

# Patience et rigueur

**Rapport annuel 2018-2019**

**préparé par**

**le Comité de coordination syndicale**



---

## TABLE DES MATIÈRES

Présentation .....	3
Les rapports du Comité de coordination syndicale :	
• Coordination .....	4
• Communications et pratiques syndicales .....	8
• Affaires pédagogiques .....	12
• Application de la convention collective .....	20
• Finances et perfectionnement .....	28
Autres rapports :	
• Centre matapédien d'études collégiales .....	32
• Vérification interne des livres comptables .....	35
Annexe :	
• Rapport du Comité de révision du modèle de répartition des ressources enseignantes .....	36
Les recommandations et propositions .....	43

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



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



(418) 723-1880, poste 2176



seecr@cegep-rimouski.qc.ca

---

## PRÉSENTATION

Le 13 mai 2019

Chères collègues,  
Chers collègues,

Voici en quelques pages le résumé d'une année passablement chargée au Comité de coordination syndicale. Les dossiers se sont multipliés au fil des mois, débordant souvent du plan de travail que nous avions projeté, mais c'est avec le sentiment du travail accompli que nous vous soumettons ce bilan annuel. Vous le constaterez à la lecture du document, certains de ces dossiers ont été menés à terme, et d'autres demeurent toujours en chantier. Nous poursuivrons donc le travail au cours de la prochaine année et nous nous assurerons de toujours vous associer à chacune des décisions ou des orientations que nous aurons à prendre pour le bien de toutes et de tous.

Au nom des membres du Comité de coordination syndicale, je tiens à vous remercier pour le soutien indéfectible que vous nous avez témoigné tout au long de l'année. C'est dans cette nécessaire solidarité que nous trouvons l'énergie et la passion de bien vous représenter. Nous vous donnons rendez-vous à l'assemblée générale annuelle le mercredi 29 mai.

Il est maintenant temps de prendre du repos, de respirer un peu. Nous vous souhaitons à toutes et à tous de très bonnes vacances estivales.

Alain Dion, coordonnateur du Comité de coordination syndicale

---

## COORDINATION

Alain Dion, coordonnateur

L'année syndicale 2018-2019 au SEECR a été une fois de plus riche en dossiers de toutes sortes. Au Comité de coordination syndicale (CCS), nous avons dans un premier temps à accueillir et accompagner une équipe syndicale passablement renouvelée. Quatre nouvelles personnes se joignaient au CCS à l'automne. Cette équipe était formée non seulement d'un beau mélange d'expérience et de jeunesse, mais également de profs provenant de différents horizons pédagogiques et disciplinaires.

L'équipe s'est rapidement mise au travail, démontrant après quelques semaines seulement une très belle cohésion, que nous avons maintenue tout au long de l'année. Le défi était important, car les dossiers que nous avons eu à traiter n'ont pas toujours été de tout repos, ni syndicalement ni humainement. Mais c'est avec le sentiment du devoir accompli que nous terminons cette année syndicale.

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

Le premier dossier que nous avons abordé était le dossier des ressources enseignantes. Amorçés au printemps 2018 lors de la négociation de l'entente sur la répartition des ressources enseignantes entre les disciplines 2018-2019, ce comité financé en partie par un budget particulier du directeur général, était composé de deux membres du CCS (la coordination et un responsable de l'application de la convention), de deux membres élus par l'Assemblée du SEECR (Marie-Josée Boudreau et Jordi Nadal), de la direction des Études, la direction du Service des ressources humaines et le Service à l'enseignement. Les travaux se sont échelonnés

de septembre à décembre permettant à la fois d'identifier des problèmes, mais aussi certaines solutions visant à stabiliser l'utilisation de la masse salariale enseignante qui était déficitaire depuis quelques années.

Les travaux ont été fastidieux, voire accablants et frustrants, car nous n'avons pas pu compter sur l'entière collaboration du Service à l'enseignement. Certaines analyses, certaines simulations n'ont pu être effectuées, laissant en plan plusieurs de nos hypothèses de travail. Nous l'espérons, d'autres travaux pourraient être assurément menés au cours des prochains mois afin de mieux comprendre les écueils des dernières années et surtout proposer des solutions qui permettraient à la fois une meilleure gestion de la masse salariale enseignante et une distribution des ressources qui tiennent compte de la qualité de vie au travail. Un chantier à poursuivre l'an prochain.

### **Suspension de programmes**

Au cours des dernières années, certains de nos programmes et certaines options du programme Arts, Lettres et Communication ont été suspendus au cégep faute de financement et d'effectifs étudiants suffisants. Au printemps 2018, c'est le programme Technologie en génie du bâtiment et les options Théâtre et Littérature et communication qui tombaient sous le coup d'une suspension. Nous nous sommes donc engagés aux côtés des membres de ces différents départements afin de les soutenir dans leurs différentes démarches auprès de la direction. Il fallait dans un premier temps obtenir des ressources afin de dégager des profs qui

consacreraient du temps à la relance de ces programmes. Nous avons également fait des interventions auprès du Conseil d'administration du Cégep pour sensibiliser les administratrices et administrateurs de la situation et nous avons rencontré différents intervenants locaux et régionaux afin d'identifier des pistes de solution.

Les départements concernés ont travaillé très fort, multipliant les activités de toutes sortes, appuyés étroitement par le Bureau d'information et de promotion du cégep. Et les résultats sont plutôt encourageants. Ce printemps, le collège relançait le programme Technologie du génie du bâtiment et l'option Théâtre. Il reste néanmoins beaucoup de travail à faire dans ce dossier qui, malheureusement, déborde du strict cadre régional. Le problème lié aux faibles effectifs étudiants et au financement de l'enseignement collégial est un problème national et nous devons trouver une solution durable pour sortir de ce cycle des suspensions de programmes qui, année après année, génère anxiété, inquiétude et démobilitation.

#### **Financement des programmes à faible effectif**

Les problèmes liés au financement de l'enseignement collégial ne datent pas d'hier. Dès le début des années 2000, le SEECR lançait un cri d'alarme et soulignait le caractère discriminant du financement lié au nombre d'élèves fréquentant nos établissements d'enseignement en région. Dans un contexte de baisse démographique, il était évident qu'un tel modèle de financement allait mener à des suspensions, voire des fermetures de programmes. Ce qui malheureusement s'est vite matérialisé au Cégep de Rimouski, mais également dans l'ensemble des cégeps de l'Est-du-Québec.

Malgré les ajustements effectués au financement des cégeps au cours des dernières années, le problème demeure et nous devons maintenir nos revendications afin de corriger la situation. Le SEECR poursuit donc ses interventions politiques auprès des différentes intervenantes et différents intervenants afin de permettre de lancer nos

programmes d'études avec des cohortes étudiantes réduites (7 inscriptions). Nous avons d'ailleurs créé une nouvelle alliance avec les cégeps de l'Est et nous espérons que nos multiples démarches porteront fruit.

L'enjeu est important à la fois pour la survie de nos programmes, mais surtout pour assurer aux jeunes en région d'avoir accès à une offre de programmes variée. La rareté de main-d'œuvre qualifiée dans bien des domaines où nous offrons ces programmes d'études est également un élément que nous soulignons dans nos diverses interventions politiques et médiatiques.

Le 2 mai dernier, nous participions à une activité politique avec nos collègues des syndicats des îles, de Gaspé, de Matane, de l'IMQ et de Rivière-du-Loup. Nous avons tenu un point de presse à l'Assemblée nationale, épaulés par les députés de l'Est-du-Québec, qui soutenaient notre principale revendication : pour avoir accès à l'annexe S-026 (consolidation de l'offre de formation), abaisser le nombre minimal de demandes d'inscription à 7 (plutôt que le 10 actuel) pour financer un programme d'études.

Cette revendication a ensuite été portée par le député Sylvain Roy, lors de la Commission parlementaire sur les crédits budgétaires pour l'enseignement supérieur. Le lendemain, le vendredi 3 mai, nous apprenions la bonne nouvelle : le ministère de l'Éducation confirmait le changement à l'annexe et autoriserait le financement aux programmes atteignant le nombre de 7 inscriptions. Une belle victoire, dans un dossier que nous menons depuis bien des années.

#### **Insertion, développement professionnel et évaluation du personnel enseignant**

Dossier amorcé il y a quelques années, l'élaboration du Programme d'insertion, de développement professionnel et d'évaluation du personnel enseignant est de nouveau sur la table de travail de la direction des Études. La personne responsable des affaires pédagogiques et deux

enseignantes élues par l'Assemblée générale du SEECR travaillent à ce dossier. L'objectif est de mettre en place un véritable programme d'insertion professionnelle permettant aux profs de bien s'intégrer dans la profession et d'avoir les outils nécessaires pour les aider à bien évoluer dans leur cheminement professionnel.

Nous nous sommes assurés tout au long de ces travaux que l'accompagnement de nos profs par le Service de la qualité de l'enseignement soit fait avec respect, que les évaluations proposées soient formatives et que l'objectif premier était l'amélioration et le soutien à l'enseignante et l'enseignant. Les travaux se poursuivront l'an prochain et le SEECR veillera à soutenir les profs dégagés pour travailler à ce dossier délicat.

#### **Sous-traitance du personnel de soutien**

Au cours de l'automne 2018, nous apprenions avec stupéfaction que le Collège envisageait de transférer une partie de son personnel, les manœuvres de soirées, au secteur privé sous prétexte que le collège n'arrivait pas à gérer les problèmes de relation de travail. Le SEECR s'est vivement opposé à cette orientation de la direction en demandant de mettre en place un comité de travail visant à identifier une alternative à la sous-traitance.

Après quelques mois d'échanges et de réflexion, le comité, auquel participait le SEECR, les syndicats du personnel de soutien et du personnel professionnel, deux cadres du collège et le secrétaire général du Collège déposaient des recommandations visant à éviter cette orientation. La direction a finalement fait marche arrière et négocie présentement avec le Syndicat du personnel de soutien pour trouver une solution durable. Une petite victoire syndicale pour nos camarades syndiqués.

#### **Statuts, pratiques syndicales et relation avec la FEC-CSQ**

Au cours des derniers mois, le Comité de coordination syndicale du SEECR a fait différentes représentations auprès de notre fédération, la FEC-CSQ, afin de modifier certaines pratiques syndicales qui, à nos yeux, étaient contraires à notre façon de concevoir et de faire du syndicalisme. Le climat était devenu assez tendu et les relations se détérioraient rapidement. Les principaux reproches émis à propos de la fédération visaient particulièrement le Bureau exécutif, qui au cours des dernières années avait à notre avis outrepassé ses pouvoirs.

Au cours des différentes rencontres tenues afin de clarifier la situation, nous avons constaté qu'un bon nombre de syndicats membres de la FEC-CSQ partageaient nos préoccupations et souhaitaient eux aussi procéder à des changements majeurs. La fédération a donc décidé de mettre en place un comité de travail voué à l'identification de solutions visant à améliorer et mieux encadrer nos pratiques syndicales à la FEC-CSQ. Les travaux sont en cours, et nous sentons un réel désir de trouver des solutions. Le Congrès de juin prochain devrait permettre de mettre en place des pratiques syndicales respectueuses de notre vision du syndicalisme, pratiques qui permettront, nous en sommes assurés, de resserrer les liens entre les syndicats et la fédération. En cette veille de négociation de convention collective, le moment ne peut pas être mieux choisi.

#### **Amorce des négociations**

Nous en parlions précédemment, la négociation pour le renouvellement de la prochaine convention collective, qui sera échue le 31 mars 2020, arrive à grands pas. Nous avons déjà participé à une première phase de consultation qui a permis d'identifier à la fois le type de négociation que nous souhaitons mener (par grands objectifs) et les thèmes que nous considérons comme les plus porteurs. La tâche enseignante, la précarité et la conciliation famille-travail seront au cœur des enjeux de la prochaine

négociation. Ce sont des thèmes repris par l'ensemble des syndicats de la FEC-CSQ, et des thèmes qui, nous l'espérons, permettront de mobiliser nos membres le moment venu. La deuxième phase de consultation se déroulera à la rentrée de l'automne lors de l'assemblée générale qui se tiendra le 27 août.

### **Des accompagnements de toutes sortes**

Bien d'autres dossiers ont occupé mon temps à la coordination : dossiers départementaux, pédagogiques, de relation de travail, de relation entre collègues, etc. Menés souvent conjointement avec mes collègues du Comité de coordination syndicale, ces accompagnements sont au cœur même de notre mission syndicale : s'assurer que les droits de toutes et tous sont respectés, que le climat de ces rencontres est cordial et que la voix de chacune et de chacun trouve sa place.

### **Remerciements**

Le travail au Comité de coordination syndicale est d'abord et avant tout un travail d'équipe. Je tiens sincèrement à saluer la camaraderie et l'implication de mes collègues du CCS : Catherine Paradis, Antoine Clermont, Martin Pelletier, Hugo Boulanger, Jérôme Bossé, François Delisle et Josée Larouche. Un très grand merci! Un grand merci également à Louiselle, notre technicienne, toujours disponible et totalement dévouée à la cause des profs du SEECR. Année après année, Louiselle assure le passage entre nos différentes équipes syndicales. Et enfin, un merci spécial aux membres du SEECR qui nous offrent leur confiance et nous soutiennent dans les bons comme dans les moments plus difficiles. C'est un privilège de vous représenter aux différentes tables et aux différentes tribunes où nous parlons en votre nom.

---

## COMMUNICATIONS ET PRATIQUES SYNDICALES

Catherine Paradis, responsable

2018-2019 a été la première année d'expérimentation de la réorganisation des postes au Comité de coordination syndicale. Les tâches liées au poste de responsable des pratiques syndicales ont été redistribuées parmi trois postes, dont celui de la personne responsable des communications. Vous devinerez que cette nouvelle répartition a exigé des ajustements afin de rééquilibrer les tâches. D'ailleurs, certaines propositions de modification aux statuts visent à clarifier cette nouvelle répartition.

Comme nouvelle responsable des communications et des pratiques syndicales également responsable du dossier de la condition des femmes, vous devinerez que les communications, la mobilisation et le féminisme m'ont gardée bien occupée toute l'année.

### COMMUNICATIONS

#### Communications internes et externes

Encore cette année, notre journal *La Riposte* a été le principal moyen d'informer les membres. Le format en ligne permet de publier un grand nombre d'articles à chaque numéro, sans contrainte d'espace. Le Comité d'information a produit une dizaine de numéros en 2018-2019, soit un numéro par mois en plus d'une *Riposte Spécial Élections provinciales 2018*. Dix-sept membres y ont contribué et plus de 70 articles ont été publiés.

La publication en ligne nous donne en outre accès à des statistiques qui nous permettent de constater que les articles publiés dans *La Riposte* sont lus par en moyenne une quarantaine de

personnes; certains textes, notamment ceux qui concernent davantage la FEC-CSQ, ont été lus par plus de 70 personnes. Bref, *La Riposte* est lue!

Bien que la publication de *La Riposte* sous ce format demande beaucoup de moins de temps que le format papier, l'élaboration du contenu et la recherche de collaboratrices et de collaborateurs représentent toujours des défis et exigent, chaque mois, plusieurs heures de travail. Dans son bilan annuel, ma prédécesseure écrivait que « ce qui manque le plus à *La Riposte* en ce moment, ce sont vos prises de parole ». C'est toujours vrai, d'autant plus que les membres aiment lire leurs pairs et entendre différentes voix et différents points de vue. L'appel est donc (re) lancé.

La page Facebook du SEECR a également été nourrie régulièrement, surtout pour partager des articles jugés pertinents pour nos membres et pour annoncer des activités syndicales. Son visuel a également été mis à jour pour lancer la négo 2020 et pour commencer à mobiliser les membres. Notre page compte 115 membres, dont une centaine de membres actifs. Nos publications sont généralement vues par plus de 60 personnes.

Au cours de la dernière année, le Comité de coordination syndicale a également publié trois communiqués de presse pour défendre l'accessibilité des études supérieures en région.

Quant au site Web du SEECR, nous y avons fait un minimum de correctifs cette année. Sa mise à jour devrait être un dossier prioritaire dès la rentrée 2019. Les statistiques (du 1<sup>er</sup> août 2018 au 31 avril) nous démontrent que notre site reçoit en

moyenne 335 visites par mois, de 254 visiteurs uniques, ce qui est non négligeable. Les statistiques nous démontrent qu'outre *La Riposte*, ce sont surtout les sections sur la convention collective et sur les vacances et les congés qui sont consultées.

Enfin, les babillards ont été peu exploités cette année. Le Comité d'information a entamé une réflexion sur leur utilisation, réflexion qui devra se poursuivre l'an prochain.

### **Évaluation des outils de communication**

Inquiété par la faible participation aux assemblées générales de l'automne, le Comité de coordination syndicale a décidé de réaliser un sondage électronique sur la participation à la vie syndicale en mars 2019, auquel près de 80 membres ont répondu. Nous avons profité de l'occasion pour les questionner sur les communications, et les commentaires ont été très positifs. Les membres se disent très satisfaits à la fois du contenu et du nouveau format de *La Riposte*, laquelle demeure leur principale source d'information, avant Facebook. Enfin, les répondantes et les répondants au sondage ont également affirmé que les courriels envoyés par le SEECR leur semblaient pertinents.

D'autres moyens de communication devraient être explorés en 2019-2020. *Les Brèves*, par exemple, mises en place par ma prédécesseure, n'ont pas été exploitées cette année. Comme chaque année, le futur Comité d'information devra réfléchir aux meilleures pratiques pour informer et mobiliser les membres, et réviser la politique de communications en conséquence. L'information et la mobilisation allant de pair, ces deux comités gagneraient d'ailleurs à être fusionnés, mais il ne faudrait pas non plus surcharger les bénévoles qui s'y impliquent ni les autres membres du Comité de coordination syndicale, qui sont tous membres du Comité de mobilisation.

### **Activité d'éducation, de formation et de mobilisation**

Avec la réorganisation des postes au Comité de coordination syndicale, les activités d'éducation et de formation syndicales ont été réparties entre trois postes : la personne responsable de l'application de la convention collective 2 doit maintenant mettre en œuvre les formations liées aux conditions de travail des membres, alors que la personne responsable des finances et du perfectionnement s'occupe désormais de toute formation liée à l'application des statuts du SEECR, comme la formation à la présidence d'assemblées. À la personne responsable des communications et des pratiques syndicales revient donc la tâche d'organiser les activités qui sont plutôt liées à des enjeux sociopolitiques ou qui relèvent de la mobilisation des membres, toujours de concert avec le Comité de coordination syndicale et le Comité de mobilisation.

### **Les grandes dates**

L'année syndicale est jalonnée de grandes dates. Encore cette année, nous avons souligné la *Journée mondiale des enseignantes et des enseignants*, le 5 octobre, la *Journée nationale de commémoration et d'action contre la violence faite aux femmes* (activités organisées en collaboration avec un comité étudiant de Techniques de travail social, le Service d'aide psychosociale et des organismes venant en aide aux femmes), le 6 décembre, la *Journée internationale des droits des femmes* (organisée en collaboration avec le Comité 8 mars, un comité intergroupe), le 8 mars, et la *Journée internationale de travailleuses et des travailleurs*, le 1<sup>er</sup> mai.

### **Les sujets de l'heure**

Nous avons également participé à l'organisation d'un débat entre les candidates et les candidats aux élections provinciales, en collaboration avec le programme de Sciences humaines, auquel tout le personnel, la population étudiante et le grand

public étaient invités. Enfin, à la demande du département de Techniques de travail social, nous avons contribué à l'organisation d'une formation sur les réalités et les droits des peuples autochtones offerte par la Commission des droits de la personne et de la jeunesse (CDPDJ). Ces collaborations avec les départements, extrêmement précieuses et pertinentes, sont à poursuivre.

### **Préparation des négos : consultation et mobilisation des membres**

La convention collective venant à échéance le 31 mars 2020, la première phase de consultations en vue de la négociation sectorielle s'est amorcée cet hiver. Le Comité de mobilisation s'est donc réuni pour préparer une première assemblée générale *Spécial négo* et pour identifier des moyens de mobiliser les membres à participer à cette assemblée et, plus largement, à s'intéresser à cette négociation. La section *Négos* du site Web du SEECR a également été mise à jour.

Nous avons par ailleurs consulté les membres sur les thèmes et l'approche stratégique à adopter, dans un premier temps, puis sur la mobilisation, dans un deuxième temps. Enfin, nous avons participé au Réseau des RAM (responsables de l'action et de la mobilisation) de la FEC-CSQ.

### **Le défi de mobiliser les membres**

S'il nous a rassurés quant à l'adhésion de nos membres à notre projet syndical, le sondage sur la participation syndicale que nous avons mené au printemps nous a confirmé que la participation de nos membres aux assemblées générales est loin d'être facile. La surcharge de tâche et les conflits d'horaire sont les principaux obstacles évoqués lorsqu'on demande aux membres ce qui les empêche de participer aux instances. De bonnes idées ont tout de même émergé de cet exercice, comme offrir une formation sur la prise de parole en assemblée délibérante et déplacer la période de vie syndicale sur l'heure de dîner (cette

dernière idée étant, vous vous en doutez, plus complexe à réaliser).

Quoi qu'il en soit, nous avons observé une hausse de participation à la suite de cette consultation et nous avons senti que les membres répondaient à l'appel dans les moments les plus critiques. Il va de soi que nous devons poursuivre nos efforts pour assurer une grande participation à nos instances, surtout avec les négos qui commencent.

### **RESPONSABLE DU DOSSIER DE LA CONDITION DES FEMMES**

Depuis l'automne 2018, le dossier de la condition des femmes est attribué à une ou un membre du Comité de coordination syndicale, de préférence une femme, en début d'année scolaire (article 42 f). J'ai accepté cette responsabilité avec plaisir, et c'est avec le Comité de la condition des femmes du SEECR, épaulé par le Comité de la condition des femmes de la FEC-CSQ, que je l'ai assumée. Nous avons d'ailleurs participé aux réunions de ce comité fédératif où Élise Côté-Levesque nous a représentés avec brio, ainsi qu'aux réseaux de la condition des femmes de la CSQ. Cette année, le Comité de la condition des femmes du SEECR était composé d'Élise, de Myriam Litalien Bradley et de moi-même.

### **Violences à caractère sexuel**

Le grand dossier de 2018-2019 en ce qui a trait à ce poste aura certainement été l'élaboration de la *Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel* qui, conformément à la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur* (P-22.1), devait être adoptée avant le 1<sup>er</sup> janvier 2019. Nous avons consulté les membres à l'automne et retravaillé considérablement le texte qui nous avait été proposé, et le texte adopté par le Conseil d'administration du Collège en décembre reflète bien nos positions. La politique n'entrant en vigueur qu'au 1<sup>er</sup> septembre 2019, nous avons par ailleurs obtenu l'autorisation de consulter nos

membres spécifiquement sur le code de conduite encadrant les relations intimes entre le personnel enseignant et les personnes étudiantes, un sujet plus sensible, au trimestre d'hiver. Nous avons donc organisé une demi-journée syndicale pour faire émerger des orientations qui ont ensuite été adoptées par l'Assemblée générale.

Au moment d'écrire ces lignes, il restait à examiner la nouvelle version de la politique. Le Comité de prévention des violences à caractère sexuel, où le SEECR était représenté par Julie Ross, enseignante en psychologie, travaille quant à lui sur la mise en œuvre de la politique. Ce sera donc un dossier à suivre en 2019-2020.

### **Activités de sensibilisation**

Considérant l'ampleur du dossier précédent, les activités de sensibilisation se sont limitées, cette année, aux grandes dates traditionnellement soulignées par le mouvement féministe, comme nous l'avons mentionné plus haut. Retenons de ces deux activités de sensibilisation les liens de solidarité tissés : avec les étudiantes et les étudiants en Techniques de travail social, le Service d'aide psychosociale et des organismes venant en aide aux femmes, dans le cas du 6 décembre, et avec les autres syndicats et association du Collège, dans le cas du 8 mars. Ces liens sont précieux et doivent être entretenus.

Par contre, le bilan du traditionnel dîner du 8 mars, qui se tenait cette année à l'IMQ, est mitigé. Peu de membres du SEECR y ont participé, et force est de constater que ces activités ne permettent pas de sensibiliser les membres ni les personnes étudiantes aux enjeux féministes, si ce n'est par l'entremise de la bourse Germaine-Santerra. Nous avons d'ailleurs reçu peu de candidatures pour celle-ci, mais le Comité a tout de même offert deux bourses.

L'année dernière, le Comité de la condition des femmes avait proposé au Comité de la journée pédagogique d'étudier la possibilité d'offrir la formation « Promouvoir des rapports égaux entre les femmes et les hommes en classe et dans

les activités parascolaires », développée par le Comité de la condition des femmes. Le Comité de la journée pédagogique s'est dit intéressé à l'offrir à l'ensemble du personnel enseignant dans le cadre d'une journée pédagogique, mais d'autres sujets se sont imposés. On nous a plutôt suggéré de proposer notre formation au Comité de prévention des violences à caractère sexuel qui devra, avec l'entrée en vigueur de la Politique en septembre 2019, offrir des formations obligatoires. C'est donc un dossier à suivre.

Parmi les autres suivis à faire, notons celui du Programme à l'accès syndical, qui n'a pas été fait cette année.

### **En conclusion**

Que ce soit pour les communications, les pratiques syndicales ou le dossier des femmes, nous ne souhaitons pas formuler de recommandations. 2019-2020 sera une année de négociation bien remplie, et plusieurs dossiers seront à suivre : mise à jour du site Internet, réflexion sur les meilleures pratiques pour informer et mobiliser les membres, suivi de la politique sur les violences à caractère sexuel, réflexion sur les différentes activités de sensibilisation... Il me semble que nous y sommes déjà.

### **Remerciements**

J'aimerais remercier l'équipe mouvante du Comité de coordination syndicale : Alain Dion, Antoine Clermont, Martin Pelletier, Hugo Boulanger, Jérôme Bossé, François Delisle et Josée Larouche; du Comité d'information et de mobilisation (qu'on a déjà un peu commencé à fusionner) : Patricia Posadas, Caroline Laberge, Stéphane Imbeault, Julien Fecteau-Robertson; du Comité de la condition des femmes : Élise Côté-Lévesque et Myriam Litalien Bradley; et à notre indispensable Louiselle. C'était pas mal plus l'un grâce à vous autres. Merci.

---

## AFFAIRES PÉDAGOGIQUES

Jérôme Bossé, responsable à l'automne 2018

Josée Larouche, responsable du 5 mars au 14 avril 2019

François Delisle, à compter du 15 avril 2019

### Rapport de Jérôme Bossé

La période d'activité dont rend compte le présent rapport s'échelonne d'août à décembre 2018. J'ai, Jérôme Bossé occupé la fonction pendant le trimestre d'automne 2018. Ce rapport vise principalement à relater les faits importants de l'automne dernier afin de laisser des traces pour faciliter la continuité et le suivi des dossiers. Ainsi, nous trouvons ici le suivi des dossiers et des recommandations adoptées lors de l'assemblée générale annuelle qui ont interpellé les affaires pédagogiques, et les recommandations qui découlent de nos analyses.

Notons d'entrée de jeu que les préoccupations et recommandations exprimées dans le rapport annuel précédent n'ont suscité que peu de travaux au cours de l'automne dernier. Sans doute, l'arrivée en fonction d'un nouveau responsable y est pour quelque chose alors qu'une période d'appropriation des dossiers était nécessaire, mais nous en trouverons également une partie de la cause dans le climat de travail et la conjoncture plus générale du Cégep qui connaît une importante période de changement dans les postes cadre. En conséquence, certaines instances, notamment pédagogiques, n'ont été que peu sollicitées à l'automne. Ce premier constat invite à réaffirmer une première recommandation, d'ordre général, dont la nécessité semble se renforcer encore cette année.

### Recommandation 1

**S'assurer que les discussions et les travaux dans les instances concernées soient plus orientés vers les enjeux pédagogiques et moins administratifs.**

### Commission des études et Comité des études

Cet automne, les travaux de ces instances pédagogiques ont été limités par la conjoncture du collège évoqué précédemment. En conséquence, 3 des 8 réunions prévues au calendrier de la Commission des études ont été annulées, faute de dossiers pour les alimenter, ou de temps et disponibilité nécessaire pour enclencher de nouveaux travaux. La Commission des études n'a pas non plus été en mesure de se doter d'un plan de travail bien défini, alors qu'elle a œuvré plutôt en réponse aux formalités et aux urgences du fonctionnement du collège. Un dossier important demeure à entamer en la révision de la *Politique de gestion des programmes d'études du Collège de Rimouski*.

Parallèlement et pour les mêmes raisons, le Comité des études ne s'est pas réuni de tout le trimestre. 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. La Commission des études a donné un avis favorable à l'adoption de sa politique de régie interne le 20 mars 2018, à la suite d'une période d'expérimentation qui s'est échelonnée du 1<sup>er</sup> novembre 2016 au 6 février 2018. Les règles

de fonctionnement du Comité des études demeurent à élaborer et rédiger formellement.

Recommandation 2

**Maintenir une veille quant à l'application de la Politique de régie interne du Comité des études du Cégep de Rimouski.**

Recommandation 3

**Faire le suivi de 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.**

Recommandation 4

**Participer à l'élaboration des règles de fonctionnement du Comité des études.**

Recommandation 5

**Participer à la révision de la Politique de gestion des programmes d'études du Collège de Rimouski.**

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

Les travaux du comité ont surtout eu trait à l'évolution des centres d'aide et aux mesures mises en place pour favoriser la transition du secondaire vers le cégep. La question des centres d'aide a d'ailleurs été le point focal des travaux du comité. Il avait été soulevé par les années passées qu'il était pertinent de réfléchir à une façon d'alléger la reddition de compte demandée dans le cadre des projets subventionnés en aide à la réussite. Sensible à cette question, le CARD (Comité d'aide à la réussite et à la diplomation) a choisi d'entreprendre une révision du questionnaire demandé aux enseignantes et enseignants responsables des centres d'aide, tout à la fois dans le but d'alléger la lourdeur de la tâche d'y répondre, que de gagner en efficacité quant à l'utilité des informations recueillies.

Recommandation 6

**Participer et suivre attentivement l'évolution des dossiers des centres d'aide, en portant une attention particulière à la reddition de compte et à l'efficacité du questionnaire et des données utilisées pour l'évaluation des projets subventionnés.**

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

Contribuer aux discussions et aux travaux de ce comité est toujours plaisant et intéressant. À plus forte raison encore lorsque l'enjeu dont il est question fait l'unanimité comme cela a été le cas lors de la journée pédagogique de l'automne. Nous sommes nombreuses et nombreux à réaliser que nos conditions de travail ont changé, que les pressions se sont accentuées et que l'insécurité a augmenté, envenimant au passage le climat de travail. Tenir une journée pédagogique sur ce thème a été un événement fort intéressant, mais qui doit s'inscrire dans une démarche à plus long terme et aux ambitions qui dépassent le simple rassemblement ponctuel. Nous ne sommes pas assez outillés pour faire face aux situations conflictuelles, tant individuellement que collectivement, et nous devons continuer à considérer cet enjeu comme prioritaire pour enseigner dans un climat de travail sain.

Il faut retenir que le Comité de coordination syndicale a donné son avis au Comité organisateur de la journée pédagogique quant à l'intérêt du thème des rapports égaux entre les femmes et les hommes pour une prochaine journée pédagogique. Celui-ci n'a pas été retenu en 2018-2019, mais gagne peut-être plus encore en pertinence avec l'adoption de la politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel. Aussi, considérant le besoin exprimé par les participantes et participants à la journée pédagogique de l'automne de traiter le thème de la gestion de classe, qui n'a pu l'être à l'hiver en raison des conditions météorologiques, ce thème pourrait également être envisagé pour l'année 2019-2020.

Recommandation 7

**Valoriser les thèmes proposés par les membres du SEECR au sein du Comité organisateur de la journée pédagogique.**

Recommandation 8

**S'assurer que les éléments développés dans le cadre des journées pédagogiques alimentent une réflexion et des actions à plus long terme en s'inscrivant dans un travail en continuité.**

### **Comité sur l'insertion professionnelle et l'élaboration d'outils d'évaluation**

Les travaux de ce comité ont été un dossier important pour les affaires pédagogiques pendant l'automne. L'évaluation des compétences professionnelles des enseignantes et des enseignants fait l'objet d'une réflexion de longue date au Cégep de Rimouski. Les travaux actuels ont été amorcés au courant de l'année scolaire 2016-2017 à partir des orientations de la direction des Études. La partie syndicale a rejoint le chantier à l'hiver 2018 pour former le Comité de travail sur l'insertion professionnelle et l'élaboration d'outils d'évaluation. Les premières actions du comité ont été de s'approprier, dans une analyse comparative, le profil de compétences professionnelles du Cégep, les mesures actuelles d'insertion professionnelle, ainsi que les moyens actuels d'évaluation. Malgré les efforts déployés pour l'insertion et le développement professionnels, il n'en demeure pas moins qu'un certain décalage persiste entre ces trois éléments, notamment entre le profil (compétences attendues chez les enseignantes et enseignants) et l'évaluation de leur travail.

C'est dans ce contexte que, depuis l'automne, le comité s'est adjoint du renfort de deux enseignantes nommées par l'Assemblée générale du SEECR. Pour 2018-2019, le mandat du comité est spécifiquement d'élaborer des outils d'évaluation des compétences professionnelles des enseignantes et des enseignants à partir du profil de compétences développé au Cégep de Rimouski. L'objectif est de diversifier tant les

sources d'information que les moyens utilisés pour évaluer les enseignantes et enseignants, tout en s'assurant de développer une évaluation arrimée au profil. Chemin faisant, le comité contribue également à clarifier la limite entre l'évaluation formative et l'évaluation administrative.

Rappelons qu'en ce moment, la seule source d'information employée est le questionnaire de *Participation étudiante à l'évaluation de l'enseignement des enseignantes et des enseignants* remplis par les étudiantes et les étudiants. Considérant que ce dernier n'a pas été développé au regard du profil de compétences et qu'il est autant employé dans une finalité formative qu'administrative, on conviendra rapidement qu'on peut faire mieux et améliorer ce volet destiné à contribuer à notre développement professionnel. Et c'est sans compter l'actuelle remise en question de ce type d'évaluation dans les milieux universitaires.

Jusqu'ici, l'analyse du profil a permis d'identifier des sources, des moyens et des indicateurs d'évaluation pour chaque compétence qui le compose. Ainsi, si on considère toujours opportun d'employer un questionnaire auprès des étudiants afin de mesurer certaines compétences enseignantes, notamment en ce qui a trait à la planification et la réalisation de l'intervention pédagogique, le comité considère indispensable de développer un questionnaire d'autoévaluation adressé à l'enseignante ou à l'enseignant lui-même afin de lui donner voix dans le processus. D'autres moyens sont également en analyse, comme la possibilité d'utiliser des entretiens, certains documents pédagogiques, ou encore un plan de développement personnalisé conçu par l'enseignante ou l'enseignant.

Les travaux de ce comité vont se poursuivre sur le long terme alors qu'il œuvre encore au développement de prototypes d'outils d'évaluation formative. L'objectif à plus long terme est que ces travaux contribuent au développement d'un Programme d'insertion, de développement professionnel et d'évaluation du

personnel enseignant mieux adapté et plus performant.

#### Recommandation 9

**Participer activement aux travaux du Comité sur l'insertion professionnelle et l'élaboration d'outils d'évaluation en y valorisant le caractère formatif nécessaire à l'utilité et l'acceptabilité des outils qui y seront développés pour les membres du SEECR.**

#### Conclusion

En tant que responsable des affaires pédagogiques de l'automne 2018, je tiens à remercier sincèrement Hélène Rhéaume, Josée Ruest, Luc Jobin, Dave Gagnon et Jean Simard pour leur contribution, leur aide et leur soutien au sein des différents comités où nous travaillions de pair.

Je remercie de tout cœur mes coéquipières et coéquipiers Alain, Antoine, Catherine, Hugo, Louiselle et Martin; merci de m'avoir accompagné, conseillé et épaulé dans cette belle, enrichissante et trop courte aventure.



#### Rapport de Josée Larouche

Je vous présente ce qui s'est passé pendant mon court séjour, du début mars jusqu'à la mi-avril 2019, comme responsable des affaires pédagogiques.

#### Commission des études (19-5 et 19-6)

Annulation de la journée pédagogique au mois de mars par M. Meloche. Le thème « gestion de classe » sera repris en octobre prochain.

#### - Budget

Les recommandations sur le changement de modèle FABES ont été entendues, les coûts sont pris en considération, mais aucune des recommandations n'est confirmée.

- F pour les allocations fixes;
- A pour les allocations liées aux activités pédagogiques qui varient en fonction du volume d'activité et du poids relatif des programmes d'études;
- B pour les allocations de fonctionnement liées aux bâtiments qui sont établies selon les superficies et l'usage des différents bâtiments des cégeps;
- E pour les allocations pour le personnel enseignant, en lien avec les activités pédagogiques fournies et selon les conventions collectives en vigueur;
- S pour les allocations spécifiques, pour les cas particuliers.

#### - Calendrier scolaire

Les tâches seront éventuellement converties en CI (charge individuelle) au département de Soins infirmiers pour être dans les mêmes structures que les autres programmes.

#### - Commission des affaires pédagogiques à la Fédération des cégeps

La côte R a changé de méthode de calcul à l'automne 2017. La nouvelle méthode ne favorise aucun programme ni cégep. Pour les élèves qui chevauchent les deux méthodes, un recalcul des 6 sessions antérieures a été effectué, la meilleure cote R entre l'ancienne et la nouvelle sera conservée pour les étudiantes et étudiants.

#### - Actualisation des programmes

Un tableau sur l'actualisation des programmes sera remis par la directrice des Études. Les délais pour l'analyse, l'approbation ministérielle, l'élaboration et l'implantation seront précisés pour chacun des programmes.

Les programmes visés d'ici 2022 pour le Cégep de Rimouski seraient entre autres Science de la nature, Sciences humaines et Technologie de radiodiagnostic.

#### - Les recommandations effectuées pour le Conseil d'administration

Donner un avis favorable au Conseil d'administration afin qu'il adopte le Règlement relatif à la composition, au mandat et au

fonctionnement de la Commission des études du Collège de Rimouski tel que modifié :

- Retrait de l'article 1.2.8 : le calendrier scolaire est maintenant traité en Rencontre entre Collège et le Syndicat (RCS)
- Modification de l'article 3.0 afin que les titres de direction ou de service nommés dans le texte soient corrigés afin de se conformer à l'organigramme du Collège.

Donner un avis favorable au Conseil d'administration afin qu'il abroge la directive concernant les plans de cours – E01 :

- Considérant que les informations ne sont plus conformes aux pratiques en cours et portent à confusion;
- Considérant que la *Politique institutionnelle d'évaluation des apprentissages du Collège de Rimouski* de même que le cadre local d'application de chaque composante précisent les informations relatives au plan de cours.

- Retour sur le processus d'évaluation du mandat du directeur général: une lettre adressée au Président du conseil d'administration, M. Raymond Lacroix, a été rédigée.

La Commission des études recommande :

- Que le calendrier du processus d'évaluation soit établi dans un échéancier. De cette façon, la Commission des études sera en mesure de prévoir les travaux à accomplir.
- Que les consultations soient échelonnées sur une période plus longue. Le délai entre la demande d'avis de la Commission des études et le retour au Comité d'évaluation devrait permettre un temps de réflexion suffisant pour bien comprendre le processus, pour clarifier certains éléments du celui-ci et surtout pour discuter amplement de l'avis à soumettre.
- Que les objets d'évaluation soient plus précis. Il faut que le Conseil d'administration nous fournisse un outil d'évaluation afin de cibler les éléments importants. De plus, les discussions seraient circonscrites par les éléments compris dans cet outil.

## **Comité des études (19-02)**

Règles de fonctionnement du Comité des études : dépôt.

Discussion au Comité des études versus la Commission des études : le point est reporté dû à l'absence de la directrice des Études.

## **Comité sur l'insertion professionnelle et l'élaboration d'outils d'évaluation**

Présence à 2 réunions sans ordre du jour. Suivi de l'évaluation de la PEEP (perception étudiante de l'enseignement des professeurs) actuelle et extrapolation ce que la nouvelle PEEP devrait être.

Mentionné par le directeur adjoint aux études Programmes que le but n'est pas d'obtenir une note. Le but est de dégager du sens. Lors de certaines questions, des choix possibles seront à cocher par les étudiantes et étudiants pour savoir ce que l'enseignante ou l'enseignant fait. Exemple : exercices formatifs : questions verbales, questions écrites (exercices), travaux corrigés sans que la note soit comptabilisée, etc.



Rapport de François Delisle

## **Remerciements**

Je tiens d'abord à remercier toute l'équipe du Comité de coordination syndicale et Josée Larouche en particulier, qui m'a remplacé à ce poste durant mon absence pour leur excellent travail, leur soutien et pour leur accueil lors de mon retour.

Je tiens également à remercier l'Assemblée des membres du SEECR de m'avoir fait confiance pour

occuper ce poste, bien que j'y aurai finalement peu siégé en raison de mon absence.

## DOSSIERS À SUIVRE

### Comité de réussite et de diplomation (CARD)

#### - Profil de réussite

Le dernier profil de réussite nous apprend que le collège connaît un taux de réussite historiquement bas (le plus faible depuis dix ans). Ce taux serait entre autres dû à un taux plus faible de retrait de cours par les étudiantes et étudiants interrompant leurs études, entraînant une augmentation du taux d'échec global. Néanmoins, il est difficile d'évaluer précisément quelle part ce phénomène représente en raison de limitations techniques du logiciel Skytech désormais utilisé pour établir le profil de réussite. De plus, le collège admet également davantage d'étudiantes et d'étudiants au deuxième et troisième tour qu'auparavant.

La direction des Études prépare un plan d'action qui serait à venir à compter de l'automne pour présentation au Comité des études.

#### Recommandation

**Que le SEECR demande un suivi des démarches de la direction auprès des Affaires étudiantes et aide à la réussite à l'automne afin que le plan d'action de la direction se fasse en accord avec l'Assemblée du SEECR, dans le respect de l'autonomie professionnelle des enseignantes et enseignants et de leurs prérogatives pédagogiques.**

#### - Centres d'aide

La direction ne prévoit pas de diminution des budgets alloués aux différents centres d'aide. Cependant, une évaluation de l'impact des centres d'aide dans la réussite des étudiantes et étudiants est dans les projets de la direction. Pour le moment, cela semble se traduire par une estimation du nombre d'heures d'aide reçue par

étudiante et étudiant et une préférence pour l'aide individuelle personnalisée accessible.

Par ailleurs, la direction aimerait uniformiser les logos des centres d'aide afin de permettre une identification rapide de ceux-ci par les étudiantes et étudiants et les membres du personnel et assurer une cohérence visuelle avec le logo officiel du cégep.

#### Recommandation

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

### Comité sur l'insertion professionnelle et l'élaboration d'outils d'évaluation

Au cours du trimestre, trois prototypes d'outils ont été élaborés : deux pour l'évaluation du personnel enseignant et un pour l'insertion professionnelle.

D'abord les questions du formulaire rempli par les étudiantes et étudiants sont reformulées, retranchées et certaines nouvelles questions sont parfois ajoutées tout cela dans le but d'adosser le questionnaire au profil de compétence du personnel enseignant. Le but de cet exercice est de s'assurer que le questionnaire aide vraiment les enseignantes et enseignants à améliorer leurs pratiques en leur fournissant un portrait réaliste de celles-ci plutôt que de permettre ou d'encourager des « plaintes » de la part des étudiantes et étudiants dans sa structure.

Ensuite, les bases d'un formulaire d'autoévaluation des enseignantes et enseignants sont explorées pour leur permettre de faire un retour réflexif sur l'évaluation donnée par les étudiantes et étudiants et leur permettre

d'indiquer les obstacles à un bon déroulement de leur enseignement ayant pu affecter leurs cours.

Finalement un outil dit de développement professionnel est à l'ébauche. Cet outil serait géré par les enseignantes et enseignants et les conseillers pédagogiques indépendamment des outils d'évaluation. Le but de cet outil serait, pour les profs, de pouvoir tracer un portrait de leurs pratiques, favoriser l'échange pédagogique avec les conseillères et conseillers pédagogiques et proposer un accompagnement des nouveaux enseignants.

Par ailleurs, la direction est consciente qu'un des obstacles à percevoir ces outils comme un accompagnement professionnel plutôt que comme une intrusion administrative est le fait qu'ils soient gérés par la direction des Études. C'est pourquoi la direction cherche à ce qu'ils soient administrés autrement. La direction nous assure, en particulier, que tout ce qui relèverait de la compétence pédagogique serait du ressort exclusif des conseillères et conseillers pédagogiques et du personnel enseignant, tandis que la direction se réserverait les mesures regardant la prestation de travail au sens strict (absences injustifiées, cours annulés, retards récurrents, etc.)

La direction des Études doit rencontrer le Service des ressources humaines pour clarifier quelles responsabilités et obligations reviennent à chacun de ces services quant aux mesures envisagées.

Recommandations

**Que le SEECR exige l'indépendance et des mesures administratives et des outils d'évaluation des compétences de l'enseignement en général et de l'outil de développement professionnel en particulier.**

**Que le SEECR exige que les circonstances particulières pouvant justifier une évaluation d'un enseignant hors du processus habituel soient clarifiées par la direction.**

## AUTRES ENJEUX PÉDAGOGIQUES

### Procédure d'examens aux services adaptés

Plusieurs enseignantes et enseignants ont reçu des mises en garde de la direction des Études quant aux délais à respecter pour remettre les examens aux services adaptés afin de respecter les obligations légales du collège envers les étudiantes et étudiants ayant droit à des adaptations. Le syndicat, bien que reconnaissant les droits étudiants, rappelle les contraintes difficiles de gestion de l'horaire chamboulé plusieurs fois par des tempêtes, la nécessité pédagogique d'adapter le contenu des examens à la matière vue en classe obligeant parfois une réécriture des examens dans des délais déjà très serrés. Le directeur adjoint aux Affaires étudiantes et aide à la réussite, Ugo Leblanc, reconnaît ses contraintes, mais souligne que bien que la majorité des profs font un bon suivi avec les services adaptés, il y aurait un problème récurrent de remises en retard pouvant mettre une pression indue sur le personnel des services adaptés afin que ceux-ci puissent fournir les services aux étudiantes et étudiants dans les délais prescrits.

Il est convenu que la procédure devra être rendue plus transparente et connue pour aider les profs à s'y conformer en connaissance de cause. De plus, certains outils devront être élaborés afin de faciliter la remise des consignes des examens et clarifier quelle procédure suivre si le délai a été dépassé en raison d'une mauvaise gestion de l'étudiante ou de l'étudiant, de contraintes pédagogiques ou d'imprévus.

Recommandation

**Que le SEECR demande à la direction de clarifier les responsabilités relevant des étudiants, des services adaptés et du personnel enseignant quant à la gestion des demandes d'examens, des retards (enseignants ou étudiants), ainsi que de la formation nécessaire pour se conformer à cette procédure, au besoin.**

### **Diffusion de résultats en cours de mi-session (15 %)**

Plusieurs enseignantes et enseignants ont reçu une mise en garde de la direction des Études quant à la remise d'un minimum de notes aux étudiantes et étudiants dans leurs cours après la mi-session. La direction a diffusé ce message aux enseignants en soutenant que ceux-ci doivent s'assurer que la valeur cumulée des notes diffusées sur Léa, la plateforme de cours liée à Omnivox, s'élève à 15 % minimalement à la mi-session. Cela est prévu à l'article D5 de la PIEA (Politique institutionnelle d'évaluation des apprentissages) et à l'article D1.3 du CLA (Cadre local d'application).

Nous avons rencontré, le 3 mai 2019, avec le responsable de l'application de convention 2, les adjoints à la direction de la Qualité de l'enseignement. Nous avons convenu qu'ils devront mieux informer les enseignantes et enseignants de cette obligation en début de session et effectuer un rappel deux semaines avant l'échéance afin de favoriser un meilleur climat de travail pour l'enseignement, tout en assurant le respect de la PIEA et du CLA.

## **AUTRES SUIVIS**

### **Comité des cours complémentaires**

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

Nous avons assisté à une rencontre du Comité des cours complémentaires pour constater que le processus gagnerait à être clarifié, surtout la méthode de sondage auprès des enseignantes et enseignants.

### **Calendrier**

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

Il a été établi qu'un comité devra se charger de réviser les règles d'élaboration du calendrier scolaire afin d'offrir une plus grande souplesse pour pallier différentes situations imprévisibles qui pourraient le perturber. Il a par ailleurs été proposé d'éviter de tenir des activités promotionnelles dans la semaine précédant la tenue de la journée portes ouvertes pour éviter de solliciter excessivement les membres du corps professoral. Nous sommes toujours en attente de réponse à notre demande de rencontre à ce sujet.

### **Recommandation**

**Que le SEECR exige que les règles de conception du calendrier scolaire soient révisées par l'entremise du comité du calendrier scolaire.**

---

## APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Hugo Boulanger, responsable 1

Martin Pelletier, responsable 2

### **1. DEMANDES DE MEMBRES ET ACCOMPAGNEMENTS INDIVIDUEL ET DÉPARTEMENTAL**

#### **1.1 Intégration du personnel enseignant en situation de handicap**

Il s'agit d'un dossier épineux qui implique l'intégration d'une personne en situation de handicap, un manque d'organisation d'un point de vue administratif et des conflits interpersonnels basés, entre autres, sur une tension de rôle entre les membres du département. L'intégration d'une personne en situation de handicap demeure toujours un enjeu pour l'administration actuelle qui ne semble pas avoir déjà fait face à une situation aussi complexe. Après une errance démesurément longue et des manœuvres malhabiles de la part de la direction, un rappel du devoir légal d'intégration a été nécessaire tout comme une séance d'éducation sur la nature de la différence individuelle dont il est question dans le dossier. La direction fait tout de même preuve d'ouverture et semble exprimer une volonté d'accommodement, mais s'y prend souvent de manière maladroite, ce qui cause parfois un recul dans le développement du dossier. Plusieurs éléments devraient être considérés en fonction des recommandations syndicales, mais ces dernières sont le plus souvent ignorées, causant ainsi des délais supplémentaires. À l'heure actuelle, la nomination d'une personne-ressource pour assurer l'accompagnement du membre en difficulté et le processus de sélection de ladite personne-ressource est le dernier point ne faisant toujours pas l'objet d'un consensus. Ces efforts ne

sont toutefois pas vains puisque ces démarches pourront être récupérées pour un membre affichant une condition similaire dans le futur. En ce qui concerne la régie départementale, il a été découvert que plusieurs éléments administratifs étaient lacunaires, posant ainsi problème dans la gestion du conflit. La rédaction de plans-cadres, d'ordre du jour et de procès-verbaux départementaux ainsi que l'élaboration de règles claires concernant la nomination aux postes de coordination devraient répondre aux manquements observés. Un consultant a par ailleurs été engagé pour épauler le département dans sa restructuration administrative. Finalement, il appert que les relations interpersonnelles au sein du département sont la source de divers conflits. Le manque de définition entre les rôles des technologues et des bacheliers dans le département semble également être au cœur du litige. L'implantation d'un meilleur système de communication et l'établissement de limite plus claire en ce qui a trait aux responsabilités de tout un chacun devrait améliorer progressivement la situation. L'embauche d'une personne-ressource spécialisée dans les relations conflictuelles a par ailleurs été prévue par la direction pour travailler en ce sens. Concrètement, cette question est très complexe puisqu'il faut non seulement préserver les droits du membre en situation de handicap, mais également veiller au respect des droits des autres membres du département. Le dossier est toujours en cours et nécessitera un suivi serré pour un dénouement heureux pour toutes et pour tous. Un grief a été déposé pour mettre en lumière une situation de discrimination ainsi que les délais de

traitement déraisonnablement longs. Un autre grief en lien avec une perte financière est également sur les rangs et a été émis au printemps 2018.

### **1.2 Tension de rôles**

Une situation dans un département est également causée par une communication difficile et par une tension de rôle au sein des membres de l'assemblée départementale. L'élaboration de règles départementales régissant l'élection des responsables de la coordination et d'attribution de la tâche enseignante de concert avec le syndicat et la direction sont des moyens mis en œuvre pour dénouer l'impasse. Encore une fois, un accompagnement sera nécessaire pour s'assurer que chacun suive ces règles tout en conservant un équilibre dans les relations interpersonnelles au département qui a d'ailleurs choisi de décloisonner les champs d'expertise de ses membres pour le processus d'élaboration des tâches enseignantes.

### **1.3 Stages en Technologie de radiodiagnostic**

La structure des stages est au cœur d'un litige. En effet, il a été observé que les frais encourus par la tenue de ces activités pédagogiques sont importants et qu'une réforme du système devrait être considérée. Il est par ailleurs question de restructurer les stages cliniques vers une supervision indirecte afin d'amoindrir l'impact sur la masse salariale enseignante. Par ailleurs, le SEECR souhaite que la lumière soit faite sur l'utilisation des ressources déployées vers les institutrices cliniques. En effet, il a été établi que les sommes versées pour assurer la supervision directe des stages cliniques n'ont pas été intégralement utilisées pour ce faire au cours des dernières années. Heureusement, le Service à l'enseignement a ajusté le tir depuis les dernières sessions. Il serait toutefois important de savoir comment les sommes résiduelles ont été dépensées, de déterminer ce que représentent ces sommes et comment il serait possible de les récupérer afin de les réinjecter vers le

département. Le département devra également être accompagné dans le redéploiement de ses activités cliniques ainsi que de la révision de son financement. Ces travaux devraient être considérés prioritaires puisque l'arrivée du programme Technologie de l'échographie médicale viendra compliquer la méthode de calcul d'attribution des ressources associées non seulement à la coordination, mais également à la supervision des stages cliniques.

### **1.4 Cours du soir**

Le département de Français est le seul à être contraint d'offrir des cours en soirée. Le Service à l'enseignement justifie la situation en clamant que les cours de français sont communs à la majorité de la population étudiante dont les contraintes à l'horaire sont complexes ce qui limite la flexibilité. Des pourparlers sont en cours afin d'éviter que ces cours en soirée ne deviennent la norme et qu'ils échouent systématiquement aux profs à statut précaire en fin de liste.

### **1.5 CMÉC**

Les actions de la gestionnaire locale posent parfois problème dans la gestion interne au Centre matapédien d'études collégiales (CMÉC) à Amqui. Des contraintes ont été mal respectées, ce qui a causé un conflit au niveau des relations de travail. Un plan d'amendement a été établi de concert avec la personne concernée afin de s'assurer que les tâches qui lui ont été demandées soient effectuées sans exacerber ses problèmes de santé.

### **1.6 Autres accompagnements**

D'autres accompagnements et demandes d'information ont aussi porté sur les priorités sur postes et charges, l'imposition de cours intensifs, la gestion de plaintes étudiantes, les reports de disponibilités, etc.

## **2. COMITÉ DE TRAVAIL D'ANALYSE DES RESSOURCES ENSEIGNANTES**

À l'automne 2018, deux membres du SEECR ont été délogés partiellement pour s'ajouter à la portion syndicale d'un comité chargé de réviser la méthode d'allocation des ressources enseignantes destinées au département afin d'éviter, entre autres, la surembauche. Plusieurs éléments pouvant améliorer la situation ont par ailleurs été identifiés à la fois par le SEECR, le Service des ressources humaines et le Service à l'enseignement. Ces recommandations figurent par ailleurs au rapport élaboré par le comité que vous pouvez lire en annexe. Notons toutefois que le SEECR n'est pas parfaitement satisfait de la forme des travaux adoptée par le comité. En effet, il aurait été souhaitable d'ouvrir complètement les livres afin de proposer des méthodes novatrices quant aux processus de prévisions des effectifs étudiants et de la distribution des ressources enseignantes en tant que telles. L'objectif principal était non seulement de limiter la surembauche, mais également d'éliminer la situation actuelle où certains départements sont systématiquement sous-financés et doivent conséquemment réclamer des ressources supplémentaires au Service à l'enseignement qui les attribue sur une base que l'on pourrait qualifier d'arbitraire. Malheureusement, devant la rigidité de certains acteurs, les travaux n'ont pu prendre pleinement leur essor, laissant ainsi le SEECR sur sa faim. Un comité de suivi sera formé pour l'année 2019-2020, qui veillera au maintien des pratiques recommandées et qui sera chargé de poursuivre l'exploration. Quelques recommandations ont d'ailleurs été placées par le SEECR à ce comité de suivi :

- Réviser la méthode de calcul des allocations destinées à la coordination des stages, proposition importante considérant l'entrée au jeu du nouveau programme de Technologie de l'échographie médicale;
- Réviser la pratique de la compression de la CI (charge individuelle) pour la supervision des stages;
- Analyser la possibilité de moduler le facteur C (37,92) et effectuer des simulations afin de

déterminer un facteur mieux adapté aux différentes réalités départementales et considérer une application à géométrie variable;

- Appuyer le département de Soins infirmiers vers sa possible conversion des tâches en CI.

Notons que les nouvelles pratiques mises en place ont probablement contribué à limiter la surembauche et ont mené au délogement de ressources excédentaires qui ont permis de rembourser une partie du déficit accumulé. Il est par ailleurs proposé de donner l'accès au SEECR au système de gestion pédagogique Clara, élaboré par Skytech, pour y effectuer des simulations de concert avec les responsables de la coordination départementale. Notons également la refonte du tableau de l'annexe 1 de l'entente locale sur le projet d'attribution des ressources enseignantes entre les disciplines par souci de transparence et d'accessibilité. Ce nouveau format améliore certes la compréhension du processus aux personnes non initiées, mais demandera encore quelques ajustements.

**Que le SEECR continue sa participation à la révision du processus de l'allocation des ressources enseignantes et veille à l'application des recommandations actuelles et futures.**

## **3. COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL/RENCONTRE ENTRE LE COLLÈGE ET LE SYNDICAT**

### **3.1 Répartition des ressources et ouvertures de postes**

L'année 2018-2019 aurait permis de récupérer de 4,0 à 4,5 ETC (équivalent temps complet) selon les données soumises par le Service à l'enseignement dans son bilan provisoire. Forte de cette information, la direction a initialement choisi de placer cet excédent dans le remboursement de la dette cumulée de près de 7,0 ETC. Qui plus est, il a été proposé de rembourser 1 ETC supplémentaire dans le projet de répartition initial. Finalement, le projet recommandait également la distribution des ressources

enseignantes à la hauteur du taux de comparaison de 94,5 % où une réserve pour la fluctuation des effectifs serait d'un maximum de 5,0 ETC. Le SEECR a déposé une contre-offre où figurait un remboursement initial de 0,5 ETC et une réserve à 4,0 ETC pour une distribution à 95,6 % dans l'objectif de laisser souffler les membres du corps professoral. L'offre, initialement refusée, fut finalement acceptée telle quelle. Par ailleurs, le Service à l'enseignement a proposé un nouveau modèle d'allocation des ressources lié à l'encadrement où 50 % des ressources seront distribuées aux départements de Français et de Philosophie en proportion de leur situation en cours de session, et ce, dès le dépôt du projet d'allocation du mois de mai. L'autre moitié sera distribuée entre le 20 et le 30 septembre, date limite d'ouverture des postes. Le déplacement d'une formation offerte par le SRACQ (Service régional d'admission au collégial de Québec) a également été demandé pour éviter que ne se répète l'absence des gestionnaires administratifs dont la présence est impérative pour le bon déroulement des opérations.

**Que le SEECR veuille à ce que les engagements pris par la direction au sujet du processus d'ouverture de postes et de répartition des ressources soient respectés, particulièrement dans la période critique du 20 au 30 septembre.**

### **3.2 Nouveau format de la liste d'ancienneté**

Voulant éviter la double saisie des données extraites par le système de gestion pédagogique Clara, la direction du Service des ressources humaines a changé le format de la liste d'ancienneté en fusionnant les sous-disciplines pourtant historiquement séparées. Cette décision, fortement contestée, a mené à de la confusion entre les membres des départements concernés, particulièrement en ce qui a trait à la priorité sur les tâches. La direction, à la suite de nombreuses représentations du SEECR, s'est engagée à trouver une façon de retourner au modèle initial en explorant davantage les options présentes dans le module de gestion. Cela dit,

nous sommes toujours en attente de résolution, et ce, depuis le début de l'automne 2018.

**Que le SEECR continue à faire pression sur le Service des ressources humaines pour que la liste d'ancienneté précise les sous-disciplines et les statuts de permanents.**

### **3.3 Embauches sans comité de sélection**

Le Cégep de Rimouski a connu, à l'automne 2018, une période de roulement sans précédent. Plusieurs embauches, départs et désistements imprévisibles y ont eu lieu, menant le Service des ressources humaines à près d'une dizaine d'embauches sans comité de sélection, pourtant dûment exigé par la convention collective. 8 griefs ont été déposés à cet effet. Reconnaisant son erreur, mais prétextant une situation exceptionnelle, la direction du Service des ressources humaines a accepté de cesser la pratique et d'établir avec le SEECR des balises encadrant ces mesures de derniers recours. Ces balises restent toujours à être établies.

**Que le SEECR continue à faire pression sur le Service des ressources humaines afin que les pratiques en termes d'embauche soient améliorées.**

### **3.5 Non-respect des contraintes à l'horaire**

Deux situations sont survenues à cet effet cette année. La première consistait au non-respect du temps alloué pour l'heure des repas. La direction a accepté de compenser financièrement le membre lésé, mais en refusant de faire de cette entente un précédent. L'autre situation implique le non-respect de contraintes médicales. Constatant son erreur, le Service à l'enseignement a immédiatement retiré les cours problématiques de l'horaire de l'enseignant concerné qui s'est alors retrouvé avec un horaire allégé. La direction a refusé d'imposer un échange avec un autre membre du département qui a décliné l'offre. Sans autre solution, le Service à l'enseignement a alors imposé un cours intensif au membre

initialement lésé prétextant un numéro de cours similaire, ce qui rendait l'action justifiable à leurs yeux. Malgré les protestations du SEECR à cet effet, le Service à l'enseignement et le Service des ressources humaines ont persisté dans cette proposition qui a par ailleurs ultimement mené le membre à l'arrêt de travail.

### **3.6 Entente sur les vêtements spéciaux**

L'indexation des sommes prévues à l'acquisition de vêtements spéciaux a été proposée par la direction du Service des ressources humaines après une consultation des responsables de la coordination départementale menée par le SEECR. La majorité des départements étant d'accord avec la proposition de la direction, la nouvelle politique est maintenant en cours.

### **3.7 Projets proposés au personnel mis en disponibilité**

Profitant du fait que certains membres permanents du corps professoral se retrouvaient sans tâche à l'automne, la direction du Service des ressources humaines leur a proposé différents projets. Le SEECR s'est penché sur la nature des projets, particulièrement en ce qui a trait à leur financement. Le SEECR s'est également assuré que les projets proposés respectent le champ de compétence des membres du corps professionnel du Collège pour éviter tout litige avec ces derniers.

### **3.8 Litiges encourus par la grève de 2015**

Le SEECR ainsi que le SPPEMQ (Syndicat des profs de l'IMQ) ont été sélectionnés par la FEC-CSQ afin de servir la cause des différents litiges provoqués par la tenue de journées de grève en 2015. La séance d'arbitrage, initialement prévue le 16 janvier 2019 a été ajournée, à la demande de la direction, afin de permettre la représentation de la Fédération des cégeps au MÉES (ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur). L'objectif étant de déterminer une entente provinciale pour compenser les différents

membres ayant participé à cette grève et ainsi éviter l'arbitrage. Le SEECR attend toujours les conclusions de cette négociation et a vu le report de l'audience fixé au 18 décembre 2019. Les journaux de consignations et une liste de témoins sont actuellement archivés en préparation de l'éventuel événement.

### **3.9 Traitement d'une plainte en ce qui concerne la politique de civilité**

En cours d'année, un membre du SEECR a fait l'objet d'une plainte pour harcèlement sexuel. Après enquête, il s'est avéré que la plainte n'était pas fondée. Les délais occasionnés par le traitement de cette plainte (8 semaines entre l'avis et la résolution) ont mis en lumière une lacune de cette politique, particulièrement en ce qui a trait au traitement des plaintes frivoles.

### **3.10 Enquête à la Formation continue (demande d'accès à l'information)**

À la suite d'un refus de la direction du Service de la formation continue de donner accès à certaines informations, le SEECR a procédé à une demande d'accès à l'information (en ce qui concerne les taux horaires en vigueur et au sujet du nombre d'heures d'activités de reconnaissance des acquis et d'enseignement à la formation continue en formation sur mesure et créditée) auprès du secrétaire général du Collège. En conséquence de cette action, des informations parfois incomplètes ou erronées ont été rendues accessibles au SEECR qui a tout de même pu étoffer son enquête au sujet des pratiques générales au Service de la formation continue au regard de la présente convention collective. Nous avons constaté, entre autres, que les ressources en ETC réservées à la formation continue étaient toujours peu utilisées. Des projets étaient censés être dévoilés cet hiver, mais ils se font toujours attendre. Des difficultés dans le processus de reconnaissance des acquis ont été observées par la direction qui a souhaité clarifier des choses à son sujet. Il est à prévoir que l'entente encadrant la reconnaissance des acquis

et des compétences (RAC) sera mise sur la table l'année prochaine.

**Que le SEECR continue à encourager le Service de la formation continue à utiliser les ressources en ETC qui leur sont réservées.**

**Que le SEECR continue à surveiller le respect de l'entente sur la reconnaissance des acquis et demeure actif si un processus de révision est entamé.**

### **3.11 Dépassement de la CI maximale de 85**

L'administration, dans un souci d'efficacité, a poussé jusqu'à la limite et même dépassé la charge individuelle maximale de certains membres du corps professoral. Quelques-uns ont accepté une rémunération compensatrice alors que certains l'ont refusée. Avec l'appui du SEECR, ces derniers ont été rencontrés par l'administration afin de mettre sur pied des solutions visant à réduire leur tâche. Notons toutefois que cette intervention s'est effectuée trop tardivement en cours de trimestre et qu'une action plus rapide serait souhaitable à l'avenir.

**Que le SEECR soit très vigilant à la rentrée d'hiver prochain lors du processus de consultation des enseignantes et enseignants dont la CI maximale annuelle pourrait dépasser les 85 unités.**

### **3.12 Suivi du remboursement des erreurs administratives du Service à l'enseignement**

Après étude, il appert que la perte de 0,934 ETC serait attribuable à diverses erreurs du Service à l'enseignement pour l'année 2017-2018. Cette donnée reste à vérifier, mais la direction a convenu avec le SEECR que la somme serait assumée par la direction générale.

### **3.13 Élimination de l'unité ETC/session**

Il a été demandé à la direction d'améliorer la présentation des documents administratifs pour

en faciliter la consultation et l'analyse. L'élimination de l'unité ETC/session a été demandée au profit de l'unité ETC telle qu'utilisée dans l'ensemble du réseau. La présence des noms des départements a également été demandée pour, encore une fois, en faciliter la compréhension. Les demandes ont été reçues par l'administration qui a commencé à appliquer ces propositions.

### **3.14 Compression de la CI pour la supervision des stages**

Cette pratique a été mise en lumière par un membre du SEECR qui cherchait à valider sa CI à l'aide du calculateur de CI proposé par la FEC-CSQ. Après analyse, il appert que le Service à l'enseignement compresse à 94 % la CI des responsables de la supervision des stages. La convention ne prévoit pas cette compression et les ressources proposées pour la supervision des stages sont issues du volet 1 qui sont déjà diminuées par l'établissement d'une réserve pour la fluctuation des effectifs. Un grief a été déposé à cet effet.

**Que le SEECR continue à faire pression auprès du Service à l'enseignement pour que les règles de calcul de la CI de stages avec facteur Nejk soient respectées.**

### **3.15 Politique de suppléance**

Des travaux sont en cours afin d'encadrer les pratiques en ce qui concerne la suppléance pour des absences de moins de 15 jours. La direction, à l'aide de politiques soumises par le SEECR, a élaboré un premier projet qui doit encore faire l'objet de modifications en vue de son éventuelle adoption.

### **3.16 Désistement du SEREX**

Situation particulière. Le Service de recherche et d'expertises en transformation des produits forestiers (SEREX) aurait conclu une entente verbale avec un membre du SEECR proposant un

dégagement annuel de 0,3 ETC. Or, le projet ne s'étant pas concrétisé, seulement 0,1 ETC a été versé et le membre en question, qui devait être en situation de mise en disponibilité (MED), s'est vu offrir une tâche déraisonnablement basse. Le SEECR presse la direction de non seulement éviter de lever les statuts de MED en fonction d'un financement externe, mais également de réclamer les sommes dues au SEREX.

### **3.17 Comité de prévention des griefs et des litiges**

Malgré plusieurs demandes de la partie syndicale, la direction n'a pas su trouver le temps de relancer le comité susmentionné. La direction du Service des ressources humaines a tout de même proposé de faire un premier tri en mai afin de sélectionner les dossiers prioritaires à régler pour la prochaine année.

**Que le SEECR continue à faire pression auprès du Service des ressources humaines pour qu'il réactive le comité de prévention des griefs et des litiges.**

### **3.18 Services adaptés**

Le SEECR a constaté le resserrement de la direction en ce qui concerne les membres du corps professoral ne respectant pas la procédure de confirmation et de soumission des évaluations aux services adaptés. Des courriels génériques et des appels téléphoniques ont en effet été placés à cet effet. Le SEECR a dénoncé le ton des missives et a rencontré le gestionnaire responsable de ce service pour comprendre la démarche. Il appert que le collège a l'obligation légale d'accommoder la population étudiante en situation de handicap et compte sur la collaboration des membres du corps enseignant pour ce faire. La démarche se veut toutefois collaborative et non pas coercitive comme le laissait croire les premières actions. Le SEECR s'est engagé à mieux informer ses membres et la direction s'est dite sensible à la tâche supplémentaire occasionnée par ces procédures.

## **4. CIFAC**

En vue du renouvellement de la convention collective, le Comité d'information et de formation à l'application de la convention collective (CIFAC) a mandaté les syndicats membres de la fédération pour mener des enquêtes sur les ressources allouées pour la coordination des stages, les pratiques à la formation continue, la précarité ainsi que sur les impacts de la CI maximale de 85. Les enquêtes ont été réalisées et les résultats soumis à la FEC-CSQ.

Le SEECR a également été mandaté pour réviser les propositions d'amendement de l'actuelle convention collective dans une optique de clarification du document. Les propositions ont été analysées et priorisées à la demande de la FEC-CSQ.

Différentes activités de formation ont été offertes aux responsables de l'application de la convention collective, notamment dans la rédaction de la politique visant à contrer les violences à caractère sexuel, le traitement des plaintes étudiantes, des devoirs de loyauté envers l'employeur et au sujet de l'autonomie professionnelle.

## **5. FORMATIONS**

La formation sur le calcul de la CI a été redonnée à l'automne 2018 en Conseil syndical. À l'hiver, la partie formation a pris la forme du jeu-questionnaire sur la précarité. L'année prochaine une formation sur les priorités d'embauche pourrait intéresser les membres.

## **6. PRÉCARITÉ, NOUVELLES ET NOUVEAUX PROFS**

La traditionnelle tournée d'automne des nouvelles enseignantes et nouveaux enseignants a eu lieu. Après cette date, il a été difficile de faire l'accueil de chaque nouvelle personne. Ceci dit, les déléguées et délégués syndicaux nous ont aidés pour cette tâche. Il serait important, dans les prochaines années, d'établir un processus systématique d'accueil des nouvelles et nouveaux profs qui arrive en cours d'année scolaire.

Le comité précarité a été très actif cette année. Nous avons produit une description précise de la réalité des profs à statut précaire et des pistes de solution permettant de l'améliorer. Ces recommandations ont été envoyées à la FEC-CSQ pour alimenter les demandes de négociation de la prochaine convention collective. Un plan d'action local est en chantier.

Le comité a aussi organisé un conseil syndical spécial précarité visant à informer les membres des droits des profs à statut précaire.

## **7. SANTÉ ET SÉCURITÉ**

Des risques de sécurité dans certains laboratoires ont été soulevés dans les cas d'élèves au comportement menaçant. L'idée d'installer des boutons panique dans certains endroits a été retenue par la direction. Des demandes doivent être faites à cet effet.

En général, des lacunes générales en santé et sécurité sont constatées au cégep. De nombreuses actions de sensibilisation et de préventions sont possibles. L'absence d'une personne-cadre spécialisée en santé et sécurité au collège n'est sans doute pas étrangère à ce problème.

## **8. ÉVALUATION EXCEPTIONNELLE DU PERSONNEL ENSEIGNANT**

Le processus d'évaluation de l'enseignement, quand il sort du rythme habituel des évaluations, semble laisser une lourde place à l'arbitraire. Il serait important que la direction précise les circonstances particulières motivant ce genre d'évaluation exceptionnelle afin de s'assurer d'éviter un processus d'évaluation abusif.

## **9. LIBÉRATIONS SYNDICALES**

Au cours de l'année, un questionnement a été soulevé au sujet de la nature particulière des libérations syndicales en ce qui a trait à l'ancienneté qu'ils octroient. Il a été observé que la façon d'octroyer cette ancienneté pourrait donner, dans certains cas, un avantage indu aux personnes élues.

**Analyser les impacts de l'octroi d'ancienneté liée aux dégagelements syndicaux et proposer une façon de l'administrer plus équitable qui correspondrait mieux à l'esprit de la convention collective au sujet des libérations.**

## **10. AUTRES DOSSIERS**

### **10.1 Possibilité de sortir par d'autres portes que celle de l'entrée principale après 18 h 30**

À la suite d'une demande d'un membre, le SEECR a entrepris des démarches pour permettre la sortie du personnel après 18 h 30 par d'autres accès que les portes de l'entrée principale. Le principal problème consistait aux rafales de neige susceptibles de bloquer les portes en positions ouvertes. Avec la suggestion du SEECR, la direction a dès lors installé des abris limitant le phénomène et permettant ainsi la sortie par différents accès en période hivernale.

### **10.2 Création de la série « Questionnement du membre » dans *La Riposte***

En collaboration avec le coresponsable à l'application de la convention collective, la chronique « Questionnements du membre » a été mise sur pied afin d'informer les membres du SEECR des différentes subtilités de la convention collective actuellement en vigueur. La teneur humoristique de la chronique a été bien reçue par les membres en général.

---

**FINANCES  
ET  
PERFECTIONNEMENT**

Antoine Clermont, responsable

**FINANCES**

**Mise à jour des procédures**

Plus d'éléments apparaissent aux rapports de dépenses, dorénavant appelés rapports de dépenses et de revenus. Y figurent maintenant les revenus de cotisations, mais aussi des paiements récurrents tels que des cotisations d'assurance collective et des payes d'officiers ou de la technicienne de bureautique. Ainsi, les bilans trimestriels et annuels devraient être à l'équilibre avec les montants figurant à la tenue de livres réalisée par les Services Comptables Courcelle.

Plusieurs paiements effectués par chèque dans le passé sont maintenant exécutés en ligne, dont les versements de retenues à la source aux paliers gouvernementaux et de la cotisation de retraite. Ceci réduit le nombre de chèques devant être imprimés ainsi que le stress, la perte de temps et les emportements reliés à cette pratique.

Le système de calcul des retenues à la source instauré par la dernière personne en poste et les feuilles de calcul de paye sont fonctionnels. Cependant, comme l'équipe comporte souvent plusieurs salariés, afin d'éviter les erreurs et par souci d'alléger la tâche de notre technicienne de bureau et de la personne responsable des finances, il est suggéré de passer à un système automatisé pour la gestion des payes.

**Que le SEECR se dote d'un système automatisé pour le calcul des payes et des retenues à la source.**

**État des finances**

À ce jour, les revenus de cotisation et les dépenses sont fidèles aux prévisions présentées à l'Assemblée générale à l'automne, sauf pour une ristourne non prévue de 1000 \$ et pour une diminution des dégagements syndicaux relevant d'une partie de l'absence non comblée du responsable aux affaires pédagogiques. Ainsi, le déficit de 16010 \$ initialement prévu en raison du paiement cette année d'une facture de dégagement syndical de l'année précédente au montant de 26000 \$ devrait plutôt être d'environ 10000 \$.

**PERFECTIONNEMENT**

Le comité de perfectionnement s'étant complètement renouvelé cette année, les membres se sont adaptés au fur et à mesure du traitement des demandes. De façon générale, on note une incompréhension des assemblées départementales quant à certains aspects du processus de dépôt et de traitement des demandes. Au cours de l'année 2019-2020, il serait souhaitable de former les équipes de coordination départementale afin :

- qu'elles puissent guider leurs membres à travers le processus d'une demande d'aide financière;
- qu'elles remplissent adéquatement les grilles de planification et autres responsabilités liées au perfectionnement;
- qu'elles comprennent la politique et la façon dont elle est appliquée par le comité.

Certaines de ces incompréhensions sont liées aux directives envoyées au département. En effet, un département doit fournir en début d'année une grille de planification alors que les activités de perfectionnement ne sont pas encore nécessairement prévues. Le seul avantage de cette pratique semble être de pouvoir déterminer les besoins d'un département dans le cas d'une demande au fonds collectif. Ne serait-il pas plus simple de demander une grille de planification seulement lorsqu'une telle demande est soumise? Comme les montants mis en attente ne sont de toute façon remboursés que si le budget départemental est épuisé, pourquoi fournir une grille en septembre et la mettre à jour plusieurs fois dans l'année est-il vraiment nécessaire?

En outre, plusieurs départements fonctionnent par un système d'attribution du budget en fonction de la charge individuelle, ou simplement en le distribuant en parts égales. Ceci implique que des montants soient mis en attente alors que le budget n'est pas épuisé. Or, ces activités de perfectionnement ne sont pas pour autant jugées non prioritaires par le département. Ainsi, dans le cas où ce budget ne serait pas épuisé à la fin de l'année, les fonds départementaux restants ne devraient-ils pas servir à payer les demandes en attente provenant de ce département? De toute façon, dans l'état actuel des choses, les montants mis en attente par un département peuvent être révisés en fin d'année en fonction de ce qui reste au budget et les demandes peuvent alors être soumises à nouveau afin d'épuiser les fonds.

**Que le SEECR, conjointement avec le Service de la qualité de l'enseignement et le Comité de perfectionnement, revoit le système de prévision des dépenses départementales liées au perfectionnement afin de l'harmoniser au processus de demande d'aide financière.**

## **PRATIQUES SYNDICALES**

### **Statuts et politiques**

Des discussions ont eu lieu autour de l'idée de mettre à jour nos procédures d'élection pour les

comités comportant un dégageant. Il est recommandé que le Comité sur les pratiques syndicales se penche sur la question d'arrimer nos procédures d'élection aux différents comités avec celles relatives à l'élection au Comité de coordination syndicale.

De plus, il a été soulevé par la responsable des communications et des pratiques syndicales que les titres de certains postes au Comité de coordination syndicale devraient être revus afin de mieux refléter les responsabilités qui incombent à ces derniers. Ces modifications, ainsi que certains changements mineurs aux descriptions des tâches assumées par la coordination et les communications, seront proposés à l'assemblée générale annuelle. L'an prochain, il faudra, par ailleurs, analyser les différents comités et en clarifier la composition, le mandat et la fréquence des rencontres.

### **Politique financière**

La nouvelle version de la charte comptable produite par le précédent responsable des finances n'a toujours pas été revue ni approuvée. Idéalement, ce serait fait d'ici la fin de l'année afin qu'elle soit en vigueur pour la prochaine année financière.

Dans un même ordre d'idées, il a été proposé par le précédent responsable des finances de produire une politique officielle de remboursement des frais de voyage. Celle-ci est en développement et devrait être soumise à une assemblée générale de l'automne.

### **Bourses**

La bourse du militantisme a été renommée la bourse Gaétan-Fortier et ses critères d'attribution ont été mis à jour avec l'aide de la responsable des communications. Pour cette bourse et pour le prix Nicole-Fortin, la responsabilité de la sélection des lauréates et lauréats et de la remise est maintenant assumée par le responsable des finances et du perfectionnement. La responsable

de la condition des femmes s'occupe de la bourse Germaine-Santerre.

### **Parc informatique**

L'ordinateur de bureau du responsable des finances et du perfectionnement a été remplacé, car il était désuet. Le nouvel ordinateur remis à neuf remplit ses fonctions, mais pourrait être amélioré. L'ordinateur de bureau du responsable de l'application de la convention collective 2 devra bientôt être remplacé.

Des sauvegardes des dossiers relatifs au poste de responsable des finances et du perfectionnement sont effectuées régulièrement. Une copie est envoyée à une adresse électronique et une autre est téléversée sur le Drive du responsable aux finances.

Il a été discuté à plusieurs reprises durant l'année de doter chaque poste du Comité de coordination syndicale d'une adresse courriel, par exemple [poste.seecr@gmail.com](mailto:poste.seecr@gmail.com). Celle-ci serait transférable lors de la passation des dossiers à un nouvel officier ou une nouvelle officière, ce qui rendrait le transfert plus facile.

**Que le SEECR évalue la possibilité de se doter de six adresses courriel Gmail gratuites, soit une par poste au Comité de coordination syndicale.**

### **Formation :**

#### **- de l'officier**

La personne responsable des finances et du perfectionnement est aussi responsable des questions d'assurance et de retraite, et elle doit se former en conséquence. Une séance de formation sur le RQAP (Régime québécois d'assurance parentale) et une autre sur le RREGOP (Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics) furent tenues à Québec respectivement en novembre et en février. Par contre, un conflit d'horaire avec une tâche de remplacement et des routes fermées lors d'une tempête de neige ont entravé

la participation du présent responsable des finances à ces formations. Il devrait toutefois se présenter à une formation sur l'assurance-emploi en fin d'année et se reprendre l'année prochaine pour les autres.

#### **- des membres**

Une formation sur la présidence d'assemblée donnée par Claude Gaudreau, enseignant, fut très appréciée. Une dizaine de personnes y ont participé. Malheureusement, peu d'entre elles étaient intéressées à présider aux assemblées générales. La flotte de présidentes et présidents volontaires devra être regarnie au cours des années à venir.

### **Calendrier syndical**

Le calendrier annuel est construit à partir des calendriers syndicaux des années précédentes. Il a dû être adapté plusieurs fois en cours d'année à la suite de tempêtes de neige, mais dans l'ensemble s'est avéré adéquat.

Il est suggéré de prévoir la participation de chacun des officières et officiers aux différentes instances syndicales de la FEC et de la CSQ dès le début de l'année. Ceci permettra d'assurer la juste représentation des membres du SEECR à ces instances en plus d'assurer une répartition juste des voyages pour les membres de l'équipe de coordination.

Des dates de mobilisations pourraient aussi être ajoutées au calendrier à l'avenir, telles que le 5 octobre, *Journée mondiale des enseignantes et enseignants*, le 6 décembre, *Journée nationale de commémoration et d'action contre la violence faite aux femmes*, le 8 mars, *Journée internationale des droits des femmes*, et le 1<sup>er</sup> mai, *Journée internationale de travailleuses et des travailleurs*. Ceci permettrait d'éviter d'oublier une d'entre elles et de rappeler aux membres du Comité de coordination syndicale de les planifier d'avance.

## **Remerciements**

Je tiens à remercier Martin Pelletier de m'avoir accompagné tout au long de cette première année aux finances. Le soutien que Louiselle Rioux et de Catherine Paradis m'ont apporté fut aussi grandement apprécié. Sans cette aide, je n'aurais sans doute atteint qu'une fraction des objectifs fixés par mon mandat.

Il est aussi important de noter la diligence dont Andrée-Anne Bernier et Marie-Pier Marquis ont fait preuve lors des rencontres du Comité de vérification financière.

---

## CENTRE MATAPÉDIEN D'ÉTUDES COLLÉGIALES



Francesco Barletta, agent de liaison à Amqui

### **Portrait de la situation enseignante**

Au 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 permanent. Le personnel enseignant restant relève du Syndicat des enseignantes et enseignants du Cégep de Matane (SEECM).

### **La formation à distance**

Le dossier de la formation à distance n'a pas avancé malgré sa promotion effectuée, à plusieurs reprises, par la direction. Présenté comme un moyen pour contrer la baisse actuelle du nombre de l'effectif étudiant ainsi que pour garantir la pérennité des programmes offerts au CMÉC, le personnel enseignant attend toujours des informations quant à son fonctionnement, son éventuelle implantation, et notamment, les retombées pour la rétention du personnel enseignant à statut précaire.

### **Le projet du gymnase**

En ce qui concerne les nouvelles infrastructures, le projet du gymnase avance à petits pas. La direction a mandaté la firme Mallette, Société de comptables professionnels agréés, pour la recherche et le dépôt de la demande de financement du projet de construction. M. Martin Dumoulin, conseiller senior en stratégie et

finances, a été chargé de s'occuper des aspects techniques de l'implantation d'une telle infrastructure. Malgré le fait que l'échéancier ne soit pas encore disponible, tout le personnel espère que le projet se concrétise dans des *temps raisonnables*. Il ne faut pas oublier que ce projet, en plus de fournir un outil incontournable pour le développement du CMÉC, représente un moteur économique pour la région, car la structure pourra être utilisée pour recevoir une multitude d'événements sportifs et culturels.

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

Encore une fois, cette année, l'utilisation des ressources technologiques présentes au CMÉC a permis à l'agent de liaison de participer avec succès à toutes les réunions syndicales avec le personnel enseignant du Cégep de Rimouski.

Localement, les deux syndicats, c'est-à-dire le SEECR et le SEECM, ont organisé à plusieurs reprises des rencontres conjointes pour traiter des points d'intérêt en commun (par exemple, la modification du calendrier scolaire ou la discussion à propos de la première phase des négociations sectorielles).

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

Les programmes de Sciences humaines, Sciences de la nature et Techniques de physiothérapie sont présentement en processus de révision. En ce qui concerne Sciences de la nature, les enseignants

possèdent un échéancier assez détaillé de l'actualisation du programme. Cependant, les dégagements des enseignants, qui devront être mis en place pour assurer une transition graduelle de l'ancien au nouveau programme, ne sont pas connus.

### **Prévisions de l'effectif étudiant au CMÉC à l'automne 2019**

À la fin du mois d'avril 2019, le nombre d'inscriptions des élèves de première année (voir ci-dessous le tableau 1) pour les programmes de Techniques de physiothérapie et de Gestion de commerces est très inquiétant et, nonobstant une hausse modérée du nombre d'inscriptions pour le programme de Science de la nature par rapport à l'année précédente, la situation n'est pas meilleure pour le programme de Sciences humaines et de Technologie de la transformation des produits forestiers. Les conséquences de ce portrait sont évidemment une réduction significative de la tâche enseignante ainsi qu'une possible augmentation du nombre d'enseignants en situation de mise en disponibilité. Il est ainsi impératif de rappeler au ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MÉES) l'importance de revoir le financement des programmes à faible effectif afin de garantir l'accessibilité des cégeps en région. Finalement, dans la situation actuelle de rareté de main-d'œuvre, cette demande se fait de plus en plus pressante afin de contrer l'exode rural qui affecte la région du Bas-Saint-Laurent.

Tableau 1

<b>Programmes</b>	<b>nombre d'élèves</b>
Sciences de la nature	23
Sciences humaines	12
Techniques de physiothérapie	11
Gestion de commerces	0
Technologie de transformation des produits forestiers	0

### **Tâches pour l'année 2019-2020**

La présentation du projet de répartition des ressources enseignantes entre les disciplines pour 2019-2020 a été faite le vendredi 26 avril 2019 à Amqui. Les représentantes et représentant de la direction étaient M<sup>mes</sup> Geneviève Morin, directrice du CMÉC, Joël Michaud, technicien en informatique et responsable de la planification scolaire, Joanie Beaulieu, gestionnaire administrative du Service à l'enseignement, API et registrariat, Julie Castonguay, gestionnaire administrative du Service des ressources humaines, et M. Serge Desrosiers, directeur adjoint au Service de l'enseignement, API et registrariat. La rencontre s'est bien déroulée et, par rapport à l'année précédente, les enseignantes et enseignants constatent une nette amélioration quant à l'exactitude des données présentées et l'inclusion des projets de dégagement dans le tableau de simulation d'allocation des ressources. Finalement, en ce qui concerne l'entente pour les vacances du personnel enseignant à statut permanent et leur mise en disponibilité, les membres appuient les propositions de la direction sans aucune objection.

### **Projets avec dégagement pour l'année 2019-2020**

Pour l'année 2019-2020, les départements de Sciences de la nature, de Gestion de commerces et de la Formation générale ont déposé respectivement 6, 5 et 1 projet.

### **Élection de l'agente ou de l'agent de liaison pour l'année 2019-2020**

À la suite de la réunion syndicale des membres du SEECR-CMÉC tenue le 26 mars 2019, Francesco Barletta a été élu 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, Hugo Boulanger, Martin Pelletier, Antoine Clermont, François Delisle, M<sup>mes</sup> Catherine Paradis, Patricia Posadas, ainsi que M<sup>me</sup> Louiselle Rioux pour son aide. Finalement, je remercie les coordonnateurs de département M<sup>me</sup> Geneviève Jean (Sciences de la nature), François Girard (Formation générale) et

M<sup>me</sup> Anne Leboutillier (Gestion de commerces) pour leurs rétroactions dans la rédaction de ce bilan.

---

## VÉRIFICATION INTERNE DES LIVRES COMPTABLES

Andrée-Anne Bernier et Marie-Pier Marquis,  
membres du Comité de vérification interne

Durant son mandat de l'automne 2018 et de l'hiver 2019, le Comité de vérification financière s'est réuni à quatre 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 suggéré d'inclure les montants de paye du personnel du SEECR dans le rapport des dépenses afin de s'assurer que les transactions portées au compte correspondaient. Cette demande fut réalisée avec brio par le responsable des finances et du perfectionnement du SEECR, Antoine Clermont.

---

## ANNEXE



### Rapport du Comité de révision du modèle de répartition des ressources enseignantes

#### 1. Mise en contexte et mandat du comité

##### 1.1 Remise en contexte 2016-2017 et 2017-2018

La création de ce comité est apparue nécessaire au printemps 2018 puisqu'une deuxième année de sur embauche dans la masse salariale enseignante était alors confirmée.

Déjà, en 2016-2017, le bilan provisoire au 31 mars 2017 laissait prévoir une sur embauche d'environ 6 ETC pour l'année en cours. Cette situation avait amené le Syndicat et la direction des ressources humaines à travailler ensemble pour réviser ce bilan, qui a finalement été évalué à 4,35 ETC de sur embauche. Plusieurs causes sont identifiées : mise en place de Clara, variation de l'effectif étudiant et changements de comportements de celui-ci (augmentation des retraits de cours, diminution du nombre de PES, entre autres), répartition tardive des ressources de la S024, etc.

On décide alors d'absorber le déficit sur trois années et de prendre plusieurs mesures afin de comprendre la situation et d'éviter que la situation ne se reproduise, entre autres la création d'un comité composé de deux représentants syndicaux, de la direction générale, de la direction des Études, de la direction des Ressources humaines et de la direction adjointe responsable de l'organisation scolaire. Quatre rencontres ont lieu et certaines mesures sont prises pour régler le problème : prévisions plus prudentes, révision du mode d'attribution des cours complémentaires, révision de l'attribution de certaines allocations, etc.

Ainsi, en novembre 2017, le Collège annonce au Syndicat qu'on est en bonne voie de résorber le déficit dans la masse salariale grâce aux mesures prises. La direction estime alors qu'au terme de l'année scolaire 2017-2018, on aura absorbé 3,515 ETC de la sur embauche de 2016-2017, même après avoir réinjecté 0,5 ETC dans les projets de la direction des Études. Donc, en novembre, on estime à 0,8 ETC la sur embauche accumulée qu'il restera à assumer aux termes de l'exercice 2017-2018.

Cependant, en avril 2018, le Collège dépose en RCS son bilan provisoire pour 2017-2018. La sur embauche qu'on croyait résorbée s'est en fait creusée : le déficit accumulé est maintenant de plus de 6 ETC (en novembre 2018, la sur embauche accumulée au 30 juin 2018 sera évaluée à 7,11 ETC).

Devant la gravité de la situation, le Syndicat et le Collège conviennent de l'urgence de se pencher plus en profondeur sur le modèle local de répartition des ressources. La direction générale alloue alors des ressources à la partie syndicale afin que des membres du SEECR participent aux travaux. L'Assemblée générale procède de ce fait à l'élection de deux représentants : madame Marie-Josée Boudreau et monsieur Jordi Nadal.

### *1.2 Mandat du comité et échéancier*

Le mandat du comité, élaboré par le Collège en collaboration avec le SEECR, est le suivant :

Revoir la gestion et la répartition des ressources enseignantes de façon à assurer une distribution de tâches viables dans les départements en tenant compte, entre autres, des éléments suivants :

- les contraintes physiques;
- la réserve de fluctuation des effectifs étudiants;
- les retraits de cours;
- les projets et dégagements;
- l'interprétation de la CI.

Les travaux doivent être réalisés à l'automne 2018 et sont prioritaires, le rapport devant être déposé en janvier 2019.

## **2. Principes et fonctionnement du comité**

### *2.1 Composition*

La coordination du comité était assurée par la directrice des Études, madame Jocelynn Meadows. Le service des ressources humaines était représenté par mesdames Vicky Boucher, directrice, Julie Castonguay, gestionnaire administrative et Valérie Brisson, adjointe administrative, également en charge de la rédaction des comptes rendus. Le SEAR était représenté par: monsieur Serge Desrosiers, directeur-adjoint et registraire ainsi que Madame Joanie Beaulieu, technicienne en administration. La partie syndicale du comité était composée de messieurs Alain Dion, coordonnateur du SEECR, Hugo Boulanger, responsable de l'application de la convention collective ainsi que par les membres élus au comité madame Marie-Josée Boudreau et monsieur Jordi Nadal.

## 2.2 *Principes*

À la réunion du 30 août 2018, les membres du comité s'entendent sur les principes suivants, qui pourront guider le comité dans le choix de pistes de solutions et dans les recommandations à faire :

- Faire des choix qui sont porteurs pour la communauté collégiale;
- Ne pas affecter la qualité de la formation;
- Favoriser la réussite des étudiantes et étudiants;
- Viser l'équité entre les départements;
- Respecter les instances officielles.

## 2.3 *Fonctionnement du comité (sous-comité, réunions, etc.)*

Le comité s'est réuni pendant 10 réunions.

Les premières rencontres ont eu pour objectif la vulgarisation et l'appropriation des méthodes de travail de l'équipe du SEAR. À la suite de ces présentations, chaque partie a d'abord élaboré puis présenté ses constats dans l'optique d'identifier les sources probables des déficits accumulés ainsi que développer des alternatives aux opérations actuelles. Après le dépôt et l'analyse de ces constats, des sous-comités ont été créés afin de mettre à l'épreuve certaines hypothèses ainsi que pour améliorer la compréhension générale des processus. Ainsi, mesdames Marie-Josée Boudreau et Julie Castonguay ont travaillé ensemble à plusieurs éléments et monsieur Jordi Nadal a accompagné l'équipe du SEAR dans le processus de calcul des ressources disponibles pour le trimestre d'hiver 2019. À la complétion de ces travaux, les parties ont élaboré une série de recommandations visant à résoudre les principaux problèmes détectés. Il fut convenu que seules les propositions faisant consensus au sein du comité figureraient dans le présent document.

## **3. Constats partagés et discussion**

La direction des Ressources humaines, le SEAR et les représentants du SEECR ont respectivement déposé leurs constats en ce qui a trait aux ressources enseignantes et à leurs impacts sur le travail des différents services et sur les conditions de travail des enseignantes et enseignants (voir documents en annexe). Plusieurs constats se dégagent et font consensus entre les trois parties :

1. Le comportement de l'effectif étudiant est difficile à prévoir (étalement des études, retraits de cours, etc.);
2. Le pourcentage de comparaison à 94 % est insuffisant dans certaines disciplines;
3. Le nombre d'ETC consacré aux allocations particulières semble trop élevé;

4. Les prévisions conservatrices ont différents impacts sur les conditions d'embauche plus complexes sur les conditions de travail des enseignantes et enseignants;
5. De façon récurrente, certaines disciplines sont incapables d'élaborer leurs tâches avec les ressources allouées;
6. Il est parfois difficile d'obtenir et d'utiliser optimalement les différentes annexes;
7. Le modèle de financement permet peu de flexibilité et peut entraîner une sur embauche selon le recrutement (nécessité d'obtenir la S-026, création de groupes de stage pour un ou deux étudiants, etc.);
8. La forme de la répartition est à revoir pour la rendre plus compréhensible.

#### 4. Recommandations du comité

Les recommandations suivantes sont partagées par l'ensemble du comité. Leur mise en œuvre sera discutée au comité de suivi qui sera mis en place à l'hiver 2019. Les recommandations de chacune des parties peuvent être consultées en annexe.

Constats	Recommandations
Volatilité de l'effectif	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Continuer à développer des actions incitatives à la réussite (réussite de certains cours de la formation générale pour aller en stage, etc.).</li> <li>- Continuer les visites dans les classes par les API pour expliquer le cheminement scolaire et les impacts des retraits de cours et étendre cette pratique à l'ensemble des programmes.</li> </ul>
Prévisions très conservatrices	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Instaurer de façon permanente les mécanismes de suivi mis en place pour l'automne 2018 (avant le 30 septembre, révision des prévisions pour l'hiver, attribution des cours complémentaires, attribution des ressources pour l'encadrement, etc.) et s'assurer d'avoir les capacités de les respecter. En janvier, valider l'acceptation de la tâche pour les enseignantes et enseignants avec une CI de plus de 85.</li> </ul>
Importance d'aller chercher la S026 dans les programmes à faible effectif	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Continuer les actions nationales, à la fois syndicales, mais aussi par la participation de la direction des Études au comité national qui se penche sur le sujet, afin de faciliter l'accès à la S026.</li> <li>- Maintenir un contact constant avec les départements concernés et partager l'historique et l'évaluation des effectifs à prévoir.</li> </ul>

<b>Constats</b>	<b>Recommandations</b>
Forme complexe de la répartition	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Modifier la forme de la répartition.</li> <li>- Mettre des en-têtes aux tableaux distribués et des unités.</li> <li>- S'entendre sur les documents de suivi de la répartition et sur leur forme.</li> <li>- S'assurer du canal de communication dans la diffusion des différents documents.</li> </ul>
Ressources ajoutées pour la coordination des stages et ateliers	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Procéder à l'analyse promise dans les années antérieures pour trouver des solutions permanentes.</li> <li>- Analyser l'impact de l'ajout d'un nouveau programme dans ce modèle.</li> </ul>
Nombre élevé d'allocations particulières	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Explorer la possibilité d'utiliser les ressources enseignantes du CMÉC afin de financer le dégageant syndical de l'agent de liaison dans une proportion semblable au ratio des ressources du cégep (par exemple, si 1% correspond à 2 ETC retirés des 200 ETC du cégep, 0,1 ETC pourraient être pris dans les 10 ETC que comptent les ressources du CMÉC).</li> <li>- Réviser les allocations accordées à la direction des Études.</li> <li>- Optimiser l'utilisation des annexes budgétaires disponibles.</li> <li>- Attirer une ressource pour effectuer l'analyse des différentes annexes budgétaires afin de maximiser les sommes à obtenir.</li> </ul>
Difficulté d'élaboration des tâches dans certains départements en novembre	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Porter une attention particulière aux CI de l'automne et à leur impact sur l'utilisation des ressources.</li> <li>- Mieux informer les RCD des ressources attribuées.</li> <li>- Analyser l'impact de l'ouverture des groupes sur certains départements.</li> <li>- Dégager une personne de plus, disponible, pouvant répondre aux questions des coordonnateurs pour la période des tâches.</li> </ul>
Nécessité de faire un suivi serré des ressources	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Continuer de développer des outils de suivi des ressources et harmoniser ces outils entre les différents services.</li> <li>- À différents moments de l'année, établir un état d'utilisation des réserves afin de suivre de façon plus serrée l'évolution des ressources.</li> <li>- Définir l'utilisation des réserves.</li> </ul>
Impact des cours complémentaires sur les ressources	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Réviser le processus d'attribution des cours complémentaires afin de s'assurer que les différents services impliqués puissent fournir les données</li> </ul>

Constats	Recommandations
	appropriées nécessaires à la prise de décision du comité.
Difficulté d'arrimer les opérations reliées aux ressources et les dates prévues dans la convention collective	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Harmoniser les cahiers de charge et les calendriers des opérations entre les différents services qui interviennent dans la prévision, la répartition et le suivi des ressources, de même que les opérations ayant trait aux ouvertures de charges, de postes ou à l'établissement des listes de mise en disponibilité ou de sécurité du revenu.</li> </ul>
Pratiques établies qui ne sont pas arimées avec la convention collective	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Appliquer la convention collective pour le renouvellement de certains congés.</li> <li>- Appliquer le calcul prévu à la convention pour les excédents de contrats.</li> </ul>

## 5. Travaux recommandés par le comité

Les membres du comité s'entendent sur le fait que les éléments suivants devront faire l'objet d'autres travaux, analyses ou simulations avant de pouvoir recommander des actions.

Constat	Éléments à analyser
Problèmes d'élaboration des tâches dans les départements	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pertinence de l'utilisation du pourcentage de comparaison (Pr) et, le cas échéant, à quelle hauteur ce Pr doit être fixé.</li> <li>- Pertinence du modèle de calcul de financement par cours - NEJTLS tel qu'appliqué.</li> <li>- Pertinence d'inclure les contraintes physiques dans le calcul d'allocation.</li> <li>- Répartition des ressources réservées aux préparations nombreuses.</li> <li>- Répartition des ressources d'encadrement.</li> <li>- Répartition des ressources pour la CI max à 85</li> <li>- Modalités d'élaboration des tâches (variation du nombre d'élèves par groupe pour faire varier les CI, pratique d'observer si on « rentre » dans les ressources allouées, etc.).</li> <li>- Simulation d'une répartition dans les départements sans chiffrer les ETC alloués.</li> </ul>
Nécessité de se doter de mécanismes de suivi des ressources	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Créer un sous-comité de la RCS en lien avec la répartition et le suivi des ressources.</li> <li>- Réviser la méthode de calcul du bilan provisoire des ressources de mars.</li> </ul>

Constat	Éléments à analyser
Volatilité de la clientèle	- Donner au CARD ou à un autre comité le mandat d'impliquer des représentants et représentantes de l'AGECR dans la recherche des moyens les plus pertinents à mettre en place afin de favoriser la persévérance et la réussite des études dans les temps prévus.

## 6. Conclusion

Si la réflexion a avancé au cours du trimestre, l'échéancier très serré et la difficulté de dégager du temps aux personnes impliquées dans le processus n'ont pas permis que les travaux soient complétés. Cependant, la volonté de tous de travailler en collaboration et d'établir ensemble des processus plus efficaces permet de croire que les travaux du comité auront plusieurs impacts. Le comité de suivi que la direction des Études mettra en place avec le soutien du SEECR veillera d'ailleurs à l'avancement des travaux qui restent en suspens et évaluera l'impact des changements apportés à la recommandation du comité.



Rédaction du rapport par Marie-Josée Boudreau, janvier 2019

---

## LES RECOMMANDATIONS ET PROPOSITIONS

Voici le résumé des recommandations et des propositions de ce rapport qui sera présenté à l'Assemblée générale pour être, éventuellement, adoptés lors de l'assemblée générale annuelle le mercredi 29 mai 2019.

### **Affaires pédagogiques**

1. S'assurer que les discussions et les travaux dans les instances concernées soient plus orientés vers les enjeux pédagogiques et moins administratifs.
2. Maintenir une veille quant à l'application de la *Politique de régie interne du Comité des études du Cégep de Rimouski*.
3. Faire le suivi de 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.
4. Participer à l'élaboration des règles de fonctionnement du Comité des études.
5. Participer à la révision de la Politique de gestion des programmes d'études du Collège de Rimouski.
6. Participer et suivre attentivement l'évolution des dossiers des centres d'aide, en portant une attention particulière à la reddition de compte et à l'efficacité du questionnaire et des données utilisées pour l'évaluation des projets subventionnés.
7. Valoriser les thèmes proposés par les membres du SEECR au sein du Comité organisateur de la journée pédagogique.
8. S'assurer que les éléments développés dans le cadre des journées pédagogiques alimentent une réflexion et des actions à plus long terme en s'inscrivant dans un travail en continuité.
9. Participer activement aux travaux du Comité sur l'insertion professionnelle et l'élaboration d'outils d'évaluation en y valorisant le caractère formatif nécessaire à l'utilité et l'acceptabilité des outils qui y seront développés pour les membres du SEECR.
10. Que le SEECR demande un suivi des démarches de la direction auprès des Affaires étudiantes et aide à la réussite à l'automne afin que le plan d'action de la direction se fasse en accord avec l'Assemblée du SEECR, dans le respect de l'autonomie professionnelle des enseignantes et enseignants et de leurs prérogatives pédagogiques.

11. Que le SEECR insiste pour que les mesures d'évaluation des centres d'aide soient élaborées avec la participation des départements concernés et l'aval du SEECR et que ces mesures d'évaluation ne restreignent pas l'autonomie professionnelle des enseignantes et enseignants et des départements qui sont les plus à même de déterminer quelle forme d'aide est appropriée.
12. Que le SEECR exige l'indépendance et des mesures administratives et des outils d'évaluation des compétences de l'enseignement en général et de l'outil de développement professionnel en particulier.
13. Que le SEECR exige que les circonstances particulières pouvant justifier une évaluation d'une enseignante ou d'un enseignant hors du processus habituel soient clarifiées par la direction.
14. Que le SEECR demande à la direction de clarifier les responsabilités relevant des étudiants, des services adaptés et du personnel enseignant quant à la gestion des demandes d'exams, des retards (enseignants ou étudiants), ainsi que de la formation nécessaire pour se conformer à cette procédure, au besoin.
15. Que le SEECR exige que les règles de conception du calendrier scolaire soient révisées par l'entremise du comité du calendrier scolaire.

#### **Application de la convention collective**

16. Que le SEECR continue sa participation à la révision du processus de l'allocation des ressources enseignantes et veille à l'application des recommandations actuelles et futures.
17. Que le SEECR veille à ce que les engagements pris par la direction au sujet du processus d'ouverture de postes et de répartition des ressources soient respectés, particulièrement dans la période critique du 20 au 30 septembre.
18. Que le SEECR continue à faire pression sur le Service des ressources humaines pour que la liste d'ancienneté précise les sous-disciplines et les statuts de permanents.
19. Que le SEECR continue à faire pression sur le Service des ressources humaines afin que les pratiques en termes d'embauche soient améliorées.
20. Que le SEECR continue à encourager le Service de la formation continue à utiliser les ressources en ETC qui leur sont réservées.
21. Que le SEECR continue à surveiller le respect de l'entente sur la reconnaissance des acquis et demeure actif si un processus de révision est entamé.
22. Que le SEECR soit très vigilant à la rentrée d'hiver prochain lors du processus de consultation des enseignantes et enseignants dont la CI maximale annuelle pourrait dépasser les 85 unités.

23. Que le SEECR continue à faire pression auprès du Service à l'enseignement pour que les règles de calcul de la CI de stages avec facteur Nejk soient respectées.
24. Que le SEECR continue à faire pression auprès du Service des ressources humaines pour qu'il réactive le comité de prévention des griefs et des litiges.
25. Analyser les impacts de l'octroi d'ancienneté liée aux déagements syndicaux et proposer une façon de l'administrer plus équitable qui correspondrait mieux à l'esprit de la convention collective au sujet des libérations.

### **Finances**

26. Que le SEECR se dote d'un système automatisé pour le calcul des payes et des retenues à la source.

### **Perfectionnement**

27. Que le SEECR, conjointement avec le Service de la qualité de l'enseignement et le comité de perfectionnement, revoie le système de prévision des dépenses départementales liées au perfectionnement afin de l'harmoniser au processus de demande d'aide financière.

### **Pratiques syndicales**

28. Que le SEECR évalue la possibilité de se doter de six adresses courriel Gmail gratuites, soit une par poste au Comité de coordination syndicale.