

# ***Rapport annuel 2017-2018***



**préparé par le Comité de coordination syndicale**

---

## TABLE DES MATIÈRES

Présentation	.....	3
Les rapports du Comité de coordination syndicale :		
• Coordination	.....	4
• Communications	.....	9
• Affaires pédagogiques	.....	13
• Application de la convention collective	.....	20
• Finances	.....	25
• Perfectionnement	.....	28
• Pratiques syndicales	.....	30
Autres rapports :		
• Centre matapédien d'études collégiales	.....	34
• Programme d'aide au personnel	.....	37
• Vérification interne des livres comptables	.....	38

### **Syndicat des enseignantes et enseignants du Cégep de Rimouski**

- ⑩ 60, rue de l'Évêché Ouest  
Rimouski (Québec) G5L 4H6
- ☐ (418) 723-1880, poste 2176
- (418) 724-4961
- ⑩ [seecr@cegep-rimouski.qc.ca](mailto:seecr@cegep-rimouski.qc.ca)

---

## PRÉSENTATION

Le 22 mai 2018

Chères collègues,  
Chers collègues,

L'année qui s'achève aura permis une fois de plus au Syndicat des enseignantes et enseignants du Cégep de Rimouski (SEECR) de mener à bien bon nombre de dossiers syndicaux. Le Comité de coordination syndicale a, tout au long de l'année, cherché à représenter de la meilleure manière possible l'ensemble des membres du SEECR. Que ce soit au sujet de dossiers locaux ou nationaux, dans nos rencontres avec la Direction du Collège, ou encore lors de notre participation aux instances syndicales fédératives, le Comité de coordination syndicale n'a toujours eu qu'un seul objectif : être le porte-étendard de l'ensemble des profs du Cégep de Rimouski.

Nous vous transmettons, dans ce rapport annuel, une bonne part du boulot que nous avons accompli en votre nom. Pour l'équipe du Comité de coordination syndicale, c'est un honneur et un privilège de travailler avec et pour les profs du Cégep de Rimouski.

C'est avec bonheur et satisfaction que nous vous soumettons ce rapport annuel 2017-2018.

Merci de votre soutien constant et bonne lecture!

Alain Dion,  
coordonnateur du Comité de coordination syndicale

---

## COORDINATION

Alain Dion, coordonnateur

### **Assurer cohésion et cohérence**

C'est presque un cliché de souligner que l'année 2017-2018 aura été particulièrement chargée au SEECR. Comme chaque année, les dossiers se sont multipliés et le principal défi aura été de maintenir à la fois la cohérence de nos actions, de nos échanges et de notre réflexion, mais également d'assurer la cohésion de l'équipe et de l'Assemblée générale pour faire face à ces multiples défis. Et je peux affirmer que nous avons fait preuve tout autant de cohérence que de grande cohésion. Malgré les difficultés et la complexité de plusieurs dossiers, nous avons su maintenir le cap et c'est avec satisfaction et gratitude envers l'équipe du Comité de coordination syndicale et l'Assemblée générale que je termine personnellement cette année syndicale.

### **Travaux sur le financement avec la Direction, la FEC-CSQ et suivi des États généraux**

Un des premiers dossiers sur lequel nous avons travaillé cette année est le dossier du financement de l'enseignement collégial. Comme nous vivons diverses difficultés avec le financement (programmes sous-financés, suspension de programmes, augmentation de la tâche), nous nous sommes penchés sur les causes et les solutions possibles à mettre de l'avant.

Nous avons, dans un premier temps, réactivé le Comité sur le financement et les petites cohortes. Accompagné de Barbara Hébert, enseignante en Technologie forestière et d'Isabelle Vézina, enseignante en Techniques de la mécanique du bâtiment, nous avons rencontré le Service de

l'organisation à l'enseignement, la direction du BIP (Bureau d'information et de promotion) et la Direction des études afin d'analyser la situation. Il était clair pour tout le monde que le travail fait au local et au régional avait ses limites et que des interventions au national devenaient nécessaires.

En octobre, nous apprenions que la ministre de l'Enseignement supérieur, M<sup>me</sup> Hélène David, mandatait un comité ministériel afin de procéder à la révision du financement de l'enseignement collégial. Les travaux portaient exclusivement sur le financement autre que « l'enveloppe enseignante » — le fameux FABS —, mais nous pouvions néanmoins intervenir pour souligner certains problèmes et mettre de l'avant des solutions visant à améliorer la situation globale du collège.

Afin de préparer un mémoire à présenter à ce comité ministériel, nous nous sommes associés à la Direction générale pour développer des positions communes. Nous avons développé plusieurs propositions qui permettraient, à notre avis, de régler certaines aberrations du financement qui pénalisent entre autres les cégeps et les centres d'études en région. Ces propositions, qui ont été présentées au comité ministériel en janvier 2018, peuvent être consultées sur le site Web du SEECR.

La FEC-CSQ a également déposé un mémoire sur le financement, mémoire auquel a contribué le SEECR. Nous attendons maintenant les résultats de cette consultation nationale qui devraient être rendus publics à l'automne.

## **Bilan et analyse du mode d'allocation des ressources enseignantes**

Dans un contexte où les ressources enseignantes diminuent où l'on note la fragilisation de nos programmes d'études, il fallait s'assurer que nos ressources enseignantes étaient utilisées de façon optimum. Au cours de l'automne, nous avons fait plusieurs demandes au Service de l'organisation de l'enseignement afin d'obtenir un bilan détaillé de l'allocation des ressources enseignantes 2016-2017. Nous souhaitons à la fois comprendre les causes du déficit de la masse salariale et analyser le processus et les critères d'allocation de nos ressources au Cégep de Rimouski. Malheureusement, nos demandes sont demeurées vaines plus souvent qu'autrement.

Nous avons donc exigé la mise en place d'un comité de travail où siégeaient le Directeur général, le Directeur du Service des Études, le directeur adjoint du Service de l'organisation de l'enseignement, la directrice par intérim et la gestionnaire administrative du Service des ressources humaines afin d'obtenir les informations souhaitées. Ce comité de travail a permis d'identifier certaines pistes de solution, mais il y a encore beaucoup de travail à faire.

C'est en souhaitant peaufiner notre analyse et chercher de véritables solutions à nos difficultés locales que nous avons demandé à la Direction générale de mettre en place, dès l'automne 2018, un comité de travail visant à analyser et revoir notre modèle local d'allocation des ressources enseignantes. Le Directeur général a répondu positivement à notre demande en offrant un dégageant annuel de 0,3 ETC afin de permettre à une enseignante ou un enseignant de se pencher sur cet important dossier. Le Comité de coordination syndicale s'assurera de bien suivre les travaux de cet important comité.

## **Suspensions de programmes**

Le sous-financement et des difficultés de recrutement se sont fait ressentir ce printemps. La suspension du programme de Technologie de mécanique du bâtiment et des profils Théâtre et Littérature et communication du programme Arts,

lettres et communication est directement liée à cette réalité. Dès l'annonce de cette décision du Collège, le SEECR, en collaboration avec les départements concernés, a demandé à la Direction de développer rapidement un « plan de match » afin de soutenir et relancer ces programmes. Diverses interventions sont à venir, et le SEECR s'assurera de suivre l'évolution du dossier. Une intervention au Conseil d'administration du Collège a mené à la création d'un sous-comité de suivi du dossier qui sera chargé de soutenir et de conseiller la Direction dans ses interventions.

## **Comité insertion professionnelle et outils d'évaluation**

Au cours du trimestre d'hiver, le coordonnateur et le responsable des affaires pédagogiques ont participé à quelques rencontres avec Jocelynn Meadows, directrice adjointe par intérim, et Annie-Claude Prud'homme, conseillère pédagogique au Service de la qualité de l'enseignement et des programmes, afin de réviser, analyser et baliser l'utilisation possible du *Profil de compétences des enseignantes et enseignants*. Document développé au cours des dernières années, le profil de compétence est voué à l'insertion professionnelle et au développement du personnel enseignant.

Au cours des prochaines années, il pourrait servir de référence à l'élaboration d'outils d'insertion professionnelle et d'évaluation du personnel enseignant. Deux membres de l'Assemblée générale ont d'ailleurs été nommées afin de siéger à ce comité de travail pour la prochaine année. Le Comité de coordination syndicale s'assurera de bien suivre les travaux avec les enseignantes dégagees à ce comité afin de faire rapport aux membres du SEECR.

## **Relations avec le personnel professionnel**

Le SEECR avait lié certaines solidarités avec le Syndicat des professionnelles et professionnels du Cégep de Rimouski au cours de la dernière année. Des travaux avaient été amorcés afin d'analyser

et de clarifier certaines tâches effectuées par le personnel enseignant qui pouvaient être associées à des tâches du personnel professionnel. Certaines fonctions de travail ont d'ailleurs été reconnues comme des tâches du personnel professionnel, et les profs occupant ces postes ont été affectés à ce titre.

Mais comme les frontières de fonction ne sont pas toujours clairement définies, certaines revendications du Syndicat du personnel professionnel nous semblent injustifiées ~~abusives~~. Nous serons donc vigilants au cours des prochains mois afin de faire respecter les droits des enseignantes et enseignants.

### **Nos camarades du CMÉC**

Comme chaque année, le SEECR est demeuré en contact avec nos enseignantes et enseignants du Centre matapédien d'enseignement collégial (CMÉC). Nous avons rencontré les profs à trois reprises à Amqui et les communications et échanges avec l'agent de liaison, Francesco Barletta, ont été réguliers. Les dossiers des sources de financement, du développement du CMÉC et de celui du gymnase ont été au cœur de nos échanges.

La négociation de l'entente sur la répartition des ressources enseignantes pour 2018-2019 ce printemps a également permis de constater qu'il était nécessaire de faire un travail de clarification des outils de présentation des ressources enseignantes de la part de la Direction et, surtout, une réflexion sur le mode d'allocation. Ces travaux de clarification et d'analyse seront repris dès l'automne prochain. Le SEECR accompagnera l'Assemblée générale des profs du CMÉC dans cette réflexion.

### **Climat de travail et accompagnements enseignants**

Une des tâches importantes des membres du Comité de coordination syndicale est d'accompagner les enseignantes et enseignants qui vivent des difficultés professionnelles. Nous

avons constaté cette année qu'un grand nombre de profs vivaient des difficultés liées au climat de travail au collège. Cette réalité est devenue extrêmement préoccupante et le SEECR souhaite travailler avec la Direction afin de réfléchir à la mise en place d'un processus et d'outils voués à l'amélioration du climat et à la gestion des conflits. Nous souhaitons donc amorcer cette réflexion conjointe au cours de l'automne prochain. C'est un dossier incontournable.

### **Musique Jazz-pop**

Depuis plusieurs années, le SEECR constate que les enseignantes et enseignants du programme de musique Jazz-pop (programme associé au Conservatoire de musique) vivent des conditions de travail (salaire et tâches) qui sont inférieures à celles des profs du Cégep. Nous avons donc amorcé une analyse du financement du programme et des calculs visant à vérifier s'il était possible de les intégrer complètement au Cégep de Rimouski. Nous poursuivrons ce travail à l'automne en collaboration avec les profs du programme.

### **Les prochaines négociations de notre convention collective**

Notre convention collective vient à échéance seulement en 2020, mais il est déjà temps d'amorcer notre réflexion au sujet de la négociation à venir. Nous avons déjà consulté l'Assemblée générale au sujet d'une éventuelle alliance entre l'ensemble des profs de cégeps et nous devrions en connaître davantage à la rentrée automnale.

Au SEECR, il est clair qu'un des thèmes importants à aborder lors des prochaines négociations est la précarité de l'emploi. Plus de 40 % de nos membres occupent des emplois précaires, et il est grandement temps de porter une attention particulière à cette réalité. Nous vous consulterons assurément au cours de la prochaine année afin de développer des propositions visant à diminuer le plus possible la précarité enseignante.

## **Nouvelle structure du Comité de coordination syndicale**

Au cours de l'hiver, nous avons revu la composition, les mandats et la structure du Comité de coordination syndicale tout en respectant les principes d'égalité, d'équité, et de renouveau chers à l'Assemblée générale. Nous porterons donc une attention particulière à ces changements afin de nous assurer que l'équité recherchée est véritablement au rendez-vous.

## **Recommandations**

### Financement de l'enseignement collégial

Que le Comité de coordination syndicale, conjointement avec la FEC-CSQ, poursuive son travail de revendication d'une révision du mode de financement de l'enseignement collégial, tant au régional qu'au national.

Que le Comité de coordination syndicale profite de l'élection provinciale de l'automne pour placer cette revendication au cœur des débats régionaux et nationaux.

### Programmes suspendus et petites cohortes

Que le Comité de coordination syndicale assure un suivi régulier des travaux menés par la Direction et le sous-comité du Conseil d'administration du Cégep en soutien aux programmes d'études suspendus.

### Révision du mode d'allocation des ressources enseignantes

Que le Comité de coordination syndicale assure le suivi du Comité de travail sur la révision du mode d'allocation des ressources enseignantes en collaboration avec la personne élue par l'Assemblée générale du SEECR.

Que le Comité de coordination syndicale crée un comité syndical ayant pour fonction d'appuyer la personne élue au Comité de travail sur la révision du mode d'allocation des ressources enseignantes en partageant analyses et pistes de solution.

### Climat de travail

Que le Comité de coordination syndicale travaille avec la Direction afin de revoir la Politique de civilité du collège, et qu'on développe divers processus de résolution de conflit.

### Conciliation famille-travail

Que le Comité de coordination syndicale donne le coup d'envoi des travaux du comité bipartite afin de traiter des enjeux de la conciliation famille-travail.

### Relation avec les enseignantes et enseignants du CMÉC

Que le Comité de coordination syndicale assure un suivi des dossiers concernant le CMÉC et que l'on encourage l'agent de liaison à participer activement aux instances syndicales.

### Dossiers avec le Syndicat du personnel professionnel

Que le Comité de coordination syndicale suive attentivement les dossiers d'analyse des fonctions de travail et qu'il s'implique activement afin de faire respecter les droits des membres du SEECR.

### Comité insertion professionnelle et outils d'évaluation

Que le Comité de coordination syndicale assure l'accompagnement des deux personnes élues par l'Assemblée générale du SEECR qui siégeront au Comité sur l'insertion professionnelle et l'élaboration d'outils d'évaluation.

### Les prochaines négociations

Que le Comité de coordination syndicale réactive le comité sur la précarité et que les revendications de profs à statut précaire deviennent une priorité au local, comme à la FEC-CSQ.

Musique Jazz-Pop

Que le Comité de coordination syndicale poursuive l'analyse de la situation des enseignantes et enseignants du programme de musique Jazz-pop.

Nouvelle structure du Comité de coordination syndicale

Que le Comité de coordination syndicale analyse l'impact des changements apportés aux différents postes et s'assure de l'équité recherchée par ces modifications.

---

## COMMUNICATIONS

Patricia Posadas, responsable

Une nouvelle année s'achève avec son lot d'accomplissements et sa suite de dossiers en suspens. Impossible d'accomplir en un an tout ce que l'on aurait voulu ou dû faire.

De plus, force est de constater que communiquer est un acte de plus en plus complexe, malgré la quantité importante d'outils développés à cet effet.

### 50 ans de syndicalisme

En début d'année, nous avons fêté les 50 ans de notre syndicat au cours d'un « 5 à 7 » fort émouvant. Notre syndicat est vivant, actif et, cette année, plus que jamais, il s'est remis en question et s'est transformé.

### 40 ans de *Riposte*

*La Riposte*, qui a fêté quant à elle ses 40 ans, a été pour les communications le grand dossier de cette année. Amorcée l'année précédente, la mue de *La Riposte* a eu lieu : elle est passée du format PDF au format Web. Elle a perdu ses formes, ses effets de style, ses mises en page soignée, pour se faire sobre et directe.

### Les gains

La transformation de *La Riposte* nous aura permis quelques gains non négligeables : le temps passé à mettre en forme le document PDF était un temps précieux pendant lequel la personne responsable de la communication et la technicienne de bureautique ne pouvaient pas faire autre chose. Le passage à *La Riposte* Web

nous aura donc fait gagner beaucoup de temps. De plus, grâce aux statistiques du site Web, il nous est possible de vérifier quelque chose dont nous n'avions jamais aucune idée : *La Riposte* est consultée. Enfin, les articles de fond peuvent être plus développés. On peut y intégrer des liens, ce qui facilite la navigation des lectrices et des lecteurs que l'on invite parfois à aller plus loin en consultant les sources que nous avons utilisées pour élaborer l'article.

### Les pertes

Les pertes sont difficiles à évaluer pour le moment. Plusieurs s'ennuient de la belle *Riposte* que nous concoctions avec amour, mais il est clair que des dossiers plus urgents nous ont interpellés tout au long de l'année et que, il a été important que personnellement je me rende disponible pour aider mes collègues dans l'accomplissement de leurs tâches et dans le suivi des nombreux dossiers liés aux membres (voir les rapports de Marie-Josée et d'Alain).

### L'inquiétude

Tout comme le syndicat doit toujours rester ouvert sur la communauté dans laquelle il vit, l'organe de communication de ce syndicat doit lui aussi être ouvert sur sa communauté.

Il serait important de ne pas renoncer à la publication de prises de parole engagées sur des enjeux qui dépassent le contrat de travail. L'éducation en région, les cours à distance, l'autonomie professionnelle, l'insertion des élèves aux besoins particuliers, la marchandisation du

savoir, la marchandisation de l'humain, le rôle social du syndicalisme, les questions d'ordre politique, social, voire philosophique devraient apparaître dans les *Ripostes* à venir. Nous jouissons d'une communauté d'intellectuelles et d'intellectuels, de spécialistes en divers domaines de la connaissance. Nous avons beaucoup à partager et beaucoup à nous enseigner mutuellement.

Je me prends à rêver parfois d'une chronique littéraire nourrie par le Département de français, d'une chronique culinaire nourrie par le Département de diététique, d'une chronique cinématographique, d'une chronique mathématique, etc.

Ce qui manque le plus à *La Riposte* en ce moment, ce sont vos prises de parole.

### **Le site Web**

Son plus grand rôle reste maintenant d'être le vecteur de nos *Ripostes*. On y trouve aussi un agenda, de la documentation qu'il nous faut encore mettre à jour, même si une grande partie du travail a été faite. Nous avons remplacé les documents FEC-CSQ, cégep, assurances collectives, etc. qui étaient obsolètes, par des hyperliens afin de minimiser le travail de mise à jour et de maximiser l'actualisation des documents.

### **La page Facebook**

Lieu de prises de parole souvent lapidaires et d'échanges, elle réunit plus d'une centaine de membres. J'ai manqué de temps pour m'en occuper, mais il est intéressant de voir comment elle évolue. Certaines discussions plus musclées se sont conclues par une série d'autocensures, ce que je déplore. Ne pas être du même avis est la prémisse nécessaire à toute discussion. Quel dommage de se retirer d'un groupe de parole dès qu'une personne inscrit sa dissidence. C'est là, ce me semble, que la conversation commence à devenir intéressante.

### **Les communications internes**

Après bien des tâtonnements, une formule de messages courte et efficace a été mise au point. La brève, que j'ai d'abord utilisée pour signaler des activités qui se déroulaient proche de chez nous et qui pouvaient avoir un intérêt pour les membres, a été utilisée lors des dernières communications internes. Étant donné la quantité impressionnante de Mio et de courriels que l'on reçoit, il apparaît évident qu'il faut synthétiser l'information afin que la question soit claire et la réponse rapide.

De plus, nous avons utilisé les outils Google, puisque nous avons toutes et tous Gmail, pour amener les membres à s'inscrire à nos activités. Ce *modus operandi* semble efficace. Je dis bien « semble »...

### **Les communications externes**

Nous avons communiqué avec les journaux à plusieurs reprises pour signifier à la communauté rimouskoise et, plus particulièrement, aux autres syndicats de la région, les positions que nous prenions en assemblée générale en lien, entre autres, avec les hydrocarbures et le financement des cégeps.

### **Un débat en pleines élections municipales**

L'organisation d'un débat, dans le cadre des élections municipales, nous a donné bien du travail mais a suscité un vif intérêt dans la communauté. Si la formule en a déstabilisé plusieurs, elle a eu l'heur d'être différente et originale. Par ailleurs, elle correspondait bien à notre souci d'éducatrices et d'éducateurs.

### **Le Comité information**

Formé de quelques braves, François Delisle, Caroline Laberge, Myriam Litalien Bradley, ce comité a surtout travaillé, cette année, au remodelage de nos modes de communication. Sur le plan des publications, la Chronique des précaires, que Caroline et François ont mis en oeuvre, aurait gagné à être poursuivie, parce que

la précarité est une situation à laquelle nous devons réfléchir collectivement, mais des circonstances malencontreuses ont suspendu l'élan créateur de nos camarades. Je souhaite lire la suite des *Précaires d'Amérique* au cours de l'année prochaine.

Il semble important de repenser le comité, son fonctionnement, sa vocation et de revoir la politique de publication en raison de nos nouvelles manières de faire. Il pourrait être intéressant que le comité soit aussi un comité de rédaction dans le vieux sens du terme, c'est-à-dire qu'en plus de la ligne éditoriale, les membres participent aussi à l'écriture ou à la recherche de personnes pour écrire, afin de varier les voix de *La Riposte*.

Par ailleurs, étant donné la refonte du poste et que la personne aux communications aura aussi à organiser les activités syndicales qui relève de la mobilisation, le Comité information devra jouer un rôle plus grand.

### **Remerciements**

Je voudrais remercier du fond du coeur François Delisle et Caroline Laberge dont la jeunesse, le talent et les connaissances en technologie des médias m'ont permis de mener à bien le projet *Riposte Web*. Enfin, merci Louiselle d'avoir accepté de remettre en question toutes nos habitudes, d'avoir accepté de plus tous les apprentissages que tu as dû faire, à la vitesse grand V, afin de te servir de nouveaux outils, avec lesquels tu n'avais jamais travaillé et que tu as appris à maîtriser vraiment très rapidement. Tu as toute ma reconnaissance et mon admiration.

### **Merci spécial à mon Comité de coordination syndicale d'amour**

Alain, Benjamin, Marie-Josée, Martin, Myriam, je voudrais vous remercier du fond du coeur. L'année a été exceptionnelle en votre compagnie. Notre bonne entente, nos fous rires, nos discussions parfois endiablées dans lesquelles nous nous plongeons avec toute la passion qui nous anime toutes et tous, nous ont permis d'accomplir les nombreux changements qu'il était

important de faire, dans la bonne humeur. Vous êtes dévoués et engagés. Vous allez vraiment me manquer.

**Un merci spécial à Gilles Soucy, enseignant retraité du Département de français, pour son indéfectible soutien pour la correction des textes du rapport annuel pendant plus d'une décennie.**

### **Recommandations**

Poursuivre la réflexion sur la précarité dans les pages virtuelles de *La Riposte*;

Remodeler le Comité information avec un partage des rôles (par exemple une personne responsable de la page Facebook, une autre du site Web, ...);

Par ailleurs, tester la viabilité du nouveau poste prendra déjà beaucoup de temps à la nouvelle élue, aussi je me permets de lui suggérer de prendre un temps d'observation et de pratique avant de se lancer dans de nouveaux chantiers.

### **Aux membres du SEECR**

Comme il s'agit de mon dernier passage au Comité de coordination syndicale, j'aimerais m'adresser à vous, chères et chers collègues, afin de vous encourager vivement à faire un « stage » au Comité de coordination syndicale un de ces jours. L'apprentissage y est phénoménal et ses bénéfices sont indéniables et tout aussi extraordinaires. Après chaque journée au syndicat, c'est clair, je me suis couchée moins naïveuse.

J'ai souvent répété la phrase suivante : Qui détient l'information détient le pouvoir. Trop souvent, certaines personnes veillent à ce que l'information ne soit pas diffusée et, ce faisant, nuisent à la qualité de vie de plusieurs autres personnes. Cela se passe à tous les niveaux de la société et cela se passe aussi et surtout dans nos milieux de travail.

Comment se fait la répartition des tâches? Qui peut participer à telles ou telles instances? Que contient notre contrat de travail? Quels sont nos droits? Nos devoirs? Comment informer le plus rapidement possible les profs à statut précaire

des écueils qui pourraient se dresser devant elles ou eux au moment d'accepter des conditions de travail qui ne correspondent pas à la convention qu'elles et ils ne connaissent pas encore? À qui s'adresser en cas de conflits, en cas de doute?

Le Syndicat des enseignantes et des enseignants de notre cégep, en plus de sa tâche de gardien de la convention collective, a vraiment à coeur sa mission d'accompagnement et son travail de diffusion de l'information. C'est l'une des raisons pour lesquelles nous tenons tellement à ce qu'il y ait un roulement dans les comités afin que la connaissance soit largement connue et diffusée. Nous en récoltons les fruits lors des assemblées générales au cours desquelles l'Assemblée, à plus

d'une reprise, a fait preuve de savoir et de sagesse.

Merci de m'avoir accordé votre confiance. Ce fut un honneur d'être à votre service. Je continuerai à l'être, mais d'une autre manière..

---

## AFFAIRES PÉDAGOGIQUES

Benjamin St-Gelais, responsable

C'est toujours 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 recommandations adoptées lors de l'assemblée générale annuelle du 31 mai 2017, le suivi des dossiers en cours de développement et les recommandations qui découlent de nos analyses.

### **Création officielle du Comité des études du Cégep de Rimouski**

Rappelons que le Comité des études est une instance pédagogique de consultation et de prise de décision que la Direction a voulu insérer dans la structure organisationnelle du Cégep de Rimouski. Rappelons aussi que le Comité des études a été en expérimentation du 1<sup>er</sup> novembre 2016 au 6 février 2018 dans le but d'évaluer la pertinence de le créer officiellement.

Le 19 septembre 2017, à la réunion du Comité des études, la Direction a déposé un projet de document intitulé *Politique de régie interne du Comité des études du Cégep de Rimouski*. Lors de la même réunion, il a d'ailleurs été entendu que, dans une même matinée, la réunion du Comité des études se tient après celle de la Commission des études.

Lors des réunions du Comité des études tenues le 3 octobre 2017 et le 17 octobre 2017, nous avons posé des questions, apporté des commentaires et proposé des modifications pour clarifier le

contenu du projet de politique en question. Ensuite, en vue d'en guider la rédaction finale, nous avons formulé quatre principes en Comité des affaires pédagogiques et en Comité de coordination syndicale.

Le 24 octobre 2017, les quatre principes suivants ont ainsi été adoptés par l'Assemblée générale du SEECR :

- Que le Comité des études du Cégep de Rimouski soit composé de tous les représentantes et représentants du Cégep de Rimouski qui siègent à la Commission des études.
- Que le Comité des études du Cégep de Rimouski discute, élabore et adopte uniquement des objets qui ne concernent que le Cégep de Rimouski.
- Que toute adoption faite par le Comité des études du Cégep de Rimouski fasse l'objet d'un point d'information à la Commission des études, et ce, avec transmission des documents afférents à tous les membres de la Commission des études.
- Que la *Politique de régie interne du Comité des études du Cégep de Rimouski* fasse l'objet d'une révision deux ans après son adoption officielle par le Conseil d'administration, et ce, en passant par le Comité des études, par la Commission des études et par le Conseil d'administration.

Le 21 novembre 2017, à la réunion du Comité des études, les membres y siégeant ont décidé d'intégrer les quatre principes dans le projet de politique. Ensuite, nous en avons élaboré une troisième version en Comité des affaires pédagogiques et en Comité de coordination syndicale pour y intégrer les quatre principes et proposer des modifications supplémentaires. Le

5 décembre 2017, à la réunion du Comité des études, les membres y siégeant ont décidé d'en faire la première version officielle.

Le 23 janvier 2018, à la réunion du Comité des études, la première version officielle de la politique a été déposée. Le 6 février 2018, à la réunion du Comité des études, les membres y siégeant se sont entendus pour la déposer à la Commission des études. Le 20 février 2018, à la réunion de la Commission des études, la première version officielle de la politique a donc été déposée. Le 20 mars 2018, à la réunion de la Commission des études, les membres y siégeant ont donné un avis favorable au Conseil d'administration afin d'adopter la *Politique de régie interne du Comité des études du Cégep de Rimouski*.

Au moment où nous écrivons ces lignes, les règles de fonctionnement du Comité des études ne sont toujours pas formellement écrites. Pour l'instant, étant donné le statut décisionnel qu'aura le Comité des études lors de sa création officielle par le Conseil d'administration, nous pouvons du moins nous attendre à ce que les comptes rendus des réunions soient éventuellement remplacés par des procès-verbaux.

Toujours au moment où nous écrivons ces lignes, nous pouvons affirmer que l'animation des réunions à tour de rôle et sur une base volontaire favorise la participation active de tous les membres et permet d'éviter qu'une personne portant un dossier n'ait à animer la réunion en même temps. Enfin, nous devrions retenir que, dans une même matinée, la réunion du Comité des études devrait toujours se tenir après celle de la Commission des études pour avoir le temps de consulter nos collègues et de réfléchir avec le recul nécessaire.

Pour retracer le fil du dossier à la Commission des études, nous pouvons nous référer aux points des procès-verbaux suivants : (16-02.10), (16-03.07), (16-12.04), (17-01.14), (18-04.11) et (18-05.05).

## **Recommandations**

Qu'on s'assure que la *Politique de régie interne du Comité des études du Cégep de Rimouski* soit appliquée telle que formulée.

Qu'on fasse un suivi sur l'application de la *Politique de régie interne du Comité des études du Cégep de Rimouski* en vue de sa révision qui aura lieu deux ans après son adoption par le Conseil d'administration.

Qu'on participe à l'élaboration des règles de fonctionnement du Comité des études.

## **Cheminement des documents pédagogiques dans les instances**

Rappelons que les principaux documents pédagogiques de notre institution peuvent être classés selon les catégories suivantes : les règlements, qui sont de l'ordre de la loi; les politiques, qui sont de l'ordre du collège; les procédures, qui sont de l'ordre de chacune des composantes du collège; les documents d'évaluation de programme; les documents de programme; et les documents de département. Rappelons aussi que les documents pédagogiques de notre composante peuvent cheminer dans les instances suivantes : dans les départements, dans les comités de programme, à la Régie des études, au Comité des études, à la Commission des études et au Conseil d'administration.

Au cours des réunions du Comité des études, les membres y siégeant ont travaillé à l'élaboration de tableaux visant à représenter le cheminement de divers documents pédagogiques dans les instances. Lors des discussions, nous avons posé des questions, apporté des commentaires et proposé des modifications sur la forme et le contenu des tableaux en question.

En ce qui a trait à la production de documents pédagogiques, nous avons sensibilisé les membres y siégeant sur l'importance de rechercher un juste milieu entre les demandes de reddition de compte et le respect de l'autonomie professionnelle. En ce qui a trait à la consultation sur les documents pédagogiques, nous avons sensibilisé les membres y siégeant sur

l'importance de consulter les départements et les comités de programme le plus tôt possible dans le processus.

Au moment où nous écrivons ces lignes, les membres siégeant au Comité des études poursuivent les travaux sur le cheminement des documents pédagogiques dans les instances. Notons d'ailleurs que les tableaux en question sont de l'ordre de la procédure et peuvent donc toujours être modifiés, et ce, après entente entre les membres des instances concernées.

### **Recommandations**

Qu'on s'assure que toute modification aux documents pédagogiques en vigueur soit soumise aux instances concernées.

Qu'on s'assure que les demandes de reddition de compte en lien avec la production de documents pédagogiques respectent l'autonomie professionnelle des individus et des instances.

Qu'on s'assure que les instances concernées soient consultées le plus tôt possible dans le processus de consultation sur les documents pédagogiques.

Qu'on s'assure que les discussions pédagogiques dans les instances soient plus orientées vers les enjeux pédagogiques et moins orientées vers les enjeux administratifs.

### **Cheminement des projets d'attestation d'études collégiales dans les instances**

Rappelons que, le 11 avril 2017, à la réunion de la Commission des études, nous avons questionné le projet de résolution qui recommandait d'amener les projets d'attestation d'études collégiales (AEC) développées et adoptées dans d'autres collèges seulement à titre d'information dans les instances du Collège. Les principales raisons qui ont été avancées par la Direction pour justifier ce choix étaient les suivantes : éviter la répétition du processus d'adoption; éviter des délais à cause des réunions; et favoriser une meilleure adaptation au marché du travail.

Lors de la même réunion, nous nous sommes prononcés en faveur de la conservation d'un

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

Le 9 mai 2017, à la réunion de la Commission des études, la Direction a précisé l'intention du projet de résolution en mentionnant qu'il s'agit, dans le processus local d'adoption des AEC, de tenir compte du Comité des études et des différents types d'AEC. D'abord, le Comité des études est une instance dans laquelle il est possible d'adopter des documents pédagogiques. Puis, il est possible de classer les différents types d'AEC selon qu'elles ont été développées localement ou non et selon qu'elles sont modifiables localement ou non. Lors de la même réunion, il a été décidé de former un sous-comité de la Commission des études afin d'élaborer un scénario de cheminement des projets d'AEC dans les instances en fonction des critères de classification susmentionnés.

Le 30 mai 2017, à la réunion du sous-comité de la Commission des études, les membres y siégeant se sont entendus sur les trois principes suivants : permettre à la Formation continue de répondre le plus efficacement possible aux besoins des personnes et du marché du travail; permettre à la Commission des études d'avoir un droit de regard sur les dossiers pédagogiques; et permettre aux différentes composantes du Collège de collaborer adéquatement.

Le 23 février 2018, à la réunion du sous-comité de la Commission des études, les membres y siégeant se sont entendus sur le contenu d'un tableau représentant le cheminement des projets d'AEC dans les instances selon qu'elles ont été développées localement ou non et selon qu'elles sont modifiables localement ou non. Les membres y siégeant se sont entendus sur les principes suivants : si le projet d'AEC est en lien avec une discipline locale, c'est le Comité des études qui donnera son avis ; si le projet d'AEC n'est pas en

lien avec une discipline locale, c'est la Commission des études qui donnera son avis. Dans tous les cas, les projets d'AEC qui auront reçu un avis favorable seront adoptés localement par le Conseil d'administration.

Au moment où nous écrivons ces lignes, les membres y siégeant poursuivent les discussions sur le tableau élaboré en fonction des principes suivis par le sous-comité. Nous pouvons du moins noter que le tableau en question est de l'ordre de la procédure et peut donc toujours être modifié, et ce, après entente entre les membres des instances concernées.

Pour retracer le fil du dossier à la Commission des études, nous pouvons nous référer aux points des procès-verbaux suivants : (17-01.13), (17-02.03b), (17-03.05), (17-04.07), (17-05.09), (17-06.03b), (17-07.04b), (17-08.04a), (17-10.07), (18-02.08), (18-05.08) et (18-07.05).

### **Recommandations**

Qu'on informe et consulte les départements et les programmes concernés par l'adoption locale des attestations d'études collégiales.

### **Modifications à l'horaire effectuées par les étudiantes et étudiants sur la plate-forme Omnivox**

Rappelons que, le 24 mai 2016, à la Commission des études, les membres du Comité des affaires pédagogiques ont amené la proposition des départements de Philosophie, des Langues et de Français visant à retirer le nom des enseignantes et enseignants des plages horaires possibles pendant la période de modifications à l'horaire sur la plate-forme Omnivox. La proposition en question a été débattue sous plusieurs angles au cours de plusieurs réunions par les membres de la Commission des études et du Comité des études.

Du 3 au 13 février 2017, un sondage local a été réalisé dans le but de connaître les raisons qui motivent les étudiantes et étudiants à consulter les plages horaires possibles ou à effectuer une modification d'horaire sur la plate-forme Omnivox. Le 9 mai 2017, à la réunion du Comité

des études, une première analyse des résultats du sondage a été faite. Il a ensuite été décidé de poursuivre la discussion lors des réunions suivantes. La discussion a cependant été reportée plusieurs fois étant donné que les étudiantes et étudiants n'avaient pas de représentantes ou représentants disponibles.

Entre temps, nous avons approfondi notre analyse des résultats du sondage. Nous avons pu entre autres vérifier le fait suivant : le désir de changer d'enseignante ou d'enseignant « dont j'ai entendu parler et que je préfère ne pas avoir » est une raison qui amène significativement les étudiantes et étudiants à consulter les plages horaires possibles ou à effectuer une modification à l'horaire sur la plate-forme Omnivox.

Le 21 novembre 2017, à la réunion du Comité des études, nous avons reçu la position officielle du Comité exécutif de l'AGECR qui s'est opposé à la proposition en question. La principale raison évoquée par les représentantes et représentants de l'AGECR est la suivante : pour permettre aux étudiantes et étudiants de choisir une enseignante ou un enseignant avec qui elles ou ils n'ont pas déjà échoué un cours, en particulier, ou avec qui elles ou ils n'ont pas déjà eu un cours, en général.

À la lumière de ces derniers développements dans le dossier, nous avons eu un avis partagé en Comité des affaires pédagogiques sur la question de poursuivre à court terme les échanges en Comité des études. En tenant compte de l'avis du Comité des affaires pédagogiques, nous avons décidé, en Comité de coordination syndicale, de demander l'avis des trois départements concernés sur l'idée de débattre de la question en assemblée générale.

En tenant compte des avis des trois départements concernés, nous avons pris le temps de préparer le dossier en Comité de coordination syndicale dans le but de le faire cheminer en assemblée générale. En ce sens, le 20 février 2018 et le 27 mars 2018, nous avons consulté les membres du Conseil syndical pour avoir les points de vue des autres départements sur la question.

En avril 2018, en Comité de coordination syndicale, nous avons travaillé à la rédaction d'une série de propositions qui rassemble des enjeux pédagogiques, socioéconomiques et éthiques liés aux modifications à l'horaire effectuées par les étudiantes et étudiants sur la plate-forme Omnivox. Après discussion, nous avons décidé de prendre le temps nécessaire pour continuer de monter le dossier.

Au moment où nous écrivons ces lignes, nous pouvons donc nous attendre à devoir poursuivre l'analyse de la question dans les comités concernés en vue de clarifier davantage les problèmes soulevés et de préciser davantage les pistes de solution proposées.

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

### **Recommandation**

Qu'on poursuive l'analyse de la question des modifications à l'horaire effectuées par les étudiantes et les étudiants.

### **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 continué de suivre 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, lors de la présentation des bilans des projets subventionnés en aide à la réussite, nous avons sensibilisé les membres du CARD sur l'alourdissement de la tâche lié à l'augmentation de la reddition de compte. En ce sens, les membres y siégeant ont fait une recommandation visant à réfléchir à une façon d'alléger la reddition de compte demandée dans le cadre des projets subventionnés en aide à la réussite.

Pour ce qui est du dossier de la coexistence travail-études, il n'en a pas encore été question directement, mais il semble que la formule pourrait toujours être discutée au cours de

l'année prochaine. Pour ce qui est du dossier de la formation à distance, nous avons eu un retour d'information sur les expérimentations qui ont eu lieu au cours de l'hiver 2017 et de l'automne 2017, et ce, à l'intérieur d'un consortium de collèges dont le nôtre fait partie : le nombre d'inscriptions n'est pas élevé et le nombre d'abandons est significatif.

Par ailleurs, il a aussi été question de la mise en œuvre du Plan de la réussite 2017-2022. Lors des discussions, nous avons amené des pistes de réflexion afin de favoriser l'apprentissage et la réussite des étudiantes et étudiants en tenant compte des trois périodes suivantes : « avant leur arrivée au collège », « à leur arrivée au collège » et « tout au long de leurs études et jusqu'à leur diplomation ».

### **Recommandations**

Qu'on suive de près l'évolution des dossiers des centres d'aide, de la coexistence travail-études et de la formation à distance.

Qu'on s'assure que les demandes de reddition de compte découlant des recommandations du CARD n'alourdissent pas la tâche des enseignantes et enseignants et respectent leur autonomie professionnelle.

### **Profil de réussite**

Rappelons que le *Profil de réussite* est un document qui rassemble des données statistiques de la réussite des étudiantes et étudiants pour chaque trimestre. Lors de la présentation de la nouvelle version du *Profil de réussite*, nous avons remarqué que le document en question contenait une nouvelle catégorie : les données statistiques de la réussite par groupe.

Lors de l'assemblée générale tenue le 21 novembre 2017, les membres du SEECR ont adopté une proposition demandant à la Direction que soient retirées du *Profil de réussite* les données statistiques de la réussite par groupe. Les raisons motivant la proposition en question sont les suivantes :

- la transmission des données statistiques de la réussite par groupe dans le *Profil de réussite* peut placer dans une position inconfortable les enseignantes et enseignants, en général, et les responsables de la coordination départementale, en particulier;
- les données statistiques de la réussite par groupe mettent l'accent sur les pratiques individuelles plutôt que sur la responsabilité partagée des membres des départements;
- les données statistiques de la réussite par groupe peuvent être utilisées et interprétées de manière inadéquate en dehors du contexte pédagogique auquel elles se rapportent;
- les données statistiques de la réussite par groupe ne sont pas nécessaires à la prise de décision d'ordre pédagogique en assemblée départementale.

#### **Recommandation**

Qu'on s'assure que les données statistiques de la réussite par groupe soient retirées du *Profil de réussite*.

#### **Cours complémentaires : renouvellement de la banque et processus d'attribution**

Le 21 septembre 2017, à la réunion du Comité des cours complémentaires, nous avons été informés des étapes et des échéanciers du processus de renouvellement de la banque de cours complémentaires qui sera utilisée pour les années 2019 à 2024. Nous y avons aussi discuté des principes et orientations guidant l'attribution des cours complémentaires offerts pour l'année 2018-2019.

Lors de la même réunion, nous avons entre autres proposé la modification suivante au processus d'attribution des cours complémentaires, et ce, dans le but de faire une utilisation plus efficace des ressources en fonction des données étant le plus près possible de la réalité : « Les cours sont repartis en février pour le trimestre d'automne. Pour le trimestre d'hiver, l'attribution se fait en deux temps : en mai en tenant compte de la mise en disponibilité et de la sécurité du revenu et en septembre à la suite de l'attribution des tâches ».

Le 31 janvier 2018 et le 15 février 2018, aux réunions du Comité des cours complémentaires, les membres y siégeant ont travaillé sur le projet de répartition des cours complémentaires pour l'année 2019-2020 en suivant les principes et les orientations préalablement discutés. Le 28 mars 2018, à la réunion du Comité des cours complémentaires, les membres y siégeant ont ensuite travaillé à l'élaboration du sondage qui sera rempli par les étudiantes et étudiants dans le but d'orienter la constitution de la nouvelle banque de cours complémentaires. Nous avons d'ailleurs proposé des modifications au sondage en question afin que les préférences des étudiantes et étudiants soient encore mieux reflétées dans la nouvelle banque qui sera constituée.

Au moment où nous écrivons ces lignes, les membres siégeant au Comité des cours complémentaires devraient poursuivre les travaux sur l'attribution des cours complémentaires pour l'hiver 2019 et sur le renouvellement de la banque des cours complémentaires pour les années 2019-2024.

#### **Recommandation**

Qu'on s'assure que l'attribution des cours complémentaires soit faite selon l'utilisation des ressources la plus efficace possible et la plus près possible des données réelles.

Qu'on évalue l'efficacité du processus d'attribution des cours complémentaires tel que modifié.

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

Nous pouvons noter que nous avons encore été heureux de participer aux ateliers et aux échanges entre collègues lors des journées pédagogiques du 10 octobre 2017 et du 12 mars 2018. Nous pouvons ainsi nous rappeler de toujours continuer à valoriser ces formes de partage pédagogique et collégial. Nous pouvons d'ailleurs noter que le Comité de coordination syndicale a donné son avis au Comité organisateur sur les thèmes des deux prochaines journées pédagogiques de l'année 2018-2019.

Pour la journée pédagogique de l'automne 2018, nous pensons qu'il serait pertinent : de traiter du thème du travail d'équipe dans les départements; d'aborder la question sous l'angle des rôles et responsabilités de la coordination départementale et de l'assemblée départementale dans la prise de décision pédagogique; et de considérer la collaboration du Service des ressources humaines et du développement organisationnel pour la réalisation d'activités en lien avec le thème en question.

Pour la journée pédagogique de l'hiver 2019, nous pensons qu'il serait pertinent : de traiter du thème des rapports égalitaires entre les femmes et les hommes; d'aborder la question sous l'angle des violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur; et de considérer la collaboration du Comité de la condition des femmes du SEECR pour offrir un atelier en lien avec le thème en question.

### **Recommandation**

Qu'on valorise les thèmes proposés par les membres du SEECR au sein du Comité organisateur de la journée pédagogique.

### **Conclusion**

En tant que responsable des affaires pédagogiques, je tiens à remercier sincèrement Hélène Rhéaume, Luc Jobin, Manon Saucier, Dave Gagnon, Catherine Paradis, Julien Fecteau-Robertson, Marianne Bérubé-Dufour et Jean Simard 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 et dans la création du Comité des études.

En tant qu'enseignant en début de parcours, en situation de précarité, et en recherche d'humanité, j'aimerais, de tout mon cœur, remercier mes coéquipières et coéquipiers Patricia, Louiselle, Myriam, Marie-Josée, Martin et Alain : merci de m'avoir guidé, encouragé et félicité tout au long de mes apprentissages.

---

## APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Marie-Josée Boudreau, responsable

C'est avec un mélange de joie, de soulagement, de tristesse et de confiance en l'avenir que mon troisième mandat au Comité de coordination syndicale se termine. Joie, tout d'abord, de retrouver mes étudiantes et étudiants et la matière qui me passionne (quoique la baisse de l'effectif étudiant me fasse aussi craindre l'assurance-emploi, comme plusieurs autres précaires). Le soulagement, quant à lui, est devant la perspective de regagner un peu plus d'autonomie professionnelle, une caractéristique de la tâche enseignante qui a été primordiale dans mon choix de profession et que l'engagement syndical malmène parfois, les situations urgentes n'ayant pas d'horaire fixe. Vous l'aurez deviné, la tristesse devant la perte de mes compagnons d'armes, valeureux guerriers du Comité de coordination syndicale avec qui je me suis indignée, pour qui je me suis battue et grâce auxquels j'ai appris et, avouons-le, beaucoup ri. Mais somme toute, c'est avec confiance que je regarde l'avenir et que je laisse mes dossiers à d'autres personnes engagées qui sauront, j'en suis certaine, les porter avec brio. En trois ans, le climat de travail a beaucoup évolué et cette année fut le théâtre d'échanges respectueux et constructifs avec la Direction, aux côtés de qui nous avons travaillé dans l'épineux dossier du modèle de financement FABES et dans la compréhension de notre propre mode de prévision et de répartition des ressources enseignantes. La collaboration amorcée à l'hiver 2017 s'est poursuivie et, malgré des divergences d'opinions tout à fait normales, plusieurs dossiers ont pu ainsi avancer, même s'il reste bien du chemin à faire.

### **Comité des relations de travail et Rencontres entre le collège et le syndicat**

Une autre année bien remplie pour le Comité des relations de travail (CRT), marquée par un changement à la Direction du Service des ressources humaines. Le travail collaboratif s'est poursuivi et, même s'il faut rester vigilant afin de faire respecter la place que doit prendre la Rencontre entre le collège et le syndicat (RCS) dans les décisions, plusieurs dossiers importants ont cheminé :

### **Relations avec la Formation continue**

La Formation continue est un monde en soi. Cette année, la Direction a poursuivi ses efforts afin que ce service respecte la convention collective de nos membres, particulièrement dans l'octroi des charges et dans l'embauche des enseignantes et enseignants. Un affichage pour une offre de cours de la Formation générale à distance a suscité des interrogations dans les départements concernés, mais devant les problèmes potentiels dans la gestion de ces charges, la Direction a écouté la position syndicale et repoussé indéfiniment ce projet. Ce dossier a cependant permis de mettre le doigt sur un problème important dans l'entente sur la RAC (récupération de cours échoué) qui lie le Syndicat, la Formation continue et le Collège et qui n'est pas respectée, un litige qui n'est pas encore réglé. Cet événement, comme plusieurs autres, a fait ressortir la difficulté de s'assurer que les droits de nos membres de la Formation continue soient respectés étant donné le peu d'informations dont nous disposons sur leurs activités.

### **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 (MED) 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. Un effort particulier a été fait en ce sens : en avril, le Collège identifiait dix mises en disponibilités potentielles au cégep et six au CMÉC (Centre matapédien d'études collégiales), alors que cette mesure ne s'est finalement appliquée qu'à trois personnes (une à Rimouski et deux à Amqui). Par ailleurs, le nombre d'enseignantes et enseignants à statut précaire pouvant bénéficier de la sécurité du revenu prévue à 5-4.22 était estimé à neuf au cégep et deux au CMÉC, alors que, dans les faits, la mesure n'a été appliquée qu'à une seule personne.

Afin d'éviter d'identifier un trop grand nombre de personnes en mai, il a été convenu de retarder la RCS portant sur ce sujet à la toute fin du mois de mai afin de laisser aux départements le temps de faire les tâches. De même, afin d'assurer un suivi adéquat, le Syndicat et le Service des ressources humaines ont convenu de tenir une réunion d'information au début du mois de juin pour tous les membres concernés.

### **Bilans 2016-2017 et bilan provisoire 2017-2018**

En mai 2017, nous nous étions laissés avec une surembauche de 6 ETC (équivalent temps complet) dans la masse salariale enseignante. Après une révision de ce bilan en juin, la surembauche a été établie à 4,35 ETC. Par prudence, nous avons décidé de tenter d'absorber ce déficit sur trois années et d'accepter des prévisions prudentes, en plus de former un comité de travail pour analyser notre

mode de prévision, dont le suivi des travaux sera fait ci-dessous. En novembre, le Collège a évalué qu'il nous serait possible d'absorber plus de 3 ETC de cette surembauche cette année, malgré une baisse marquée de notre effectif étudiant. Pourtant, en mars, le Collège nous apprenait que malgré les efforts consentis et les prévisions conservatrices, nous n'avions pas réussi à absorber une partie de notre déficit de l'an dernier. Au contraire, une nouvelle surembauche s'ajoute au 4,35 ETC initial pour la porter à près de 6,5 ETC, et nous amène dans une situation extrêmement précaire ne permettant aucune erreur en 2018-2019. Notre consternation est toujours vive devant cette situation à laquelle il faut trouver des solutions, ce que l'Assemblée générale du 10 avril 2018 nous donna comme mandat. Au moment d'écrire ces mots, je suis plongée activement dans ce dossier.

### **Comité de travail sur les ressources enseignantes**

Le comité, auquel Alain Dion et moi siégeons, était formé de la Direction générale, de la Direction du Service des ressources humaines, de la Direction des études et du Responsable de l'organisation scolaire. Plusieurs rencontres ont eu lieu dans lesquelles quelques problèmes ont été identifiés : la vérification nécessaire des données contenues dans la répartition des ressources, la rigidité du mode de répartition des cours complémentaires, l'impact des prévisions prudentes sur l'accès à la permanence, la difficulté à avoir accès à de l'aide dans l'élaboration des tâches pour les responsables de la coordination et la nécessité de revoir le mode local de répartition. Pour les quatre premiers problèmes, des solutions ont été élaborées et sont à l'essai. Le cinquième problème, plus vaste, est à aborder l'an prochain puisque la révision de notre modèle de répartition est une tâche de plus grande ampleur. La surembauche annoncée en mars montre d'ailleurs à quel point cette révision est plus que nécessaire si nous voulons être à même de conserver nos programmes. Devant la somme de travail à accomplir, nous avons fait la demande à la Direction générale d'obtenir des ressources pour qu'un membre se consacre à

cette tâche en 2018-2019. Une libération de 0,3 ETC a ainsi été consentie du budget de fonctionnement de la Direction qui a ainsi fait preuve de son désir de voir les choses se régler.

### **Répartition des ressources 2018-2019**

Que faire devant une répartition des ressources qui montre bien que nous sommes au point de rupture devant la baisse de l'effectif étudiant dans plusieurs programmes? L'ajout d'un nouveau programme est à cet égard une bonne nouvelle qui fait cependant ressortir le fragile équilibre dans lequel nous nous trouvons : nous avons encore une fois une baisse marquée de nos ressources, mais devons diviser la tarte entre un grand nombre de programmes. Les failles du modèle actuel de financement FABES sont alors évidentes : l'annexe S-026 est pour nous une question de survie.

Le Collège a consenti une nouvelle baisse des ressources réservées à des projets et n'a pas tenté d'absorber la surembauche en tout ou en partie dans cette entente étant donné la précarité de notre situation, une sage décision. Par contre, l'extrême prudence dans les prévisions a amené son lot de soucis dans certains départements incapables de procéder à la répartition des tâches sans dépasser les ressources attribuées. Il faudra voir quel impact cela aura sur notre répartition des ressources.

### **Recommandations<sup>1</sup>**

Que des relations soient établies avec la nouvelle Direction des formations continues afin de veiller au respect de la convention collective pour tous nos membres;

Qu'un suivi serré de notre entente sur la RAC soit effectué;

Qu'on assure un suivi du calcul du bilan détaillé 2017-2018 et de sa ventilation;

---

<sup>1</sup> Le poste de responsable de l'application de la convention changeant considérablement l'an prochain, je me suis gardée d'attribuer à l'un des deux postes ainsi créés des suivis spécifiques.

Qu'on assure un suivi de l'ouverture des groupes en août afin de vérifier la justesse des prévisions;

Qu'on assure une nouvelle répartition des ressources en septembre en ajustant avec le réel au 20 septembre 2018;

Qu'on suive de près les ouvertures potentielles de poste après l'ajustement des ressources en septembre;

Qu'on assure un suivi de la tâche des enseignantes et enseignants MED ou bénéficiant de la sécurité du revenu prévue à 5-4.22;

Que le modèle local de répartition des ressources soit révisé;

Que l'on suive de près l'utilisation des ressources des différentes annexes afin qu'elles soient affectées justement et équitablement.

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

Encore une fois, cette année, mon travail m'a amenée à accompagner plusieurs membres et à répondre à de nombreuses questions, ce qui nous a incités à créer des formations dont je parle un peu plus loin. C'est un des aspects de ma tâche que je préfère puisqu'il me permet d'aider plus directement les membres et d'apprendre à connaître des gens de tous les départements.

Les formulaires créés l'an dernier nous ont été bien utiles afin d'assurer le suivi des dossiers. Plusieurs cas liés à des problèmes de climat de travail nous ont permis de réfléchir aux recours en place lorsque des problèmes surgissent dans les départements. La journée pédagogique de l'automne 2018 sera d'ailleurs consacrée à ce sujet. Tout cela a mis au jour la nécessité de réfléchir ensemble aux rôles de chacun dans un département et à l'autonomie professionnelle.

### **La S-024 est morte : vive la S051!**

Après une année de mise en place extrêmement chaotique, l'utilisation de l'annexe portant sur la réussite des élèves à besoins particuliers a suscité peu de passion cette année. Seul rebondissement : son changement de numéro, puisqu'elle a été scindée en deux annexes, celle

concernant les ressources enseignantes devenant la S051. Au niveau fédératif, le Comité de vigilance annoncé en suivi de celui d'octobre 2016 ne s'est pas concrétisé, potentiel signe du peu de passion qu'elle génère maintenant. Soulignons qu'au Cégep de Rimouski, elle sert maintenant à plusieurs projets d'aide à la réussite, dont la plupart existaient avant sa création. Elle a donc permis le maintien de certains suivis d'élèves dans une période de diminution de ressources.

### **Gestion des griefs**

En raison du départ de plusieurs procureurs de la partie patronale et de membres du personnel de bureau du greffe, 2017-2018 fut pauvre en audiences. Nous avons déposé quelques griefs, mais aucun ne fut fixé. Il faut souligner que le climat de collaboration qui règne amène un plus petit nombre de griefs, certaines situations se réglant rapidement, sans devoir passer par ce processus long et fastidieux. Nous devrions avoir une audience cet automne au sujet de nos griefs de la grève de 2015, puisque nos griefs ont été choisis par la FEC-CSQ pour être entendus en premier sur le sujet, avec ceux de l'IMQ.

### **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 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 types de patrons, le déroulement de la RCS, différentes causes et jurisprudences, les priorités sur poste et charges, etc.

### **Recommandations**

S'assurer de la présence d'au moins 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**

Le comité n'a pas eu cette année la même importance que l'an dernier. Plusieurs choses peuvent expliquer cette situation : les différents espaces d'échange avec la Direction déjà présents, un plus grand nombre de résolutions de litiges sans passer par le grief ou tout simplement le manque de temps pour ajouter un comité de plus à l'agenda. Le comité s'est réuni deux fois, en comptant la rencontre bilan tenue le 18 mai. Un seul sujet a été abordé : celui de la disponibilité des enseignantes et des enseignants, un terrain glissant que nous n'avons pas voulu davantage explorer, conscients de ses implications et de nos divergences d'interprétation de cette notion.

### **Recommandation**

Qu'une personne responsable de l'application de la convention collective continue à participer au Comité de prévention des litiges et que ce dernier continue à appliquer les règles de fonctionnement établies.

### **Autres dossiers**

Ici, à mon grand regret, je reprends mot pour mot ce que j'ai dit l'an dernier à ce sujet. J'en suis très sincèrement désolée. L'utilisation de Clara a

(encore) 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 d'un dossier. Malgré des pas faits dans la bonne direction, entre autres en raison de l'exceptionnelle collaboration du Service des ressources humaines, il reste du chemin à faire afin de régulariser la situation.

#### **Recommandation**

Que l'on prenne le temps d'établir la liste exhaustive des documents que le Syndicat doit recevoir en collaboration avec le Service des ressources humaines et le Service de l'Organisation scolaire.

#### **Remerciements**

Je débute ces traditionnels remerciements avec une pensée toute spéciale pour tous les membres des comités auxquels j'ai siégé, particulièrement le CRT : merci Luc, Noak, Benoit, Jeanne pour votre engagement sans relâche et vos remarques toujours éclairantes. Une mention spéciale à Jeanne, véritable mentore pendant ces trois années palpitantes. Sans toi, j'aurais bien souvent erré.

Survivre à trois ans au Comité de coordination syndicale est impossible sans l'infatigable Louiselle, toujours prête à me soutenir et à m'aider dans mes nombreux dossiers. Merci, merci, merci. Ce fut un plaisir de travailler avec toi et ce n'est que partie remise : nous aurons d'autres occasions, j'en suis certaine.

Merci aussi à mes compagnons du Comité de coordination syndicale : Benjamin et son calme esprit d'analyse, Martin et sa rigueur et son amour du travail bien fait, Myriam et son exubérant enthousiasme, Patricia et son indignation sensible et tout particulièrement Alain, grand guerrier, dont la sagesse et la colère m'ont aidée à y voir clair dans tous ces dossiers.

Merci infiniment aux membres, pour terminer, pour la confiance que vous avez mise en moi. J'ai fait de mon mieux et j'espère avoir contribué à ce que vos droits soient respectés.

---

## FINANCES

Martin Pelletier, responsable

### Bilan de mandat

Pendant l'année 2017-2018, il est apparu que les dossiers des finances jugés importants l'étaient beaucoup moins que certains autres dossiers des membres du Comité de coordination syndicale. Nous avons donc investi plus de temps dans ces autres dossiers. La refonte des règles et politiques autres que la politique de perfectionnement pouvait attendre étant donné que ces dernières ne posent pas de problèmes majeurs.

Le suivi précis des finances s'est poursuivi, et des détails du processus pourront être améliorés d'ici la fin du présent mandat. L'incertitude financière se maintient, mais vu les résultats rassurants de la fin de l'année 2016-2017, nous étions plus en observation qu'à la recherche de solutions drastiques.

### État des finances

Les états financiers vérifiés déposés au début du trimestre d'automne affichaient un surplus budgétaire imprévu lié à des revenus supérieurs à ce qui était prévu. Il est donc apparu évident que nos outils de prévision des revenus nécessitaient des améliorations. Prévoyant un déficit important pour l'année 2016-2017 et les années subséquentes, nous avons pourtant pris, à l'automne 2016 et lors de l'assemblée générale annuelle de mai 2017, des décisions importantes visant le redressement budgétaire : faire passer le don fait au *Mouton Noir* de 1 000 \$ à 500 \$, transférer les revenus de placements dans le compte opérations du SEECR au lieu de les réinvestir, abolir les dépenses en documentation et les considérer comme des dons, suspendre

notre contribution financière à la formation retraite.

À l'automne, considérant le surplus de 2016-2017 et le déficit important prévu en 2017-2018, le Comité de coordination syndicale a décidé de ne pas remettre en question les décisions de redressement prises au cours de l'année. Il est demeuré difficile de prévoir les revenus du SEECR, donc d'identifier le problème financier précis.

### Mise à jour des politiques et règles comptables

L'an dernier, on remarquait que la charte comptable avait besoin d'une refonte majeure ainsi que d'être appliquée plus précisément à l'avenir. Les travaux sur ce document sont très avancés, et la nouvelle charte pourrait être adoptée avant la fin du présent mandat.

Le processus comptable est bien rodé, mais il arrive que quelques erreurs mineures se glissent dans les transactions. En l'analysant, nous avons constaté que le processus complexe de vérification pouvait être peaufiné à certains endroits. L'association des dépenses à des postes particuliers de la charte comptable faite par le responsable des finances et du perfectionnement n'est pas vérifiée à l'interne, seule la firme comptable peut détecter certaines de ces erreurs, mais ce n'est pas son mandat. Pour régler ce problème, la membre ou le membre du Comité de coordination syndicale qui vérifie les transactions préparées par la personne responsable des finances et perfectionnement devra ajouter cette vérification. Aussi, les paies et les déclarations de fin d'année faites par la technicienne de bureautique ne sont vérifiées que sommairement par la personne responsable des finances et du

perfectionnement, il faudra réviser le processus de cette vérification.

### **Fonds de défense des travailleuses et travailleurs**

L'Assemblée générale a approuvé, pour les années 2016-2017 et 2017-2018, de transférer les intérêts des placements du fonds de défense au compte opérations pour éviter qu'il ne se vide trop rapidement. Cette décision d'assemblée générale est nécessaire parce que la politique du fonds de défense prévoit que tous les revenus d'intérêt et tous les surplus budgétaires soient systématiquement réinvestis dans le fonds.

Dans les prochaines années, il faudra s'interroger au sujet de cette clause qui empêche de renflouer le compte opérations après des années déficitaires.

### **Cours de préparation à la retraite**

Pour l'année 2017-2018, nous avons décidé de réduire à zéro les dépenses liées à la formation retraite des membres. Toutefois, nous avons organisé une formation gratuite de deux heures sur le régime de retraite dispensée par la CSQ et avons invité les membres CSQ des environs. Des frais minimes ont été liés à cette activité.

### **Matériel de bureau et parc informatique**

Nous avons constaté au cours de l'hiver des lacunes ergonomiques liées à notre matériel de bureau qui nécessite des améliorations. Faisant valoir une clause de la convention collective, nous entreprenons en ce moment des démarches pour que le Collège participe à cette amélioration matérielle.

Certains ordinateurs du bureau sont vieillissants. Après avoir fait évaluer et avoir rejeté la possibilité d'en faire un entretien ou d'installer des améliorations matérielles, le Comité des affaires financières et le Comité de coordination syndicale ont recommandé l'achat de trois nouveaux ordinateurs pour certains postes de travail.

### **Dons**

Au 27 avril, les dons pour l'année 2017-2018 s'élevaient à 2010 \$. 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 *Les services comptables Courcelles*. Cette firme comptabilise nos revenus et nos dépenses et fait la conciliation des chèques émis.

Une nouvelle répartition des tâches à l'intérieur de l'entreprise impliquera qu'une personne d'expérience qui n'est pas comptable traitera nos demandes dans les prochaines années. Ces changements seront considérés lors du renouvellement de la firme comptable en mai.

### **Comité des affaires financières**

Le Comité des affaires financières composé de MM. Hugo Boulanger et François Delisle s'est réuni à quelques reprises cette année, surtout à l'automne, principalement pour discuter du renouvellement du parc informatique et des changements à faire à la charte comptable.

### **Remerciements**

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

Merci finalement à Louiselle qui m'a beaucoup aidé à accomplir les tâches liées à mes responsabilités.

### **Recommandations**

Que les impacts et décisions liés au plan de redressement soient évalués au cours de l'année.

Que les outils de prévision des revenus de cotisation soient révisés.

Que le processus de vérification interne des finances soit révisé.

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

---

## PERFECTIONNEMENT

Martin Pelletier, responsable

### Membres du Comité de perfectionnement

**P**our la partie syndicale :  
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), Hakim Tahri (représentant du secteur des sciences et techniques physiques à partir de l'hiver).

Pour la partie patronale :

Jocelynn Meadows, directrice adjointe par intérim du Service des Études.

Claudine Gagnon et Marie-Hélène Pelletier, secrétaires administratives au Service de la qualité de l'enseignement et des programmes, se sont partagé les tâches administratives au cours de l'année.

### Budget de perfectionnement

À l'automne, pour 2017-2018, le fonds départemental de perfectionnement s'élevait à 56 800 \$, auquel s'ajoutait le fonds collectif de 22 952 \$, pour un total de 79 752 \$. Ce montant représente une légère diminution comparativement à l'année précédente qui avait présenté un budget total de 82 035 \$.

À l'hiver, l'annexe ministérielle de perfectionnement E-004 qui avait été abrogée en 2016-2017 a été réinjectée, ce qui a augmenté le fonds départemental à 68 600 \$, pour un nouveau total de 91 552 \$ de perfectionnement pour 2017-2018.

### 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. Un tableau précisant chaque demande déposée pendant l'année est maintenant produit.

### Révision de la politique de perfectionnement

Le travail de révision de la politique de perfectionnement a été achevé, et la nouvelle politique est entrée en vigueur en février. Nous avons aussi aidé à concevoir un formulaire électronique pour les demandes de perfectionnement relevant du fonds départemental dans le but de simplifier le processus de demande et de mieux informer les demandeurs.

Il demeure des améliorations à apporter à la politique : remboursement de frais de garderie, transport en métro, financement d'activités en début de trimestre d'automne et financement des études de maîtrise et de doctorat. Pendant le processus de test de la nouvelle politique, d'autres idées d'amélioration viendront, et nous pourrions construire un projet de modification plus précis.

Les demandes de perfectionnement au fonds collectif se font toujours en version papier, la création d'un formulaire électronique pourrait être considérée si un besoin se fait sentir.

**Recommandation**

Que le Comité de perfectionnement fasse le suivi de l'application de la nouvelle politique et de l'utilisation du formulaire électronique afin de noter les améliorations à apporter.

---

## PRATIQUES SYNDICALES

Myriam Litalien Bradley, responsable

La fin de l'année marque une vraie de vraie fin : la fin au sein du Comité de coordination syndicale, puisque j'ai pris la décision de ne pas m'y représenter; et la fin de mon poste, puisque nous l'avons en quelque sorte aboli, du moins dans sa forme actuelle. Mais ce n'est pas une fin triste! Au contraire! Comment pourrait-elle l'être après avoir passé deux ans avec une si formidable équipe et après avoir abattu autant de travail?

### 1. PARTICIPATION DES MEMBRES, MOBILISATION ET ACTIONS SYNDICALES

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

Voici ce qui a principalement été fait :

- 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.
- Comme l'an passé, la majorité des nouvelles enseignantes et des nouveaux enseignants ont été rencontrés au trimestre d'automne ou d'hiver par l'un des membres du Comité de coordination syndicale lors d'une courte rencontre individuelle à laquelle le rôle et le fonctionnement du Syndicat leur ont été brièvement expliqués.
- Nous avons sollicité à nouveau l'aide des conseillères et conseillers syndicaux dans l'accueil et l'accompagnement de leurs jeunes collègues dans la vie syndicale.

- Divers articles parus dans *La Riposte* et des formations offertes par la responsable de l'application de la convention collective ont permis d'informer les nouvelles et les nouveaux membres et de répondre à certaines de leurs questions.

L'an prochain, la tâche « d'assurer l'accueil des nouvelles et des nouveaux membres », comme stipulé dans les Statuts nouvellement modifiés du SEECR, reviendra à la personne responsable de l'application de la convention collective 2. La recommandation suivante s'applique donc à ce poste :

#### Recommandation

Que le Comité de coordination syndicale poursuive et développe des activités d'accueil et de formation pour les enseignantes et les enseignants nouvellement embauchés et/ou à statut précaire; et que ces formations portent notamment sur la convention collective et la tâche.

#### 1.2 Lien avec les membres du CMÉC

Les moyens mis en place l'an passé pour favoriser les liens avec le CMÉC et la participation de l'agent de liaison, dont certains sont maintenant inscrits dans les Statuts du SEECR, se sont également appliqués cette année. Toutefois, certains travaux et réflexions commencés l'an passé ne sont pas terminés, et certains moyens mis en place sont à consolider.

#### Recommandations

Que la réflexion sur le rôle de l'agente et de l'agent de liaison ainsi que l'analyse de ses tâches

et responsabilités se poursuivent, et que soient proposées les modifications nécessaires le plus rapidement possible.

Que l'agent de liaison s'assure d'être en mesure de participer aux réunions du Comité des relations de travail ainsi qu'aux Rencontres entre le Collège et le Syndicat (RCS) tel qu'inscrit dans les Statuts du SEECR.

### 1.3 Actions et activités syndicales

Voici diverses actions et activités syndicales qui ont eu lieu cette année :

- Plusieurs « 5 à 7 » : pour souligner les 50 ans du SEECR, le début du trimestre d'hiver et pour la *Fête des travailleuses et des travailleurs*.
- Octobre : organisation d'un débat électoral dans le cadre des élections municipales.
- Octobre et novembre : formations sur la tâche enseignante.
- Novembre : formation sur les rapports égalitaires entre les femmes et les hommes dans les classes et dans les activités parascolaires.
- Novembre : diner-causerie sur l'autonomie professionnelle.
- Mars : diner pour souligner la *Journée internationale des femmes*.
- Avril : séance d'information sur le rôle des comités et sur le travail des élues et élus au Comité de coordination syndicale.

## 2. PRATIQUES SYNDICALES

### 2.1 Révision des mandats des officières et officiers syndicaux

Depuis 2015, le Comité de coordination syndicale a le mandat de travailler à l'analyse et à la révision des postes, responsabilités et tâches des officières et officiers syndicaux. Lors de la dernière assemblée générale annuelle (mai 2017), le Comité de coordination syndicale s'est engagé à « poursuivre les travaux d'analyse des tâches des officiers du Comité de coordination syndicale,

en y incluant l'analyse des différents comités sous leur responsabilité, et à proposer, le cas échéant, les modifications nécessaires pour une répartition des tâches équitable et une charge de travail qui corresponde au dégagement alloué. »

Chacune des officières et chacun des officiers a d'abord produit un cahier des tâches et responsabilités associées à son poste, ce qui a permis de compléter l'analyse des tâches et d'en arriver à des propositions de modification aux postes du Comité de coordination syndicale. Ces modifications ont ainsi été adoptées lors de l'assemblée générale du 6 mars.

### Recommandations

Que les postes temporairement nommés « responsable de l'application de la convention collective 1 » et « responsable de l'application de la convention collective 2 » soient adéquatement renommés au plus tard à la fin de l'année 2018-2019.

À la lumière des modifications apportées aux postes des officières et officiers du Comité de coordination syndicale, qu'une analyse des différents comités syndicaux soit faite et que le *Cahier des comités* soit modifié, le cas échéant.

## 3. CONDITION DES FEMMES

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

Le diner organisé dans le cadre de la *Journée internationale des femmes* a eu lieu le jeudi 8 mars au Cégep de Rimouski. Environ 80 membres du personnel du collège y ont participé, dont 19 enseignantes et enseignants du Cégep de Rimouski. La participation du personnel enseignant a donc doublé par rapport à celle des dernières années.

C'est aussi pendant ce diner qu'ont été remises trois bourses de 300 \$ visant à souligner la persévérance scolaire d'étudiantes. Cette année, six étudiantes ont soumis leur candidature.

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

Très actif cette année, ce comité, composé de Julie McDermott, enseignante en Techniques de travail social; de Noak Bourchard, enseignante en Techniques d'éducation spécialisée, de Catherine Paradis et de moi-même, enseignantes en Français, a travaillé sur les dossiers et projets suivants :

- 1) En début d'année, les membres du Comité local de la condition des femmes ont d'abord clarifié le mandat et le rôle du comité local, en plus de préciser les tâches de la représentante locale au Comité de la condition des femmes de la FEC-CSQ;
- 2) À l'automne, le Comité local de la condition des femmes a également monté une formation intitulée « Promouvoir des rapports égalitaires entre les femmes et les hommes en classe et dans les activités parascolaires ». Animée par Catherine et Julie, la formation a été offerte aux enseignantes et aux enseignants, ainsi qu'aux membres du personnel qui oeuvrent directement auprès des étudiantes et des étudiants. Le Comité local de la condition des femmes a d'ailleurs proposé au Comité de la journée pédagogique d'offrir cette formation au personnel enseignant l'an prochain dans le cadre d'une journée pédagogique.
- 3) En 2014, les syndicats affiliés à la FEC-CSQ ont adopté une résolution leur donnant le mandat de se doter d'un programme local d'accès à l'égalité syndicale (PAES) afin de favoriser la participation des femmes à la vie syndicale. Entrepris plus sérieusement l'an dernier, les travaux afin de doter le SEECR d'un PAES sont en voie d'être terminés puisque le Comité local de la condition des femmes devrait être en mesure de le proposer pour adoption lors de l'assemblée générale annuelle.

#### **Recommandation**

Si le Programme d'accès à l'égalité syndicale est adopté, que le Comité de coordination syndicale et le Comité de la condition des femmes fassent un suivi de son application.

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

Cette année, il n'y a pas eu de représentante du SEECR au Comité de la condition des femmes de la FEC-CSQ. Le Comité local de la condition des femmes local s'est tout de même assuré d'un suivi des travaux du comité de la fédération, qui a notamment travaillé sur la conciliation famille-travail en vue des négociations à venir et sur le Projet de loi 151 qui vise à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur.

## **4. AUTRES DOSSIERS**

### **4.1 Comité de civilité du Collège**

Comme l'an dernier, ce comité coordonné par le Service des ressources humaines ne s'est réuni qu'une seule fois cet automne. Or, il y a habituellement une à 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 d'accès à l'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, 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 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**

J'aimerais remercier les membres du Comité de coordination syndicale : Alain, Benjamin, Marie-Josée, Martin et Patricia; du Comité de mobilisation : Benoît Collette, Catherine Paradis et Josée Ruest; du Comité de la condition des femmes : Catherine Paradis, Julie McDermott, Noak Bouchard et les membres à la présidence d'assemblée : Catherine Paradis, Claude

Gaudreau, Lucie Poirier, Mathieu Levesque, Philippe Beaulac. Merci de votre engagement, de votre aide et de votre soutien.

Merci finalement à Louiselle sans qui une bonne partie de notre travail syndical ne serait pas possible.

---

## CENTRE MATAPÉDIEN D'ÉTUDES COLLÉGIALES



Francesco Barletta, agent de liaison à Amqui

### Portrait de la situation enseignante

**A**u CMÉC, le nombre d'enseignantes et d'enseignants embauchés par les cégeps de Rimouski et de Matane est actuellement de 30. Parmi eux, 17 sont affiliés au Syndicat des enseignantes et enseignants du Cégep de Rimouski (SEECR) pour 9,320 ETC (équivalent temps complet) dont 10 possèdent le statut de permanents. Le personnel enseignant restant relève du Syndicat des enseignantes et enseignants du Cégep de Matane (SEECM).

### La formation à distance et le projet du gymnase

Lors de la journée de la rentrée hivernale étaient présents M<sup>me</sup> Geneviève Morin, directrice du sous-centre, ainsi que MM. François Dornier, directeur général, et Dany April, directeur du Service des Études du Cégep de Rimouski. Exceptionnellement, du côté de Matane, il n'y avait aucun représentant de la Direction.

Pendant cette rencontre en présence de tout le personnel, les directions ont mis l'accent sur l'importance de développer le volet de la formation à distance (FAD) comme moyen de contrer la baisse de l'effectif étudiant observée dans plusieurs programmes offerts par les collèges. Cependant, il est à noter que présentement aucun appel d'offres n'a été proposé par le collège responsable (Rimouski). En ce qui concerne de nouvelles infrastructures pour le CMÉC, les directions appuient favorablement le projet de construction d'un gymnase. La direction du CMÉC a récemment affirmé qu'une esquisse

préliminaire du projet sera présentée lors de la journée institutionnelle prévue le 4 juin 2018.

### Participation des membres du CMÉC à la vie syndicale

Au cours de l'année 2017-2018, l'utilisation de la visioconférence comme moyen privilégié de participation de l'agent de liaison aux réunions des assemblées générales et des conseils syndicaux s'est révélée efficace pour réduire le temps et les frais liés aux coûts de déplacement. Cela dit, le Comité de coordination syndicale s'est rendu plusieurs fois au CMÉC en démontrant un véritable intérêt ainsi qu'une volonté pour résoudre les dossiers épineux ne touchant que le sous-centre. Lors de ces rencontres, les coordonnateurs de chaque département étaient toujours présents. Pour terminer, il est à noter que, cette année, la présence du CMÉC s'est fait mieux sentir au niveau syndical grâce à la publication de cinq articles écrits par des enseignants du CMÉC dans le journal syndical, *La Riposte*.

### Colloque de permaculture, écoproduits et développement régional

Le 13 octobre 2017, le CMÉC a hébergé, pour la première fois, un colloque de permaculture, écoproduits et développement régional. Environ 100 personnes furent présentes. Cet événement a été le résultat d'une collaboration fructueuse entre le Service de la formation continue du Cégep de Rimouski (M<sup>me</sup> Marie-Hélène Bergeron) et l'enseignant de mathématiques, M. Michel

Marcheterre du CMÉC. Dans un sens plus large, ce colloque trouve parfaitement sa position naturelle dans une des mesures concrètes demandées par les associations syndicales aux futurs gouvernements : « le futur gouvernement devra financer le virage incontournable vers une économie plus verte, fondée sur des énergies renouvelables et un modèle de développement durable<sup>2</sup> ».

### **Rencontre avec M<sup>me</sup> Lucie Piché, présidente de la FEC-CSQ**

Le 31 octobre 2017, le CMÉC a reçu la visite de Lucie Piché, présidente de la FEC-CSQ (Fédération des enseignantes et enseignants de Cégep) et de Judes Côté du SEECM (Syndicat des enseignantes et enseignants du Cégep de Matane). M<sup>me</sup> Piché, partisane fervente du « syndicalisme de proximité<sup>3</sup> », a discuté de plusieurs sujets avec les membres présents des deux syndicats (Rimouski et Matane). Les sujets abordés ont été notamment : la révision du mode actuel de financement des cégeps (FABES), les enjeux liés à la formation à distance (FAD) ainsi que les besoins spécifiques des cégeps en région.

### **La révision du programme de Sciences de la nature**

La réforme attendue depuis longtemps du programme de Sciences de la nature a été annoncée au cours de l'année 2018. Les fédérations syndicales, la FNEEQ-CSN et la FEC-

CSQ, ainsi que les directions du Service des Études de la Fédération des cégeps ont critiqué plusieurs aspects touchants la réforme, notamment, la possibilité d'accroître la compétition entre les cégeps causée par une diversification des programmes offerts localement ainsi que l'éventualité de voir disparaître certaines connaissances ou compétences. Dans un communiqué de presse daté du 6 avril 2018, la ministre David a annoncé que la consultation est prolongée jusqu'à la fin de l'été afin de donner plus de temps. Cependant, le département de Sciences de la nature du CMÉC se questionne à propos du fait que la période de consultation donnée ne sera pas suffisante pour revoir les énoncés de compétence ainsi que leur caractère obligatoire.

### **Rôle et responsabilités de l'agente ou de l'agent de liaison**

La révision du rôle et des responsabilités de l'agente ou de l'agent de liaison a été abordée au cours de plusieurs réunions syndicales au CMÉC. Notamment, lors de ces discussions, l'exigence de développer un rôle politique de l'agent a été mise de l'avant. Il a été aussi suggéré que l'agente ou l'agent de liaison soit un véritable agent syndical, c'est-à-dire, qu'il agisse à titre d'officier. Par ailleurs, sa présence au sein du Comité de coordination syndical devrait être garantie de façon permanente. Pour terminer, un travail de comparaison des responsabilités de l'agente et l'agent de liaison du Syndicat du personnel enseignant du Cégep de Rimouski et de celui appartenant au Syndicat du personnel enseignant du Cégep de Matane a été fait lors de la rencontre syndicale des membres du SEECR-CMÉC du 10 avril 2018.

---

<sup>2</sup> CSQ, *Les travailleuses et travailleurs envoient un message clair aux politiciens en vue des prochaines élections*, <<http://www.lacsq.org/actualites/toutes-les-actualites/nouvelle/news/les-travailleuses-et-travailleurs-envoient-un-message-clair-aux-politiciens-en-vue-des-prochaines-e/>> (Page consultée le 01 mai 2018).

<sup>3</sup> Voir entre autres Dominique Andolfatto, "Le « syndicalisme de proximité » : une expression, une exigence", 7 février 2012. <<https://www.istravail.com/actualites-etudes/les-etudes-sociales-et-syndicales/10534-le-syndicalisme-de-proximite-une-expression-une-exigence.html>> (Page consultée le 01 mai 2018).

### **Tâches pour l'année 2018-2019**

La présentation du projet de répartition des ressources enseignantes entre les disciplines pour 2018-2019 a été faite le vendredi 20 avril 2018 à Amqui. Les représentantes et représentant de la direction étaient M<sup>mes</sup> Geneviève Morin, directrice du sous-centre, Vicky Boucher, directrice par intérim du Service des ressources humaines, Julie Castonguay, gestionnaire administrative du Service des ressources humaines, et M. Serge Desrosiers, directeur adjoint au Service de l'enseignement, API et registrariat. Étaient aussi présents M<sup>me</sup> Marie-Josée Boudreau, responsable de l'application de la convention collective, et M. Alain Dion, coordonnateur du SEECR.

La présentation a suscité un grand nombre de questions de la part du personnel enseignant à cause du manque de mises à jour dans les valeurs affichées dans les tableaux ainsi que d'absence de clarté dans la signification des acronymes utilisés pour les calculs de la répartition des ressources. Souvent, certaines informations étaient présentées en doublon. Idéalement, la mise en forme des tableaux devrait être modifiée pour être comprise par d'autres personnes et non seulement par les spécialistes. L'utilisation de légendes explicatives pour les acronymes ainsi que la présence des formules mathématiques en annexe est recommandée. Pour terminer, il faudrait éviter les incongruences entre les données envoyées antérieurement aux coordonnateurs et celles présentées lors de cette rencontre.

### **Calendriers scolaires**

Le calendrier scolaire 2017-2018 a eu besoin d'être modifié, car le mardi 17 avril 2018 les cours ont été suspendus à cause de la pluie verglaçante. À la suite d'une discussion avec les deux agents de liaison, Francesco Barletta (SEECR) et Tommy Guénard (SEECM), il a été convenu de récupérer

cette journée le lundi 14 mai alors que le trimestre hivernal terminera le jeudi 24 mai 2018.

En ce qui concerne la présentation du calendrier pour l'année 2018-2019, il y a eu deux rencontres, soit le 31 janvier et le 5 février 2018. Les points discutés ont été la validation des dates pour les examens de la Formation générale, la journée conjointe CMÉC-secondaire ainsi que les journées pédagogiques. Des corrections ont été aussi apportées au nombre de congés fériés.

### **Projets avec dégageant pour l'année 2018-2019**

Pour l'année 2018-2019, les départements de Sciences de la nature, de Gestion de commerces et de la Formation générale ont déposé respectivement cinq, quatre et trois projets.

### **Agente ou agent de liaison pour l'année 2018-2019**

À la suite de la réunion syndicale des membres du SEECR-CMÉC tenue le mardi 10 avril 2018, M. Francesco Barletta a été réélu agent de liaison pour l'année supplémentaire qui vient.

### **Remerciements**

Je tiens à exprimer des remerciements aux membres du Comité de coordination syndicale notamment, MM. Alain Dion et Martin Pelletier, M<sup>mes</sup> Marie-Josée Boudreau, Myriam Litalien-Bradley, Patricia Posadas, ainsi que M<sup>me</sup> Louiselle Rioux pour son aide. Finalement, je remercie les coordonnateurs de département MM. Jason Leblanc (Sciences de la nature), François Girard (Formation générale) et M<sup>me</sup> Anne Leboutillier (Gestion de commerce) pour leurs rétroactions dans la rédaction de ce rapport.

---

## PROGRAMME D'AIDE AU PERSONNEL

Julie McDermott, représentante pour le personnel enseignant

**A**u moment d'écrire ces lignes, le comité a tenu deux réunions, soit une au trimestre d'automne (28 septembre 2017) et une au trimestre d'hiver (25 janvier 2018).

### **Plan de travail 2017-2018**

En raison du nombre toujours croissant de consultations et, notamment, en raison de certaines demandes qui nécessitaient une rencontre urgente, Caroline Dionne, psychologue pour le Programme d'aide au personnel, a accepté d'ajouter une demi-journée de présence au cégep (le lundi après-midi).

Puisque les conférences de personnes externes sont plutôt coûteuses, il n'y a pas eu de conférence cette année. Cependant, le comité a planifié différentes activités d'information et de prévention, en autres en collaboration avec la bibliothèque Gilles-Vigneault (kiosque de livres sur la dépression saisonnière en novembre). Nous avons aussi revu le contenu et le visuel du dépliant présentant le Programme d'aide au personnel. M<sup>me</sup> Dionne a poursuivi la rédaction de divers textes qui ont été placés sur la plateforme Omnivox. Un diner-conférence, organisé par le

Comité civilité en collaboration avec le Comité du programme d'aide au personnel a eu lieu le mercredi 2 mai, dans le cadre de la Semaine de la santé mentale. Il était animé par Paméla Bérubé-Jean de l'organisme Santé mentale Québec, sur le thème *Un climat de travail sain*. 20 personnes étaient présentes.

Pour l'année 2016-2017, 53 personnes ont pu profiter des services de la psychologue. Il y a eu 19 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 2018.

### **Bilan financier**

Le bilan financier 2017-2018 ne sera complété qu'à l'automne 2018. Comme c'est le cas chaque année, chaque personne, par l'intermédiaire de son syndicat, contribue pour un montant de 20 \$ par année au Programme d'aide au personnel.

---

## VÉRIFICATION INTERNE DES LIVRES COMPTABLES

François Delisle, Antoine Clermont, Hugo Boulanger,  
membres du Comité de vérification interne

**D**urant son mandat de l'automne 2017 et de l'hiver 2018, le Comité de vérification financière s'est réuni à trois reprises pour vérifier les transactions effectuées par le responsable des finances et du perfectionnement 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*).

Au cours de son mandat, le comité a également manifesté le désir de pouvoir obtenir copie des chèques émis par le SEECR afin de s'assurer la correspondance avec le talon associé. La requête fut toutefois refusée. Nonobstant ce cruel revers, le comité tient à souligner la remarquable organisation des dossiers financiers ainsi que l'irréprochable transparence de la présidence aux affaires financières, caractéristiques facilitant grandement l'analyse transactionnelle.