ont repris en août, et la FEC et la CSQ ont repris la mobilisation dès la fin août.

Recommandation

Que le SEECR participe activement à l'élaboration et au déploiement des différents plans de communication et de mobilisation de la FEC et de la CSQ dans le cadre des négociations de la convention collective.

Bref, malgré la pandémie et le travail à distance, les membres du SEECR sont demeurés informés et mobilisés, et ce travail sera à poursuivre en 2020-2021.

Remerciements

Je tiens à remercier Patricia Posadas, indispensable et unique membre du comité d'information. Je la remercie également, avec Annie Perron, pour leur participation au comité mob et leur indéfectible soutien au CCS. Mes remerciements aussi à Antoine Clermont, partenaire enthousiaste et optimiste dans l'organisation des activités sociales, dont le fameux réveillon. Chaleureux remerciements, enfin, à Louiselle pour sa disponibilité, son écoute, son efficacité, sa rigueur, sa mémoire. Je lui souhaite une magnifique retraite, dans tous les sens qu'elle donne à ce terme.

AFFAIRES PÉDAGOGIQUES

Josée Larouche, responsable

Les révisions de programme

Plusieurs programmes sont en cours de révision : Techniques de travail social, Techniques d'éducation spécialisée, tous les programmes préuniversitaires, toutes les techniques administratives, Technologie de la mécanique industrielle, etc. Certains de ces programmes n'ont pas été révisés depuis 1998. Les étapes de la révision de programme sont mal connues. Le processus d'évaluation de la tâche actuelle de la profession dans différents milieux semble avoir été bâclé, ayant favorisé certains acteurs par rapport à d'autres. Les recours des programmes et départements aux différentes étapes sont méconnus et créent souvent de la frustration. Afin de partager l'expérience de plusieurs programmes et d'acquérir une meilleure connaissance du processus, un comité de vigilance sur les révisions de programme a donc été créé. Toutefois, la pandémie a fait en sorte que le comité n'a jamais siégé.

Recommandation

Que le comité de vigilance sur les révisions de programme se rencontre pendant l'année 2020-2021 afin de partager sur l'avancement ou la stagnation du processus de révision des différents programmes.

Insertion et développement professionnels du personnel enseignant : comité d'élaboration des outils d'évaluation formatifs

Pour l'hiver 2020, le mandat du comité était de livrer les outils d'évaluation des compétences professionnelles des enseignantes et des enseignants à partir du profil de compétences développé au Cégep de Rimouski, qui sont en élaboration depuis l'année précédente. Dans l'objectif de diversifier tant les sources d'information que les moyens utilisés pour évaluer les enseignantes et enseignants, tout en s'assurant de développer une évaluation arrimée au profil, trois outils étaient en élaboration. Deux outils ont été pensés afin de donner une voix à l'enseignante ou l'enseignant : le questionnaire d'auto-évaluation et le plan de développement professionnel. Le formulaire d'auto-évaluation des enseignantes et enseignants veut aider à développer la pensée réflexive de l'enseignante ou de l'enseignant sur sa pratique. Il veut aussi lui permettre de se situer par rapport au profil de sortie attendue d'une enseignante ou d'un enseignant au Cégep de Rimouski. Le plan de développement professionnel aiderait les profs à tracer un portrait de leurs pratiques, favoriserait l'échange pédagogique avec les conseillères et conseillers pédagogiques et proposerait un accompagnement des nouveaux enseignants et enseignantes. Le questionnaire d'auto-évaluation et le plan de développement seraient complétés avec un conseiller pédagogique ou un mentor de son département afin de distancier ce processus formatif de la direction des Études.

Le troisième outil est le questionnaire d'évaluation du personnel enseignant soumis aux étudiantes et aux étudiants. Il a été actualisé et révisé afin d'inclure seulement des questions auxquelles les étudiants

peuvent répondre. Les choix de réponses ont aussi été révisés afin d'avoir une échelle plus explicite en lien avec la question.

L'objectif à plus long terme est que ces travaux contribuent au développement d'un *Programme d'insertion, de développement professionnel et d'évaluation du personnel enseignant* mieux adapté et plus performant. Ces travaux sont dédiés à l'évaluation formative, alors que la Direction des études et la Direction des ressources humaines ont prévu développer un outil sur l'évaluation administrative au cours de l'année 2020-2021.

Entre temps, les besoins de soutien et d'accompagnement des nouveaux profs sont toujours présents, et nous attendons toujours le *Programme d'accueil et d'intégration des nouveaux membres du personnel* mentionné dans la *Politique de gestion des ressources humaines* (D-18, article 5.2).

Recommandations

Que les trois outils finalisés par le comité d'élaboration des outils d'évaluation formatifs : le questionnaire d'auto-évaluation, le plan de développement professionnel et le questionnaire d'évaluation du personnel enseignant soumis aux étudiantes et aux étudiants, soient présentés à l'AG pour adoption à l'automne 2020.

Que le SEECR insiste pour que le Collège remette en place un processus de soutien et d'accompagnement des nouveaux membres du personnel enseignant.

Comité des cours complémentaires

(en collaboration avec le responsable de l'application de la convention 2)

Nous avons assisté à plusieurs rencontres du Comité des cours complémentaires.

Journée pédagogique

La reprise de la journée pédagogique du mois de mars 2019 par M. Meloche sous le thème « gestion de classe » a bien eu lieu à l'automne 2019. La formation à l'hiver 2020 a eu comme thème le numérique, malgré la demande du SEECR d'utiliser cette journée pour la formation obligatoire prescrite par la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur*.

COVID-19 et enseignement à distance oblige, les trois dernières semaines de l'année 2019-2020 (fin mai et début juin), l'équipe du développement pédagogique du cégep s'est affairée pour offrir d'urgence de la formation au personnel enseignant et nous a consultés pour s'assurer que cette formation répondait à nos besoins. L'équipe a choisi d'adapter une formation développée par le Cégep de Matane. Le premier module sur la planification et la scénarisation d'une formation à distance a été offert en juin. Le module 2 (J'évalue) a été donné le 18 août 2020 par un nouveau conseiller pédagogique spécialisé en TIC. Le module 3 (J'enseigne) et module 4 (J'encadre) ont été offerts le 25 août 2020, date officielle de la journée pédagogique de l'automne 2020. Il n'y aura donc pas de journée pédagogique pendant la semaine de mise à jour pour ce trimestre.

Comité calendrier scolaire

Une étude approfondie des 48 calendriers collégiaux du Québec a été faite tout juste avant le début de la pandémie. Nous avons formulé dix recommandations que nous n'avons pas eu l'occasion de présenter au Comité de coordination syndicale ni à l'Assemblée générale.

Recommandation

Que les travaux sur les possibilités de modifications aux règles d'élaboration du calendrier scolaire soient présentés à l'Assemblée générale au trimestre d'automne 2020.

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

Plusieurs statistiques sont présentées au CARD au cours d'une année scolaire : suivi des élèves avec des unités manquantes, inscrits dans un programme incitatif à la réussite, en PEP1 et en PEP2 (programme d'encadrement personnalisé); suivi de la fréquentation scolaire et des taux de réussite. Un des objectifs du CARD est de dégager du sens de ces statistiques et de mettre en place des actions pour favoriser la réussite et la diplomation. Une étude approfondie de la « plus-value » de ces statistiques et des suites qui y sont données doit être faite.

La Direction ne prévoit pas de diminution des budgets alloués aux différents centres d'aide. Cependant, une évaluation de l'impact des centres d'aide dans la réussite des étudiantes et étudiants est en cours. Le but est d'alléger la paperasse administrative entourant les centres d'aides et d'établir une liste de besoins étudiants auxquels chaque centre d'aide répond. Ainsi, le but est d'arrimer l'offre et le format du centre d'aide aux besoins étudiants perçus par les enseignantes et les enseignants travaillant au centre d'aide. À cause du contexte particulier de la COVID-19, le suivi des centres d'aide n'a pas pu être fait par le Service à l'enseignement et aide à la réussite (SEAR). Ce dossier sera donc à suivre pendant l'année 2020-2021.

Recommandation

Que le SEECR insiste pour que les mesures d'évaluation des centres d'aide soient élaborées avec la participation des départements concernés et l'aval du SEECR, et que ces mesures d'évaluation ne restreignent pas l'autonomie professionnelle des enseignantes et enseignants et des départements qui sont les plus à même de déterminer quelle forme d'aide est appropriée.

Commission/comité des études

Les règles du comité des études ont été approuvées. Différentes politiques, grilles de programmes, projets et résolutions y ont été traités, mais force est d'admettre que ces instances n'ont pas été très actives en 2019-2020.

APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Hugo Boulanger, responsable 1
Benôit Collette, responsable 2

Soutien aux départements et aux membres

Au cours de l'année 2019-2020, de nombreux départements ont pu bénéficier de l'appui du SEECR pour leurs représentations à la Direction. Le processus d'élaboration des tâches et la gestion de son dépassement ont encore une fois été la cause de plusieurs litiges. Deux améliorations ont toutefois été mises en place pour faciliter le processus : la constitution d'un calendrier des activités harmonisé entre le Service des ressources humaines (SRH) et le Service à l'enseignement et aide à la réussite (SEAR), et la remise devancée des horaires aux départements.

De plus, bien que quelques améliorations aient été apportées aux listes d'ancienneté et d'engagement du SRH, désormais générées par le système informatique de gestion Clara (légende, distinction du personnel permanent et simplification des opérations contractuelles), il reste toujours à obtenir la séparation des sous-disciplines départementales.

Nous avons également travaillé de concert avec la Direction pour améliorer le processus d'embauche du personnel enseignant, principalement en limitant le nombre d'embauches sans comité de sélection. Force est de constater que des problèmes de ressources humaines à la Direction causent souvent des délais importants dans ces opérations. La mise sur pied de processus d'évaluation administrative et l'élaboration de plans de formation clairs devraient améliorer l'intégration complète du nouveau personnel aux équipes de travail.

L'année 2019-2020 a aussi vu une modification importante apportée aux pratiques du Services des ressources humaines en ce qui a trait aux ouvertures de postes. En effet, depuis l'automne dernier, l'opération considère la moyenne des temps pleins annuels dans les départements au lieu d'utiliser la session comportant le plus faible effectif enseignant pour ce faire, comme auparavant. Finalement, au cours de l'année, nous avons également pu constater l'émergence de conflits interpersonnels dans certains départements et l'incapacité de la Direction de régler ces litiges dans un délai opportun.

Recommandations

Que le SEECR demande de prendre part de façon active au processus d'élaboration de la répartition des ressources enseignantes en formant un comité paritaire avec le SRH et le SEAR.

Que le SEECR exige du SEAR la présentation des prévisions annuelles pour une validation auprès des départements.

Que le SEECR continue à faire pression sur le Service des ressources humaines pour que la liste d'ancienneté du personnel enseignant précise les sous-disciplines.

Que le SEECR exige de la Direction la mise sur pied d'un service de médiation à l'interne pour la gestion des conflits interpersonnels.

Que le SEECR veille à l'application des nouvelles pratiques adoptées par le SRH en ce qui concerne les ouvertures de poste.

Que le SEECR continue à faire pression sur le Service des ressources humaines afin que les pratiques en termes d'embauche soient améliorées et que le nouveau personnel soit embauché avec l'intégralité de ses droits au regard de la convention collective.

Comité de suivi des ressources

Au cours de l'année, des membres du SEECR ont exposé au SRH et au SEAR différents problèmes en lien avec les ressources enseignantes. De ces représentations, nous avons obtenu deux gains significatifs : l'utilisation de la moyenne départementale (ou d'une CI moyenne de 42,5) pour le calcul des PVRTT (programme volontaire de réduction de temps de travail) et l'élimination de la compression (par le facteur de répartition) de la CI associée à la supervision des stages. L'analyse des tâches en Soins infirmiers a également permis de constater que la restructuration entière du programme serait probablement nécessaire à une conversion des tâches en CI qui serait plus avantageuse pour ses membres et pour la Direction.

Recommandation

Que le SEECR poursuive sa participation au comité de suivi des ressources et participe activement au chantier de Soins infirmiers.

Comité de prévention des litiges et des griefs (CPLG)

L'année 2019-2020 a vu renaître le comité de prévention de litiges et des griefs, qui s'est doté d'un mandat clair. Il a par ailleurs été convenu que les questions relevant des ressources enseignantes seraient toutefois traitées au comité de suivi des ressources. Nous constatons toutefois que le faible nombre de rencontres ne permet pas au CPLG de remplir pleinement sa mission.

Recommandation

Que le SEECR continue à faire pression auprès du Service des ressources humaines pour que le comité de prévention des griefs et des litiges remplisse son mandat.

Enquêtes à la Formation continue et au Conservatoire de Rimouski

À la suite d'une rencontre avec la Direction de la Formation continue, il a été possible d'obtenir l'organigramme intégral de ce service ainsi que les coordonnées du personnel enseignant pour des communications futures. De plus, nous nous sommes assuré du respect des normes de la convention collective dans l'embauche du personnel enseignant ainsi que de l'utilisation des ressources octroyées à la ce service.

En ce qui concerne le Conservatoire de Rimouski, des doutes ont été soulevés au regard des sommes versées par le Collège de Rimouski et le salaire réel du personnel enseignant du programme Musique Jazz-pop. Les documents administratifs remis par la Direction du Conservatoire ne permettent

malheureusement pas la vérification comptable de ces allégations. La suspension du programme Musique Jazz-pop a par ailleurs été vivement dénoncée par le SEECR.

Recommandation

Que le SEECR soutienne le programme Musique Jazz-pop pour sa relance.

Révision du modèle d'attribution des ressources pour la coordination des stages

De concert avec le SEAR, il a été convenu de faire un état de situation en ce qui concerne les allocations supplémentaires pour la coordination des stages, examen nécessaire devant la mise sur pied d'un nouveau programme de formation comportant des stages cliniques dont le financement est prévu à même le modèle actuel. L'objectif serait de créer un modèle dynamique tenant compte des paramètres annuels des départements nécessitant un tel appui. Un sondage a été distribué à l'ensemble des départements disposant de ce modèle pédagogique et l'analyse des données reste à faire.

Recommandation

Que le SEECR poursuive ses travaux dans l'établissement d'un nouveau modèle de financement pour la coordination des stages.

Procédure de suppléance

La suppléance (15 jours et moins) n'est pas incluse dans la convention collective, laissant le champ libre pour une entente locale à ce sujet. Au cours de l'année 2018-19, la Direction des études a constaté une disparité dans la procédure, qui varie grandement d'un département à l'autre et d'une direction adjointe à l'autre. Le SEECR a négocié, avec la Direction des ressources humaines, une entente pour encadrer la procédure de suppléance du personnel enseignant. Une première version a été transmise au syndicat en mai 2019 et de nouvelles modifications ont été apportées à l'automne. La dernière version a été soumise à une consultation des membres en décembre 2019 et janvier 2020, et les questions et commentaires ont été transmis au Service des ressources humaines, qui devait y répondre au cours du trimestre d'hiver. Ces travaux ont été interrompus par la pandémie, mais ce dossier demeure une priorité.

Recommandation

Que le SEECR termine la négociation et signe une entente sur la procédure de suppléance au cours de l'année 2020-2021.

Audience article 39 (frontières de fonction avec le personnel professionnel)

En janvier 2019, le SEECR a assisté à l'audience sur l'article 39 au Tribunal administratif du travail du Québec, à la suite d'une requête du Syndicat des professionnels du Collège de Rimouski au sujet du mentorat PEP (programme d'encadrement personnalisé) et du Centre d'aide l'Apprenti sage. Les professionnels avaient la prétention que ces tâches n'étaient pas des tâches enseignantes, mais plutôt des tâches s'inscrivant dans le *Plan de classification des professionnels*, comme des tâches des aides pédagogiques individuels (API) ou des conseillers pédagogiques (CP). Devant la faiblesse de l'argumentation déployée, leur syndicat a retiré sa requête séance tenante, ce qui a eu pour effet d'éviter un jugement défavorable aux professionnels. Il faudra cependant demeurer vigilant dans un contexte de négociation, car l'enjeu touche les deux fédérations syndicales représentées par la CSQ.

Consultations sur les politiques du collège

À la suite de l'adoption de la loi *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur* par l'Assemblée nationale en 2017, le Collège de Rimouski devait adopter une politique en ce sens au courant de l'année 2018-19. Le départ du Secrétaire général du cégep en 2018 et la pandémie ont ralenti le processus et la consultation de la communauté collégiale a été prolongée à deux reprises, jusqu'en octobre 2020. Au courant de l'année, le SEECR a consulté ses membres au sujet de la *Politique de civilité*, du *Code de conduite* et de la *Politique visant à combattre les violences à caractère sexuel*, dans le cadre d'une consultation de toute la communauté collégiale. Les commentaires des membres ont été pris en compte et un avis a été rédigé. Le Syndicat des professeures et professeurs de l'enseignement maritime du Québec (IMQ) s'est joint au SEECR pour dénoncer la mise en place du Code de conduite. Des modifications mineures doivent être apportées à l'avis du SEECR avant le dépôt final.

Recommandation

Que le SEECR dépose l'avis sur la *Politique de civilité*, du *Code de conduite* et de la *Politique visant à combattre les violences à caractère sexuel*.

Formation sur les facteurs de risques psychosociaux liés au travail : « Tout cela n'est pas dans ta tête »

En janvier 2020, le SEECR a organisé pour ses membres une formation donnée par la CSQ à propos des facteurs de risques psychosociaux liés à l'organisation du travail. Une trentaine de membres ont participé à l'activité, qui a donné lieu à des échanges intéressants sur le sujet.

Programme d'aide aux employé(e)s (PAE)

Au début du trimestre d'hiver 2020, le SEECR a appris que la Direction des ressources humaines souhaitait, de manière unilatérale, modifier la prestation de service pour remplacer la psychologue par les services de la firme Morneau Shepell, comme cela s'est fait dans plusieurs cégeps. La représentante du SEECR au comité du PAE, Caroline Viel, a fait un rapport à ce sujet lors de l'assemblée générale du 3 mars. Les membres ont manifesté leur inquiétude et ont donné des orientations au CCS pour la suite des choses. La pandémie a fait en sorte que les services à distance de Morneau Shepell ont été privilégiés, mais les services de la psychologue sont de nouveau disponibles depuis le début du trimestre d'automne 2020.

Recommandation

Que le SEECR fasse pression sur la Direction des ressources humaines pour que soit maintenue en poste la psychologue et pour que les services offerts soient adéquats et suffisants.

Comité d'information et de formation des applicateurs et applicatrices de convention (CIFAC)

Les responsables de l'application de la convention collective au SEECR ont participé aux différentes rencontres du CIFAC, en personne et à distance, ce qui a permis de partager les bonnes pratiques avec les autres syndicats de la Fédération. Après le confinement, le CIFAC s'est réuni chaque vendredi pour traiter de différents enjeux liés à l'enseignement à distance et à la reprise des cours.

Formation continue

Au trimestre d'automne 2019, une rencontre entre le Syndicat et la Direction de la formation continue a eu lieu pour clarifier certains enjeux. La Directrice de la formation continue a annoncé son intention de dénoncer l'entente sur la reconnaissance des acquis et compétences (RAC) afin de négocier une nouvelle entente avec le SEECR, tel que le stipule l'entente actuelle. L'entente a été officiellement dénoncée durant le trimestre d'hiver 2020, mais la pandémie a mis un frein au processus. Aucune discussion n'a encore eu lieu à ce sujet.

Recommandation

Que le SEECR participe à la négociation de l'entente sur la reconnaissance des acquis et compétences (RAC).

FINANCES, PERFECTIONNEMENT ET GESTION INTERNE

Antoine Clermont, responsable (trimestre d'automne)

Éric Avon, responsable (trimestre d'hiver)

Finances

Au niveau des finances, l'année 2019-2020 se conclura avec un excédent plus important qu'estimé au départ. Malgré le fait que nous sommes en période de négociation, les instances se sont tenues à distance depuis le 13 mars, ce qui diminue de façon importante tous les frais reliés aux indemnités quotidiennes (*per diem*), la location de voiture, l'hébergement. Au moment d'écrire ces lignes, je ne suis pas en mesure de vous fournir l'économie exacte, car les transactions n'ont pas été vérifiées et compilées par notre comité de vérification et notre comptable.

Dans le bilan 2018-2019, il a été mentionné que l'on devait automatiser le paiement de la paie de la technicienne, ce qui n'a pas été fait. Je renouvelle donc cette recommandation pour l'année 2020-2021. Cette avenue simplifierait le paiement des paies.

Recommandation

Que le comité des finances analyse les sommes qui sont dans le compte courant afin de déterminer s'il serait judicieux de faire un placement.

Vérification interne des livres comptables

Tout d'abord merci à Guillaume Laliberté et Marie-Pier Marquis, membres du Comité de vérification interne.

Durant son mandat de l'automne 2019 et de l'hiver 2020, le Comité de vérification financière s'est réuni à deux reprises pour vérifier les transactions effectuées par le responsable des finances au 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).

Malheureusement, aucune rencontre n'a eu lieu en hiver. Le trimestre de janvier, février et mars devant être vérifié en avril, la rencontre de vérification n'a pas eu lieu.

Perfectionnement

À la fin de l'année 2019-2020, des discussions ont eu lieu concernant le processus d'attribution des sommes, tant au fonds collectif qu'au fonds départemental. Il a été convenu avec la Direction qu'en 2020-2021, nous travaillerons à améliorer le processus d'attribution.

- **Gestion de la nouvelle annexe**

L'année 2019-2020 a vu l'annexe E-104 être attribuée au fond de perfectionnement. Plus de 60 000\$ ont donc été ajoutés aux fonds existants. Cette somme a été au coeur des discussions de début d'année entre la Direction et le comité, la Direction ayant des projets qui, selon eux, pouvaient être remboursés à même les fonds conventionnels. En 2020-2021 comme en 2019-2020, les sommes devront être dirigées vers les activités de perfectionnement qui répondront aux besoins des membres et non aux besoins de la Direction.

- **Traitement des demandes de perfectionnement**

Tout comme le processus d'attribution, le traitement des demandes devra être revu afin d'alléger la tâche des coordinations ainsi que des membres sollicitant les sommes pour fin de formation.

Recommandations

Qu'il y ait un travail de simplification fait au niveau des outils de planification du perfectionnement remis aux coordinations départementales.

Qu'il y ait un travail de simplification fait au niveau du processus de demandes de perfectionnement des enseignantes et enseignants.

Gestion interne

Cette année marquera le départ à la retraite de notre technicienne de bureautique Louiselle. Un comité a été créé en février afin de trouver une personne pour prendre la relève. Le processus a pris près de trois mois; il a été mis sur pause du 13 mars au 15 avril environ dû à la crise sanitaire. Malgré cet obstacle, le comité est très fier du travail accompli et heureux d'accueillir Rebecca Garon-Guimond. Je remercie mesdames Patricia Posadas et Kathia Denis, ainsi que les membres du CCS, plus particulièrement Josée Larouche et Catherine Paradis, pour leur apport au comité. En 2020-2021, il faudra bien sûr assurer l'intégration et l'évaluation de l'adjointe administrative.

Certaines procédures internes doivent par ailleurs être revues pour améliorer le fonctionnement du SEECR.

Recommandations

Qu'il y ait une réflexion sur les statuts et règles de fonctionnement pour les instances à distance, notamment pour le processus d'élection.

Que la *Politique de remboursement des frais de voyage* du SEECR soit revue.

CONDITION DES FEMMES

Catherine Paradis, responsable

Le dossier de la condition des femmes m'a été confié en 2019-2020. Cette année encore, j'ai pu compter sur le soutien d'Élise Côté-Levesque et de Myriam Litalien Bradley, avec qui j'ai toujours beaucoup de plaisir à travailler et que je remercie. Nous espérions renommer le comité de la condition de femmes, l'appeler Comité féministe, et lui redonner un nouveau souffle en recrutant de nouvelles membres et en proposant de nouvelles activités, mais cela n'a malheureusement pas été possible. Sauf pour les grandes dates du calendrier féministe, ce dossier est trop souvent placé sous la pile. Il faut, année après année, veiller à lui donner toute l'attention dont il a besoin pour que la cause avance.

12 jours d'action contre les violences faites aux femmes (25 novembre au 6 décembre)

Pour souligner les 12 jours d'action contre les violences faites aux femmes et le 30^e anniversaire de l'attentat antiféministe à Polytechnique, nous avons publié un article dans *La Riposte*, installé une exposition à l'entrée principale du cégep pour démystifier la violence faite aux femmes et pour honorer la mémoire des victimes, et une autre exposition à la bibliothèque. Nous avons également partagé la campagne de SOS Violence conjugale sur la page Facebook du Cégep afin de rejoindre et de sensibiliser les étudiantes et les étudiants, puis nous avons envoyé un don au CALACS et à La Débrouille dans une carte de Noël.

Journée internationale pour les droits des femmes (8 mars)

Le thème de cette année était « Féministes de toutes nos forces ». Le comité intersyndical du 8 mars a décidé d'innover et d'organiser plusieurs activités tout au long de la semaine afin de rejoindre davantage les étudiantes et les étudiants. Le traditionnel dîner pour les membres du personnel a été remplacé par une distribution de café et viennoiseries le matin (le vendredi 6 mars) et une conférence-entrevue grand public de Maude Charron, ancienne étudiante du cégep et athlète en haltérophilie. Je profite de l'occasion pour remercier Marie-Josée Boudreau, qui a animé la rencontre avec brio. Une exposition a également été installée toute la semaine à l'entrée principale, et nous avons lancé une campagne de distribution de cartes « Tu es une femme forte, je t'admire ! ». Enfin, toute la communauté collégiale pouvait participer à un tirage pour gagner l'un des trois ouvrages féministes offerts par les syndicats.

L'appel de candidatures pour la bourse Germaine-Santerre a été lancé malgré l'annulation du dîner, lors duquel les bourses étaient habituellement remises. Le comité n'a toutefois reçu qu'une candidature avant que ne frappe la pandémie, et a convenu de ne pas remettre de bourse cette année.

L'organisation de toutes ces activités a demandé beaucoup de préparation, mais le comité a travaillé dans l'enthousiasme et la bonne humeur. Le bilan de l'activité n'a pas été réalisé, la pandémie ayant imposé à

chacune des membres du comité d'autres dossiers plus urgents. Le comité devra toutefois se réunir dès décembre 2020 pour faire ce bilan et pour planifier l'édition 2021.

Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel

Comme mes collègues responsables de l'application de la convention collective l'ont mentionné, le SEECR doit donner son avis sur la deuxième version de la politique, dont la première version a été adoptée à la hâte pour répondre aux exigences de la Loi. Et comme ma collègue responsable des affaires pédagogiques l'a mentionné, en 2019-2020, le Collège n'a pas rempli son obligation légale d'offrir des activités de formation obligatoires aux différents groupes du collège, et ce, malgré nos interventions répétées. En tant que responsable du dossier de la condition des femmes, je travaille en étroite collaboration avec mes collègues et je suis de près l'application de cette politique.

**CENTRE MATAPÉDIEN
D'ÉTUDES COLLÉGIALES (CMÉC)**



Jonathan Hardy et François Girard, agents de liaison à Amqui

AOÛT - SEPTEMBRE

Agents de liaison

Pour la première fois, le rôle d'agent de liaison a été tenu par deux personnes. Le partage des dossiers s'est bien déroulé et le travail en équipe a été fonctionnel. Malgré que la division du travail et la concertation ont été plus difficiles lors de la COVID, l'expérience est à répéter. Ce sera le cas l'an prochain, où l'allocation sera divisée entre Jonathan Hardy et Maxime Bélanger, collègues de philosophie.

Recommandations

Que la répartition des responsabilités soit bien définie dès le début de l'année, si possible par écrit, si le dégageant de l'agente ou de l'agent de liaison est partagé entre deux personnes.

Que la question de la « ponction » d'ETC du dégageant de l'agent de liaison du CMÉC soit éclaircie et négociée avec le SEECR.

Journée institutionnelle – Urgence climatique

Le CMÉC a été un leader dans la planification et la réalisation de cette journée. Plusieurs partenaires, la MRC, la Municipalité d'Amqui, la Polyvalente Armand St-Onge, nous ont épaulés dans cette activité.

Santé globale et budget

Le budget du programme « Santé globale » a été au coupé au CMÉC il y a longtemps, mais il semble toujours actif à Rimouski. Nous nous interrogeons sur les raisons d'être de cette situation.

Les enseignantes et les enseignants ont plusieurs questions au sujet des budgets et de ressources pour le CMÉC. On ne sait jamais si nous recevons notre juste part du FABRES, de l'annexe numérique, des ETC à la Formation continue, etc. Il faudra éclaircir ces points.

Recommandation

Que le dossier des budgets alloués au CMÉC fasse l'objet d'un suivi au cours de l'année 2020-2021.

Charge de travail à la direction et maladie

On s'inquiète encore et toujours de la grande charge de travail de la direction. Il nous semble que le nombre de dossiers nécessitant l'œil de la direction est grand et dépasse les capacités d'une seule personne. Comme de fait, notre directrice est victime d'épuisement et doit quitter le bateau. C'est François Dornier qui vient une fois par semaine travailler au CMÉC afin d'assurer un intérim. On se rend rapidement compte que le navire est sans capitaine et que plusieurs dossiers importants n'avancent pas, tels que la promotion, les communications et le développement.

OCTOBRE

Rencontre avec François Dornier

Afin de répondre à toutes nos questions budgétaires et de parler du développement du CMÉC, nous planifions une rencontre avec François Dornier. Nous notons que l'absence de la direction et le fait qu'elle ne soit pas remplacée amènent une surcharge de travail sur l'ensemble du personnel du CMÉC. M. Dornier répond au mieux de ses connaissances à nos nombreuses questions, mais une rencontre avec le Comité de direction s'impose afin d'éclaircir toutes nos demandes.

DEC en Administration

La nouvelle de l'abolition des DEC en administration par le ministère pour en faire un DEC en tronç commun tombe. Pour notre équipe, c'est très démotivant puisque le département mettait beaucoup d'énergie et de ressources afin de faire de Gestion de commerce un DEC orienté sur le numérique. On dirait qu'on travaille dans le vide. En plus, il ne faut pas oublier que la cohorte de première année est suspendue par manque d'inscriptions.

Recommandation

Que de la pression soit exercée sur la Direction pour qu'un plus grand effort de recrutement d'étudiantes et d'étudiants soit déployé.

NOVEMBRE – DÉCEMBRE

Rencontre avec le Comité de direction

À la suite de nos nombreuses questions à François Dornier, nous rencontrons le Comité de direction du collège. Toutes nos questions trouvent réponse. Évidemment, les réponses n'étaient pas toujours celles que l'on voulait entendre, mais en général, elles ont su nous rassurer.

JANVIER

Formation sur les risques psychosociaux liés à l'organisation du travail

Nous avons accueilli la formation de la CSQ début janvier. Cette demi-journée fut très appréciée.

Nombre d'élèves

Le nombre d'étudiantes et d'étudiants au CMÉC pour la session d'hiver est le plus bas jamais enregistré dans notre établissement. La situation est alarmante.

FÉVRIER

Cégep virtuel

Avant même que la pandémie soit déclarée, la Direction a offert au personnel enseignant du CMÉC relevant du Cégep de Rimouski la possibilité d'offrir des cours via le consortium Cégep virtuel. Ce serait les cours complémentaires qui seraient visés. On pourrait même donner un cours à l'automne. Plusieurs questions se présentent en lien avec la propriété intellectuelle des cours, et même le besoin réel de développer la FAD. L'équipe est divisée. Il serait intéressant d'utiliser des cours déjà existants que l'on pourrait créditer comme cours complémentaires et ainsi voir des effets sur les tâches de plusieurs individus. Finalement, un intérêt est présent pour un cours de plein air en formule hybride. La Direction va de l'avant, mais Cégep virtuel refuse notre offre de formation.

Hygiène dentaire

Notre demande de DEC en Hygiène dentaire a été refusée par le ministère. Le développement du CMÉC est difficile.

MARS-AVRIL-MAI-JUIN

L'ensemble de ces points se passent dans un contexte particulier que vous connaissez... la COVID-19. Nous reviendrons donc seulement sur les choses particulières au CMÉC en ce temps de pandémie.

Gestion de commerce (GC)

On apprend que pour une deuxième année consécutive, la cohorte de 1^{re} année de GC sera suspendue. Nous aurons donc seulement la cohorte de 3^e année en 2020-2021. C'est un coup dur pour le département.

Fermeture de programme Transformation des produits forestiers (TPF)

Le programme Transformation des produits forestiers (TPF) sera fermé. L'annonce officielle se fera à l'automne 2020 afin que le processus débute à ce moment. Nous avons une enseignante qui sera donc dans une démarche de recyclage/réorientation à partir de l'automne 2021. Avec la fermeture de ce programme, nous nous interrogeons sur le financement du SEREX. La poursuite du financement est confirmée par la Direction et le Service des ressources humaines.

Recommandation

Que l'on s'assure que les droits de la dernière enseignante permanente du programme de TPF soient respectés dans le cadre de cette fermeture.

Entente de reprise des cours

Grâce à un travail rapide de la Direction et des agents syndicaux de Rimouski et Matane, une entente de reprise des cours propre au CMÉC a été conçue. Les étudiantes et les étudiants ont donc été recontactés dès la semaine du 30 mars et les cours ont pu reprendre le 6 avril.

Dégagement COVID

Chaque enseignant aura dans sa tâche 0,05 ETC s'il a deux cours ou plus, et 0,025 ETC s'il a un seul cours à la session d'automne 2020.

Remerciements particuliers

Nous voudrions particulièrement remercier notre collègue du CMÉC-Matane Tommy Guénard, qui a travaillé en étroite collaboration avec nous tout au long de l'année.

De plus, nous tenons à remercier tout le Comité de coordination syndicale du SEECR, qui a toujours pensé à nous cette année, peu importe le dossier. La proximité entre le SEECR et le CMÉC est de plus en plus grande et fonctionnelle.

Recommandation

Que l'on s'efforce de préserver cette belle communication et collaboration entre le SEECR et le SEECR-CMÉC.

LES RECOMMANDATIONS ET PROPOSITIONS

Voici le résumé des recommandations et des propositions de ce rapport qui seront présentées lors de l'assemblée générale du mardi 8 septembre 2020.

Communications et mobilisation

1. Que le SEECR participe activement à l'élaboration et au déploiement des différents plans de communication et de mobilisation de la FEC et de la CSQ dans le cadre des négociations de la convention collective.

Affaires pédagogiques

2. Que le comité de vigilance sur les révisions de programme se rencontre pendant l'année 2020-2021 afin de partager sur l'avancement ou la stagnation du processus de révision des différents programmes.
3. Que les trois outils finalisés par le comité d'élaboration des outils d'évaluation formatifs : le questionnaire d'auto-évaluation, le plan de développement professionnel et le questionnaire d'évaluation du personnel enseignant soumis aux étudiantes et aux étudiants, soient présentés à l'AG pour adoption à l'automne 2020.
4. Que le SEECR insiste pour que le Collège remette en place un processus de soutien et d'accompagnement des nouveaux membres du personnel enseignant.
5. Que les travaux sur les possibilités de modifications aux règles d'élaboration du calendrier scolaire soient présentés à l'Assemblée générale au trimestre d'automne 2020.
6. Que le SEECR insiste pour que les mesures d'évaluation des centres d'aide soient élaborées avec la participation des départements concernés et l'aval du SEECR, et que ces mesures d'évaluation ne restreignent pas l'autonomie professionnelle des enseignantes et enseignants et des départements qui sont les plus à même de déterminer quelle forme d'aide est appropriée.

Application de la convention collective

7. Que le SEECR demande de prendre part de façon active au processus d'élaboration de la répartition des ressources enseignantes en formant un comité paritaire avec le SRH et le SEAR.
8. Que le SEECR exige du SEAR la remise des prévisions annuelles pour une validation auprès des départements.
9. Que le SEECR continue à faire pression sur le Service des ressources humaines pour que la liste d'ancienneté du personnel enseignant précise les sous-disciplines.

10. Que le SEECR exige de la Direction la mise sur pied d'un service de médiation à l'interne pour la gestion des conflits interpersonnels.
11. Que le SEECR veille à l'application des nouvelles pratiques adoptées par le SRH en ce qui concerne les ouvertures de poste.
12. Que le SEECR continue à faire pression sur le Service des ressources humaines afin que les pratiques en termes d'embauche soient améliorées et respectent la convention collective, et que le nouveau personnel soit embauché avec l'intégralité de ses droits au regard de la convention collective.
13. Que le SEECR poursuive sa participation au comité de suivi des ressources et participe activement au chantier de Soins infirmiers.
14. Que le SEECR continue à faire pression auprès du Service des ressources humaines pour que le comité de prévention des griefs et des litiges remplisse son mandat.
15. Que le SEECR soutienne le programme Musique Jazz-pop pour sa relance.
16. Que le SEECR poursuive ses travaux dans l'établissement d'un nouveau modèle de financement pour la coordination des stages.
17. Que le SEECR termine la négociation et signe une entente sur la procédure de suppléance au cours de l'année 2020-2021.
18. Que le SEECR dépose l'avis sur la Politique de civilité, du Code de conduite et de la Politique visant à combattre les violences à caractère sexuel.
19. Que le SEECR fasse pression sur la Direction des ressources humaines pour que soit maintenue en poste la psychologue et pour que les services offerts soient adéquats et suffisants.
20. Que le SEECR participe à la négociation de l'entente sur la reconnaissance des acquis et compétences (RAC).

Finances

21. Que le comité des finances analyse les sommes qui sont dans le compte courant afin de déterminer s'il serait judicieux de faire un placement.

Perfectionnement

22. Qu'il y ait un travail de simplification fait au niveau des outils de planification du perfectionnement remis aux coordinations départementales.
23. Qu'il y ait un travail de simplification fait au niveau du processus de demandes de perfectionnement des enseignantes et enseignants.

Gestion interne

24. Qu'il y ait une réflexion sur les statuts et règles de fonctionnement pour les instances à distance, notamment pour le processus d'élection.
25. Que la Politique de remboursement des frais de voyage du SEECR soit revue.

Centre matapédien d'études collégiales (CMÉC)

26. Que la répartition des responsabilités soit bien définie dès le début de l'année, si possible par écrit, si le déchargement de l'agente ou de l'agent de liaison est partagé entre deux personnes.
27. Que la question de la « ponction » d'ETC du déchargement de l'agent de liaison du CMÉC soit éclaircie et négociée avec le SEECR.
28. Que le dossier des budgets alloués au CMÉC fasse l'objet d'un suivi au cours de l'année 2020-2021.
29. Que de la pression soit exercée sur la Direction pour qu'un plus grand effort de recrutement d'étudiantes et d'étudiants soit déployé.
30. Que l'on s'assure que les droits de la dernière enseignante permanente du programme de TPF soient respectés dans le cadre de cette fermeture.
31. Que l'on s'efforce de préserver cette belle communication et collaboration entre le SEECR et le SEECR-CMEC.