



Rapport annuel

2013 - 2014

TABLE DES MATIÈRES

RAPPORT DU COMITÉ EXÉCUTIF 2013-2014	1
RAPPORT DES AGENTS DE GRIEF	11
RAPPORTS DES COMITÉS	12
CONSEIL D'ADMINISTRATION DU COLLÈGE	12
CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CAFÉ ÉTUDIANT	12
COMITÉ DES RELATIONS DU TRAVAIL	13
COMMISSION DES ÉTUDES	15
COMITÉ SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL	16
COMITÉ DE PERFECTIONNEMENT	16
COMITÉ SOCIAL DU COLLÈGE	17
COMITÉ D'ACTION ET DE CONCERTATION EN ENVIRONNEMENT	18
COMITÉ DE SUIVI DE L'ÉVALUATION ADMINISTRATIVE	18
COMITÉ SUR LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL	19
COMITÉ DES STATUTS ET RÈGLEMENTS	20
COMITÉ DES ASSURANCES COLLECTIVES	20
COMITÉ DES DONS DE SOLIDARITÉ	21
COMITÉ DE SURVEILLANCE DES FINANCES	22
COMITÉ DE LA RELÈVE ENSEIGNANTE	22
COMITÉ DE LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION	23
COMITÉ VIGILANCE	23
COMITÉ DE MOBILISATION	25
COMITÉ SOCIAL DU SYNDICAT	26

Unis pour faire évoluer notre milieu.

RAPPORT ANNUEL

RAPPORT DU COMITÉ EXÉCUTIF 2013-2014

Faire état des réalisations annuelles sert non seulement à recentrer le travail et à faire des mises au point, mais il permet le recul nécessaire pour orienter l'action syndicale vers nos objectifs. Nous avons le devoir d'accompagner, d'informer et de défendre les membres lors de difficultés (premier front), mais nous avons aussi le devoir de favoriser et de développer la solidarité syndicale (deuxième front). Cette dernière est la partie la plus longue, c'est celle qui s'opère dans l'ombre, lentement mais sûrement. En effet, l'augmentation de la présence aux assemblées générales en témoigne. Malgré la fréquence de celles-ci, il y a longtemps que nous n'avons pas eu à arpenter les corridors du collège à la recherche de professeurs affairés dans leur bureau pour ainsi atteindre le quorum! Les profs reconnaissent l'importance de leur syndicat, mais nous sommes encore loin de la coupe aux lèvres; nous devons poursuivre sans relâche le travail de mobilisation afin d'augmenter encore plus la participation aux AG et aux autres instances du Collège. Soyons « unis pour faire évoluer notre milieu », comme le dit notre slogan!

Cette année encore, la catégorie des professeurs de cégep a été mise à mal. En effet, ce fut un départ syndical « canon » avec cette menace de déclassement. Vous avez répondu « présent » à la mobilisation qui a suivi. Grâce à *l'Opération dérangement 21*, le nombre a eu gain de cause : le Conseil du trésor a au moins confirmé le rangement dans lequel nous étions déjà. Mais la bataille n'est pas terminée!

En plus, la prise de conscience sur l'assurance qualité s'apparente à celle liée à la structure salariale. Alors que dans l'une on déclassait les profs de cégep (car on peine à comprendre l'organisation collective du travail des enseignants de collèges : département, programme, etc.), dans l'autre on cherche à mettre en place une structure bureaucratique qui nie l'autonomie inhérente à ces mêmes structures d'organisation collective. À l'instar de la FNEEQ, le SEECLG, une fois dissocié du processus d'audit imposé par la Commission d'évaluation de l'enseignement collégial (CEEC), devra exprimer haut et fort comment il entend faire état de la qualité de l'enseignement collégial et démontrer l'inutilité du processus mis en place par la CEEC.

Le travail d'officier syndical est un travail exigeant, souvent frustrant, mais combien stimulant et parfois très satisfaisant. Aujourd'hui, deux officiers nous quittent (Chantal et Patrick, que nous remercions chaleureusement!) et cèdent la place à trois nouveaux.

À l'exécutif, nous espérons que la fibre syndicale circule chez certains d'entre vous et que ceux-ci songent à faire partie de notre relève! Nous avions un plan de travail ambitieux cette année et, comme vous pourrez le constater dans ces pages, nous croyons avoir respecté nos engagements. De manière constante et au gré des impondérables, nous avons contribué à une amélioration notable de nos relations de travail. Que ce soit par nos accompagnements, nos conseils, nos interventions auprès des différentes directions ou par nos nombreuses publications (le *De vive voix* a été publié systématiquement tous les mardis après-midi depuis le mois de septembre!), le Syndicat veille et s'occupe de l'arbitraire.

L'année prochaine, le premier front du syndicat sera intrinsèquement lié au deuxième front autour de la défense du réseau collégial et des services publics. La négociation de notre convention collective prendra beaucoup de place et ne sera pas de tout repos. Sans compter le travail qui nous attend pour contrer l'assurance qualité. Nous aurons besoin de vous plus que jamais; prenez des forces cet été!

Longue vie au SEECLG! Longue vie à la FNEEQ! Longue vie au syndicalisme!

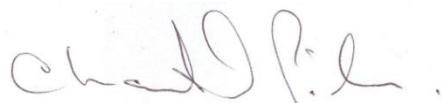
Votre exécutif syndical 2013-2014 :



Michel Milot,
président



Isabelle Pontbriand,
vice-présidente



Chantal Pilon,
secrétaire générale et trésorière



Patrick Lebonnois,
responsable aux dossiers syndicaux



Fabien Torres,
responsable aux dossiers syndicaux



Retrouvez, ci-dessous, le plan de travail 2013-2014 du comité exécutif du SEECLG : dans les encadrés, les diverses rubriques du plan de travail; en intitulés, les mandats détaillés; présentées sous forme de puces, les actions menées cette année en lien avec ces mandats.

VIE SYNDICALE ET PROJETS

Défendre les droits syndicaux des membres.

En plus des nombreux dossiers abordés en comité des relations du travail (notamment sur les grilles d'approbation des plans de cours, les modalités de remplacement et de suppléances, etc.; voir le rapport du comité des relations du travail) :

- Exiger la correction d'erreurs dans l'octroi des contrats (priorité d'emploi) pour plusieurs non-permanents.
- Protéger l'autonomie professionnelle individuelle et collective des membres, notamment en lien avec la PIEA, le projet de PIGEP et l'assurance qualité (participation de trois membres du syndicat à une rencontre d'information de la CEEC sur l'assurance qualité, etc.; voir les rapports du comité des relations du travail, de la commission des études et du comité vigilance pour plus de détails).
- Poursuivre la formation des membres de l'exécutif syndical dans plusieurs domaines (formations offertes par la FNEEQ et par la CSN) :
 - a) un membre de l'exécutif a suivi une formation pour les nouveaux membres à l'exécutif;
 - b) une membre de l'exécutif a suivi une formation du comité santé et sécurité de la FNEEQ;
 - c) un membre de l'exécutif et une professeure au comité des relations du travail ont suivi la formation FNEEQ sur le financement des collèges;
 - d) un membre du comité exécutif a suivi la formation agent de grief II;
 - e) un membre et un futur membre du comité exécutif ont suivi une formation sur la prochaine négociation de convention collective;
 - f) deux membres de l'exécutif ont suivi la formation RELAIS-RESO (pour la prochaine négociation de convention collective).

Travailler quotidiennement à l'amélioration de nos conditions d'enseignement.

- S'assurer que soit créé le plus grand nombre de postes permanents en tenant compte des ressources enseignantes.
- Faire les interventions requises dans le cafouillage de la direction quant aux reports de disponibilité (jusqu'au moment du dépôt, par la direction, des nouvelles balises imposées).
- Assurer la possibilité de créer des postes permanents en Sciences humaines par le biais de la récente entente sur les cours multidisciplinaires.

- Revendiquer la pleine reconnaissance de notre profession dans le dossier de la relativité salariale (pour plus de détails, consultez le rapport du comité de mobilisation).
- Réaliser divers travaux sur des éléments liés à la tâche des enseignants :
 - a) la CI par paliers dans le cadre des travaux sur les nombreuses PES;
 - b) la vérification de tous les Nej/stage;
 - c) les travaux, rencontres et vérifications dans le cadre des nombreuses préparations en musique;
 - d) les règles de répartition des ressources entre les disciplines.

Travailler à l'établissement d'un climat de travail sain et visant la reconnaissance du travail des enseignantes et des enseignants.

ET

Favoriser la participation et la mobilisation des membres à des activités locales de reconnaissance du travail des enseignantes et des enseignants.

- Créer des espaces de discussion avec le nouveau Directeur général du collège.
- Participer à des rencontres avec la Direction des études et la Direction des ressources humaines afin de s'assurer que les dossiers sont clairs et traités aux bonnes instances.
- Inciter les membres de la direction à appuyer les enseignants dans le cadre de *l'Opération dérangement 21* (dossier de la relativité salariale).
- Poursuivre notre travail d'observateur aux rencontres de l'ACCDP.
- Proposer des pistes de solutions dans la gestion, par la direction, des plaintes d'étudiants (certains irritants demeurent; dossier à poursuivre l'an prochain).
- Offrir notre soutien aux professeurs impliqués dans l'organisation des voyages étudiants (encore cette année, il y a eu quelques irritants sur le plan de la gestion des voyages).
- Participer aux diverses pauses de reconnaissance du personnel enseignant organisées par la Direction des ressources humaines.

Participer à l'organisation et à la mise sur pied d'un comité bipartite sur la tâche enseignante.

POUR

Poursuivre les discussions avec la partie patronale concernant les balises servant à la répartition des ressources enseignantes entre les différentes disciplines.

ET POUR

Poursuivre la réflexion sur les règles de répartition des allocations à la coordination et, au besoin, suggérer en CRT les ajustements nécessaires.

- Demander la poursuite des discussions notamment sur la suppléance et sur les libérations aux différents volets de la tâche à l'automne prochain.
- Proposer, dans le cadre du nouveau sous-comité sur la tâche, de faire un bilan de l'application des « règles de répartition » des ressources au volet 2 (à la lumière de la récente entente sur la répartition des ressources enseignantes pour l'année 2013-2014, il est clair que des ajustements aux libérations accordées au volet 2 devront être faits afin de régler le problème d'iniquité entre les ressources à la coordination de programme et de département).

Mettre à jour les statuts et règlements.

- Travailler à l'amélioration de nos statuts et règlements : une modification a été faite et un avis de motion a été reçu en assemblée générale pour deux autres modifications (dossier à compléter à l'automne; pour plus de détails, consultez le rapport du comité des statuts et règlements).

Favoriser un espace de discussions syndicales et politiques sur les grands enjeux en éducation (conférences, dîners-causeries, débats midi, etc.).

- Organiser et animer un dîner-causerie sur l'assurance qualité (avec deux invitées de la FNEEQ).

Dégager les espaces nécessaires pour réfléchir à l'action syndicale et la stimuler.

- Se tenir à jour par des rencontres hebdomadaires du comité exécutif.
- Voir à la tenue d'assemblées générales : total de 8 assemblées générales en 2013-2014.
- Voir à la tenue de l'assemblée générale annuelle (le 5 juin cette année).
- Voir à la tenue, lorsque nécessaire, de conseils syndicaux : il y en a eu 3 cette année.

Favoriser la contribution de la FNEEQ à la vie syndicale locale.

- Voir à la diffusion, au niveau local, d'informations en provenance de la FNEEQ et à son suivi par le biais d'activités de sensibilisation ou de mobilisation :
 - a) appui du Syndicat aux diverses campagnes initiées par la FNEEQ;
 - b) réponses aux questionnaires provenant de divers syndicats (partage de nos pratiques);
 - c) campagne de courriels et de photos « zones de travail non reconnu » dans le cadre de l'*Opération dérangement 21*;
 - d) diffusion des chroniques du comité école et société FNEEQ;

- e) appui au président du syndicat des enseignants du Cégep de Lévis-Lauzon, suspendu pour des raisons irrecevables (dossier réglé en faveur de M. Desrochers en Commission des relations du travail).

Favoriser, développer et maintenir les alliances intersyndicales locales, régionales et fédératives.

- Organiser des rencontres intersyndicales Lionel-Groulx (avec le syndicat des professionnels et le syndicat du soutien) : 5 ont eu lieu cette année.
- Accompagner les professeurs désirant suivre les formations sur la retraite.

Participer à la campagne d'éducation populaire de la CSN : *Et si on avançait.*

- Organiser une soirée publique au collège et y participer.

Rehausser les liens avec les départements, notamment par une plus grande visibilité de l'information syndicale, par une plus grande valorisation du rôle des délégués et par une sensibilisation au rôle des départements.

- Implanter la pratique des babillards départementaux pour diffusion d'informations diverses.
- Communiquer de nombreuses informations aux délégués et solliciter leur appui.
- Amorcer une tournée des départements; cette année, les départements rencontrés sont : philosophie, techniques administratives, éducation physique et biologie (pour l'*Opération dérangement 21*), techniques de santé animale, techniques de la documentation.
- Organiser un souper de remerciement aux délégués et aux membres des comités (une première l'automne dernier!).

Stimuler la participation active aux diverses activités syndicales.

- Un souci de tous les jours!

Consolider et renforcer les différents comités syndicaux et s'assurer de leur suivi.

- Créer la fonction d'agent de liaison pour favoriser la communication entre le comité exécutif et les membres des autres comités ainsi que pour leur offrir plus de soutien.
- Organiser un souper de remerciement aux délégués et aux membres des comités.
- Inviter les membres des différents comités, par le biais du *De vive voix* ou lors des assemblées générales (point « rapport des comités »), à informer les enseignants du travail qui se fait au sein de leur comité.

Réfléchir collectivement à l'utilisation des excédents budgétaires accumulés (projets, fonds de grève, etc.).

- Adopter, en assemblée générale (le 21 mai), la création d'un fonds de grève en vue de la prochaine négociation.

Participer aux instances de la FNEEQ, de la CSN et du Conseil central des Laurentides.

- Participer aux instances de la FNEEQ : bureau fédéral (Michel Milot; une dizaine de réunions), conseil fédéral (Michel Milot, Isabelle Pontbriand et Fabien Torres; 2 rencontres), regroupement cégep (Michel Milot, Isabelle Pontbriand et parfois Fabien Torres ou Chantal Pilon; 13 rencontres et 2 instances téléphoniques), comité école et société (Christiane Carrère, prof d'anthropologie).
- Participer à certaines instances de la CSN : 64^e congrès de la CSN (en mai 2014).
- Participer aux instances du Conseil central des Laurentides : un membre de l'exécutif a participé à 3 assemblées générales régulières.

Amorcer des discussions afin de préparer les négociations de la prochaine convention collective.

- Informer et consulter les membres en assemblée générale (à presque toutes les rencontres).
- Mettre en place la structure des RELAIS-RESO (information et mobilisation) pour la prochaine négociation (Fabien Torres, Isabelle Pontbriand et Frédéric Morier).

RELÈVE ENSEIGNANTE

Accueillir les nouveaux enseignants et les inviter à adhérer au SEECLG.

- 34 nouveaux professeurs ont signé leur carte en 2013-2014.

Poursuivre les « 6 à 8 » d'accueil syndical des nouveaux professeurs.

- Deux rencontres (un « 6 à 8 » à l'automne et un dîner à l'hiver) ont été organisées pour les profs au régulier ainsi qu'un dîner pour les profs à la formation continue (voir le rapport du comité de la relève enseignante pour plus de détails).

Promouvoir la participation des nouveaux enseignants à la vie syndicale.

- Interroger les nouveaux professeurs par une lettre de bienvenue, par une invitation à passer au local syndical pour signer leur carte de membre, par une invitation aux rencontres d'accueil des nouveaux profs (avec remise de documentation en lien avec la précarité) et par la

production d'une « Petite bible de la priorité » ainsi que d'une présentation assistée par ordinateur en ligne sur le site Web du syndicat.

Assurer le suivi de l'évaluation administrative des enseignants non permanents, notamment par la réactivation du comité patronal-syndical concerné.

- Informer les nouveaux professeurs des processus d'évaluation formative et administrative et leur offrir de l'accompagnement dans ces démarches.
- Travailler à la mise en place d'une procédure acceptable dans l'application de l'évaluation administrative imposée par la partie patronale (voir le rapport du comité de suivi de l'évaluation administrative pour plus de détails).

Préparer des ateliers d'information sur divers aspects de la vie syndicale (permanence, remplacement, priorité, assemblée générale, etc.) pour les nouveaux enseignants.

- Lors des rencontres d'accueil des nouveaux profs (voir ci-dessus ainsi que le rapport du comité de la relève enseignante).

Identifier les enjeux entourant la précarité et contribuer à son soutien, notamment en encourageant la participation au comité sur la relève enseignante.

- Le comité était présent et actif toute l'année, mais l'exécutif envisage de séparer les mandats « précarité » et « relève enseignante » pour donner un mandat plus large au comité de la relève enseignante.

SERVICE AUX MEMBRES

Faire le suivi des dossiers.

- Encore cette année, l'accompagnement des membres dans diverses situations problématiques ainsi que le suivi de ces dossiers a fait partie de ce travail primordial qui occupe l'exécutif syndical au quotidien.
- Poursuivre l'accompagnement des membres désireux de contribuer au programme Fondaction-CSN (REER).
- Évidemment, accompagner les membres ayant besoin d'informations concernant la retraite, les congés, les reports de disponibilité, le perfectionnement, etc.

Assurer une juste interprétation de la convention collective.

- S'assurer que la convention collective est interprétée et appliquée adéquatement par la partie patronale à chaque fois que cela s'avère nécessaire.

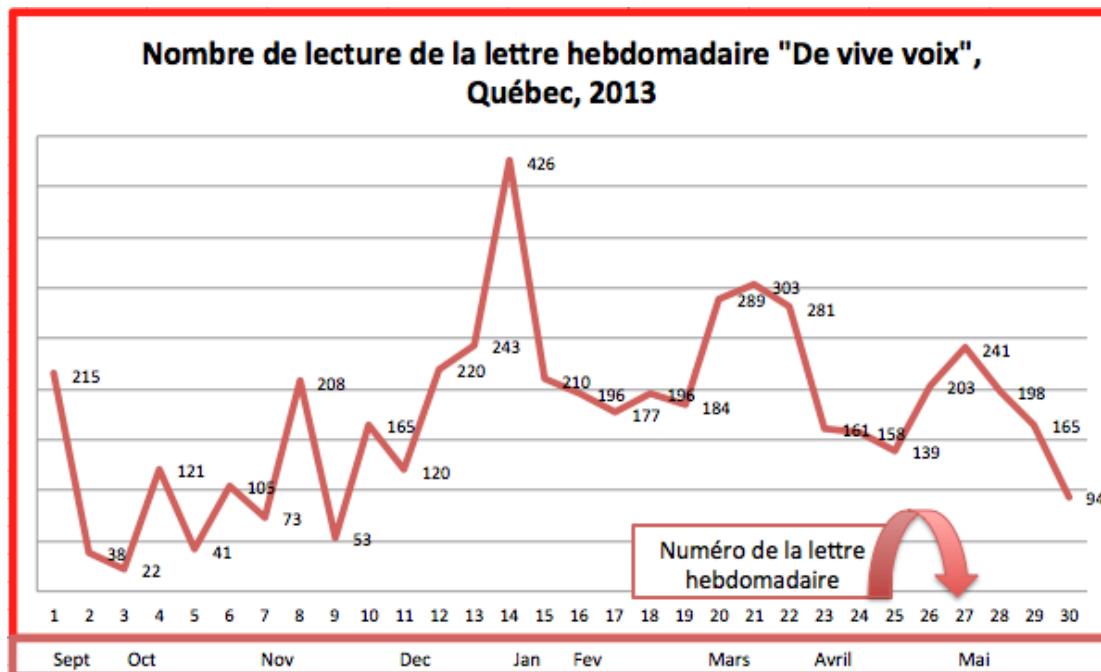
- Procéder par voie de grief en cas de contentieux ou de persistance du litige (voir le rapport des agents de grief pour plus de détails).

Favoriser et développer une gestion de l'information permettant une meilleure utilisation des outils électroniques dont dispose le syndicat, notamment par la réorganisation du site Web du syndicat.

- Créer et animer en continu un nouveau site Web du SEECLG.

Assurer la diffusion de l'information aux membres via le *Portevoix*, le site Web, la messagerie du collège et les médias sociaux.

- Voir à la rédaction et à la publication du journal syndical *Le Portevoix*, puis de l'hebdomadaire *De vive voix*, qui a pris le relais du *Portevoix* dès le mois de septembre (2 éditions du *Portevoix* et 32 éditions du *De vive voix* cette année). 104 membres sont inscrits à la lettre hebdomadaire; voici le nombre de consultations de chacun des numéros du *De vive voix*:



- Créer et animer la page Facebook SEECLG (182 « J'aime ») et le groupe Facebook SEECLG en négociation 2015 (115 membres).
- Utiliser *Colnet* et la téléphonie (messages enregistrés) afin de joindre le plus de membres possible.

Poursuivre l'amélioration de la gestion de la documentation du syndicat.

- Claudia Chartier, notre précieuse collaboratrice au soutien administratif, poursuit sans relâche le travail de rationalisation du système de classement, du plan de classification et du calendrier de conservation.

Travail politique.

- Participer à l'émission « En tant que citoyen » (sur la chaîne TVBL) animée par Frédéric Morier, professeur de science politique au collège, dans le cadre de *l'Opération dérangement 21*.
- Organiser une conférence portant sur l'austérité avec Claude Vaillancourt, du comité école et société de la FNEEQ à l'automne.
- Organiser un conseil syndical informel sur les enjeux de la prochaine négociation.
- Participer à la première rencontre de consultation du Directeur général sur le futur Plan stratégique de développement du collège et conscientiser les membres de l'importance de cet enjeu.
- Organiser des conférences lors du Jour de la Terre à l'hiver.
- Offrir un appui logistique/politique à la courte activité de commémoration des événements du 15 mai 2012 et y participer.



RAPPORT DES AGENTS DE GRIEF

Par Michel Milot

La procédure de grief est prévue à l'article 9-1.00 de la convention collective. Un grief peut être individuel (ou de groupe) ou syndical. De façon générale, le grief individuel vise un litige qui ne concerne qu'un seul professeur ou un groupe de professeurs. Le grief syndical, quant à lui, peut porter sur une application de la convention collective par la partie patronale jugée incorrecte ou abusive et qui touche les conditions de travail de manière plus large.

L'agent de grief s'assure que la convention collective est respectée et que la direction a bien joué son rôle. Par exemple, dans le cas d'un non-octroi de priorité (un enseignant non-permanent dont le Collège voudrait retirer le nom des listes du Collège), le rôle de l'agent de grief n'est pas de juger de l'enseignement du professeur, mais de s'assurer que l'argumentaire de la partie patronale est crédible, qu'il a été fait avec sérieux et que la direction a bien encadré le prof, lui a offert des mesures d'aide et d'encadrement, etc. En ce sens, il est du devoir de l'agent de grief de vérifier les faits retenus par le Collège pour documenter et appuyer les motifs du non-octroi de priorité et d'attester de leur pertinence.

Comme le stipule l'article 9-1.01, l'intention des parties doit être de tenter de régler les griefs localement dans la mesure du possible. Si aucun règlement du différend n'est possible, y compris en ayant recours au CRT, le grief pourra se régler devant un arbitre.

Cette année, le Syndicat a déposé huit griefs. Ceux-ci portaient notamment sur la priorité d'emploi, l'autonomie collective des départements, l'octroi de la permanence, des non-octrois de priorité et du harcèlement psychologique. Aucun n'a dû se rendre à l'arbitrage pour le moment, et le Syndicat a eu gain de cause sur au moins quatre d'entre eux (aucun grief n'a été perdu par la partie syndicale). Certains de ces gains ont permis de mettre certaines choses au clair, notamment en ce qui concerne la notion de priorité d'emploi.

Lorsqu'un membre pense être lésé dans ses droits, il doit contacter le Syndicat le plus rapidement possible. En effet, le grief doit être déposé dans les 30 jours ouvrables suivant la connaissance du fait, 90 jours dans le cas d'un grief pour harcèlement psychologique et 6 mois dans le cas de celui pour harcèlement sexuel.

En somme, sans être une panacée, la procédure de grief est un outil syndical puissant à utiliser avec tact afin de se prémunir contre l'arbitraire patronal (ou contre tout employé du collège).



RAPPORTS DES COMITÉS

Conseils d'administration

CONSEIL D'ADMINISTRATION DU COLLÈGE

Par Vincent Duhaime et Sébastien St-Onge

Au C.A., l'année 2013-2014 a été beaucoup moins mouvementée que la précédente, marquée par les échos du conflit étudiant du printemps 2012. Dès la première réunion, en octobre, le conseil a été informé par la Direction des études que la grève n'avait pas entraîné plus d'échecs pour les étudiants du Collège. Le C.A. a d'ailleurs adopté, comme l'avait fait la Commission des études, une motion de félicitations et de remerciements pour les enseignants.

Parmi les faits dignes d'être soulignés, mentionnons l'entrée en fonction de notre nouveau directeur général, Michel Louis Beauchamp, et l'introduction d'une judicieuse nouveauté par ce dernier : la tenue, avant chaque réunion régulière du C.A., d'une plénière d'une heure consacrée à des discussions de fond sur des enjeux actuels touchant le système d'éducation ou le Collège. M. Beauchamp a également déposé en novembre son « diagnostic institutionnel », identifiant des problèmes, des améliorations à apporter au Collège. Ses priorités sont notamment d'améliorer les communications entre la direction et les professeurs et de favoriser une meilleure vision commune des valeurs de l'institution.

Enfin, une des plénières tenues cette année a porté sur le *Rapport d'étape du chantier sur l'offre de formation collégiale*, signé par Guy Demers, un ancien directeur de collège, qui souligne notamment la baisse alarmante de la population étudiante dans de nombreux collèges. Ce rapport, « mince » aux yeux de plusieurs membres du conseil, dont certains ont même exprimé leur malaise, propose des pistes de solution peu imaginatives. Les échanges au C.A. ont porté entre autres sur l'éventuelle – et peut-être inévitable – instauration d'un système de péréquation dans le système collégial afin de soutenir les établissements en difficulté.



CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CAFÉ ÉTUDIANT

Par Nathalie Larouche

Depuis la création du *Café La Commune* (organisme sans but lucratif), le C.A. s'est réuni trois fois pour discuter de l'orientation du café, créer un comité afin de procéder à l'embauche de personnel, voir au bon fonctionnement du café et discuter des améliorations qui s'imposent.

Pour le moment, le bilan n'est pas encore réalisé. Nous devrions nous rencontrer d'ici peu à cet effet. Nous nous penchons actuellement sur des façons d'assurer le roulement pour la prochaine session (heures d'ouverture, produits locaux, menu, prix, etc.). Jusqu'à ce jour, l'organisme se porte bien financièrement et tout autant comme lieu de rencontre, d'échanges et de consommation alimentaire que comme lieu de travail pour les différents employés du café.

Comités patronaux syndicaux

COMITÉ DES RELATIONS DU TRAVAIL

Par Michel Milot

Tel que défini à l'article 4-3.00 de la convention collective, le comité des relations du travail (CRT) est un comité permanent regroupant les parties. Il sert à discuter et à rechercher une entente sur toute question relative à l'application et à l'interprétation de la convention collective et aux conditions de travail.

Cette année, les représentants de la partie syndicale, au nombre de sept, étaient : Aude Lacasse (économique), Isabelle Pontbriand (français), Hélène Normandeau (éducation physique), Marie Achim (mathématiques), François Vervaet (physique), Patrick Lebonnois (économique) et Michel Milot (mathématiques).

Bien qu'elle ait droit aussi à sept représentants, la partie patronale n'en nomme que quatre, soit Sonia Coutu (Directrice des ressources humaines), Katia Tanguay (Coordonnatrice aux ressources humaines) ainsi que messieurs Alain Girard et Benoît Archambault (Directeurs-adjoints à la direction des études). Notons que la partie patronale s'est souvent retrouvée avec que trois représentants présents à ces rencontres, ce qui a parfois ralenti le règlement de certains dossiers.

Le CRT s'est réuni à dix reprises en 2013-2014. Comme d'habitude, les discussions ont été souvent énergiques sur un très grand nombre d'enjeux. Au CRT, il faut répéter, insister, être cohérent et se tenir debout, ce que nous avons fait.

Voici en vrac la majorité des sujets traités cette année.

DOSSIERS RÉGLÉS DE FAÇON SATISFAISANTE

- Demande de congé sans traitement non prévu à la convention.
- Évaluation des impacts de l'évolution des effectifs étudiants.
- Bilan d'utilisation des ressources 2012-2013 (article 8-5.11).
- État d'utilisation des ressources automne 2013 (article 8-5.10).
- Révision du projet d'allocation hiver 2014.
- Détermination de la période de vacances pour l'année 2013-14.

- Dépôt de l'entente en vertu de l'aliéna b) de la clause 5-1.13 (rémunération à la CI rétroactive pour les remplacements).
- État d'utilisation des ressources 2013-2014.

DOSSIERS RÉGLÉS DE FAÇON SATISFAISANTE (MAIS QUI ONT TARDÉ!)

- Modalités concernant les absences et le remplacement.
- Ententes sur les cours multidisciplinaires en Sciences humaines.

DOSSIERS SUR LESQUELS PERSISTENT DES PROBLÈMES D'APPLICATION

- Reports de disponibilité.
- Dépôt du projet de répartition.
- Ouvertures de postes et mises en disponibilité.
- Rémunération pour les cours d'été.
- Uniformisation des CV et des canevas d'entrevue.
- Optimisation des locaux (groupes de 40 en français et en philosophie).
- Répartition des ressources à l'encadrement.
- Répartition des ressources de la colonne D.
- Répartition des ressources aux volets 2 et 3.

DOSSIERS SUR LEQUELS LA DIRECTION DOIT FAIRE SES PREUVES

- Problèmes de la rentrée.
- Problèmes avec Moodle.
- Gestion des cours complémentaires (le cas des cours d'allemand : nombre de groupes).
- Traitement des plaintes d'élèves.
- Procédure pour postuler sur les charges d'enseignement.
- Non-respect des décisions des comités de programmes.

DOSSIERS QUI TARDENT (HAUT RISQUE QU'ils DEVIENT ROUGES!)

- Utilisation des sommes financées avec l'annexe S039 (pour l'amélioration de la maîtrise du français).
- Suivi sur les activités hors-masse.
- Sous-comité du CRT sur la tâche.
- Contraintes d'horaires.
- Insertion professionnelle et évaluation administrative.
- Taux horaire hors convention au Collège.

DOSSIERS EN COURS SUR LESQUELS PERSISTE UN DÉSACCORD ENTRE LES PARTIES

- Double imputation à la masse salariale.
- Ressources pour les étudiants ayant des besoins particuliers.

- **Grief PIEA – discussion à faire.**

Pour plus de détails sur ces dossiers, vous pouvez consulter les PV des réunions du CRT (sur le site Web du syndicat) et les comptes rendus du CRT parus cette année dans le *De vive voix*.

COMMISSION DES ÉTUDES

Par Patrice Roy

Ce qui suit vise à décrire brièvement les travaux de la commission des études pour les sessions A2013 et H2014.

- Au moment d'écrire ces lignes, la commission des études s'est réunie huit fois (réunions #155 à #162 inclusivement). Une neuvième réunion est prévue pour le 29 mai en après-midi, mais la date de tombée de nos rapports précède cette rencontre.
- Sur ces huit rencontres, deux furent des réunions extraordinaires, soit la #159 dont le thème était « Projet d'objectif et standard sur l'histoire du Québec contemporain : information et échange », et la #161, qui portait sur les modifications à appliquer au calendrier scolaire 2013-2014 à la suite des bouleversements que furent les élections provinciales et la journée de grève étudiante.
- La réunion #162 n'était pas en soi une réunion extraordinaire, mais était particulière en ce sens qu'un seul sujet (la PIGEP) était à l'ordre du jour et que cette réunion fut différente à plusieurs égards.

La plupart des commissions des études de cette année scolaire furent « normales ». Les principaux sujets y furent le calendrier, de nouveaux programmes et des modifications à des programmes existants. Chronologiquement, les points clés furent :

- une rencontre de la commission des études avec notre directeur général, M. Beauchamp;
- une séance d'information sur les procédures de la Commission d'évaluation de l'enseignement collégial (CEEC), dossier qui a mené à des actions en assemblée générale par la suite;
- les recommandations au C.A. de la pertinence du programme AEC Techniques de vidéo et éclairages asservis pour le spectacle; de la cohérence du programme Arts visuels; de la cohérence du programme Administration générale; de la cohérence du programme Gestion et technologies d'entreprise agricole; de la cohérence des programmes Musique préuniversitaire (501.A0) et des doubles DEC; de la cohérence du programme Techniques professionnelles de musique et chanson, voies de spécialisation « Composition et arrangement » et « Interprétation en musique populaire »; de la cohérence du programme Techniques professionnelles de musique et chanson, voie de spécialisation « Interprétation en théâtre musical »;
- la commission des études a aussi accueilli le devis d'évaluation du programme Techniques de santé animale.

Le fait marquant de cette fin d'année fut le dossier de la PIGEP. Lors de la rencontre #162, la Directrice des études a offert à la commission des études de former un nouveau sous-comité. Ce

sous-comité devait examiner certaines questions qui, du point de vue de la Directrice des études, doivent être résolues avant qu'il ne soit possible d'aborder à nouveau la PIGEP de manière sereine. Les questions dont aurait été saisi ce comité touchaient de près à la convention collective. Après une période d'inconfort manifeste, la commission des études a demandé à la Directrice des études de discuter de ce dossier avec l'exécutif syndical, à ses yeux l'intervenant compétent en la matière.

Répétons une phrase clé du rapport de l'année compressée 2012-2012-2013 : les biscuits se font rares avec le temps qui passe. Les travaux de la commission des études sont parfois intéressants, parfois importants. Les participantes et les participants ont fait leur travail avec beaucoup de rigueur encore une fois cette année, et il importe de le souligner.

COMITÉ SANTÉ ET SÉCURITÉ

Par Chantal Pilon

Le comité *Santé et sécurité du travail* est un comité patronal-syndical qui répond à une obligation légale. La Directrice des ressources humaines le préside. Le comité est plutôt jeune puisque le conseil d'administration n'a adopté sa politique en santé et sécurité au travail que le 26 février 2013.

Le comité est composé de membres issus du personnel de soutien, du personnel-cadre et du Service des communications. C'est Sérges Péladeau et Chantal Pilon qui y siégeaient pour le personnel enseignant.

Le comité s'informe des incidents survenant au collège. Il met en place des activités d'information et de sensibilisation. Le 26 février dernier, il a souligné, pour la première fois, la journée internationale de santé-sécurité. Le slogan qui a marqué les activités cette année est « Ça commence ici ». En effet, le Collège se donne, entre autres, comme mission de sensibiliser dès maintenant les jeunes aux enjeux de la santé et de la sécurité.

COMITÉ DE PERFECTIONNEMENT

Par Patrick Lebonnois et Patrice Roy

Le comité de perfectionnement est un comité paritaire où, en 2013-2014, ont siégé trois représentants enseignants (Denis Paquin, Patrice Roy et Patrick Lebonnois) de même que quelques représentants de la partie patronale (Katia Tanguay, des RH, et Lucia Lepage). Des invités occasionnels, comme Éric St-Jean, se sont joints à nous pour des dossiers précis, lorsqu'il est question de formations collectives de type PERFORMA.

Le comité s'est réuni formellement à environ trois reprises par session. À cela se sont ajoutées des communications entre les membres enseignants lorsque des dossiers plus complexes le demandaient.

L'année scolaire 2013-2014 était la quatrième année d'application de la politique de remboursement des activités de perfectionnement. Cette année encore, certains ajustements ont été apportés à la politique de remboursement des formations suivies dans le cadre de PERFORMA, surtout afin d'alléger les procédures administratives. De plus, il est évident pour les membres du comité qu'une légère révision de la politique, notamment dans les montants remboursés pour le transport, devra être faite rapidement afin de s'assurer que les sommes disponibles au perfectionnement soient utilisées le plus efficacement possible. L'objectif est de procéder à cette révision pendant l'année scolaire 2014-2015.

Le comité réitère son invitation à toutes les enseignantes et à tous les enseignants afin qu'elles et ils puissent profiter du financement qui leur est offert pour le perfectionnement, mais rappelle aussi à toutes et à tous l'importance de se renseigner et de procéder dans le respect des règles en vigueur pour obtenir tout le financement auquel elles et ils pourraient avoir droit, particulièrement en ce qui a trait au respect des échéances. Le comité réitère aussi l'importance d'appuyer toute demande par une lettre expliquant la nature du perfectionnement pour lequel une demande de remboursement est faite, les membres du comité n'étant pas en mesure de faire efficacement leur travail sans cette information.

Cette année encore, plus de 140 dossiers distincts ont été traités, et la très grande majorité d'entre eux ont été acceptés.

COMITÉ SOCIAL DU COLLÈGE

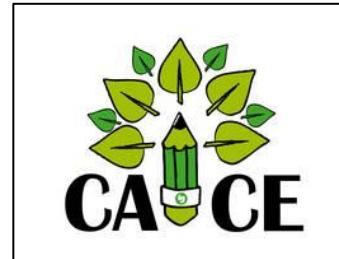
Par Patrick Lebonnois

Le comité social du collège est un comité où sont représentés tous les corps d'emploi du collège. Nous nous sommes réunis à au moins cinq reprises cette année afin de préparer les trois événements auxquels nous sommes habitués (le dîner de Noël, la journée plein air et la cabane à sucre). À ces événements s'ajoutent trois événements (dîner d'accueil A-13, conférence d'accueil H-14 et BBQ de fin d'année) qui ont été organisés à la demande de M. Beauchamp. C'est également à la suite d'une demande de M. Beauchamp que le dîner le Noël, pour la première fois cette année, a été offert sans frais aux participants, les syndicats et association ainsi que le Collège ayant fourni un support financier supplémentaire par rapport aux années précédentes. Les membres de ce comité sont appelés à fournir de l'aide de toute sorte (logistique, recherche de commanditaires...) dans l'organisation des différents événements.

COMITÉ D'ACTION ET DE CONCERTATION EN ENVIRONNEMENT

Par Gregory Taylor

Après avoir reçu la certification Cégep Vert niveau Excellence l'été dernier, le Collège doit maintenant maintenir ce niveau en apportant une amélioration chaque année. Pour faciliter cette tâche, le comité a dû harmoniser son plan d'action environnemental et de développement durable avec la stratégie gouvernementale de développement durable.



Ce plan d'action de développement durable 2014-2016 a été présenté à monsieur Beauchamp et au comité de direction, et Monsieur Beauchamp nous a informés qu'il a été adopté par le comité de direction.

Dans le cadre du plan d'action et de la certification Cégep Vert, les membres du comité ont choisi trois améliorations à obtenir pour les trois prochaines années. Pour l'année 2013-2014, nous souhaitons offrir des formations spécialisées aux membres du CACE en fonction de leurs responsabilités. En 2014-2015, nous procéderons à la mise en place d'un programme de reconnaissance de l'implication bénévole. Enfin, en 2015-2016, nous mettrons en place des mesures permettant l'économie d'eau.

En plus de ces trois améliorations, le comité travaillera sur une quatrième amélioration « bonus » : la mise en place de mesures de réduction de la consommation de papier. Ce dernier objectif est important et demandera l'effort de tous pour sa réalisation.

Finalement, le CACE a continué son travail d'organisation, de collaboration et de participation à une multitude d'activités de sensibilisation tout au long de l'année.

COMITÉ DE SUIVI DE L'ÉVALUATION ADMINISTRATIVE

Par Isabelle Pontbriand

À la suite de nos demandes répétées l'année dernière, le comité de suivi de l'évaluation administrative a enfin été réactivé cette année. Malheureusement, nous n'avons pas pu aller aussi loin qu'espéré. En effet, à la suite de deux rencontres (21 novembre 2013 et 20 février 2014), la partie syndicale à ce comité a proposé une nouvelle version de la politique (*Politique d'évaluation des enseignements*, envoyée le 26 février) ainsi qu'un guide d'application de la politique (envoyé le 19 mars), mais la partie patronale a tellement tardé à réagir à ces documents que nous n'avons pas encore pu compléter ces travaux. Au moment d'écrire ces lignes, une rencontre du comité est prévue le 9 juin ; à suivre.

À tout le moins, nous avons proposé une procédure d'évaluation donnant préséance à l'évaluation formative, dans une optique d'insertion professionnelle (en accord avec l'esprit de notre convention collective, annexe VIII-3). Cela permettrait aux nouveaux enseignants d'entrer dans la profession dans un climat beaucoup moins stressant.

La majorité des membres de la partie patronale à ce comité a montré une ouverture à cette nouvelle approche. Évidemment, dès que le comité se sera entendu sur un projet de politique et de modalités, le tout sera soumis à l'assemblée générale.

COMITÉ SUR LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Par Marilyn Brault

Les membres du comité sur la qualité de vie au travail se sont réunis sept fois durant l'année 2013-2014.

D'abord, nous avons travaillé à l'organisation des Journées de la civilité qui ont eu lieu les 28, 29 et 30 octobre 2013. Nous avons conçu des activités de sensibilisation et du matériel visant à promouvoir les valeurs qui favorisent un climat de travail harmonieux (le respect, la collaboration, la politesse, la courtoisie et le savoir-vivre). Plusieurs d'entre nous ont collaboré à la logistique de l'évènement. Nous remercions d'ailleurs tous les bénévoles, étudiants et employés qui ont contribué à faire de ces journées une expérience favorable. Le comité prévoit répéter l'expérience l'an prochain. D'ici là, d'autres mesures seront mises en place afin de sensibiliser davantage les étudiants à porter un regard critique sur leurs comportements en classe.

Un autre mandat qui a orienté le cours de nos discussions cette année est la valorisation du personnel. Un programme de sensibilisation à la reconnaissance, « On prend soin de vous », a été mis en place. Une liste d'activités visant à reconnaître l'importance et la valeur des employés du collège a été dressée. Les stratégies visant à promouvoir ces activités ont été réévaluées. Afin de reconnaître les efforts consentis pour améliorer la qualité de vie au travail, de nouveaux prix ont également été octroyés cette année, lors de la cérémonie annuelle de reconnaissance du personnel. Certains collègues ayant démontré de manière marquée et généreuse des attitudes civiles, ou s'étant investis dans un projet sur la civilité ou la qualité de vie au travail, ont été récompensés. D'autres prix visant à souligner la passion, l'implication au travail et le rayonnement des employés à l'extérieur du Collège seront offerts dès l'an prochain.

Parmi les autres sujets abordés, soulignons le suivi du programme d'aide au personnel. Pour une deuxième année consécutive, le rapport statistique du programme montre une hausse de fréquentation. L'offre de service a été réexaminée, mais aucun changement n'a été adopté. Le comité ainsi que les Ressources humaines souhaitent continuer à promouvoir les services offerts par le programme afin que plus d'employés encore reçoivent l'appui dont ils ont besoin lorsqu'ils rencontrent des difficultés.

Cette année, les membres du comité ont également relancé la question de l'homosexualité, dans un milieu ouvert prônant la diversité. Nous avons, en collaboration avec la vie étudiante, programmé une semaine contre l'homophobie, du 12 au 16 mai 2014.

Enfin, nous avons commencé à évaluer les mesures alternatives qu'offrent les programmes de justice réparatrice dans les établissements scolaires.

Une formation en médiation et en conciliation, par exemple, pourrait être envisagée dès l'an prochain. Une rencontre avec la directrice de l'organisme *Mesures alternatives des Basses-Laurentides* devrait avoir lieu le 11 juin 2014.

Comités syndicaux

COMITÉ DES STATUTS ET RÈGLEMENTS

Par Chantal Pilon

Le comité des Statuts et règlements était composé cette année de Jean-Marie Bergeron, Julie Cauchy, Michel Milot et Chantal Pilon.

Cette année, l'article 3.3.7 a été ajouté aux Statuts et règlements à la suite d'une décision prise à l'assemblée du 9 avril 2014. Il s'agissait de permettre qu'en période de négociation, lorsque les représentants du syndicat local ne se sentent pas en mesure de défendre objectivement une position adoptée par le regroupement cégep, une personne du comité de stratégie de la FNEEQ soit invitée à l'assemblée générale.

Puis, à l'assemblée générale du 21 mai dernier, un avis de motion a été donné pour annoncer l'étude d'une autre modification visant cette fois l'article 4.2. Il s'agirait de ne plus obliger le cumul des responsabilités attribuées au secrétariat général et à la trésorerie, et de modifier la date d'entrée en fonction de l'exécutif. Ces modifications seront étudiées lors d'une assemblée au début de l'automne.

Rappelons que les Statuts et règlements ne peuvent être modifiés qu'à la suite d'un avis de motion d'au moins 10 jours et qu'un vote des 2/3 est exigé (article 6.1 de nos statuts, qui diffère en cela des dispositions du code de la CSN).

COMITÉ DES ASSURANCES COLLECTIVES

Par Patrick Lebonnois

Les membres du comité (Emmanuelle Jalbert et Patrick Lebonnois) ont participé à 2 rencontres du comité fédéral sur les assurances et régimes de retraite (CFARR) cette année. Nous avons également publié des articles afin d'expliquer les augmentations des primes. Il est important de préciser que cette année en était une de consolidation étant donnée la modification majeure à notre contrat d'assurance l'année dernière. En effet, l'année dernière nous sommes passés de l'ancienne police d'assurance, n'offrant aucune flexibilité pour les adhérents, à une nouvelle police d'assurance modulaire, répondant ainsi à une demande qui avait été clairement exprimée par les membres.

COMITÉ DES DONS DE SOLIDARITÉ

Par Chantal Pilon

Le 31 octobre 2012, le Syndicat s'est doté d'une politique et de règlements concernant les dons de solidarité. Le comité assume la responsabilité de leur application. Le budget est de 1 % des cotisations pour les dons de solidarité (environ 5 000 \$ cette année) et de 0,5 % des cotisations pour l'appui aux projets étudiants (environ 2 500 \$). Plusieurs dons récurrents sont préapprouvés par l'Assemblée générale en même temps que le budget annuel. D'autres demandes parviennent au Syndicat en cours de session et sont étudiées à la lumière de la Politique; c'est le cas également des projets étudiants. Les documents financiers présentés à l'Assemblée rendent compte du détail des dons consentis pendant l'exercice financier.

Le comité était composé, à la session d'automne, de Marie-André Laroche et Chantal Pilon et, à la session d'hiver, de Claudie Bonenfant, Anne-Marie Guillemette et Chantal Pilon. Le comité s'est réuni une fois à l'automne pour étudier les projets étudiants et deux fois à l'hiver pour étudier les demandes reçues en cours d'année, revoir la pertinence des dons récurrents et se pencher sur quelques dispositions de la politique.

Recommandations

Il est indéniable que l'adoption d'une politique a marqué une réelle amélioration de nos pratiques syndicales. Toutefois, comme toute chose, la politique est perfectible, et le comité recommande qu'elle soit revue au cours de la prochaine année scolaire. Sans proposer un libellé précis, le comité propose que les aspects suivants soient étudiés lors d'une révision de la politique :

1. Il serait utile de mieux définir les balises afin de véritablement guider le comité et, à ce propos, le comité propose :
 - a. Que les dons ne soient effectués qu'à des organismes sans but lucratif légalement constitués ou à des fonds spéciaux parrainés par la CSN, la FNEEQ, ou le SEECLG (par résolution de l'assemblée générale);
 - b. Qu'au sein du collège, les dons permettent une visibilité du Syndicat et ne soient pas fondus dans celle d'autres organismes comme la Fondation;
 - c. Que des dons ne soient pas attribués directement ou indirectement à des partis politiques ou à des organismes trop identifiés à un parti politique;
 - d. Qu'on définisse mieux les « missions » que le SEECLG entend prioriser. Prioriser (ou privilégier) doit vouloir dire quelque chose... Le comité propose « le syndicalisme, le travail et l'emploi; l'éducation et la formation; les organismes qui rayonnent localement »;
 - e. Que cette priorisation s'accompagne d'une proportion allouée à chacun des secteurs, par mission et par niveau d'intervention (local, national, international).
2. Il faudrait revoir la gestion des appuis aux projets étudiants.

- a. Par exemple, la semaine des sciences humaines arrive en début de session, et la politique actuelle ne prévoit pas de mécanisme permettant de libérer les fonds au moment opportun.
 - b. Il faudrait également définir les volets qui permettent de bonifier le tarif. Par exemple, il faudrait préciser que le « volet environnemental » signifie que le projet doit avoir un impact positif et réel sur l'environnement.
3. Il faudrait aussi s'assurer de faire respecter la politique lorsqu'un membre parraine un organisme. En conséquence, il faut s'assurer que le membre assiste à l'assemblée générale de l'organisme parrainé et qu'il en fait rapport à l'Assemblée générale du SEECLG.

COMITÉ DE SURVEILLANCE DES FINANCES

Par Chantal Pilon

Le comité de surveillance des finances se rencontre au moins trois fois par année : une première fois à la fin de la session d'automne et une autre à la fin de la session d'hiver afin de vérifier les finances du Syndicat (rigueur comptable, archivage des pièces justificatives, respect des décisions de l'Assemblée générale). Le comité se réunit également au début de la session d'automne pour s'assurer que les états financiers qui sont présentés à l'Assemblée générale sont conformes à la réalité et ils signent un rapport l'attestant.

Cette année, c'est Julie Cauchy, Pierre Fontaine et Stéphan Gibeault qui assumaient cette importante responsabilité.

COMITÉ DE LA RELÈVE ENSEIGNANTE

Par Fabien Torres

À la session d'automne, Patrick Lebonnois et Chantal Pilon ont accueilli 12 nouveaux professeurs lors d'un 6 à 8 d'accueil tenu en soirée le 16 octobre 2013. Une présentation assistée par ordinateur affichant des menus et permettant la navigation entre les diverses rubriques facilitait les échanges.

Cette présentation PowerPoint peut d'ailleurs être consultée par tous nos membres sur le site Web du Syndicat : Clic sur l'onglet *NOUVEAUX PROFESSEURS* / section *Documents importants* / suivre le lien *Accueil nouveaux profs*. Elle présente de manière schématisée les informations qu'il est essentiel de connaître en début de carrière, et même au-delà.

À l'hiver, Michel Milot et Fabien Torres ont accueilli 5 nouveaux professeurs à l'occasion d'un dîner d'accueil. Cela a donné lieu à une belle discussion autant sur le premier front syndical (les conditions de travail, la précarité, l'accès à la permanence, etc.) que sur le second front (rôle du syndicat au niveau national, négociation de la convention collective, etc.).

Un dîner réservé aux membres de la formation continue a également été organisé. Il a permis de récolter de précieuses informations concernant leurs conditions de travail. Au niveau national, notre désir est d'intégrer la FC à la formation régulière. Nous devons donc faire des efforts pour que cela se fasse au niveau local.

COMITÉ DE LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION

Par Julie Charron

L'activité principale que nous avons organisée est une conférence dans le cadre de la Journée internationale des femmes. Le SEECLG, en partenariat avec le Département de sciences humaines, a permis l'organisation d'une conférence au Carrefour des sciences humaines sur la question de la prostitution. Ayant pour titre La prostitution : vécus de femmes prostituées et enjeux politiques, cette conférence avait pour objectif de sensibiliser les étudiant-es, ou tout membre du personnel du CLG, aux conditions de vie des prostituées et aux enjeux relatifs à la légalisation de la prostitution. Dans la mesure où – à la suite du jugement de la Cour Suprême invalidant certains articles de lois sur la prostitution – le gouvernement Harper a un an pour mettre en place un nouveau cadre législatif relatif à la prostitution, il nous est apparu pertinent de solliciter la réflexion des étudiant-es sur le sujet. Laurence Fortin-Pellerin, titulaire d'un doctorat en psychologie, a fait une conférence qui fut grandement appréciée par les professeur-es et étudiant-es présent-es. En effet, une quarantaine d'étudiant-es ont participé à la conférence et environ six ou sept professeur-es, principalement du Département de sciences humaines, étaient présent-es. Nous avons l'intention d'organiser une conférence à tous les 8 mars sur les questions relatives à l'oppression des femmes, aux inégalités sexuelles et aux rapports sociaux de sexe.

Par ailleurs, nous avons publié dans la lettre hebdomadaire *De vive voix* plusieurs articles et informations sur des événements organisés par la Fédération des femmes du Québec et d'autres organismes luttant contre les différentes sortes de discrimination (sexisme, homophobie, inégalités sociales, etc.).

*La féminisation du texte a pour but explicite de rendre compte de la diversité des genres dans notre humanité.

COMITÉ VIGILANCE

Par Sébastien St-Onge

I. Rencontre avec le nouveau Directeur général du Collège Lionel-Groulx, Monsieur Michel Louis Beauchamp

Lors de son allocution inaugurale, le nouveau Directeur général du Collège Lionel-Groulx, monsieur Michel Louis Beauchamp, n'a pas hésité à appeler à la barre de son propos l'anthropologue Margaret Mead en soutenant, à sa suite, « qu'un petit groupe de citoyens engagés et réfléchis

[était] capable de changer le monde ». Plusieurs d'entre nous y ont vu une volonté affirmée du Directeur général de se poser en tant qu'agent du changement à Lionel-Groulx. Chose certaine, son propos engagé a retenu l'attention des membres du *comité vigilance*. Ayant reçu l'aval de l'Assemblée générale, nous avons voulu « réinitier » une communication franche entre le corps professoral et monsieur Beauchamp. Plus encore, nous voulions vérifier dans quelle mesure notre nouveau Directeur général était déterminé à passer de la *parole* aux *actes*.

Le 13 novembre 2013, monsieur Beauchamp acceptait de répondre, sans faux-fuyants, à nos questions devant les membres du SEECLG. Le *comité vigilance*, après consultation, a jugé pertinent de porter à son attention deux volets qu'il considérait importants : *la liberté professionnelle* ainsi que *la communication et la collégialité*. Dans le contexte institutionnel des deux dernières décennies - parti pris institutionnel en faveur d'une approche pédagogique unidimensionnelle, négociation entourant la PIGEP, implantation potentielle d'une assurance qualité -, nous étions impatients de connaître, lors du premier volet, comment monsieur Beauchamp entrevoyait l'avenir de notre liberté pédagogique. Dans le second volet, intimement lié au premier, nous voulions savoir ce que le Directeur général souhaitait concrètement faire pour améliorer les communications et espérer une plus grande collégialité entre la direction et les professeurs¹.

Bien qu'imparfaite, cette rencontre a d'abord permis de « refaire circuler la parole » entre nous et la direction. Ensuite, elle a démontré à notre employeur que le SEECLG refuserait toujours de jouer un rôle de figuration dans la pièce qui est la sienne, à savoir le devenir institutionnel de Lionel-Groulx.

II. Assurance qualité: présentation d'une proposition à l'Assemblée générale du 12 mars 2014

Dans le cadre d'un vaste chantier de reconnaissance des diplômes, la CEEC cherche à s'immiscer encore plus profondément dans notre autonomie professionnelle en imposant, du dehors, des paramètres de qualité qui relèvent, selon les membres du *comité vigilance*, davantage des normes de qualité de l'industrie qu'à la mission éducative des institutions collégiales. Ainsi, et selon la logique qu'elle met de l'avant, la CEEC pense qu'en standardisant les plans de cours et en se dotant d'instances administratives, nous pourrions produire à la chaîne des diplômes équivalents. En allant dans cette direction, nous étions d'avis que l'institution finirait par se subordonner complètement au marché du travail, au lieu de répondre aux critères de scientifcité qui la fondent. De leur côté, les maîtres, en souscrivant à une telle assurance qualité, se trouveraient à remettre pernicieusement leur autonomie professionnelle entre les mains de gestionnaires étrangers à l'épistémologie des disciplines désormais « assurées » par la qualité(!).

¹ Dans son diagnostic institutionnel, le Directeur général du collège s'est engagé à « améliorer les mécanismes et les outils de communication à l'interne avec les leaders de notre communauté dans un esprit de mobilisation » - Michel Louis Beauchamp, *Diagnostic institutionnel au Collège Lionel-Groulx*, 26 novembre 2013, p. 4.

Face à ces dérives potentielles, le *comité vigilance* a recommandé aux membres du SEECLG de se dissocier de ce système d'assurance qualité. La dissociation fut, on s'en souvient, entérinée par le SEECLG à l'assemblée générale du 12 mars.

III. Le plan stratégique de développement 2015-2020 du Collège Lionel-Groulx

Dans un document succinct, le *comité vigilance* proposait aux membres des pistes de réflexion en vue du premier exercice de réflexion entourant le plan stratégique de développement 2015-2020.

Le 17 avril 2014, le Directeur général nous conviait à réfléchir à la question suivante: Quel diagnostic faisons-nous de l'environnement interne (forces et faiblesses) et de l'environnement externe (opportunités (sic) et contraintes) du Collège?

COMITÉ DE MOBILISATION

Par Murielle Chapuis

Les profs de cégeps en guerre contre le Conseil du Trésor
Donald Boudreault
Publié le 07 novembre 2013

Les profs veulent augmenter la pression sur le Conseil du Trésor, afin qu'il révise sa position sur la classification du travail d'enseignement du collège.

Le syndicat des enseignants du collège Lionel-Groulx a profité de la journée portes ouvertes du collège, le 6 novembre, pour tenir une conférence de presse afin d'informer les médias et la population du déclassement de leur emploi par le Conseil du Trésor, en prévision de la prochaine négociation.



Automne 2013

Le comité dit « de mob » du SEECLG a débuté la session d'automne 2014 dans l'urgence devant la visée révoltante du Conseil du trésor : déclasser les professeurs de cégep au rangement 21. Ce comité a établi diverses stratégies qui ont permis de tenir les autres professeurs informés, de les faire participer à des événements ponctuels, de généraliser le mouvement « Opération dérangement 21 ».

Au début de l'automne 2013, ce comité a publicisé la conférence-débat sur l'austérité organisée par l'exécutif. Claude Vaillancourt, membre du comité école et société de la Fneeq, président de Attac-Québec et professeur de littérature au collège André Grasset, a exposé cette idéologie. L'exécutif avait organisé cette soirée pour aider les professeurs à mieux cerner certains enjeux de la prochaine négociation de convention collective. L'« Opération dérangement 21 » a ensuite été concrètement mise en branle par le comité, qui a distribué des macarons et des lisières informatives à tous les professeurs. Un tract vulgarisant cette opération a également été distribué au public lors des portes ouvertes du collège le 6 novembre.

Le 21 novembre, un piquetage symbolique de professeurs arborant des pancartes « Opération dérangement 21 » a eu lieu devant le collège. Environ 2 semaines plus tard, le comité

mob a réalisé la vidéo « Opération dérangement 21 : plus de 21 bonnes raisons de reconnaître le travail des professeurs de cégep » dans laquelle 21 professeurs de Lionel-Groulx exposent de façon percutante les grands traits de notre profession mésestimée par le Conseil du trésor. (Revoyez cette vidéo à l'adresse <https://www.youtube.com/watch?v=iWSTkv01KdA>.)

Février 2014 a marqué une étape importante pour ce comité, puisque la menace du rangement 21 a été retirée par le Conseil du trésor. Le rangement 22 représentait alors l'évaluation que le Conseil faisait de notre profession, tandis que la Fneeq, selon ce qui avait été voté en regroupement inter-syndical, visait le rangement 25 (lire à ce sujet les précisions données dans le « Bloc-notes 15 » de la Fneeq). La mobilisation s'est alors généralisée sur les objectifs de la négociation à venir, sur la consultation de tous les membres du SEECLG. Pour cela, le comité a distribué des lisières à compléter portant l'affirmation suivante : « Selon moi, l'élément suivant _____ améliorerait notre convention collective ». Ces lisières ont permis de préparer le terrain pour la venue des représentants de la Fneeq à l'assemblée syndicale du 9 avril, représentants présents afin de recueillir entre autres nos demandes ou nos doléances sectorielles.

Le comité mob s'est révélé être une courroie de transmission puissante ainsi qu'un générateur de projets significatifs. Pour l'année scolaire 2013-2014, ont fait partie de ce comité Étienne Gendron, Fabien Torres, François Vervaet, Isabelle Billaud, Isabelle Pontbriand, Michel Milot, Murielle Chapuis, Simon Vervaet, Frédéric Morier et Mireille Courte.

COMITÉ SOCIAL DU SYNDICAT

Par Jonathan Lortie

Lors de l'année 2013-2014, le comité social syndical a organisé les événements suivants :

- 5@9 de la rentrée (11 septembre 2013);
- 5@9 de l'Halloween (30 octobre 2013);
- 5@9 de Noël (11 décembre 2013);
- Dîner de janvier & hommage aux retraités (membres retraités tous invités; 21 janvier 2014);
- 5@9 de Pâques (16 avril 2014);
- Dîner de fin d'année (retraités invités; 5 juin 2014).



Bonnes vacances!