



Unis pour faire évoluer notre milieu



Rapport annuel 2018-2019



TABLES DES MATIÈRES

	Page
UN MOT DU COMITÉ EXÉCUTIF 2018-2019	1
1 SERVICE AUX MEMBRES.....	4
1.1 Accompagner les membres	4
1.2 Accompagner les coordonnateurs et les départements	4
1.3 Renforcer les liens avec nos collègues de la formation continue.....	5
1.4 Faire le suivi de l'ordre d'engagement	6
1.5 Rendre le local syndical plus accueillant et plus fonctionnel	7
1.6 S'acquitter de nos obligations d'employeur	7
2 ACTION SYNDICALE ET MOBILISATION	7
2.1 Instances nationales	7
2.2 Solidarités syndicales.....	9
2.3 Relève syndicale	9
2.4 Création d'espaces de discussions syndicales et politiques	10
2.5 Reconnaissance de la profession enseignante	10
2.6 Revendications pour favoriser un climat de travail sain	11
2.7 Reconnaissance du travail effectué à la formation continue	11
2.8 Projet participatif	11
2.9 Information et communication	12
2.10 Gestion de la documentation	13
2.11 Matériel de référence.....	13
2.12 Environnement	13
3 RAPPORT DES AGENTS DE GRIEF	15
4 RAPPORTS DES COMITÉS	16
4.1 La réunionite affecte-t-elle notre collège?	16
4.2 Mandats des comités, responsabilités des membres.....	16
4.3 Convocation des réunions et rédaction du rapport	16
5 COMITÉS PATRONAUX-SYNDICAUX	17
5.1 Conseil d'administration (CA)	17
5.2 Comité des relations du travail (CRT)	17
5.3 Commission des études (CÉ)	19
5.4 Comité d'action et de concertation en environnement (CACE)	21
5.5 Comité pour combattre et prévenir les violences à caractère sexuel	21
5.6 Comité sur les cours complémentaires	22

5.7	Comité sur l’insertion professionnelle et le suivi de l’évaluation administrative	23
5.8	Comité de perfectionnement	23
5.9	Comité sur la qualité de vie au collège.....	24
5.10	Groupe de travail sur le réaménagement des bureaux.....	24
5.11	Comité institutionnel sur la recherche (cir).....	24
5.12	Comité sur la réussite	25
5.13	Comité santé et sécurité (sst).....	25
5.14	Comité social du collège.....	26
5.15	Comité de valorisation de la langue française (VLF)	26
5.16	Comité visionnaire et comité du logo	27
6	COMITÉS SYNDICAUX	28
6.1	Comité des assurances collectives	28
6.2	Comité sur l’action internationale.....	28
6.3	Comité des dons de solidarité et appuis aux projets étudiants	28
6.4	Comité de mobilisation	29
6.5	Comité promotion des droits et de la diversité.....	29
6.6	Comité de la relève enseignante	30
6.7	Comité sur les rôles et mandats des représentants élus en ag	31
6.8	Comité social du syndicat	31
6.9	Comité des statuts et règlements	32
6.10	Comité de surveillance des finances	32
6.11	Comité vigilance	333



UN MOT DU COMITÉ EXÉCUTIF 2018-2019

ENTRE LE NATIONAL ET LE LOCAL...BIEN COMMUN, POLITIQUE, NEGOCIATION ET TUTTI QUANTI

Récapitulons. Nous avons commencé l'année en pleine période électorale. L'axe souveraineté/ fédéralisme semble s'étioier pour comprendre les enjeux polarisants de notre société québécoise. L'axe gauche/droite semble, en contrepartie, prendre du galon à travers les véhicules que sont Québec Solidaire (QS) et la Coalition Avenir Québec (CAQ). La gauche fut bien représentée à Lionel par deux de nos membres qui se sont portés candidats. Du côté de la mobilisation, le SEECLG a soutenu l'activité non partisane d'une table ronde avec trois intellectuels, soit Alain Deneault, Marianne Di Croce et Julia Posca pour réfléchir à la notion de « Bien commun », notion questionnée par le candidat caquiste dans le comté de Saint-Jérôme.

Cette notion de bien commun a aussi été traitée à la commission des études du 25 octobre lors d'une réflexion pédagogique sur les savoirs qui méritent de passer à travers le temps, ceux qui méritent d'être enseignés, les « savoirs inutiles » qui font en sorte qu'on devient un meilleur citoyen dans le sens d'un citoyen critique. Trois membres de l'exécutif se sont alors prêtés au jeu de synthétiser les propos d'Edgar Morin et de Guy Rocher à travers des œuvres choisies.

Avant de quitter son siège de ministre de l'Éducation, Hélène David avait promis d'encadrer la relation toute particulière que peut générer la relation d'autorité entre unE professeurE et unE étudiantE. Dans la foulée des *Me Too* et des agressions non dénoncées, des *politiques 16* placardées sur les portes de professeurs renommés à l'UQAM, c'est à la politique pour combattre et prévenir les violences à caractère sexuel que se sont attaqués deux membres de l'exécutif à l'intérieur d'un comité paritaire.

Qui dit travaux sur une politique ne peut évincer la fameuse *Politique institutionnelle de gestion et d'évaluation des programmes* (PIGEP). Le travail de l'exécutif fut de s'assurer que les cultures départementales et des programmes puissent être respectées à travers cet outil de gestion. Si cette politique nous semble loin de notre salle de classe, assurons-nous que notre autonomie départementale soit réaffirmée à toutes les étapes du cycle de gestion des programmes, autonomie enchâssée dans notre convention collective. Souvenons-nous aussi qu'un document de gestion assure maintenant les balises afin de rémunérer des activités réalisées par des professeurEs de la formation régulière en lien avec les AEC (révision d'une AEC, plan-cadre, plan de cours...)

La CAQ au pouvoir nous a amenés à réfléchir, de nouveau, à un dossier laissé en friche par les Libéraux : la laïcité de l'État. À la fois dans les instances de la CSN et de la FNEEQ, vos représentantEs à l'externe ont eu à réfléchir à la meilleure façon d'être en accord avec notre rôle social dans la cité en tant que syndicat et notre rôle de défense de nos membres. Juste avant Noël, la CSN a adopté une proposition en opposition à ce qui

deviendra le projet de loi 21. Au local, nous avons eu l'occasion d'exposer les différentes options que ce soit le compromis Bouchard-Taylor, la posture CSN et l'aval de la loi à venir. Trop peu de temps entre la résolution FNEEQ et l'arrimage de nos AG s'est écoulé pour pouvoir conclure ce débat. (Mais, peut-il être conclu dans ce Québec?) Quoi qu'il en soit, nos membres ont échangé de façon sereine via le *De vive voix spécial laïcité*.

Côté négociation, nous découvrons la stratégie de la « pyramide inversée », à la fois en ce qui concerne les thèmes de la table centrale que ceux de la table sectorielle. En effet si les thèmes de la négociation changent peu, les problématiques énoncées viennent directement des enjeux soulevés par les différentes assemblées générales des 46 cégeps FNEEQ, AG visitées par le comité de négociation. À la table centrale, c'est via les deux rencontres en *Comité de coordination des syndicats publics et parapublics (CCSPP)* que se sont exprimées les demandes sur le plan du salaire et des conditions de travail. Notons une volonté de prioriser les bas salariés, ce qui se traduit chez nous par une priorisation de la parité pour nos collègues de la formation continue et une volonté de retrancher les premiers échelons salariaux afin que le salaire d'entrée soit plus attractif. Du côté sectoriel, des nouvelles ressources balisées nationalement pour mieux répondre aux défis de nos étudiantEs en situation de handicap seront réclamées. La réaffirmation de nos compétences, tant disciplinaires que pédagogiques, est toujours, malheureusement, à l'ordre du jour. La révision du modèle de financement des cégeps sera aussi une priorité afin d'amenuiser la précarité des enseignantEs et d'améliorer nos conditions de travail.

L'année à la FNEEQ s'est aussi traduite par une volonté de réaffirmer le caractère « réseau » des cégeps. Des attaques en ce sens se sont fait sentir par la construction d'un centre d'études collégial (CEC) à Saint-Constant mettant en compétition quatre cégeps dans la région au sud de Montréal (Édouard-Montpetit, Rosemont, Valleyfield et St-Jean-sur-Richelieu). De vifs échanges se sont produits sur le plancher du regroupement entre les principes soutenus et la réalité des nouveaux professeurs embauchés. Le caractère « réseau » s'est aussi réaffirmé dans le dossier de l'enseignement à distance. Cet important sujet sera traité au local cet automne, mais sachons pour l'heure que des balises ont été votées cette année pour mieux définir notre posture envers cette excroissance de l'enseignement, surtout développée en région.

Nous ne pouvons terminer ce bilan sans aborder les réflexions et les actions autour de l'environnement. « Si le deuxième front existe, l'environnement est LA CAUSE du deuxième front », dira Laurence Daigneault-Desrosiers, représentante du collège Ahuntsic au *Regroupement cégep*. Deux journées de grève étudiantes ont eu lieu. Des réflexions de nos membres ont circulé via le *De vive voix*, des propositions ont été votées, des lettres ont été écrites. Ce volet est destiné à prendre de la place. Sans aucun doute, nous devons faire partie de la solution.

Une année donc à réfléchir à nos principes, à explorer les façons de les honorer, à agir de la meilleure façon pour en rendre compte. C'est sur cette note que nous terminons l'année syndicale. Retrouvons-nous en août pour attaquer les trois dossiers que nous avons

jugés prioritaires pour l'année à venir : négociation, environnement et santé mentale. Pour ce dernier élément, il faut constater l'explosion des coûts de convention (congés de maladie). Évidemment, Lionel-Groulx n'est pas isolé dans ce constat, il s'agira d'une réflexion que nous devons avoir en réseau.

Sur ce, au très grand plaisir de vous y retrouver,

Votre comité exécutif,

Aude Lacasse, présidente

Judith Trudeau, vice-présidente

Chantal Pilon, secrétaire générale

Robin Dick, responsable aux dossiers syndicaux

Denis Paquin, responsable aux dossier syndicaux

Étienne Gendron, responsable aux dossiers syndicaux



1 SERVICE AUX MEMBRES

1.1 ACCOMPAGNER LES MEMBRES

La partie patronale peut convoquer un membre du personnel enseignant pour de multiples motifs de nature disciplinaire ou administrative ou encore pour offrir du soutien pédagogique. Ces rencontres peuvent faire suite à des plaintes d'étudiants, de collègues, ou d'autres corps d'emploi, mais pas nécessairement.

L'accompagnement des membres est un aspect du travail syndical des plus prenant en termes de temps, car si les démarches trouvent parfois leur conclusion après une seule rencontre, le plus souvent, il en faut plusieurs.

De plus, à la suite de ces rencontres, il arrive qu'une procédure de grief s'impose pour protéger les droits de ses membres, mais ce n'est pas toujours le cas. Heureusement!

Évidemment, les enjeux de confidentialité interdisent d'expliquer en détail ce qui est réalisé par le comité exécutif à ce chapitre, mais nous pouvons toutefois déclarer que, au moment d'écrire le présent rapport, près d'une vingtaine de membres ont eu recours au syndicat pour les accompagner lors d'une rencontre avec la direction.

Mais, ce n'est pas toujours dans ce contexte que nos membres frappent à la porte du local F-202... Ils le font aussi souvent pour avoir des informations concernant les congés spéciaux, les assurances, la retraite, etc. Cela représente aussi une bonne partie du travail syndical!

D'ailleurs, concernant les congés de maternité, il faut souligner qu'à la suite de représentations du syndicat, les informations fournies aux enseignantes par le Collège ont été rectifiées.

1.2 ACCOMPAGNER LES COORDONNATEURS ET LES DEPARTEMENTS

Les coordonnateurs consultent aussi le syndicat pour des motifs divers, car interpréter la convention collective n'est pas toujours simple; cerner l'étendue de leurs responsabilités et de leur champ d'intervention non plus.

Cette année, deux départements ont eu à relever des défis inhabituels concernant la tâche et ont demandé un soutien syndical plus soutenu.

Les départements qui révisent un programme ou qui implantent un nouveau programme ont également souvent besoin de conseils et d'accompagnement. Nous pensons ici tout spécialement à nos collègues de *Soins infirmiers* qui relèvent le défi d'implanter un nouveau programme et dont nous saluons ici l'engagement.

Par ailleurs, la décision de la direction d'offrir un DEC en *Techniques de l'éducation à l'enfance* a soulevé plusieurs questions chez nos collègues de la formation continue qui assurent l'enseignement dans l'AEC.

Finalement, l'autonomie des départements doit toujours être protégée, défendue, revendiquée, dans les petits détails comme dans des opérations de plus grandes envergures comme la révision des politiques institutionnelles. Le comité exécutif a fait de nombreuses représentations en ce sens, entre autres, en ce qui concerne la révision du cheminement *Tremplin DEC*.

1.3 RENFORCER LES LIENS AVEC NOS COLLEGUES DE LA FORMATION CONTINUE

Cette année, des efforts importants ont été consacrés à la mission que nous nous étions donnée de renforcer les liens avec nos collègues de la formation continue.

- Mise à jour de notre liste d'envoi réalisée à la suite de la transmission de lettres conventionnelles.
- Sondage pour mieux connaître la réalité de nos membres à la formation continue.
- Rencontre de type 4 à 7 afin de documenter nos revendications lors de la prochaine ronde de négociation de la convention collective.
- Résolution de l'AG du 17 mai en faveur de la parité des conditions salariales et des conditions de travail avec les enseignantEs du régulier dans le but de soutenir les revendications nationales de la prochaine négociation.

Rappelons-nous aussi le questionnaire transmis par Colnet dont la mission était de nous sensibiliser aux conditions de travail déplorables des nos collègues de la formation continue (salaires, congés, assurances, locaux, horaires, isolement, etc.).



Kimberly-Ann Naugler et Philip Lagogiannis à l'AG du 27 mars 2019



Le 4 à 7 avec nos collègues de la formation continue

1.4 FAIRE LE SUIVI DE L'ORDRE D'ENGAGEMENT

Le Service des relations humaines est responsable d'attribuer les tâches en respectant l'ordre d'engagement prévu à la convention collective.

Chaque professeur est responsable de vérifier la liste d'ancienneté qui est publiée le 15 octobre de chaque année et de la contester le cas échéant si la liste ne traduit pas ce qui a été accompli l'année précédente. (art. 5-3.04 de la convention collective).

Chaque professeur doit aussi assumer ses responsabilités concernant les procédures requises pour faire valoir sa priorité d'emploi. À ce propos, plusieurs personnes décrivent la lourdeur du *formulaire A*, mais il faut savoir que la convention collective fait en sorte qu'on ne peut pas échapper à une *certaine* procédure :

Pour se prévaloir de la priorité d'emploi prévue aux alinéas a), b), d) ou e) de la clause 5-4.17, l'enseignante ou l'enseignant non permanent du collège doit, pour une année d'engagement donnée, manifester son intention par avis écrit. (art. 5-1.11)

Année après année, le Syndicat et la direction tentent de trouver une manière de faire plus efficace de répondre à cette exigence de la convention, une procédure qui occasionnerait moins de risques « d'échapper des précaires ». Mais comme dit l'adage : « Si ça existait, ça se saurait! ».

Alors, chaque session, le Syndicat déploie beaucoup d'efforts pour rappeler aux membres leurs responsabilités en la matière. Le Syndicat procède aussi à des vérifications minutieuses à chaque étape des opérations d'attribution de tâches. Évidemment, il ne peut le faire qu'à la lumière des informations qu'il détient, mais malgré tout, la vigilance syndicale permet souvent de corriger certaines erreurs.

1.5 RENDRE LE LOCAL SYNDICAL PLUS ACCUEILLANT ET PLUS FONCTIONNEL

La rénovation du local syndical permet d'offrir à nos membres un local plus convivial et plus invitant qu'auparavant. Le petit coin café est utile et permet à certains de nos membres de se détendre ne serait-ce que cinq minutes... La salle de réunion plus fonctionnelle permet qu'on y tienne des pré-CÉ et des pré-CRT. Les membres peuvent ainsi s'approprier davantage leur local syndical.

Nous désirons ici remercier tout spécialement Claudia Chartier pour la compétence qu'elle a déployée afin que ce projet, longtemps rêvé et discuté, devienne enfin réalité.

1.6 S'ACQUITTER DE NOS OBLIGATIONS D'EMPLOYEUR

La qualité du service offert aux membres dépend en grande partie de la disponibilité et de la compétence de l'adjointe à l'exécutif. Le comité exécutif a donc le souci constant d'offrir des conditions de travail qui favorisent son bonheur. Cette année, des efforts spéciaux ont été fournis pour bonifier les avantages liés à la retraite.



2 ACTION SYNDICALE ET MOBILISATION

2.1 INSTANCES NATIONALES

- Regroupements, Conseil fédéral de la FNEEQ-CSN et CCSPP 12 rencontres
- Conseil central des Syndicats Nationaux des Laurentides-CSN 2 rencontres

La mobilisation doit être coordonnée pour être efficace. Un comité exécutif, c'est donc aussi une courroie de transmission entre les instances fédératives et le syndicat local. Vos représentants syndicaux portent les positions de l'Assemblée générale dans les instances nationales et participent aux décisions. Ils rapportent et diffusent de l'information, s'engagent dans les plans d'action.



Rencontre avec les délégués du Collège Dawson

De nombreuses rencontres ont eu lieu, souvent à Montréal ou à Québec, mais aussi à Sherbrooke et à Baie-Comeau. Les rencontres s'étalent sur deux ou trois jours auxquelles il faut ajouter le temps de déplacement.

Cette année, beaucoup de travail a été effectué en prévision de la prochaine ronde de négociations. Il fallait définir les alliances, parler de front commun, s'atteler à élaborer les cahiers de demandes tant pour la table centrale (enjeux monétaires communs : rémunération, retraite, etc.) que pour la table sectorielle (financement des collèges, conditions de travail, élèves à besoin particulier, etc.).



CCSPP à Québec

Nos instances n'ont pas échappé aux débats sur la laïcité. Il a fallu également se positionner sur des enjeux comme l'enseignement à distance, la précarité, les conditions de travail de nos collègues de la formation continue, etc.

Les besoins sont tellement criants qu'il est souvent difficile de les prioriser. Quiconque s'engage dans ces combats comprend la pertinence du syndicalisme!



Appui à nos collègues de la TELUQ

2.2 SOLIDARITES SYNDICALES

- Lettre d'appui à notre collègue **Kathya Dufault**, enseignante à la CSSMI, pour défendre la liberté d'expression.
- Lettre d'appui à nos **collègues du collège Vanier** afin que leur direction reconnaisse la libération syndicale.
- Adoption en assemblée générale d'une proposition visant à appuyer la lutte des **étudiantes et étudiants de cégeps et universités du Québec** pour la rémunération des stages.
- Lettre d'appui aux **tutrices et tuteurs de la Télug**, dans leur combat pour la reconnaissance de leur travail.

2.3 RELEVÉ SYNDICALE

Favoriser la participation des membres aux événements des instances

Notons la présence de **Doris Léonard**, professeure de mathématique, au regroupement cégep du 6 février dernier où des informations en lien avec la réforme du programme de sciences de la nature étaient présentées.

Saluons la présence de **Marilyn Brault**, professeure de littérature, lors d'une soirée organisée par le Conseil central des Laurentides pour souligner la journée des droits des femmes.



Au CCSNL le 22 mars 2019, dans le cadre de la Journée des droits de femmes

2.4 CREATION D'ESPACES DE DISCUSSIONS SYNDICALES ET POLITIQUES

Un conseil syndical élargi¹ et un dîner *spécial négos* ont permis de cerner les préoccupations de nos membres à l'approche de l'échéance de notre convention collective. Le sujet a aussi pris une place importante lors de l'assemblée générale où nous avons reçu des membres de notre comité de négociation de la FNEEQ.

En tout, les membres ont été conviés à participer à dix assemblées générales au cours de l'année.

2.5 RECONNAISSANCE DE LA PROFESSION ENSEIGNANTE

Depuis maintenant deux ans, des « portraits » de membres sont diffusés dans le *De vive voix*.

- Cette année, la parole a été donnée à **Hélène Normandeau**, professeure en éducation physique dans son texte : « Un début à Lionel-Groulx un peu diversifié dans l'implication, l'engagement et la rapidité d'apprentissage », DVV 6.02, 1^{er} octobre 2018.
- « Rencontre avec un esprit pragmatique » nous a fait connaître **Marc Fortin**, professeur en Technique de génie électrique, DVV 6.03, 29 octobre 2018.
- « Nager vers la plage », a donné la parole à **Philippe Bélanger-Roy**, professeur de biologie, DVV 6.04, 5 décembre 2018.
- « Nourrir la machine... Plaidoyer CONTRE la bureaucratisation de notre profession » a fait une place de choix à trois professeurs de longue date,

1. Activité où les coordinations sont invitées à se joindre aux délégués syndicaux.

Stéphane Chalifour, professeur de sociologie, **Michel Giroux**, professeur en économie et **Émile-Mario Laforest**, professeur de philosophie, DVV 6.08, 22 février 2019.

- « Off 8 mars... » avec des « Julie » a donné la parole à **Julie Guillemette**, professeure en administration et à **Julie Lavoie**, professeure de biologie, DVV 6.11, 13 mai 2019.

Merci à vous tous et toutes pour votre temps et votre précieuse collaboration!

2.6 REVENDEICATIONS POUR FAVORISER UN CLIMAT DE TRAVAIL SAIN

Dès le début de l'année, votre exécutif syndical a fait des représentations auprès de la direction afin que les questions de santé mentale deviennent prioritaires. Un groupe de travail sur la santé mentale a été formé, et nos collègues Cynthia Hamel et Louise Lessard y ont contribué. Ce dossier sera dorénavant intégré au mandat du comité *Santé et sécurité au travail*.

Toutefois, en ce qui concerne la santé mentale et le climat de travail, votre comité exécutif a un souci constant de développer avec la direction des relations qui permettent de soulever les problèmes au fur et à mesure dans un esprit d'ouverture et de collaboration.

Et... on ne peut pas prétendre s'occuper de « santé mentale » (lire épuisement professionnel) ou de « climat de travail sain » sans veiller quotidiennement à la préservation ou à l'amélioration de nos conditions d'enseignement. Toutt est dans toutt!

2.7 RECONNAISSANCE DU TRAVAIL EFFECTUE A LA FORMATION CONTINUE

Le comité exécutif, fort d'une résolution de l'AG, a pu faire pression afin que soit reconnu le travail de nos collègues de l'enseignement régulier qui donnent des prestations de travail à la formation continue. Cette reconnaissance est désormais inscrite dans un document de gestion à l'intérieur de la *Politique institutionnelle de gestion et d'évaluation des programmes* (PIGEP).

2.8 PROJET PARTICIPATIF

À la suite des discussions de l'hiver 2018 sur le niveau de nos cotisations et l'utilisation de nos surplus, le SEECLG a mis en place un appel d'offres permettant aux membres de proposer un projet participatif financé par les surplus budgétaires de l'année précédente. Celui qui s'est mis en place au cours de l'année 2018-2019 était le premier de ces projets.

Le projet retenu, portant le nom de *Verdures Lionel* fut proposé par le Département de TPHE/GTEA. Il avait pour but d'acquérir un système hydroponique mobile permettant la production de verdure à l'intérieur du collège. Cinq mille dollars lui ont été octroyés par l'Assemblée générale.

Grâce à la contribution des enseignants de TPHE/GTEA (en particulier celle de Marie-Josée Ferron) et à l'assistance du comité exécutif, le projet s'est réalisé en mai 2019 avec l'approbation du Collège. Actuellement en phase expérimentale, les *Verdures Lionel* opèreront à pleine capacité dans un futur rapproché.



Installation du Projet Verdures dans l'aile Nature

2.9 INFORMATION ET COMMUNICATION

Le *De vive voix*, le site web, la messagerie du collège, les médias sociaux, autant de moyens utilisés sans relâche pour animer la vie syndicale :

- Douze *De vive voix* ont été produits au cours de l'année 2018-2019;
- Le site Web continue d'être alimenté par des documents informatifs ou mobilisateurs. Sa mise à jour exige un travail soutenu;
- La page *Facebook* s'anime à l'approche de l'année pré-négo.



Dans l'ordre : nos collègues Émile-Mario Laforest, Stéphane Chalifour et Michel Giroux,

2.10 GESTION DE LA DOCUMENTATION

Les pratiques concernant la documentation sont constamment revues afin d'assurer la sécurité et la confidentialité des données, mais aussi pour améliorer l'efficacité des communications au sein de l'exécutif, et la transmission de l'expertise à l'intention des exécutifs qui nous suivront. Ce sont des impératifs qu'il est parfois difficile de concilier, mais nous nous y engageons quotidiennement.

2.11 MATERIEL DE REFERENCE

Nous avons acquis l'ouvrage *Les sept savoirs nécessaires à l'éducation du futur* d'Edgar Morin, et *Enseigner à vivre*, du même auteur.

Nous continuons à soutenir *Le Devoir*, et par le comité Dons et appuis, des publications comme les *Nouveaux Cahiers du socialisme*, la revue de la *Ligue des Droits et libertés*, les bulletins de l'*Institut de recherche et d'informations socio-économiques* et *L'Aut'Journal*.

2.12 ENVIRONNEMENT

Soutenir les initiatives locales, nationales et mondiales

L'Assemblée générale a soutenu la lutte étudiante pour l'environnement qui s'est traduit par les grèves du 15 et 21 mars.

Les membres ont été invités à signer le *Pacte pour la transition écologique* et la *Déclaration d'urgence* climatique.



Ghyslain Bolduc, représentant de « La planète s'invite » à l'AG du 27 mars

Nous avons soutenu, par des résolutions, la proposition Thunberg et les principes de la «Planète s'invite».

Nous avons aménagé un volet « Environnement » dans le *De vive voix*.

Nous avons soutenu certaines initiatives du groupe CLG en transition, notamment par la transmission d'une lettre aux députés de la région en prévision du congrès de la CAQ traitant de l'environnement.

Nous nous sommes engagés à tenir un scrutin afin que nos membres puissent se prononcer sur leur participation à une grève sociale et environnementale prévue le 27 septembre prochain. (Earth strike)

Chaque petit geste compte :

- Les ordres du jour des assemblées générales et des conseils syndicaux ne sont plus imprimés, mais plutôt projetés au début des réunions.
- Les communications se font par voie électronique plutôt que par la distribution d'imprimés dans les casiers.
- Les repas lors des événements syndicaux (assemblées générales, conseil syndical, dîner aux divers comités) ont été préparés à plusieurs reprises par l'organisme de réinsertion sociale *Projet Sol* qui a fourni de la vaisselle lavable lorsque c'était possible.
- Les transactions bancaires se font en majorité par Internet plutôt que par chèque qui implique l'utilisation d'encre, de papier et d'enveloppe).
- Le transport en commun est privilégié lorsque les instances FNEEQ se déroulent à Montréal.



3 RAPPORT DES AGENTS DE GRIEF

Par Chantal Pilon et Denis Paquin

La procédure de grief est prévue au chapitre 9 de la convention collective. Trois types de griefs sont encadrés par ces dispositions : individuel, de groupe ou syndical. Les griefs individuels ou de groupe portent sur un litige qui met en péril les droits d'une personne ou d'un groupe restreint de personnes. Le grief syndical porte généralement sur une divergence d'interprétation de la convention collective qui peut avoir des impacts sur un grand nombre de membres, ou qui s'échelonnent dans le temps.

Le plus souvent, on arrive à régler les différends par des pourparlers informels ou par des ententes négociées en CRT. Si la preuve et la jurisprudence permettent de conclure qu'il y a des chances raisonnables de succès, la démarche peut se poursuivre jusqu'à l'inscription au rôle d'arbitrage.

On doit reconnaître, qu'au cours des ans, à la suite de griefs syndicaux et de changements à la direction, les pratiques se sont améliorées au collège, et plusieurs griefs syndicaux n'avaient plus leur raison d'être.²

Plusieurs griefs individuels étaient aussi devenus caducs parce que l'objet du litige avait disparu.³ Un grand ménage s'imposait, surtout que la convention collective prévoit désormais un délai de péremption de sept ans.

Le syndicat et la direction se sont donc attelés à la tâche. Des rencontres ont eu lieu, des précisions ont été apportées à des ententes préexistantes, la direction a modifié des pratiques⁴, et ainsi, une vingtaine de griefs ont été fermés.

Toutefois, cette année encore, des démarches administratives et disciplinaires ont touché quelques membres. Des griefs individuels ont donc été déposés afin d'éviter la prescription des recours, car la procédure impose des délais de rigueur.



2 Particulièrement en ce qui concerne les projets d'allocations et diverses informations qui doivent être transmises au syndicat.

3 Exemples : L'ordre d'engagement n'a pas été respecté, mais le membre qui pensait être lésé obtient finalement un temps complet annuel, et même sa permanence dans les années qui suivent. L'incident a permis de clarifier une disposition et la direction a modifié sa pratique, ou encore la disposition n'existe plus ou a été modifiée.

4 Exemples : L'obligation de résorber les déficits en ETC en puisant d'abord dans les volets 2 et 3, ou encore l'arrimage entre l'assurance-emploi et le paiement des vacances.

4 RAPPORTS DES COMITÉS

4.1 LA REUNIONITE AFFECTE-T-ELLE NOTRE COLLEGE?

Nous comptons actuellement près de trente comités au collège (comités syndicaux et comités patronaux-syndicaux)! Le comité exécutif est préoccupé par cette situation, car le bassin de profs qui s'impliquent est limité, et les risques d'épuisement sont bien réels. De plus, la multiplication des comités entraîne parfois de la confusion concernant les mandats, mandats qui sont d'ailleurs parfois irréalistes compte tenu des ressources.

Une réflexion s'impose à ce sujet, pour notre assemblée générale et pour la direction qui a été sensibilisée au problème.

Quoi qu'il en soit, les rapports de comités nous informent de réalisations importantes et concrètes. Nul doute qu'il faut continuer de nous impliquer pour faire évoluer notre milieu et protéger nos droits.

4.2 MANDATS DES COMITES, RESPONSABILITES DES MEMBRES

Pour prendre connaissance de l'origine des comités, de leurs mandats et ce qu'implique en faire partie en termes de disponibilité, consultez le [document d'information Instances et comités](#).

De manière générale, les personnes siégeant aux instances ou aux comités agissent dans un souci d'équité, dans l'intérêt supérieur des membres du Syndicat, et en cohérence avec les décisions de l'Assemblée générale. La participation aux réunions syndicales est donc fortement conseillée à toutes les personnes qui s'impliquent dans les instances et les comités.

De fréquents échanges avec les membres de l'exécutif syndical sont également souhaitables afin de faire circuler l'information efficacement. Ces échanges avec l'exécutif sont particulièrement indiqués chaque fois que des décisions au sein d'un comité peuvent avoir des impacts sur l'autonomie professionnelle, la pédagogie ou les conditions de travail du personnel enseignant.

Le comité exécutif peut toujours décider de soumettre une question à l'Assemblée générale lorsqu'il le juge pertinent.

4.3 CONVOCATION DES REUNIONS ET REDACTION DU RAPPORT

Les membres du Syndicat siégeant aux instances ou aux comités sont appelées à présenter un rapport lors de l'assemblée générale annuelle. Ce rapport succinct peut contenir une courte description des actions posées en cours d'année et des recommandations.

Le rapport est normalement transmis par écrit à l'exécutif qui veille à l'insérer au rapport annuel du Syndicat. Lorsqu'un membre de l'exécutif siège à une instance ou à un comité, le rapport est souvent rédigé par lui, mais ce n'est pas une règle.

Un membre de l'exécutif qui siège à une instance ou à un comité n'est pas non plus responsable d'emblée de la convocation des réunions et de la conduite des débats. Cette responsabilité incombe à la personne désignée par les membres du comité immédiatement après l'élection.



5 COMITÉS PATRONAUX-SYNDICAUX

5.1 CONSEIL D'ADMINISTRATION (CA)

par Aude Lacasse

Le C.A. a tenu cinq réunions courantes et une réunion extraordinaire cette année. Deux faits sont à souligner cette année: l'arrivée de deux représentants étudiants au C.A. et la présentation du Plan visionnaire.

La présence des étudiants lors des réunions a contribué à la richesse des échanges sur certains enjeux traités par le C.A., comme la hausse des frais afférents. Depuis plusieurs années, l'association étudiante ne délégait personne pour siéger aux différentes instances du collège. Le changement de garde opéré en début d'année au sein de l'association a permis de changer cette culture. Nous les en félicitons! Et nous en profitons pour réitérer l'importance de leur apport dans les différents processus décisionnels du collège.

La présentation du Plan visionnaire, qui est le résultat de la réflexion du comité visionnaire, du travail d'un architecte et de consultations auprès de la communauté collégiale, nous a permis de rêver à l'avenir de notre environnement de travail. L'ambition de créer un campus ayant plus d'espace vert s'inscrit tout à fait dans l'air du temps. Toutefois, soulignons qu'au moment d'écrire ces lignes, le collège n'a toujours pas reçu de réponse au sujet de l'augmentation de notre devis ministériel. Et que le financement qui y est rattaché jouera un très grand rôle dans la concrétisation de cette vision.

Enfin, l'année a aussi été marquée par l'adoption de deux politiques importantes, soit la PIGEP et la politique pour contrer les violences à caractère sexuelle, et par le renouvellement de mandat de notre directeur des études.

5.2 COMITE DES RELATIONS DU TRAVAIL (CRT)

par Aude Lacasse et les enseignantEs siégeant au CRT

Les représentants de la partie syndicale, au nombre de sept, étaient: Hélène Jacques (français), Charles Jutras (philosophie), Aude Lacasse (science économique), Patrick Lebonnois (science économique), Doris Léonard (mathématiques), Geneviève Plourde (santé

animale) et Hélène Normandeau (éducation physique). Aude Lacasse agissait à titre de présidente du CRT pour toutes les rencontres.

Bien qu'elle ait droit aussi à sept représentants, la partie patronale n'en a nommé que quatre cette année. Les représentants patronaux furent Katia Tanguay (coordonnatrice aux Relations humaines et secrétaire du CRT), Éric St-Jean (directeur adjoint des études), Alain Girard (directeur adjoint des études et responsable de l'organisation scolaire (A18) et Isabelle Martineau (coordonnatrice à la formation continue (H19)) et de Marc-André Benoît (gestionnaire administratif à la Direction des études et responsable à la tâche des enseignantes et des enseignants). Notons que la directrice des relations humaines, Danielle Coallier, a assisté à une des rencontres.

Le CRT s'est réuni à dix reprises en 2018-2019. Voici en vrac les principaux sujets traités cette année :

- Opérations liées à la tâche enseignante : évaluation des impacts de l'évolution des effectifs étudiants, bilan d'utilisation des ressources 2017-2018, état d'utilisation des ressources automne 2018, révision du projet d'allocation hiver 2019, état d'utilisation des ressources 2018-2019, projet de répartition des ressources 2019-2020, vérifications des recommandations d'engagements, ouverture de postes, mises en disponibilité;
- Retraits de priorité d'emploi;
- Demandes de congés sans traitement non prévus à la convention;
- Entente sur un projet de dates de vacances pour les trois prochaines années.
- Visite de madame Jane Rimpel, lors du 501^e CRT, qui est venue répondre aux questions de la partie syndicale au sujet de l'imputation des congés de maladie et de suppléance à la masse vs les coûts de convention.
- Renouvellement de l'entente des sous-disciplines en musique.
- Renouvellement de l'entente sur les cours multidisciplinaires.
- Renouvellement de l'entente sur les dates de dépôt des demandes de PVRTT.
- Poursuite des discussions entamées à l'année 2017-2018 sur les déficits de ETC structurels dans la répartition de la tâche. (Les travaux entamés en 2017-2018 se sont poursuivis cette année dans les départements concernés.)
- Discussions autour des groupes de 40 étudiants en français et philosophie. (Les parties ont convenu de revoir la façon de financer les groupes à 40 et de répartir les ressources PES 415 dans la masse lorsque les travaux visant à réduire les déficits structurels dans la répartition de la tâche seront bien avancés.)
- Dépôt de deux nouveaux documents de gestion élaborés conjointement : document sur la création de charges à temps partiel à la formation continue et document de reconnaissance des enseignants de l'enseignement régulier qui réalisent un travail en lien avec une AEC.

- Suivi sur la nouvelle procédure du formulaire A
- Discussion sur l'erreur de prévision dans les PES automne-hiver et ses répercussions sur la session d'hiver.

Sous-comité du CRT sur la tâche

Le comité tâche s'est rencontré à une seule reprise cette année. Le CRT a plutôt été le lieu privilégié pour traiter des différents aspects reliés à la tâche. Le financement des groupes de 40 et la répartition des ressources PES 415 sont les seuls sujets à avoir été abordé en CRT et à avoir fait l'objet d'une rencontre du sous-comité sur la tâche.

5.3 COMMISSION DES ETUDES (CÉ)

par Denis Paquin

La commission des études s'est réunie dix fois au cours de l'année 2018-2019. Cette instance comprend treize membres issus du personnel enseignant. Les fonctions de vice-président et de secrétaire ont été respectivement assumées par Patrice Roy et Denis Paquin.

La gestion des programmes a occupé une place considérable dans les travaux de la commission des études. Il y a eu près de onze modifications de pertinence et de cohérence, en plus des rapports liés au cycle de vie des programmes. Cette situation devrait se reproduire au cours des prochaines années, alors que la plupart des programmes offerts au collège seront révisés.

La commission des études a aussi été marquée par deux « réflexions pédagogiques » qui contribuent à définir les grandes orientations de cette instance. La première réflexion a porté sur « l'économie du savoir et la marchandisation de l'éducation » et la deuxième sur le thème « Être étudiant au 21^e siècle ». Cette formule mériterait de prendre de l'ampleur au cours des prochaines années. Plusieurs sujets devront éventuellement être abordés : place des mathématiques et de la pensée abstraite dans les programmes, DEC sans mention, plagiat, environnement...

Les travaux de la commission des études se déroulent également au sein de plusieurs comités : comité du calendrier scolaire, comité sur la réussite, comité sur la PIGEP et comité du prix d'excellence en pédagogie. Cette année a été marquée par la saga du calendrier scolaire, lequel a dû être modifié à plusieurs reprises (tempête de neige, panne électrique et grève étudiante). Les discussions ont été particulièrement riches sur la reprise ou non des deux jours de grève étudiante. En soutien à la cause défendue, l'environnement, la commission des études a choisi de ne pas reprendre ces journées dans le calendrier scolaire, tout en s'assurant de respecter le cadre législatif.

Le comité de réussite s'est rencontré à plusieurs reprises au cours de l'année. Dès l'année prochaine, ce comité ne relèvera plus directement de la commission des études et prendra la forme d'un comité institutionnel de la réussite dont le mandat sera de contribuer à la rédaction du plan de la réussite, de veiller à son application et de conseiller la Direction des études sur des enjeux liés à la réussite éducative.

Les travaux sur la PIGEP ont été menés à terme au cours de la session d'automne. Il faut, à cet effet, souligner l'ampleur du travail qui a été nécessaire afin de compléter ces travaux et la qualité de la collaboration qui s'est manifestée au sein de ce comité.

Un projet de modification du règlement de la commission des études a été rédigé en 2017-2018. Il y a eu, au cours de l'année, des échanges avec la Direction des études afin de s'assurer du respect de la convention collective et de l'entente locale sur la commission pédagogique. La Direction des études a toutefois suspendu les travaux sur le règlement. Nous aurons une réflexion en assemblée syndicale sur cet enjeu et sur les règles de composition que nous souhaitons appliquer.

Il faut souligner avec plaisir le retour en force des étudiant.es au sein de la commission des études, après une absence de plusieurs années. Ils ont su investir pleinement cette instance, notamment, par leur grande rigueur dans la préparation de leurs dossiers (rémunération des stages). Il serait souhaitable de resserrer les liens avec les étudiant.es au cours des prochaines années, notamment, par la tenue de pré-CÉ sur des enjeux communs.

Plusieurs autres dossiers ont aussi été amenés devant la commission des études. En voici une liste non exhaustive :

- Projets pédagogiques 2019-2020
- Rapport annuel du comité institutionnel de la recherche
- Rapport annuel du comité d'éthique de la recherche
- Règlement d'admission
- Offre de cours complémentaires
- Projet d'écoresponsabilité
- Politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel
- Politique institutionnelle d'évaluation des apprentissages (PIEA)
- Règlement sur la réussite
- *Espace Zen* à la bibliothèque

Il faut aussi souligner une CÉ extraordinaire portant sur le renouvellement du mandat du directeur des études, M. Philippe Nasr.

En somme, le plan de travail de la commission des études était très ambitieux encore une fois cette année. Outre le nombre élevé de rencontres, il faut aussi noter que l'ordre du jour de chacune d'elle était très chargé. Il serait nécessaire de trouver un équilibre dans la planification des rencontres.

5.4 COMITE D'ACTION ET DE CONCERTATION EN ENVIRONNEMENT (CACE)

par Philippe Bélanger-Roy

Note : Consultez le document [Présentation des comités](#) pour prendre connaissance du mandat et de la composition du CACE.

Une année charnière pour le CACE

Pendant longtemps, le CACE fut un comité satellite qui agissait davantage en vase clos. Avec l'importance qu'ont pris les enjeux environnementaux dans l'actualité de la dernière année, il nous apparaît fondamental de transformer progressivement les pratiques de notre institution afin de les rendre plus vertes. Le comité est actuellement sous la Direction des environnements physique et numérique. Depuis septembre dernier, de nombreux efforts ont été déployés afin de rattacher le CACE aux processus décisionnels du collège pour que son avis soit pris en considération dans la réalisation des projets et dans l'élaboration des politiques. Cette volonté trouve également écho dans les revendications des étudiants et de groupes tels que le *CLG en transition*.

C'est pour cette raison, qu'une consultation fut organisée le 1^{er} mai dernier. Elle fut réalisée dans l'optique d'inclure une dimension environnementale au plan stratégique et a clairement démontré la volonté de nombreux acteurs au collège d'entraîner un changement positif en valorisant davantage le CACE et en le repositionnant sous la Direction générale, en reconnaissant l'urgence climatique et la nécessité d'agir rapidement, en favorisant des initiatives locales positives (ex. : compostage), etc.

En parallèle de ces consultations, le CACE a également continué d'œuvrer à la mise en place de nouvelles initiatives vertes telles que la campagne *Bye les pailles* (menée conjointement avec le réseau collégial) et l'appui financier au [projet Vert la route](#)). D'autres projets sont encore en développement tels que le projet des ruches et la gestion des matières résiduelles.

Plus que jamais, il appert que le CACE aura un rôle à jouer au sein de notre établissement. C'est dans la collaboration entre les différentes instances que nous parviendrons à répondre aux défis qui nous attendent, et le CACE se veut une courroie de transmission à exploiter en ce sens.

5.5 COMITE POUR COMBATTRE ET PREVENIR LES VIOLENCES A CARACTERE SEXUEL

par Chantal Pilon

Les membres du comité VACS, responsable de l'élaboration de la politique, étaient issus de la population étudiante, du personnel de soutien, du personnel professionnel, du personnel enseignant, et évidemment, de la direction. Les travaux étaient étroitement encadrés par la loi, et les délais étaient serrés.

De nombreuses rencontres ont été nécessaires au cours des sessions d'automne et d'hiver afin d'arrêter le libellé de la politique locale. La politique est arrivée un peu en retard en regard des délais imposés par la loi, car le comité a refusé de précipiter les choses.

Le comité a conçu un sondage, et a conduit des consultations diverses. La politique a été modifiée en conséquence, et a finalement été adoptée par le conseil d'administration le 30 avril 2019.

Le travail n'est pas fini pour autant, car la loi exige que la politique soit révisée au moins une fois tous les cinq ans. Elle impose aussi des obligations au comité permanent concernant l'offre de formations dont certaines seront obligatoires et d'autres facultatives.

La loi impose de plus une reddition de compte qui obligera le Collège à se doter de mécanismes pour documenter les signalements et les interventions... *Bureaucratie quand tu nous tiens!*

5.6 COMITE SUR LES COURS COMPLEMENTAIRES

par Alain Bernard

Ce comité a vu le jour pour la première fois cette année. Il a été créé à la suite de la recommandation du comité d'élaboration du nouveau *Guide des cours complémentaires*, émanant de la commission des études. Dans ce guide, il était proposé de former un comité de cinq enseignants associés à des domaines différents. Le comité a été formé lors de l'assemblée syndicale du 26 septembre 2018.

Première rencontre 16 octobre 2018 :

- En se basant sur les règles de fonctionnement du guide, le comité a déterminé les cours à retirer de l'offre actuelle.
- Un total de 3 cours à la session d'automne sont retirés et de 10 cours à la session d'hiver.
- Ainsi un total de 8 nouveaux cours seront choisis (4 cours à l'automne et 4 cours à l'hiver, dans le but d'avoir un total de 20 cours complémentaires à chaque session).

Deuxième rencontre 30 octobre 2018 :

- Après réception des formulaires des cours complémentaires (les anciens et les nouveaux) le comité analyse les cours proposés.
- Le comité, après discussion, arrive à la conclusion que la première édition a un caractère particulier.
- Ne sachant pas le nombre de places pouvant être offertes dans chaque domaine, tous les départements (disciplines) devaient accomplir du travail, soit proposer des cours (les anciens et les nouveaux en s'assurant de la conformité des formulaires) qu'ils soient retirés ou conservés.

- Par respect pour le travail accompli par les collègues et par souci d'équité, le comité a décidé de sélectionner un cours dans chaque domaine (6 cours différents). Pour combler les 2 dernières places, le comité est arrivé à la conclusion que le hasard devait intervenir parmi les domaines où le plus de départements pouvaient offrir des cours.
- Afin de faire un choix dans le domaine, le hasard est intervenu. Le comité trouvait un consensus sur le cours offert par le département (discipline) sélectionné.
- Une autre rencontre était prévue au début novembre pour terminer les travaux, cette rencontre n'a pas eu lieu étant donné que le comité a sélectionné les 8 nouveaux cours lors de la première rencontre.

Dernière rencontre 7 mai 2019

- L'offre des cours complémentaires proposée a été acceptée.
- Plusieurs commentaires ont émané de différentes instances (syndicat des enseignants, certains départements, commission des études, etc.) sur certains points du guide et sur le processus de la première édition. Échange sur les différents points, prise en note des modifications suggérées par le comité.
- Le prochain comité aura pour mandat d'échanger et de suggérer les modifications selon les commentaires reçus.
- Le prochain comité sera formé lors d'une rencontre syndicale de l'hiver 2021 ou de l'automne 2021 pour commencer les travaux de modification du guide. Ce même comité s'assurera du bon déroulement du nouvel appel d'offre, débutant à l'automne 2021 et se poursuivant à la session d'hiver 2022.

Le premier comité a été dissout.

5.7 COMITE SUR L'INSERTION PROFESSIONNELLE ET LE SUIVI DE L'EVALUATION ADMINISTRATIVE

Aucune rencontre cette année, mais des représentations ont été faites afin que ce comité soit rapidement réactivé.

5.8 COMITE DE PERFECTIONNEMENT

par Denis Paquin

Le comité de perfectionnement est un comité paritaire. Trois membres issus du personnel enseignant y ont siégé sur ce comité : Julie Chaussé-Maccabée, Sophie Morisset et Denis Paquin. Ce comité s'est réuni une fois par mois.

En 2018-2019, les sommes disponibles étaient de 98 554 \$. Le comité a reçu un peu moins de 110 demandes dont la plupart ont été autorisées.

En tenant compte des surplus accumulés, le comité poursuit la bonification des modalités de perfectionnement. Plusieurs changements seront applicables l'année prochaine:

- Le remboursement de base est haussé à 700 \$, avec une bonification possible jusqu'à 800 \$ en fonction des surplus;
- Les frais de transport seront remboursables si un colloque a lieu à plus de 150 km (et non plus 250 km) aller-retour à partir du domicile du membre.

5.9 COMITE SUR LA QUALITE DE VIE AU COLLEGE

par Marilyn Brault

La demi-journée institutionnelle avec pour nom « Portes ouvertes vers l'intérieur » qui était prévue pour la session d'hiver a été reportée à l'automne. Deux rencontres ont eu lieu cet hiver afin de commencer à préparer cet événement.

5.10 GROUPE DE TRAVAIL SUR LE REAMENAGEMENT DES BUREAUX

Aucune rencontre cette année. Le Collège attend le nouveau devis ministériel qui lui permettrait d'aller de l'avant avec ses projets de construction et de réaménagement.

5.11 COMITE INSTITUTIONNEL SUR LA RECHERCHE (CIR)

par Emmanuel Jalbert

À la lumière de leur « jeune » expérience », les membres du CIR se sont, en cette deuxième année de leur mandat, appliqués à trouver des solutions afin d'offrir un meilleur soutien aux professeurs intéressés à développer des projets de recherche susceptibles d'être subventionnés. Les membres du comité ont notamment dû réfléchir à des façons d'assurer, dans la durée, l'accompagnement des demandeurs de bourses et des boursiers. Les rôles et responsabilités de chacun ont, par conséquent, dû être précisés de manière à éviter les confusions. La nécessité s'est, en outre, imposée de mieux coordonner les dates des rencontres avec celles des principaux organismes subventionnaires (CRSNG, CRSH, IRSC, FRQ, PAREA, PART).

Le comité s'est aussi vu proposer les ressources de la bibliothèque qui pourrait, dans un avenir plus ou moins rapproché, offrir des services beaucoup mieux adaptés aux besoins des chercheurs. À ce sujet, un sondage devrait, dès l'année prochaine, être mis en circulation. Ainsi, on le constate, le CIR acquiert progressivement l'expérience devant lui permettre de faciliter l'accès à la recherche au collégial.

Sur le plan des réalisations, on retiendra que le comité aura traité 21 projets provenant tant de Lionel-Groulx que d'autres collèges et d'universités. Deux projets déposés par des professeurs du collège ont été, à ce jour, subventionnés. Enfin, on notera que le CIMEQ a reçu, cette année, quatre subventions.

5.12 COMITE SUR LA REUSSITE

Le comité sur la réussite était, cette année pour une dernière fois, un sous-comité de la CÉ. Il devient, à partir de 2019-2020, un comité institutionnel. Six personnes issues du personnel enseignant y siégeront.

Pour en savoir plus, consultez le document [Présentation des comités](#) et le rapport de Denis Paquin sur la commission des études.

5.13 COMITE SANTE ET SECURITE (SST)

par Robin Dick

Le comité SST s'est réuni cinq fois pendant l'année qui fut marquée par un changement dans la composition du comité : Danielle Coallier, directrice des relations humaines, a confié la représentation de la direction à Lucia Lepage, directrice adjointe aux études. Est-ce un signe d'un changement de priorités? On verra...

À la suite d'un remue-méninge, la décision a été prise de former un groupe de travail pour se pencher sur les enjeux de santé mentale chez le personnel du collège. Ce dossier est préoccupant et devrait faire l'objet d'une attention particulière l'année prochaine, car cette année, il n'a pas beaucoup avancé.

Les travaux ont quand même été plus productif sur d'autres plans, entre autres :

- L'installation de ventilateurs pour atténuer les effets de la chaleur dans l'aile Ducharme s'est poursuivie selon le budget alloué (compléter les travaux au 4^e étage de l'aile Ducharme, et les commencer au 3^e étage). Cet été, d'autres ventilateurs devraient être installés au 3^e étage et possiblement dans quelques classes du 2^e étage). En ce qui concerne les salles de classe de l'aile Frenette, un investissement majeur serait requis pour installer la climatisation, car la hauteur des plafonds est très basse. Les sommes requises ne sont pas disponibles pour l'instant.
- Quelques avancées ont été effectuées en ce qui concerne le stockage et la manipulation des matières dangereuses (SIMDUT), un enjeu qui touche surtout les départements de théâtre, d'arts visuels et plusieurs départements de l'aile nature.
- Un conférencier, Jonathan Plante, est venu témoigner de l'importance de prévenir les accidents.
- Le comité institutionnel de gestion de la biosécurité (CIGB) a mis en place un programme pour s'assurer de la formation.
- Le dossier des équipements de protection personnelle (EPI) est fait l'objet d'une attention croissante (chaussures et lunettes de sécurité, respirateurs, etc). Cet aspect de la SST concerne quelques départements.

Même si ces discussions sont parfois un peu ardues, on ne peut pas nier l'importance de s'assurer que les normes soient respectées dans tous les domaines qui constituent l'espace physique dans lequel on évolue tous. Pensons au travail en espace clos, les défaillances dans l'entreposage des matériaux, les bassins de décantation, les travaux en milieu d'amiante, etc.

5.14 COMITE SOCIAL DU COLLEGE

par Étienne Gendron

Comme à l'accoutumée, le comité social du collège s'est employé à organiser les dîners de début et de fin d'année, ainsi que du repas de Noël et de la cabane sucre. Des trois rencontres auxquelles ont assisté vos membres élus au comité social du collège, deux éléments se démarquent.

D'une part, le collège a, pour la première fois depuis longtemps, modifié la formule de son repas de Noël. Cette fois-ci, l'activité s'est tenue en soirée à Laval, dans un complexe de salle de réunions offrant des services de traiteur. La participation à l'événement a été satisfaisante, et un sondage d'appréciation a été rempli par plusieurs participants. À la lumière des commentaires reçus, le comité a l'intention de reproduire l'expérience en décembre 2019, tout en apportant quelques améliorations à la formule.

D'autre part, la cabane à sucre a soulevé plus d'enjeux. D'entrée de jeu, le comité avait la volonté d'organiser la cabane à sucre lors d'une journée pédagogique afin d'inciter plus d'enseignants à assister à l'activité. Cependant, les débats autour des changements de calendrier provoqués par les grèves étudiantes et les perturbations météorologiques ont monopolisé l'attention et retardé les inscriptions pour l'activité. Au final, comme par les années passées, peu d'enseignants se sont inscrits (11 au total).

Le comité semble déterminé à faire de l'implication des enseignants l'un de ses objectifs. À cet effet, il compte solliciter davantage les enseignants dans l'organisation des activités afin de rendre les activités comme la cabane à sucre plus attrayantes. Il reste à voir si de telles démarches porteront fruit.

5.15 COMITE DE VALORISATION DE LA LANGUE FRANÇAISE (VLF)

par Pascal Gemme

Le Comité institutionnel de la VLF s'est réuni à quatre occasions au cours de l'année. Les discussions ont majoritairement porté sur le projet de recherche de Robin, Dick, la Francofête et l'adoption prochaine des rectifications orthographiques de 1990 par le service des communications.

Lors de la dernière réunion, nous avons préparé le bilan du plan triennal 2016-2019.

En tant que responsable de la valorisation de la langue française au Collège, j'ai aussi siégé sur le sous-comité chargé de l'organisation de la semaine de la Francofête qui s'est tenu du 18 au 22 mars. Ce sous-comité s'est aussi occupé de la promotion des activités.

J'ai participé à deux journées REPFRAN où j'ai pu prendre conscience des pratiques des autres collèges en ce qui concerne les VLF.

En tant que responsable du Service de référence linguistique, j'ai accompagné huit enseignantes et enseignants qui ont été embauchés avec restriction en raison de leur échec à l'examen de français.

5.16 COMITE VISIONNAIRE ET COMITE DU LOGO

par Marie-Josée Laframboise et Benoit Trottier

Logo

Au cours de l'année, des réunions préparatoires ont été menées par Julie Loyer des communications du collège. Des rencontres de travail entre les membres du comité et l'agence *Paprika* se sont avérées des plus stimulantes afin d'élaborer et de proposer un nouveau logo qui traduit les valeurs du Collège.

Comité visionnaire

Le comité s'est réuni à maintes occasions pour collaborer avec l'équipe de l'*Atelier Pierre Thibault, architecte* afin d'élaborer un projet pour la création d'un « cœur central » et le réaménagement du site.

Au terme de ces travaux, l'*Atelier Pierre Thibault* a soumis une proposition, et le 1^{er} novembre 2018, la communauté collégiale était conviée à la présentation de la maquette. Des consultations sous forme d'ateliers ont eu lieu en présence de deux architectes de l'*Atelier Pierre Thibault* afin de recueillir les commentaires.

Considérant la grande ouverture, l'écoute et le respect mutuel qui a teinté les relations de travail au sein du comité tout au long du processus, il est à noter que la collaboration entre les différents intervenants locaux et l'*Atelier Pierre Thibault* a été positive et constructive.



6 COMITÉS SYNDICAUX

6.1 COMITE DES ASSURANCES COLLECTIVES

par Denis Paquin

Le comité assurance est un comité syndical dont le principal mandat est de veiller à l'application du contrat d'assurance collective. Cette année, ce comité était composé de Renée-Claude Lorimier, Frédéric Morier et Denis Paquin. Les tâches courantes liées à l'application du contrat d'assurance ont été assurées par Denis Paquin. L'année 2018-2019 a été marqué par de nombreux changements dans notre contrat d'assurance.

6.2 COMITE SUR L'ACTION INTERNATIONALE

par Judith Trudeau

Un comité sur l'action internationale existe à la FNEEQ. Toutefois, le comité local suscite peu d'intérêt, de sorte, qu'à la dernière élection, seule la candidature de Judith Trudeau avait été soumise. Certes, des initiatives remarquables au collège mériteraient d'être soulignées, mais il semble que le journal syndical serait un véhicule plus intéressant pour le faire. L'abolition de ce comité sera proposée lors de l'AGA.

6.3 COMITE DES DONS DE SOLIDARITE ET APPUIS AUX PROJETS ETUDIANTS

par Robin Dick

Le comité Dons, composé de Serges Péladeau, Fabien Torres et moi-même, a relevé le défi d'appliquer la nouvelle politique plus généreuse et plus ciblée (1,3 % des cotisations annuelles consacré aux dons, 1,3 % aux projets étudiants).

D'un côté, c'était une joie de pouvoir contribuer plus substantiellement aux projets étudiants et d'offrir des dons assez significatifs à quelques organismes locaux, surtout que quelques visites aux organismes locaux ont permis d'en apprendre un peu plus sur leurs activités. (Pour une liste complète des projets soutenus, consultez le DVV du 17 janvier ainsi que le dernier numéro du mois de juin).

De l'autre côté, on a vu que la Politique aurait besoin de quelques ajustements à l'automne, entre autres, en ce qui concerne :

- la définition de ce qui constitue un projet étudiant;
- les critères de bonification qui tiendraient compte du nombre de participant.e.s; (En effet, la bonification en bloc de 500 \$ crée en effet une certaine injustice, les projets avec 5 participant.e.s étant financés au même niveau que ceux avec 25);
- le déséquilibre entre les sessions, car on était capable de financer les demandes au prorata de 93 % à l'automne, mais de seulement 75 % en hiver.

Par ailleurs, pour une deuxième année, le comité a eu le privilège de considérer les recommandations pour la bourse d'engagement social étudiant. Cette année nous avons reçu quatre candidatures. Finalement la bourse de 500 \$ a été discernée à Félipe Gauthier,

un étudiant qui s'est impliqué de façon exemplaire dans le processus d'assainissement de l'association étudiante en 2018.

C'est toujours un plaisir d'être directement impliqué dans le soutien qu'offre le SEECLG à des personnes, des organismes, des luttes sociales, des activités pédagogiques qui dépassent nos intérêts immédiats.

6.4 COMITE DE MOBILISATION

Aucune rencontre... Des actions, mais pas dans le cadre du comité.

6.5 COMITE PROMOTION DES DROITS ET DE LA DIVERSITE

par Étienne Gendron

Autrefois appelé le comité de lutte contre la discrimination, ce comité a élargi et réorienté son mandat afin de s'attaquer plus activement à une multiplicité d'enjeux en collaboration avec d'autres acteurs syndicaux et institutionnels. Le comité lui-même s'est réuni une fois à l'automne 2018, et a organisé une activité à l'hiver 2019. Son action s'est concentrée sur deux dossiers.

Dans un premier temps, le comité s'est penché sur la question des toilettes neutres ou non-genrées sur le campus. À la suite de recherches et d'échanges, le comité a constaté que le collège, loin d'être un leader, traînait de la patte en n'offrant pas aux personnes transgenres (notamment) un accès à des salles de bain sécuritaires. Ce constat a poussé le comité à présenter en assemblée générale deux propositions : l'une touchant l'accès à des salles de bain sécuritaires et neutres, l'autre introduisant la possibilité d'un projet-pilote de salles de bain non-genrées dans une partie de l'aile Sauvé. Ces deux propositions ont été adoptées à l'unanimité. Le comité a fait une représentation auprès de la directrice des relations humaines afin que la première proposition se concrétise rapidement. Espérons qu'à l'automne 2019, cela se réalise.

Dans un deuxième temps, le comité s'est intéressé à l'intégration et aux expériences de nos collègues enseignants issus de la diversité, qu'elle soit culturelle, linguistique ou sexuelle. Un dîner-discussion a été organisé auquel ont participé trois membres du comité et cinq enseignants (dont quatre appartenant à une ou plusieurs des diversités énoncées plus haut). Cette rencontre, enrichissante à bien des égards, a amené le comité à évoquer la planification d'une campagne intersyndicale de sensibilisation à la différence (en particulier avec les étudiants) ainsi que des représentations auprès de la direction pour obtenir l'organisation de formations de sensibilisation aux diversités culturelles pour le personnel. Ces démarches seront soumises formellement au comité à l'automne 2019 afin de produire des recommandations plus officielles. En somme, ce comité connaît un second souffle. Le défi consiste à maintenir son élan.

6.6 COMITE DE LA RELEVÉ ENSEIGNANTE

par Julie Cauchy

Le comité de la relève enseignante a invité les nouvelles enseignantes et les nouveaux enseignants à un dîner convivial le 20 mars 2019. Une vingtaine de personnes ont manifesté leur intérêt pour cette rencontre à laquelle une dizaine d'entre elles se sont présentées. Plusieurs membres de l'exécutif ont aussi participé à ce dîner, ce qui a permis une première prise de contact.

La rencontre s'est déroulée en deux temps. D'abord, quelques conseils de professeurs vétérans ont été donnés en s'appuyant surtout sur le texte Les dix commandements de l'enseignement, de Guy Ferland. Lors de la deuxième partie, nous nous sommes servis du PowerPoint accessible sur le site du SEELG pour expliquer les obligations et les droits en enseignement collégial et le fonctionnement du syndicat FNEEQ. Une période de questions s'en est suivie.

Le comité recommande de refaire cet exercice, peut-être chaque session, dans la première partie du semestre. Toutefois, nous avons pu constater que la première partie sur les conseils donnés pour bien vivre sa carrière d'enseignant répondait à un besoin des participants inquiets pour leur avenir. Nous conseillons de laisser la liberté aux personnes invitées de lire le PowerPoint avant la rencontre et de préparer des questions liées à leurs préoccupations. Nous pensons qu'une formule plus interactive, alliant le divertissement et l'information, de type jeu-questionnaire par exemple, serait plus pertinente pour répondre aux préoccupations des enseignantes et des enseignants et permettrait de cibler rapidement les points plus essentiels.



Dîner d'accueil le 20 mars 2019.

6.7 COMITÉ SUR LES ROLES ET MANDATS DES REPRÉSENTANTS ÉLUS EN AG

par Chantal Pilon

Les travaux du comité qui a siégé en 2016-2017 ont fait l'objet d'un rapport qui a été reçu par l'Assemblée générale le 24 mai 2017. L'Assemblée avait alors émis le désir que le comité se penche à nouveau sur la pertinence d'utiliser les termes « mandataire » et « redevable ». Le comité ne s'est cependant réuni ni 2017-2018, ni en 2018-2019.

Toutefois, pour répondre aux besoins des membres, le comité exécutif a transmis ces deux dernières années un [document](#) présentant les instances et les comités du Collège, en précisant leur origine, leur mandat et l'implication d'un engagement en termes de disponibilité. Évidemment, la mise à jour d'un tel document doit être effectuée au fur et à mesure de la création ou de la dissolution des comités, ce qui, actuellement, est assumé par le secrétariat général du Syndicat.

L'automne prochain, on tentera de réunir les personnes qui faisaient partie du comité à l'origine afin de déterminer la suite des choses. Par exemple, l'Assemblée générale pourrait être saisie d'une proposition ou être appelée à recevoir un rapport révisé.

6.8 COMITE SOCIAL DU SYNDICAT

par Claudia Chartier

Les activités sociales ont été organisées, cette année encore, en collaboration avec divers départements, l'exécutif et moi-même, adjointe du SEECLG. En tout, six activités ont eu lieu et se détaillent ainsi :

1. Dîner de fin d'année scolaire (6 juin 2018) organisé par l'exécutif, au carrefour étudiant, 139 inscriptions ;
2. Le 5 à 7 de la rentrée (6 septembre 2018) organisé par le Département des techniques de la documentation, au salon du personnel, 58 inscriptions ;
3. Le 6 à 9 Halloween (25 octobre 2018) organisé par le Département de mathématiques, au salon du personnel, 60 inscriptions ;
4. Le 5 à 7 de Noël, suivi d'une pièce de théâtre (18 décembre 2018), organisé par le Département de théâtre, au T-010, 74 inscriptions ;
5. L'hommage à nos collègues retraités et dîner de la rentrée 2019 (15 janvier 2019) organisé par l'exécutif au café étudiant et au carrefour étudiant, 137 inscriptions ;
6. Le 5 à 7 du printemps (8 mai 2019) organisé par le Département de soins infirmiers, au pavillon d'ordinique, 60 inscriptions. Lors de cet événement, nous avons pu visiter les locaux du département et participé à une simulation d'urgence médicale. Des prix de présence ont été tirés.

Notons que nos collègues retraités sont traditionnellement invités à se joindre à nous lors des dîners de la rentrée et de Noël.

6.9 COMITE DES STATUTS ET RÈGLEMENTS

par Étienne Gendron et Chantal Pilon

Le comité, qui était composé de deux membres de l'exécutif, s'est employé à relever les éléments de nos statuts qui nécessiteraient une mise à jour, et à déterminer ceux qu'il serait pertinent d'ajouter. Un code de procédure simplifié est également en voie de rédaction. Évidemment, le résultat de ces travaux sera soumis à l'Assemblée générale dès qu'il y aura un espace pour le faire.

6.10 COMITE DE SURVEILLANCE DES FINANCES

par Renée-Claude Lorimier, Catherine Raymond, Jonathan Bernard et Claudia Chartier

Avec la collaboration de l'adjointe à l'exécutif, Claudia Chartier, les membres du comité de surveillance des finances, soit Renée-Claude Lorimier, Catherine Raymond et Jonathan Bernard, se sont rencontrés trois fois cette année. L'objectif était de vérifier la rigueur de la comptabilité du Syndicat, l'archivage des pièces justificatives et le respect des décisions de l'Assemblée générale.

À la suite de son audit du 7 juin 2019, le comité n'a rien relevé qui porte à croire que les dépenses engagées par le comité exécutif pour 2018-2019 ne sont pas conformes aux Statuts et règlements ainsi qu'aux décisions de l'Assemblée générale. Toutefois, quelques remarques s'imposent :

- Le comité a constaté un dépassement important au poste budgétaire « frais divers » de 2386,94\$ qui s'explique par la résolution adoptée par l'Assemblée générale du 22 août 2018 pour le remboursement des frais d'extermination assumé à la suite d'un séjour dans le cadre d'un regroupement cégep.
- Le comité a constaté que les tarifs hôteliers négociés par les instances syndicales dépassent parfois le remboursement accordé à cet effet. Le respect de cette politique entraîne des coûts supplémentaires tels que les frais de déplacement qui font en sorte que le coût total est plus élevé.

Le comité recommande à l'Assemblée générale annuelle du 10 juin 2019 la proposition suivante :

Il est proposé de modifier le Guide de trésorerie afin que les représentants syndicaux du SEECLG soient hébergés aux endroits où se tient l'instance ou l'activité au tarif négocié par la centrale syndicale, dans la mesure du possible.

Il est également conseillé que les représentants du SEECLG demandent à la FNEEQ le remboursement de la totalité du tarif négocié.

Le rapport final quant à la vérification des états financiers pour l'année 2018-2019 se fera lors d'une assemblée générale à l'automne.

6.11 COMITE VIGILANCE

par Chantal Pilon

Encore une fois, dans l'esprit de mobiliser nos énergies de manière plus rationnelle, il est proposé d'abolir ce comité.

D'une part, il faut bien constater que les relations avec la direction se sont assainies depuis l'époque où ce comité a été formé. D'autre part, son mandat crée de la confusion avec celui du comité MOB dont nous aurons bien besoin dans l'année de négociations qui nous attend!

En fait, le mandat qu'on avait dévolu au comité vigilance devrait être assumé par chacun d'entre nous. La vigilance est de mise partout; dans tous les comités, lors de toutes nos activités professionnelles, et lors de toutes nos interactions avec la direction. La vigilance doit être l'affaire de tous, toujours, pas celle d'un comité.

Tous nos membres sont d'ailleurs invités à informer le Syndicat lorsqu'un événement ou un dossier soulève des préoccupations.



Bonnes vacances!