

RAPPORT ANNUEL 2020-2021



PRÉAMBULE

L'année scolaire 2020-2021 a été marquée par la pandémie de la COVID-19. Depuis le 12 mars 2020, il a donc fallu adapter nos pratiques pédagogiques et syndicales à ce contexte exceptionnel. Tout le personnel enseignant – y compris l'exécutif dont les membres assument également une tâche d'enseignement – a vu sa tâche s'alourdir considérablement.

En toute cohérence avec les revendications syndicales et la lettre d'entente no 13, et parce que plusieurs comités n'ont pas tenu de réunions cette année, ce rapport annuel s'en tiendra à l'essentiel. De plus, les membres des divers comités n'ont pas été sollicités pour la rédaction de comptes-rendus en cette fin de session exigeante.

Il est possible qu'une deuxième version du rapport soit publiée à la reprise des cours à l'automne, si des textes s'ajoutent après l'assemblée générale annuelle.

AU REVOIR DU COMITÉ EXÉCUTIF 2020-2021

Par l'exécutif syndical (texte transmis initialement par Colnet le 11 mars 2021)

Collègues,

C'est après mûre réflexion que l'exécutif syndical en place a pris cette décision. Bien que les élections se font poste par poste, il est toujours souhaitable de choisir les coéquipiers et coéquipières avec qui nous voulons relever le défi du travail syndical. Ainsi, l'équipe syndicale telle qu'elle est actuellement constituée ne se représentera pas lors des élections du 24 mars prochain.

Certains délégués quittent le collège pour leur retraite (on t'aime Chantal!), d'autres ont besoin d'un repos bien mérité à la suite des quatre années de dévouement et de représentation (l'année en pandémie fut d'une complexité et d'une exigence sans nom!), d'autres souhaitent retrouver de façon prioritaire leur travail de professeur.

L'heure est au renouveau, au brassage et aux nouvelles solidarités. Le travail syndical en est un d'écoute, de recherche de solutions, de justesse des échanges avec les membres de la communauté, d'exigences à l'écrit, à l'oral, de la compréhension de la tâche, de rigueur et d'intégrité, de défense de notre profession, de défense de nos droits et de notre contrat de travail. Il est l'occasion de rencontrer des camarades lors des regroupements cégeps et de comprendre les réalités laurentiennes au conseil central et plus largement des rouages de la CSN.

L'équipe en place a accompli, avec fierté, une certaine modernisation et des lieux et des façons de faire. Elle s'enorgueillit d'avoir représenté, le plus fidèlement ses membres à la fois dans les instances internes qu'à l'externe. L'équipe à venir aura la délicate, et oh combien nécessaire tâche de la vitalisation de l'engagement syndical. Le gage de l'enracinement. Le pont entre les anciens et les

nouveaux. Faire mentir les sondages sur le désengagement syndical et retrouver la fierté du collectif. C'est ce que nous souhaitons pour le SEECGL.

Et puis conclure cette interminable négociation 😊

Fierté et solidarité.
L'exécutif 2020-2021

RAPPORT DU COMITÉ EXÉCUTIF 2020-2021

Négociation, pandémie, liberté académique. Notre année à l'exécutif se résume à partir de ces trois mots. Revisitons l'année chronologiquement pour constater comment ces trois termes forment une synthèse dynamique.

Ah! la technologie...

Vous vous souvenez les deux semaines de transition? Le cafouillage de la rentrée scolaire automne 2020? *Moodle*, *Zoom* et *Colnet* incapables de faire face au volume. Très rapidement dans la session, votre exécutif s'est activé pour demander des explications en vue de corrections. Si nous sommes pour passer la session en mode hybride avec bon nombre de cours complètement à distance, vaut mieux que la technologie ne nous fasse pas faux bond.

Plagiat et tricherie

Très tôt aussi dans la session d'automne, c'est le thème du plagiat et de la tricherie qui a retenu l'attention. Encore une fois, s'il faut faire une session avec bon nombre de cours complètement à distance, il faut s'assurer que les notes soient attribuées aux étudiants qui ont fait les travaux (pas aux parents, amis ou amies). Voir à ce sujet l'article de Marco Fortier dans *le Devoir* publié le 26 août 2020 ^[1].¹ Rendons à César ce qui lui appartient, la Direction des études a pris ce dossier bien au sérieux en créant un sous-comité de la commission des études en vue de contrer ce problème galopant. Très engagé, le comité *Propriété intellectuelle* formé d'enseignants, d'un directeur adjoint aux études et de professionnelles a établi un plan de match allant de messages à la population étudiante, de promotion des règles de rédaction et d'intégrité intellectuelle, d'aide au personnel enseignant pour la détection du plagiat, ainsi que la tenue d'évaluations en présence pour les départements qui doivent composer avec la tricherie.

Détresse du personnel enseignant

Plus la session avançait et plus la préoccupation principale devenait l'anxiété et la détresse de nos collègues, enseignant dans l'isolement, parfois devant un écran aux carrés noirs. Comment exercer correctement notre métier, celui de transmettre, d'expliquer, d'utiliser d'autres mots, des anecdotes, des apartés pour aider la compréhension? Combien de temps ça prend pour préparer un cours en ligne? Une leçon? Un examen? Comment passer à travers l'écran pour donner une tape dans le dos à l'étudiant dépassé? Comment *amadouer* l'échec dans un contexte à distance? Qu'est-ce corriger en ligne? Combien de temps ça prend? Comment dire à l'étudiant ce qu'un regard bienveillant aurait suffi à exprimer? Se réinventer? Retrouver des repères? Cela ne s'est pas fait sans douleur...

1. <https://www.ledevoir.com/societe/education/584787/education-la-tricherie-a-exploseau-cegep>

Un petit groupe d'exécutifs de la FNEEQ a pris l'initiative de concocter un sondage pour mesurer la détresse enseignante en temps de COVID. C'est 2 400 de nos collègues qui ont répondu à l'appel. Il en est ressorti que 22 % d'entre eux souffraient de détresse dans une échelle appelée Kessler-6 ou K-6.² Ce petit groupe d'exécutifs, dont celui de Lionel-Groulx, a aussi créé une lettre publique réclamant l'équivalent de 120 millions de dollars (l'équivalent d'un groupe de moins pour l'hiver) pour faire face à la surcharge de travail.³ Cette lettre a été signée par plus de 2 000 professeures et professeurs du collégial. Au local, le 13 novembre nous avons effectué une belle visite chez notre député et ministre des Finances, Éric Girard, une manifestation à relais, en exposant nos récits, pour dire publiquement combien nous étions « à boutte »!

Cette mobilisation pour obtenir des ressources COVID a peut-être jeté un peu d'ombre sur la mobilisation pour les négociations. En toute transparence, sur le plancher de la FNEEQ, nous sentions le Regroupement divisé. Comment concilier la logique du long terme à celle du court terme ? Comment s'attaquer aux conditions médiocres de nos collègues de la formation continue et adoucir les années de précarité tout en réclamant les ajustements nécessaires pour soulager la détresse enseignante pendant la COVID? Ajoutons à ces deux types de luttes légitimes le défi de la mobilisation alors que nous vivons tous de l'isolement.

Des ressources COVID

Qu'à cela ne tienne, le gouvernement a octroyé 20 millions pour l'ensemble du réseau collégial en ressources COVID; la fameuse enveloppe S-120... Les membres du comité de relations de travail (CRT) se sont assurés que ces ressources soient utilisées à bon escient. Si dans certains cégeps et pavillons universitaires ces sommes furent utilisées pour de la quincaillerie de type *Purell* ou plexiglas, à Lionel-Groulx, nous nous sommes assurés que les sommes soient investies dans les salles de classe, notamment par une réduction du nombre d'étudiants par classe prévue pour la session hiver.

L'affaire Verushka Lieutenant-Duval

Comme si la compétition entre deux luttes (ressources COVID-ressources NÉGO) n'était pas suffisante, voici qu'une troisième roue du carrosse se pointe : la liberté académique. Pas de compétition cette fois pour l'obtention de ressources, mais une réflexion costaute et potentiellement clivante pour les membres du SEECLG. Si vous relisez attentivement les *De vive voix* de cette année, vous constaterez que ce thème a pris une place importante. D'abord par la prise de position d'une professeure sous le texte « Enseigner dans le champ miné de l'arbitraire ». Puis sous la plume d'un autre membre : « Il n'y aura pas d'excuse ».

La direction du collège a présenté sa propre vision de la liberté académique sous le titre « Liberté académique, liberté d'expression, le dialogue au cœur de l'humanisme » texte qui a été entériné par la commission des études du 19 novembre, puis adopté au conseil d'administration du 16 février 2021. Du côté du SEECLG, une édition spéciale du journal syndical a été produite, et une proposition forte sur ce thème a été adoptée à 98 % lors de l'Assemblée générale du 26 mai.

2. <https://tinyurl.com/y5bsqh6b>

3. <https://www.ledevoir.com/opinion/idees/588678/il-est-temps-de-reconnaitre-le-travail-des-professeur-e-s-au-collegial>

Enfin, un peu de temps pour se consacrer à la négociation

Relisez avec un sourire les chroniques traitant de la négociation sous la plume de Denis Paquin dans les *De vive voix* de l'année. Vous y constaterez des avancées et des reculs, un admirable cha-cha se traduisant par un sur-place incroyable : proposition du gouvernement, contre-proposition de la CSN, changement de notre ministre responsable au trésor, Sonia Lebel, changements de porte-paroles du côté de la table sectorielle, ton conciliant, ton autoritaire, recul sur certaines demandes, notamment sur celles des précaires, etc.

Pendant ce temps, nous faisons nos devoirs, nous demandons la médiation qui nous donnera le droit de faire la grève. Et il faut penser stratégie. Les quatre fédérations du secteur public de la CSN n'ont pas toutes les mêmes possibilités pour faire la grève. Le secteur de la santé est contraint par la législation sur les services essentiels. Il faut se coordonner.

Janvier 2021, intensification des moyens de pression : port systématique du t-shirt de la négo les jeudis, placardage, manifestations, vidéo « tous les cris les SOS », tintamarre 1, tintamarre 2.

Un an sans convention, on sent que le cha-cha se transforme : la ministre Lebel invite les syndicats; show de boucane. La CSQ nous challenge. Le 21 avril, assemblée générale de grève à Lionel. Le mandat obtenu à 71 % : une grève de 5 jours au moment jugé opportun. Du 11 mai midi au 13 mai midi, nous exerçons nos deux premières journées de grève. Au moment d'écrire ces lignes, une troisième journée de grève est prévue le 8 juin, échéance pour la remise des notes. La stratégie de la grève à relais va bon train : FNEEQ, puis FP (soutien cégep) puis FEESP (soutien scolaire). Ne manque que la FSSS (santé). La FTQ vient de signer une entente de principe à 6 % sur 3 ans. Est-ce le début de la fin de cette drôle de négociation?

Service aux membres

Cette année, nous avons dû composer avec un afflux important de courriels de la part de nos membres et des personnes responsables de la coordination... Les incertitudes, le télétravail, les va-et-vient incessants dans les directives, l'organisation scolaire inhabituelle, les embuches technologiques, tout cela a fait en sorte que nous avons traité plus de 300 courriels.

Ce qui, en temps normal, pouvait se régler par une discussion de cinq minutes (avec nos membres ou avec la direction) impliquait cette année de prendre des rendez-vous, de faire des visioconférences et d'assurer des suivis par écrit. Chronophage!

Conclusion

Concluons que c'est plutôt du breakdance cette année. Négo, COVID et liberté académique : une twist sur la tête. Et nous n'avons pas parlé de l'accompagnement des membres, du comité consultatif qui s'est réuni chaque semaine, de la défense des programmes de bureautique et de TAD, sans oublier le DEC qualifiant de soins infirmiers. Nous n'avons pas parlé de l'évaluation de la PIEA, ni de la réflexion qu'il faudra avoir sur le CEC de Saint-Eustache. On peut vous parler de grief aussi et de l'éparpillement technologique. « Une planque » pour paraphraser un collègue taquin sur la ligne de piquetage. C'est sûr que de faire partie de l'exécutif syndical, ce n'est pas de tout repos.

...

Denis Paquin et Judith Trudeau souhaitent pourtant ce repos aux membres de l'exécutif qui n'y seront pas lors de l'année qui vient. Aude Lacasse, Étienne Gendron, Chantal Pilon et Jonathan Bernard, c'est un bruit de mer que nous vous souhaitons camarades. Namaste.



Action syndicale et mobilisation

Par Judith Trudeau

Allons-y par puces et de façon chronologique :

- Port du t-shirt de la négo avec photos (toute l'année);
- Entrevues données dans le cadre de la dénonciation du plagiat et de la tricherie (entrevue donnée à Marco Fortier du Devoir et à RDI);
- Participation à la création du sondage pour mesurer la détresse des enseignant.es;
- Participation à un atelier « mobiliser à distance »;
- Piquetage symbolique le 29 septembre pour soutenir les camarades du soutien Cégep qui se voyaient possiblement perdre des primes d'attraction et de rétention;
- Photos le 5 octobre pour la journée mondiale des enseignant.es;
- Manifestation de ZOOMBies le 30 octobre (Montréal);
- Co-crédation de la lettre « Il est temps de reconnaître le travail des professeur.es au collégial »;
- Participation à l'activité organisée par la CSN (webinaire) avec Camille Robert et Will Prosper;
- Appel de récits de professeur.es;
- Manifestation à relais le 13 novembre devant le bureau d'Éric Girard pour lire des récits de profs;
- Participation à la vidéo intersyndicale pour la rentrée d'hiver 2021;
- Création d'une vidéo pour les retraité.es;
- Participation au Congrès CSN;
- Rédaction d'une lettre publiée dans le Devoir : « L'austérité n'est pas une option »;
- Participation à la vidéo : « 45 raisons de se mobiliser »;
- Création de la vidéo « absurde » « Tous les cris les SOS »;
- Consolidation du DVV spécial liberté académique et travail en comité ad hoc;
- Tintamarre 1 et 2;
- Participation à la conférence donnée par Jean-Noël Grenier « mobilisation en temps de négo »;
- Préparation d'un DVV spécial grève;
- Organisation avec les comités d'animation, logistique, bien-être et procédure des 2 journées de grève.

SUR LE PLAN NATIONAL

Participer aux instances FNEEQ-CSN

- Participation à 17 regroupements Cégep;
- Participation à 1 conseil fédéral de la FNEEQ;
- Participation au Congrès de la FNEEQ (1 au 4 juin).

Solidarités syndicales (non-exhaustif)

- Participation à deux AG du conseil central des Laurentides;
- Participation à la commémoration du 28 avril (Saint-Jérôme);

SUR LE PLAN LOCAL

Favoriser des espaces de discussions syndicales et politiques

- Tout le dossier « liberté académique ».

Favoriser la reconnaissance du travail des professeurEs

- Tout le dossier de la surcharge en temps de pandémie et les récits de profs.

Information et communication

Notre journal syndical *De vive voix* fut, encore une fois, un outil indispensable pour survivre à l'isolement des membres pendant le confinement. Ainsi, **17** éditions régulières ont été diffusées, dont une édition spéciale « *Liberté académique* » qui a précédé une assemblée générale portant sur la question.

Il est à noter qu'on peut toujours consulter le journal syndical en ligne sur le site du Syndicat.

Le groupe *Facebook* a aussi permis de préserver ce que l'on pouvait de solidarité.

Environnement

Soutenir les initiatives locales, nationales et mondiales

- Publication et soutien de la lutte des résidents de Rosemère pour la conservation et la restauration de l'espace vert (club de golf).



RAPPORT DES AGENTS DE GRIEF

par Étienne Gendron 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.

On entend aussi parfois parler de griefs « préventifs ». On désigne familièrement ainsi un grief qui vise surtout à préserver les recours des membres impliqués dans une démarche administrative. C'est qu'on ne peut jamais présumer du dénouement d'un dossier et que la convention collective prévoit des délais de rigueur. En déposant un grief sur toute lettre d'attentes, et ce, même au tout début d'un suivi administratif, on s'assure de préserver des arguments dans l'éventualité où le dossier deviendrait disciplinaire ou déboucherait sur un non-octroi de priorité.

En 2020-2021, un grief syndical a été déposé pour défendre l'autonomie départementale et 9 griefs ont été déposés concernant des suivis administratifs ou disciplinaires. Plus de **70** rencontres ont été rendues nécessaires, sans compter tous les courriels qui étaient beaucoup plus nombreux compte tenu du travail à distance.

Cette année, près de **50** dossiers de membres ont requis une attention particulière pour toutes sortes de raisons (tâche, rémunération, suivi administratif ou disciplinaire; et **9** griefs ont été déposés. Concernant les griefs pendants, un a fait l'objet d'une entente formelle, six ont été réglés et fermés, deux sont en voie de l'être. D'autres sont plus ou moins en suspens en raison de congés de maladie ou de situations particulières.

Si des pourparlers au niveau local permettent de régler la plupart des griefs, le Syndicat peut parfois décider de poursuivre les démarches jusqu'à inscrire le dossier au rôle d'arbitrage. Il le fait si les faits et la jurisprudence permettent de conclure qu'il y a des chances raisonnables de succès.

En effet, il faut savoir que la FNEEQ ne peut inscrire au rôle qu'un nombre limité de dossiers chaque année. Ainsi, nos conseillers à la FNEEQ doivent établir des priorités en privilégiant les dossiers susceptibles de faire avancer le droit du travail, ou ceux qui pourraient entraîner des conséquences graves pour un membre.

En 2019-2020, nous avons ainsi inscrit au rôle un dossier de congédiement. La pandémie était venue bousculer les choses, et ainsi la première audience qui avait été fixée au mois de mai 2020 avait été reportée à la mi-mars 2021. Toutefois, les pourparlers se sont poursuivis cette session et un règlement est intervenu avant la nouvelle date d'audience.



RAPPORTS DES COMITÉS

COMITÉS PATRONAUX-SYNDICAUX

CONSEIL D'ADMINISTRATION (C. A.)

par Aude Lacasse

Le C. A. a tenu cinq réunions courantes et une réunion extraordinaire cette année.

Comme chaque année, le conseil d'administration a traité des dossiers usuels (adjudication de contrats, emprunts, recommandations, plan de travail, règlements, budget, révisions de programmes, etc.)

Toutefois, certains dossiers se doivent d'être mentionnés de façon plus explicite. D'abord, soulignons le comité plénier qui a eu lieu avant la séance officielle du 548^e C. A. et dont le sujet était « Partenariat pour un centre d'études avec la MRC de Deux-Montagnes ». Si vous avez encore en mémoire les positions syndicales, autant de la FNEEQ que du SEECLG, vous comprenez que ce sujet fera couler beaucoup d'encre dans les prochaines années.

Le C. A. a fait sienne la déclaration de la Direction générale et de la Direction des études au sujet de la liberté académique et de la liberté d'expression publiée dans la *Dépêche CLG* du 12 novembre 2020. Le contexte pandémique a fait l'objet d'un point à chacune des rencontres régulières et les cadres de prestation Hiver et Automne 2021 ont été présentés et adoptés par le C. A. Autre document important à avoir été adopté : le Plan stratégique 2021-2026.

Terminons en soulignant la présence de collègues pour le point « parole à l'assemblée » lors du 550^e C. A. Nos camarades sont venus rappeler aux membres du conseil d'administration que les enseignants du Collège sont sans contrat de travail depuis plus d'un an et que les négociations n'avancent pas.

COMITÉ DES RELATIONS DU TRAVAIL (CRT)

par Aude Lacasse et les enseignantEs siégeant au CRT

Sept membres siègent au CRT pour la partie syndicale. À la session d'automne, ces membres étaient Hélène Jacques (français), Aude Lacasse (science économique), Doris Léonard (mathématiques), Geneviève Plourde (santé animale), Chantal Pilon (bureautique), Hélène Normandeau (éducation physique) et François Vervaeke (physique). À la session d'hiver, à la suite des élections du 28 octobre, Kathleen Chevalier et Denis Paquin se sont joints à l'équipe, et Hélène Jacques et Chantal Pilon ont cessé leur implication dans le comité. Aude Lacasse assumait la présidence 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), Éric St-Jean (directeur adjoint des études), Isabelle Martineau (coordonnatrice à la formation continue) et Marc-André Benoît, gestionnaire administratif à la Direction des études et responsable à la tâche des enseignantes et des enseignants.

Le CRT s'est réuni plus souvent qu'à l'habitude en raison de la pandémie qui a bousculé plusieurs façons de faire habituelles : treize rencontres ont donc eu lieu en 2020-2021, dont une en dehors de la période de disponibilité des enseignants (le 5 août 2020) et une rencontre du sous-comité tâche.

Voici en vrac les principaux sujets traités cette année :

- Traitement des plaintes VACS, la partie syndicale a exprimé de l'insatisfaction quant à la façon de procéder de la partie patronale;
- Tâche enseignante en temps de pandémie :
 - Enveloppe budgétaire S-120 et son utilisation,
 - Bonification de l'enveloppe budgétaire en décembre et l'utilisation de ces sommes,
 - Soutien à la correction et au plagiat,
 - Formation continue et NEJ;
- Bilan d'utilisation 2020-2021;
- Projet d'allocation 2021-2022;
- Recommandation d'engagement Automne 2020 et Hiver 2021;
- Procédure d'affichage à la FC;
- Application de la clause 5-1.03 d);
- Entente CFC;
- Entente Tremplin-DEC (à finaliser);
- Détermination des vacances pour 2021-2022, 2022-2023 et 2023-2024;
- Demande d'échange intercollège;
- Demandes de congés .

SOUS-COMITÉ DU CRT SUR LA TÂCHE

Le comité tâche s'est rencontré une seule fois cette année. Le CRT a été le lieu privilégié pour traiter des différents aspects reliés à la tâche. La répartition atypique associée au contexte de pandémie des ressources EBP, du volet 3 et de la colonne D a été le seul sujet à avoir été abordé en CRT et à avoir été abordé en sous-comité sur la tâche.

COMMISSION DES ÉTUDES (CÉ)

par Étienne Gendron

Cette année fut très occupée à la commission des études (CÉ), et riche en dossiers qui mériteront une attention particulière à l'avenir. Au total, en comptant la rencontre du 3 juin, nous parlons d'un total de 11 séances pour l'année 20-21. Bien que cette instance soit consultative(et non décisionnelle), elle conseille tout de même le conseil d'administration sur les questions pédagogiques, et constitue l'une des rares instances au sein desquelles la voix des enseignants est majoritaire. Son importance ne saurait donc être sous-estimée, en particulier dans le contexte de l'enseignement en non-présentiel.

Voici en gros les faits saillants ayant un intérêt sur le plan syndical :

- Évidemment, la CÉ a été très occupée par les cadres ou guides pédagogiques visant à encadrer et prévoir les activités pédagogiques dans le contexte de la COVID. Un total de deux guides ont été élaborés : l'un pour l'hiver 2021, l'autre pour l'automne 2020. Dans les deux cas, il a fallu deux séances pour disposer entièrement de la question.
 - Les discussions sur le guide de prestation H2021 ont été houleuses, notamment à cause de la très grande pression vécue par l'ensemble des membres de la communauté collégiale, mais particulièrement par les enseignants qui ont dû s'adapter énormément, sans ressources suffisantes. Le déroulement de la session d'automne 2020 laissait penser à la direction que la santé mentale des étudiants devrait trôner au centre des préoccupations. La multiplication des plateformes a été évoquée comme racine du problème et a fait l'objet d'intenses débats. Cela pouvait être interprété comme une ingérence potentielle dans l'autonomie des départements, surtout lorsque l'on considère le rôle prééminent des conseillers pédagogiques dans l'accompagnement des départements. Au final, le cadre a formulé le principe de la diminution des plateformes, mais ce sont les départements qui demeuraient (et doivent demeurer) le cadre exclusif pour ce genre de discussions. Toujours en lien avec la santé mentale des étudiants, le Collège a jugé bon de resserrer ses prescriptions quant à la fréquence des contacts synchrones au nom du maintien d'un lien pédagogique. Bien qu'adopté, ce cadre montrait bien la nécessité de veiller au respect des prérogatives départementales sur le plan pédagogique.
 - Les discussions sur le guide de prestation de l'A2021 ont elles aussi été animées, mais cette fois-ci en raison de facteurs différents. D'une part, la direction a formulé son intention de consulter les départements, mais l'a fait dans des délais très courts, sans considérer le calendrier des instances et l'opportunité pour les départements de tenir une rencontre. Le tout a abouti à un bras de fer avec les enseignants au terme duquel le syndicat a dû jouer le rôle de relais pour transmettre les données issues de la consultation, la Direction des études s'y étant refusée. D'autre part, nous avons eu à composer avec l'incertitude sur la forme qu'allait prendre la session d'automne au regard de la progression de la vaccination et du silence de la ministre McCann. Le décalage entre la volonté du gouvernement de signifier ses intentions et les échéances des opérations liées à la tâche et à la confection des horaires a eu pour résultat l'adoption d'un cadre hybride. L'enseignement en présence serait encouragé dans la mesure du possible, avec un accent plus prononcé sur les étudiants de première session (transition secondaire-cégep), mais plusieurs activités allaient demeurer à distance. Aucune nouvelle ressource n'ayant été annoncée, le Collège allait devoir solliciter les ressources disponibles, mais ces questions appartiennent au CRT.
- Les travaux sur la PIEA, longtemps en friche, ont repris à l'hiver 2021, du moins sur le plan du sous-comité sur l'évaluation de la PIEA, qui en était à l'évaluation des données recueillies il y a plus d'un an. Lors des discussions sur l'interprétation des données, il a été longuement question de la relation entre la PIEA et d'autres documents s'intéressant à la réussite (le plan stratégique

et le plan de la réussite, en l'occurrence). Bien qu'au final, il a été jugé qu'un arrimage étroit entre plan de la réussite et la politique institutionnelle d'évaluation des apprentissages (PIEA) n'était pas souhaitable, il faudra être fort prudent lors des travaux du futur comité responsable de réviser le texte de la PIEA afin de s'assurer qu'elle ne soit pas instrumentalisée et utilisée pour remplir les objectifs ponctuels de la direction en termes de réussite. La qualité de la formation est une préoccupation qui a également pris beaucoup de place dans les échanges. Pour l'heure, il est possible d'anticiper des débats sur le processus de plainte et de révision de note, sur la place et la pratique de l'évaluation dans l'enseignement et sur la propriété intellectuelle, notamment.

- La commission des études s'est aussi penchée sur le plan stratégique et surtout, sur les objectifs du plan de la réussite. Tout comme dans le dossier de la PIEA, il faudra faire preuve de vigilance puisque les objectifs du plan sont ambitieux. Les débats les plus intenses ont touché la tension constante entre ambition de réussite et qualité de la formation, de même que les réflexions sur l'évaluation, elles-mêmes reliées à la première préoccupation. Il reste à voir à quel point dans cette tension la direction favorise un pôle aux dépens de l'autre.
- Sur la liberté académique, le débat fut relativement bref. Un texte commun signé par le directeur général, Michel Louis Beauchamp, et le directeur des études, Philippe Nasr, a été repris comme position. La CÉ a donné son approbation pour discussion au conseil d'administration. Ce texte réaffirme la nécessité d'assurer un espace aux enseignants afin qu'ils puissent pratiquer leur profession, tout en indiquant dans un même souffle l'importance de l'ouverture et du dialogue. Toutefois, il va sans dire que cela ne dispose pas entièrement de la question, et que le Syndicat est tout à fait en mesure de dégager ses propres positions, en particulier considérant les demandes sur le sujet dans le cadre de la négociation de notre convention collective.

Un sous-comité de la CÉ s'est penché sur la problématique du plagiat et de la tricherie. Les travaux du comité « propriété intellectuelle » se traduisent par 1) l'envoi de messages aux étudiant.es (l'importance de l'intégrité intellectuelle); 2) l'achat du logiciel *Compilatio*; 3) la révision du guide de présentation des travaux pour en faire un guide institutionnel; 4) une réflexion sur la gradation des sanctions (en cas de plagiat ou de tricherie); 5) une réflexion sur l'inefficacité des processus lorsqu'il y a plagiat; 6) l'octroi de ressources pour les professeur.es qui en font la demande pour détecter le plagiat; 7) la possibilité pour les départements qui en font la demande de faire faire les évaluations en présence (dans le contexte COVID). Il est à prévoir que ces travaux se poursuivront à l'automne 2021 et qu'il y aura un comité institutionnel sur la propriété intellectuelle.

COMITÉ PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

par Anik Routhier

Consultez le rapport de ce comité à la fin du présent document.

COMITÉ POUR COMBATTRE ET PRÉVENIR LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL (VACS)

par Étienne Gendron

Le comité VACS est composé de membres issus de la population étudiante, du personnel de soutien, du personnel professionnel, du personnel enseignant, et évidemment, de la direction. Il se penche sur l'application et l'évaluation périodique de la politique pour combattre les violences à caractère sexuel (VACS), adoptée en 2018-2019.

Pour l'année 2020-21, deux dossiers en particulier ont retenu l'attention du comité :

1. La formation obligatoire du personnel en lien avec les VACS qui est prescrite par la politique. Toutefois, le contexte de la COVID a rendu plus difficile l'offre de formation et surtout le suivi par rapport à elle. Le Collège a opté pour une formation en ligne rendue disponible à l'automne 2020, mais peu d'enseignants l'ont suivie. L'enjeu est principalement en lien avec les communications et la difficulté à rejoindre les enseignants. Le Collège procède habituellement via le *CLG à la une* et les notes de service. La formation est accessible via *Moodle*, auquel on peut accéder via *Colnet*. Ce chemin tortueux explique sans doute le faible taux de réponse des enseignants. Il a été suggéré d'interpeller directement les coordonnateurs afin qu'ils mettent la formation à leur ordre du jour départemental, mais la stratégie ne semble pas à ce jour avoir produit bien des dividendes.
2. L'évaluation de la politique, requise par la loi (et la politique elle-même) qui a été effectuée en faisant une recension des enjeux, dont voici un aperçu :
 - La déclaration de relations, prévue dans le code de conduite, inquiète puisque aucune déclaration n'est survenue dans la dernière année, un scénario jugé peu réaliste aux yeux du comité. Une meilleure intégration du code de conduite et une dé-stigmatisation de la déclaration ont été évoquées, mais le danger de normaliser des comportements qui ne sont pas encouragés par la politique existe.
 - Le traitement des plaintes a également été abordé. On a soulevé le problème des prises en charge à géométrie variable par différents intervenants. Ce problème est particulièrement critique lorsque l'on considère l'importance de la rapidité d'action pour mettre en place des mesures d'accommodement et protéger les personnes plaignantes. La rédaction d'un protocole à l'usage des gestionnaires afin d'assurer une réponse plus uniforme et plus diligente a été évoquée. On a parlé aussi de l'équilibre à trouver entre confidentialité et droits des personnes mises en cause, puisque dans certains cas une trop grande opacité et de trop longs délais peuvent être préjudiciables.
 - Les prochaines formations doivent viser plus large que les cas spécifiques de VACS qui peuvent survenir dans le milieu de l'éducation. Il faut aborder aussi des enjeux plus larges, comme la violence conjugale, par exemple. Après tout, la majorité des signalements touchent les rapports entre étudiants, et parmi ces signalements il y a de nombreux cas de possessivité ou de comportement jaloux et/ou contrôlants. La politique doit aider à développer les solidarités, libérer la parole et amener les gens à intervenir lorsqu'ils sont témoins de comportements, qu'ils en soient l'objet ou non.

COMITÉ DE PERFECTIONNEMENT

par Denis Paquin

Le comité de perfectionnement est un comité paritaire dont trois membres sont issus du personnel enseignant : Emmanuel Coutu, Sophie Morisset et Denis Paquin. Ce comité s'est réuni une fois par mois dans le cadre d'une réunion formelle ou d'un échange par courriels afin de traiter les demandes de perfectionnement.

En 2020-2021, le budget alloué pour le perfectionnement était de 73 462 \$ en plus du surplus accumulé de 128 000 \$ au cours des dernières années. Les sommes disponibles étaient donc de 166 819 \$. Le comité a reçu un peu plus de 90 demandes dont la plupart ont été autorisées. Les dépenses engagées au cours de l'année totalisent 34 643 \$ (en date du 31 mai). Le comité accumule ainsi toujours des surplus, ce qui permet de bonifier les modalités de remboursement pour l'année prochaine. Pour l'année 2021-2022 :

- Le montant annuel maximal sera haussé de 1 000 \$ à 1 200 \$;
- L'hébergement pour un colloque sera remboursé si celui-ci se déroule à 100 kilomètres ou plus du domicile de l'enseignant.e (au lieu de 150, comme c'est le cas actuellement);
- Le perfectionnement collectif ne sera plus comptabilisé dans le remboursement individuel maximal annuel de 1 200 \$.

Traditionnellement, le comité de perfectionnement traite des demandes associées au développement des compétences disciplinaires et pédagogiques des enseignant.es. La partie patronale souhaite aussi pouvoir recevoir des demandes en lien avec le volet 2 de notre tâche. Il sera nécessaire de consulter l'Assemblée syndicale sur cette question à l'automne 2021.

COMITÉ SUR LA QUALITÉ DE VIE AU COLLÈGE

par Étienne Gendron

Durant l'année, trois questions d'intérêt ont été traitées en comité

- Dans le contexte de la COVID, le comité s'est penché sur différentes capsules et communications afin d'aider le personnel à passer à travers la pandémie.
- La question du traitement des plaintes en vertu de la politique bien-être et civilité, qui couvre entre autres les questions de harcèlement, a été abordée. Lorsque le climat de travail se détériore, il faudrait une réponse plus uniforme et claire des gestionnaires dans la gestion de ces situations. Tout comme il le fut suggéré pour les violences à caractère sexuel, l'adoption d'un protocole destiné aux gestionnaires a été proposée.
- Après de longues démarches, plusieurs salles de bain au collège sont maintenant identifiées par un pictogramme neutre sur le plan du genre. Ce sont presque exclusivement des salles de bain autrefois mixtes, souvent accessibles aussi aux personnes en situation de handicap. C'est une victoire pour les personnes qui ne sont pas cisgenres, et pour la communauté collégiale dans son ensemble.

COMITÉ INSTITUTIONNEL DE LA RÉUSSITE

Denis Paquin

Au cours de l'année 2020-2021, le comité institutionnel de la réussite s'est réuni à 11 reprises. À la session d'automne, il y a surtout eu des discussions sur la réussite (motivation, évaluation...) devant alimenter les réflexions du comité sur divers sujets. Pour la session d'hiver, le comité a concentré son travail sur le *Plan d'action de la réussite 2026*. Il faut, à cet égard, souligner un travail productif des membres du comité et un échéancier un peu serré compte tenu de la charge de travail liées à ces travaux.

Pour le prochain plan de la réussite, il serait sans doute plus juste d'étaler les travaux sur une année complète. Aussi, la création du comité est récente, et ses membres ne siègent pas nécessairement à la CÉ comme c'était le cas auparavant. Il faudrait donc toujours consulter le comité avant la CÉ sur les questions liées au plan d'action de la réussite.

COMITÉ SANTÉ ET SÉCURITÉ (SST) et sous-comité sur la santé mentale

par Étienne Gendron

En lien avec la SST, la principale préoccupation du SEECLG demeure la santé mentale. Cette préoccupation a été verbalisée à la Direction générale, à la Direction des relations humaines et à la Direction des études à de nombreuses reprises.

Bien entendu, le contexte de la COVID a été la source de préoccupations pour le personnel enseignant, mais pour l'essentiel, les questions reliées aux mesures sanitaires furent traitées lors des séances du comité consultatif.

Quant à la réforme en cours de la Loi sur la santé et la sécurité du travail, elle demeure l'objet de débats nationaux qui n'ont pas encore entièrement atterri dans nos établissements. L'ajout des lésions psychologiques représentera assurément un enjeu futur dans sa mise en œuvre, considérant les hésitations actuelles de la direction sur tout ce qui touche la santé mentale.

Santé mentale

Le comité a été mis à l'œuvre dans le contexte de la COVID de différentes façons :

- Tout d'abord, en lien avec le comité qualité de vie, il s'est penché sur des manières de soutenir la santé mentale du personnel. Évidemment, considérant le contexte très difficile et l'historique du Collège en la matière, on ne peut qualifier ces efforts que de superficiels (conseils sur l'aménagement des espaces de télétravail, exercice, etc.)
- À l'automne 2020, le Collège a formé un comité ad hoc afin de produire un sondage sur la santé mentale du personnel et des étudiants. Ce sondage a été constitué dans des délais très courts, sans l'apport de spécialistes dans la production de ce type de consultation. De plus, lors des échanges, des tensions ont émergé quant à la place que devaient prendre les questions présentant potentiellement les pratiques pédagogiques des enseignants comme facteur contributif à l'anxiété des étudiants. Au final, le sondage a été plus ou moins bien accueilli, mais a tout de même été diffusé pour orienter, notamment, les réflexions sur le cadre de prestation H21.

Le statut du comité est également une source de préoccupation. En effet, alors que ce comité constitue présentement un sous-comité de la SST, la Direction des relations humaines a laissé entendre qu'il pourrait être déplacé sous le comité qualité de vie, une approche que l'exécutif syndical n'approuve pas. Si cette intention se confirme, des représentations s'imposeront.

COMITÉ SOCIAL DU COLLÈGE

par Étienne Gendron

Le contexte de la COVID a eu un impact non négligeable sur les activités du comité social du Collège. Les activités traditionnelles (souper de Noël, cabane à sucre) m'ont pu avoir lieu, ce qui a poussé le comité à tenter de s'adapter en adoptant des formules plus audacieuses. L'une des préoccupations principales du comité reste une meilleure participation des enseignants aux activités, en particulier à la lumière du succès des deux derniers soupers des fêtes, maintenant déplacés en soirée. En terme d'activités sociales pour l'année 20-21, on peut citer:

- Une distribution de cotons ouatés aux couleurs du collège qui a eu lieu en décembre en formule « service à l'auto », accompagnée d'un espace chocolat chaud. Cette distribution s'est poursuivie à la session d'hiver.
- Le comité a également été sollicité pour épauler le comité qualité de vie au travail dans la réalisation du gala de reconnaissance.

Le comité souhaite, de tout cœur, poursuivre sa mission dans un contexte plus normal l'an prochain.

COMITÉS SYNDICAUX

COMITÉ DE SURVEILLANCE DES FINANCES

par Chantal Pilon

Évidemment, ici comme dans d'autres sphères du travail syndical, le télétravail a imposé des changements dans les façons de faire. La comptabilité s'est réinventée! Eh oui... Toutes les pièces justificatives et les documents comptables ont été présentés en version.pdf sur la plateforme *One Drive* avec divers fichiers de suivi. Une rencontre a eu lieu en décembre. Une autre est prévu à la fin de la présente session.

Le 27 janvier 2021, l'Assemblée générale a résolu que le SEELG donne le mandat au comité de surveillance des finances d'effectuer une analyse de l'accumulation des surplus budgétaires, d'en faire rapport à l'Assemblée et de lui soumettre ses recommandations. Nous avons eu la chance que les membres de l'actuel comité soient été élus pour une deuxième année consécutive, il est donc probable que l'on puisse donner suite à notre résolution d'AG à l'automne.

Un gros merci à Pierre-Antoine Beauregard, Christiane Carrère et Audrey Samson !

LES COMITES DE GREVE

Un gros merci à toutes les personnes qui se sont impliquées dans les comités de grève : Comité Logistique, Procédures, Bien-être et Animation.

SOUS-COMITE DE LA COMMISSION DES ETUDES « PROPRIETE INTELLECTUELLE »

	ACTIONS INSTITUTIONELLES	ACTIONS DU SOUS-COMITÉ PI	BILAN ANNUEL
AVANT	<ul style="list-style-type: none"> • Communiquer aux enseignants le Guide sur le respect de la PI. • Communiquer aux étudiants les attentes institutionnelles en matière de PI et les règles. • Déployer le logiciel <i>Compilatio</i> et offrir de la formation. • Mettre sur pied une équipe d'enseignants en soutien à la détection du plagiat. • Mettre sur pied un comité d'appel à la PI. 	<ul style="list-style-type: none"> • Déterminer le contenu du message à transmettre aux étudiants. • Proposer la composition de l'équipe de soutien à la détection du plagiat. • Baliser ce qui est :* <ul style="list-style-type: none"> ◦ de la triche, ◦ du plagiat, ◦ des erreurs méthodologiques. • Créer une échelle de sanctions et une échelle de gradation*. • Proposer la composition du comité d'appel à la PI. 	<p>Plusieurs communications ont été transmises cet automne et cet hiver aux étudiants via COLNET et <i>CLionel</i>.</p> <p>Les départements qui en ont fait la demande ont pu bénéficier de mesures de soutien à la correction.</p> <p>Le logiciel <i>Compilatio</i> a été déployé en août.</p> <p>Des journées d'évaluation en présence ont été organisées.</p> <p>Une réflexion a été faite et présentée à la CÉ concernant une gradation des sanctions.</p> <p>Une révision complète du processus de signalement du plagiat a été faite. Une nouvelle procédure sera proposée à la CÉ de septembre prochain incluant la proposition de la mise sur pied d'un comité institutionnel de la propriété intellectuelle.</p>
PENDANT	<ul style="list-style-type: none"> • Accompagner l'équipe d'enseignants en soutien à la détection du plagiat. • Améliorer le processus et les procédures entourant les plaintes. • Soutenir les enseignants dans leurs tâches liées à la correction. 	<ul style="list-style-type: none"> • Proposer un mode de fonctionnement pour l'équipe de soutien à la détection du plagiat. • Participer à la réflexion et à la rédaction des nouvelles procédures concernant les plaintes. • Conseiller la DÉ quant aux mesures à mettre en place pour soutenir les enseignants dans leurs tâches liées la correction. 	<p>Une révision du processus d'appel a été faite et une nouvelle procédure sera proposée à la CÉ de septembre prochain.</p> <p>Une formation asynchrone obligatoire sur la propriété intellectuelle sera offerte aux premières années lors des journées d'accueil et de transition dès la rentrée</p> <p>Une mise à jour du guide de présentation des travaux a été faite. Le site web qui hébergera la guide et son coffre à outils seront disponibles dès la rentrée.</p>
APRÈS	<ul style="list-style-type: none"> • Favoriser la mise en place de nouvelles stratégies d'évaluation. 		

*Ces travaux seront utilisés lors de la réécriture de la prochaine PIEA