

RAPPORT ANNUEL 2021-2022



RAPPORT DU COMITÉ EXÉCUTIF 2021-2022: Action syndicale, mobilisation, communication et environnement

Par Judith Trudeau pour l'exécutif 2021-2022

S'inscrire dans un retour à une *certaine* normalité. Ce serait le coup d'envoi de cette année. Retrouver les collègues, les instances, les étudiant.es, en chair et en os. Réapprendre à faire la route pour se rendre au travail. Ne pas enchaîner 15 réunions. Se déplacer. Apprivoiser la «vibe» de la réunion, la fébrilité de la classe. Se tromper aussi. Combien de fois ai-je vu mes collègues ou moi nous rendre à la *salle stratégique* (supposée changer de nom si on en juge le résumé du comité toponymie), ou à une autre salle prédéterminée pour se rendre compte que même si tous et toutes étaient au Collège, la rencontre avait lieu sur Zoom ou sur Teams? Frédéric a été le champion toutes catégories de ce dédale entre virtuel et en présence. 😊 Masque. Pas masque. Les indicateurs sur le plancher de Lionel y sont toujours. Réapprendre à s'apprivoiser. Boudier le Purell, parfois. Ne pas se soumettre au code QR, parfois. Réapprendre à clore une réunion et ne pas simplement «quitter» avec un clic sur un bouton rouge. La vie en groupe est exigeante. Mais c'est notre ADN. Quel plaisir de rentrer au local ouvert (F-202) en voyant Claudia *en vrai* qui a déjà plein d'histoires à raconter alors que j'arrive à 10h? Quel plaisir de travailler avec des collègues tout sourire! Dieu qu'on rit en exécutif. L'espace, le plaisir, *les défis, les enjeux*^[1], les fous rires, les potins, les accompagnements, les défenses, les argumentaires, les griefs. Une famille tissée serrée qui marie l'expérience avec l'énergie de la nouveauté^[2]. Quelle belle année! Récapitulons.

D'abord, scindons-la en deux, cette année : une première partie avant la signature de la convention et une deuxième dans l'apprentissage des nouvelles clauses de la convention. Il est à noter que le bilan de la négociation locale 2020-2022 se retrouve à l'annexe 2 du présent rapport.

Dans la première moitié, l'exécutif était très proche du plan de travail soumis lors de la première assemblée de l'année : énergie orientée vers la fin de la négociation avec l'apprentissage et «la critique» du moment qu'on appelle la conciliation. Attente interminable de la signature de la nouvelle convention, efforts mis sur la vie syndicale, notamment avec l'implication des membres dans l'écriture des résumés des Comités des relations de travail (CRT) et des Commissions des études (CÉ) dans les *De vive voix*. Des appels de textes sur les thèmes de la précarité et de la conciliation famille-travail ont aussi coloré les *De vive voix*. Aussi, nous avons fait appel au conseil syndical, à deux reprises, pour prendre le pouls des membres, notamment autour des problèmes de la rentrée et des modifications annoncées dans la nouvelle PIEA (conditions particulières de réussite et présence en classe^[3]).

L'année est partie en force avec une dénonciation en règle contre la bureaucratisation des services avec «la pieuvre de l'économie de l'humain^[4]» en l'outil d'«Octopus». «Ramenez-moi Nicole»^[5], magnifique texte écrit par Joan-Sébastien, a donné le ton. Après une maturité de cinq ans, une certaine assurance se

dégageait de nos prises de position et de nos propositions en Assemblée générale. Souvent, Denis et moi nous disions, lors des regroupements cégep, que nous étions «en retard» dans nos résolutions à présenter en Assemblée générale. Cette année, nous étions fiers de nous dire «en avance» lors de notre prise de position en début d'automne autour de ce que la direction des études appelait la «classe à distance inversée». Rappelons-nous que nous avons fait nôtre la proposition sur l'enseignement à distance votée en conseil fédéral FNEEQ de mai 2019, proposition qui n'a pas été démolie par la partie patronale lors de la discussion pédagogique sur l'enseignement à distance en février dernier[6]. Gageons que la posture Lionel en matière d'enseignement à distance se traduira par une sage mouture de cette proposition FNEEQ et des cadres de prestation en mode hybride travaillés lors de la Covid-19.

Poursuivons avec le volet « vie syndicale » de notre plan de travail. Si nous avons dit précédemment que l'année était scindée en deux, la vie syndicale, elle, fut la force tranquille qui nous a accompagnés tout au long de l'année. Rapidement à l'automne, Frédéric et Geneviève ont fait le tour des centres d'aide pour y découvrir différents modèles desquels s'inspirer et, sans surprise, y constater le manque de ressources (dégagement des enseignant.e.s), de locaux et les défis liés au recrutement des étudiants pour faciliter le pairage (formule gagnante qui semble traverser les Centres d'aide en français [CAF], en mathématiques [CAM], en langues [CAL], en bureautique [CAB] et en littérature [CAL]). Puis, Joan-Sébastien et Marie-Claude ont priorisé le dossier de l'insertion professionnelle en travaillant avec le comité paritaire qui y était moribond depuis belle lurette. Avec le nombre important de nouveaux professeur.e.s, il est important d'arrimer nos stratégies pour que nos nouveaux collègues puissent se sentir accueillis convenablement et rapidement «intégrés», autonomes, voire faisant partie de la relève revendicatrice. 😊 Deux dîners ont été organisés pour accueillir les nouveaux professeurs, un à l'automne, l'autre à l'hiver, pour présenter les grandes lignes des droits et des devoirs à l'intérieur de notre contrat de travail.

Autre dossier de vie syndicale, Marie-Claude, Denis ainsi que Geneviève se sont attaqués aux problématiques rencontrées par les «petits programmes» quant aux difficultés de recrutement, entre autres. Beaucoup d'énergie et d'inventivité sont déployées pour faire connaître les programmes et techniques à faibles effectifs (génie industriel, technologies de l'électronique, techniques de génie électrique, systèmes ordonnés, technique de la documentation, gestion et technologies d'entreprise agricole, gestion des opérations et de la chaîne logistique, interprétation théâtrale et production scénique, etc.), mais de nombreux défis demeurent (notamment en ce qui concerne la visibilité, les activités de recrutement, les communications, etc.). Denis et Joan-Sébastien ont rencontré les professeur.e.s de la Formation continue, à la suite de la signature de la nouvelle convention, pour s'assurer que la lettre d'entente sur les charges à la Formation continue était toujours pertinente.

La vie syndicale, c'est tisser des liens pour mieux comprendre les différentes réalités et revendiquer dans la meilleure représentativité des priorités.

Parfois, c'est à travers les questionnements des membres que nous découvrons de nouvelles clauses, voire de nouvelles interprétations de la convention collective. Parfois, c'est la convention qui change et qui nous pousse à réfléchir au sens à donner aux nouveaux articles.

L'introduction d'un autre taux (autre qu'à la Charge individuelle (CI) et au taux de chargé.e.s de cours) a eu cet effet. Ainsi, si certaines tâches sont énumérées à la clause 6-1.04 (surveillance d'examens d'un autre collègue, travaux autour de la Reconnaissance des acquis (RAC) par exemple) et sont désormais

conventionnés à ce nouveau taux, ce qui mettra un frein aux différents taux maisons divergents dans le réseau[7], certaines tâches effectuées bénévolement depuis toujours devront aussi sortir de l'ombre de ce bénévolat ou de l'élastique et commode 173 h[8]. Ainsi, si dans l'énumération on y mentionne les tâches autour de tests d'admission, est-ce que ce qui se fait autour des auditions en théâtre et en musique, offert sur le bras depuis toujours, doit être rémunéré à ce nouveau taux?

La seconde moitié de l'année a été ponctuée par ce genre de questionnements autour des nouveaux articles de la convention, de nouvelles dates (modifications au Formulaire A), et de nouvelles ressources (EBP-EESH l'équivalent de 4.07 ETC à Lionel, et de coordination (0.82 ETC).

J'avoue que mon moment chouchou de l'année fut la confrontation entre deux façons de faire. La rencontre entre le politique et le scientifique. Denis et Joan-Sébastien qui réfléchissent à une façon équitable de distribuer les ressources EBP-EESH et de s'entendre avant de présenter le modèle en pré-CRT puis à la partie patronale. Épique. Un sage mélange de cultures est venu à bout des désaccords. Une très belle réflexion. Des apprentissages pour tous et toutes.

On ne peut terminer ce tour d'horizon sans parler du programme de Soins infirmiers. S'il y a un secteur où la pandémie a éprouvé son monde, c'est bien en Soins. La conjugaison des départs pour congés de maternité, pour congé de maladie, pour démission avec la pénurie de main-d'œuvre nous amène à être très inquiets pour la suite des choses. Quand on sait que le Collège est en croissance exponentielle[9] et que les profs de Soins sont déjà surchargés, il y a des raisons de croire qu'il y aura une bataille à poursuivre pour, à la fois soutenir les profs de soins et être capable de «dire non» lorsque le Collège erre dans le nombre d'étudiants accueillis.

« Think big » peut-être pour la partie patronale, mais du côté syndical, il y a lieu de demeurer vigilant.

Pour terminer, nous devons souligner le mouvement de fond autour de l'extension de la loi 101 au Cégep. À ce jour, trente-sept syndicats de Cégep, dont le nôtre, détiennent une résolution en ce sens. Ce dossier, même s'il est clivant au sein de la FNEEQ, mérite une attention particulière. Le choc entre le droit au travail et le droit de vivre dans une communauté où la langue est menacée déchire les membres. Il n'y a pas de hiérarchie dans la précarité (un précaire ou un MED anglophone n'est pas moins important que les non-ouvertures de postes en français avec les agrandissements de Dawson), cela dit, il y a parfois des choix politiques difficiles à faire par devoir d'existence et de résistance. Ces trente-sept Cégeps envoient un message important. Il faudrait qu'il soit entendu.

En dehors de tout ceci, rappelons en vrac :

- Le gain autour d'un siège syndical à l'ACCDP;
- Le gain autour de l'enseignement en présence pour tous les cours d'été (2022);
- L'ouverture de postes sur 44% des cours multidisciplinaires (la nouvelle convention assure un minimum de 35%);
- Le retour des 5 à 7 en vrai (sans oublier le *Bal en rouge* commémorant les 10 ans du 15 mai 2012);
- Une perte en efficacité autour de la réécriture de la PIEA (sous-comités sur 3 ans);
- La Direction des études qui veut que les enseignants établissent un portrait de ce qui se fait en termes d'enseignement à distance à Lionel-Groulx pour mieux baliser? Encadrer? Développer? (à surveiller en tout cas!);

- Un changement de culture patronale avec l'arrivée de nouveaux DAE venant de l'extérieur;
- Un hurlement bien senti autour du nouveau site Web du Collège qui s'adresse *franchement* davantage aux étudiants qu'aux profs;
- Une honte autour du scandale du plagiat des vidéos syndicales par la partie patronale (formation générale);
- Un mi-figue-mi-raisin autour de compromis en CRT;
- Un mi-figue mi-raisin sur l'utilisation des technologies en classes (cellulaires notamment) et le nouveau code de vie;
- Une vigilance autour de la zone d'ombre «autre taux/ taux de chargé de cours/ 173 heures»;
- Une vigilance toujours nécessaire autour des innombrables révisions de programmes;
- Une vigilance accrue (Denis est devenu un champion) pour clarifier certaines situations incongrues à la Formation continue et les corriger s'il y a lieu;
- Un câlin pour tous ceux et toutes celles qui se sont rendus jusqu'à la fin de ce rapport pour lire ce qui a tissé votre année syndicale! Solidarité. Et bonnes vacances!

[1] Voir la grille du langage creux. À obtenir au syndicat, sur demande. 😊

[2] Voir le texte de Marie-Claude Nadeau, *De vive voix 9.12*, pour bien comprendre l'esprit de l'exécutif 2021-2022.

[3] Pour ce qui est du volet plagiat et tricherie, la consultation est remise à l'an prochain.

[4] Clin d'œil ici à la pieuvre de l'économie du savoir, soit l'application de l'idéologie néolibérale en éducation supérieure. Octopus y étant le parachèvement numérique, chez nous, de cette façon de concevoir la mécanisation systémique de l'humain et de la machine au détriment... de l'humain.

[5] Joan-Sébastien Morales, «Ramenez-moi Nicole», *De vive voix 9.02*, 23 septembre 2021.

[6] Judith Trudeau, «Enseignement à distance, une valse à combien de temps?», *De vive voix 9.10*, avril 2022.

[7] Relire le texte sur la rémunération en lunch de poulet chez nos camarades de l'AEC en éducation à l'enfance, «Sortir de l'ombre», *De vive voix 5.04*, novembre 2017.

[8] 8-4, 03, clause de la convention collective qui traite des services professionnels rendus.

[9] Voir la *Dépêche CLG* datant du 7 juin dernier, «Enjeu d'espaces pédagogiques».



Table des matières

RAPPORT DU COMITÉ EXÉCUTIF 2021-2022: Action syndicale, mobilisation, communication et environnement	1
RAPPORT DES AGENTS DE GRIEF	6
RAPPORTS DES COMITÉS	7
COMITÉS PATRONAUX-SYNDICAUX	7
CONSEIL D'ADMINISTRATION (C. A.)	7
COMITÉ DES RELATIONS DU TRAVAIL (CRT)	7
COMMISSION DES ÉTUDES (CÉ)	9
COMITÉ POUR COMBATTRE ET PRÉVENIR LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL (VACS)	11
COMITÉ DE PERFECTIONNEMENT	11
COMITÉ SANTÉ ET BIEN-ÊTRE (anciennement nommé comité sur la qualité de vie au Collège)	11
COMITÉ INSTITUTIONNEL DE LA RÉUSSITE	12
COMITÉ INSTITUTIONNEL EN ENVIRONNEMENT	12
COMITÉ INSERTION PROFESSIONNELLE ET SUIVI DE L'ÉVALUATION ADMINISTRATIVE	13
COMITÉ DES UTILISATEURS DE LA CAFÉTÉRIA	14
COMITÉ DE TOPONYMIE ET DE RECONNAISSANCE	14
COMITÉ INSTITUTIONNEL DE LA RECHERCHE	15
COMITÉ SANTÉ ET SÉCURITÉ (SST)	16
COMITÉ SOCIAL DU COLLÈGE	17
COMITÉS SYNDICAUX	17
COMITÉ DE SURVEILLANCE DES FINANCES	17
COMITÉ DONS DE SOLIDARITÉ ET APPUIS AUX PROJETS ÉTUDIANTS	18
ACTIVITÉS SOCIALES DU SYNDICAT	19
ANNEXE 1	20
ANNEXE 2	22

RAPPORT DES AGENTS DE GRIEF

par Denis Paquin

En 2021-2022, nous avons déposé 17 griefs, dont 11 griefs individuels et 6 griefs syndicaux. Nous avons aussi fermé 20 griefs à la suite d'une entente de règlement ou de la fin de processus administratifs.

La majorité des griefs déposés sont liés à des processus administratifs. Dans un contexte post-pandémique, nous avons eu à composer avec plusieurs cas complexes. Nous observons, à cet égard, que la partie patronale effectue une gestion plus « serrée » des dossiers disciplinaires. Nous avons néanmoins été en mesure de négocier localement des ententes dans chacun des dossiers « délicats » (quatre dossiers portent sur une fin d'emploi et deux autres, sur des conditions permettant le maintien du lien d'emploi). Nous devons demeurer vigilant au cours des prochaines années afin de nous assurer qu'il s'agit bien d'une situation conjoncturelle et que la norme demeure toujours l'accompagnement des enseignant.e.s ayant des « défis ».

Nous avons aussi déposé deux griefs syndicaux en lien avec l'enseignement à distance. Le Collège n'a pas, à deux reprises, consulté les instances prévues à la convention collective avant de déployer de nouveaux modèles d'enseignement (classe à distance inversée et cours d'été en mode hybride). Il faudra encore une fois demeurer vigilants au cours des prochaines années, alors que les pressions quant au déploiement de l'enseignement à distance pourraient s'accroître.

Le projet de répartition a aussi été au cœur de deux litiges d'interprétation de la convention collective avec la partie patronale. Deux griefs ont été déposés à cet effet. Le premier porte sur l'insuffisance des ressources enseignantes injectées aux coordinations départementales par rapport à ce que prévoit la convention collective. Le second dénonce la non-ouverture de postes sur une partie des nouvelles ressources prévues au volet 2 de la tâche enseignante et demande de corriger la situation. Il faudra prévoir des discussions en CRT avec la partie patronale afin de corriger ces situations.

L'application de la nouvelle convention collective soulève aussi de nombreux enjeux. L'introduction d'un nouveau taux pour la rémunération des « autres tâches » (clause 6-1.04) est, à cet égard, complexe et les discussions devront se poursuivre l'année prochaine afin de mieux baliser son application. Un grief syndical a d'ailleurs été déposé, la partie patronale refusant de rémunérer le travail effectué par le personnel enseignant en lien avec des tests d'admission (auditions en musique et en théâtre), contrairement à ce que prévoit la nouvelle convention collective. Une mobilisation sera nécessaire afin de faire respecter notre contrat de travail.

Nous avons aussi demandé à la FNEEQ d'inscrire au rôle pour l'arbitrage un grief déposé en 2020 en lien avec le non-respect d'un contrat à la formation continue, le Collège n'ayant pas rémunéré l'ensemble des heures prévues au contrat. Jusqu'à ce jour, la partie patronale refuse un règlement négocié localement. Il semble toutefois difficile d'obtenir, dans un contexte post-pandémique, une date d'audience. Un dossier à suivre...

Soulignons enfin que nous avons réglé, sans passer par la voie des griefs, plusieurs enjeux de nature contractuelle à la formation continue. À cet égard, il faudrait maintenir les rencontres organisées avec les chargé.e.s de cours afin d'obtenir les informations nécessaires à la défense de leurs droits. Dans cette même perspective, nous avons réglé un différend quant au calcul de l'équivalent temps complet des enseignants non permanents à l'enseignement régulier.

En terminant, nous devons souligner que nous avons, cette année, déposé un nombre relativement grand de griefs syndicaux, lesquels mettent en relief des divergences de compréhension de notre convention collective. Même si la partie patronale demeure globalement ouverte à la discussion, nous devons demeurer alertes au cours des prochaines années dans un contexte où la partie patronale pourrait exercer des pressions afin de modifier notre organisation du travail.



RAPPORTS DES COMITÉS

COMITÉS PATRONAUX-SYNDICAUX

CONSEIL D'ADMINISTRATION (C. A.)

par Aude Lacasse

Le C. A. a tenu quatre réunions courantes et trois réunions extraordinaires 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.).

Aucun dossier particulier n'est ressorti cette année. Après une année et demie de pandémie, le conseil d'administration est revenu à son rythme habituel de rencontres et à la gestion courante du Collège. Le nombre de réunions extraordinaires pour l'adjudication de contrats a été légèrement plus élevé que l'année dernière et cela s'explique par l'accélération des travaux d'agrandissement, travaux qui sont attendus depuis longtemps.

COMITÉ DES RELATIONS DU TRAVAIL (CRT)

par Joan-Sébastien Morales et les membres siégeant au CRT

Sept membres ont siégé au CRT pour la partie syndicale. Ces membres étaient Denis Paquin (président du SEECLG, économie), Kathleen Chevalier (logistique), Stéphanie Labonté (français), Michel Milot (mathématiques), Geneviève Plourde (santé animale), Alain Bernard (psychologie) et Joan-Sébastien Morales (secrétaire général du SEECLG, informatique). La partie patronale était représentée par Katia Tanguay (coordonnatrice aux Relations humaines), Sandrina Joseph (directrice adjointe à la Direction des études) et Sylvain Rousseau (directeur adjoint à la Direction des études). Denis Paquin a assumé la présidence tout au long de l'année. Plusieurs personnes se sont jointes aux discussions à titre d'invités, notons particulièrement notre adjointe administrative Claudia Chartier, Danielle Coallier, Marc-André Benoit et Alain Girard.

Étant donné le contexte pandémique et les négociations liées à l'application de la nouvelle convention collective, le CRT s'est réuni plus souvent qu'à l'habitude: onze rencontres ordinaires et huit extraordinaires ont donc eu lieu en 2021-2022.

Le contexte pandémique

Tout au long de l'année, les membres du CRT sont intervenus pour s'assurer que les enseignants et les enseignantes sont bien protégés de la COVID, que les consignes sont claires et que les méthodes palliatives d'enseignement respectent notre autonomie. On se souviendra de l'incompréhension généralisée autour de l'outil d'aide de la décision diffusé par la direction au début de la session d'hiver 2022.

Une mobilisation de l'AG et du CRT autour des cours d'été en mode hybride a porté ses fruits, car les cours se donneront finalement tous en présence à l'instar des cours au régulier.

Nous avons insisté à plusieurs reprises sur le fait que le CRT doit être consulté avant l'utilisation de nouvelles méthodes ou techniques d'enseignement (art. 4-3.14) telles que la classe à distance inversée.

Application de la nouvelle convention collective

La nouvelle convention collective, en vigueur depuis le 1er mars 2022, a amené beaucoup de sujets de négociations qui étaient prévisibles dès l'automne.

Les discussions autour des ressources allouées pour les étudiantes et étudiants en situation de handicap (EESH), étant maintenant conventionnées, ont monopolisé bon nombre de CRT. Les visions étaient partagées. L'AG et la partie syndicale voulaient une distribution équitable et objective des ressources entre les disciplines; une ouverture de postes sur 100% des ressources; ainsi que l'autonomie des départements sur la façon d'utiliser ces ressources afin d'alléger la tâche d'adaptation des cours et d'encadrement des EESH. La partie patronale préférait garder la mainmise sur les ressources pour favoriser la réussite scolaire et maintenir le pourcentage d'ouverture de postes au minimum. Un compromis entre les deux visions a été proposé par la partie patronale.

Des ententes ont été conclues au sujet du formulaire A et des charges à la formation continue (CFC). Des discussions ont été entamées sur la répartition des cours multidisciplinaires en sciences humaines, des cours complémentaires et des cours du cheminement Tremplin DEC; de même qu'à propos de la reconnaissance des acquis (RAC, article 5-4.17 h), de la rémunération des vacances lors d'un cas d'assurance-traitement (article 8-2.02) et du paiement des tests d'admission (article 6-1.04).

L'allocation des ressources et l'ouverture de postes

Nous avons débuté la session d'automne 2021 avec une réserve de 16 ETC. À la présentation de l'état de l'utilisation des ressources le 29 mars 2022, la réserve a fondu à 5,31 ETC. Cela s'explique par une sous-estimation de l'effectif étudiant au retour de la pandémie. Le projet d'allocation des ressources pour l'année 2022-2023 nous a été présenté lors de ce même CRT. Le projet répartit à 98% le financement pour le volet 1, la convention fixant le minimum à 97%. Plusieurs questions ont été soulevées au sujet des calculs des nombreuses préparations, des nombreuses PES (Périodes Étudiants Semaines), des libérations au volet 2, etc. Bien que l'enjeu de l'insertion professionnelle soit important, nous dénonçons le fait que les ressources soient puisées à même le volet 2 alors que ces libérations ne sont pas stables dans le temps et distribuées arbitrairement. De plus, à la lumière de la convention collective, les ressources à la coordination départementale nous apparaissent insuffisantes. En partie pour ces raisons, le projet de répartition ne sera pas officiellement entériné par les membres du CRT et des griefs ont été rédigés pour ces deux éléments. La seule version mise à jour du projet de répartition sera acheminée simultanément

aux départements et au syndicat le 20 avril, peu avant notre AG. Finalement, le projet prévoit la sous-embauche de 0,55 ETC pour terminer l'année 2022-2023 avec une réserve de 5,86 ETC.

Au premier tour, 50 postes seront ouverts pour l'année prochaine.

Les CRT extraordinaires

Deux CRT extraordinaires serviront à discuter des ressources EESH, quatre pour des mesures disciplinaires et deux pour des suivis de processus administratifs.

COMMISSION DES ÉTUDES (CÉ)

par Geneviève Fortin

L'année 2021-2022 a été marquée par le retour à l'enseignement en présence et par des rencontres de la CÉ majoritairement en présence. Il y a eu neuf CÉ régulières et trois CÉ extraordinaires.

Calendriers

Le comité calendrier s'est rencontré quatre fois au cours de l'année collégiale pour soumettre des propositions de nouveaux calendriers pour les années collégiales 2023-24 et 2024-25. Ensuite, en raison des journées de grèves et du report du début de la session d'hiver 2022, le comité a proposé de nouvelles versions des calendriers des sessions d'automne 2021 et d'hiver 2022.

À la CÉ extraordinaire du 2 juin, nous avons aussi proposé une journée institutionnelle pour le climat, ce qui entraînera un nouveau calendrier pour l'automne 2022.

Politique institutionnelle d'évaluation des apprentissages : la création des trois sous-comités

Pour amorcer les travaux de révision et de rédaction d'une nouvelle PIEA, la CÉ a créé trois sous-comités. En début d'année collégiale, ce processus de révision de la PIEA en sous-comités nous semblait lourd et fastidieux, mais force est d'admettre que tout s'est déroulé rondement tout en respectant le rythme des personnes impliquées.

Chaque sous-comité avait pour mandat d'étudier un aspect spécifique de la PIEA, soit :

- Conditions particulières de réussite. Les rencontres se sont principalement déroulées cet automne et une consultation auprès des enseignants et des enseignantes a eu lieu en avril. Les résultats seront communiqués à la session d'automne 2022.
- Présence aux cours. Deux thèmes principaux ont été abordés : la présence en classe pour l'acquisition des apprentissages et le lien entre la présence en classe et la capacité d'évaluer. Une consultation aura lieu à l'automne 2022.
- Processus de plaintes, comité qui s'est transformé en sous-sous-comité Plagiat et tricherie. Les rencontres ont eu lieu à la session d'hiver 2022 et une consultation sur la nouvelle version de cette portion de la PIEA sera faite à l'automne 2022.

La PIEA a été un point de discussion lors de plusieurs rencontres de la CÉ pour permettre à tous et toutes de s'exprimer sur les enjeux entourant ces trois sujets. De plus, un suivi des travaux de ces comités a été fait à chaque rencontre de la CÉ.

Révisions et bilans de programme

Dans le cycle de vie des programmes, cinq programmes (4 DEC et 1 AEC) ont présenté un nouveau descriptif, un programme a présenté son rapport d'évaluation et un autre, son bilan d'implantation à la Commission des études. Dans l'ensemble, ces présentations se sont très bien déroulées. Des suivis de l'élaboration de neuf autres programmes ont été faits au cours de l'année collégiale 2021-2022.

Statistiques de réussite

Les présentations et l'analyse des statistiques de réussite ont été à l'ordre du jour de plusieurs rencontres. Des discussions ont eu lieu sur le nombre élevé d'échecs et d'« incomplets covid ». Plusieurs enseignants et enseignantes ont fait part de leurs inquiétudes pour les sessions à venir en constatant la hausse des échecs et des abandons malgré le retour à l'enseignement en présence. Les dommages collatéraux de l'enseignement à distance au secondaire et au collégial se font encore sentir de manière importante.

Enseignement à distance

À l'hiver 2022, l'enseignement à distance (EAD) a fait l'objet d'une réflexion pédagogique à la Commission des études. Si l'EAD est un mode d'enseignement en forte croissance à la formation continue, il a suscité de vives discussions chez les enseignant.e.s de l'enseignement régulier. La direction des études souhaite consulter la communauté pour intégrer l'enseignement à distance dans son cadre de prestation. De leur côté, les enseignantes et enseignants font plutôt valoir que leur expérience en EAD pendant la pandémie s'est révélée peu intéressante sur le plan pédagogique et souhaitent attendre des balises nationales pour encadrer l'EAD.

Le mode de prestation des cours d'été a aussi suscité discussions et questionnements. Étant donné que l'affichage des cours se fait très tôt, il était difficile de prévoir quelle serait la situation sanitaire qui prévaudrait à ce moment. La prudence suggérait un mode d'enseignement à distance, mais l'évaluation de la situation sanitaire a permis de respecter le souhait de la majorité des enseignants et d'offrir un mode de prestation en présence pour les cours de la session d'été 2022.

Révision du Code de vie

Ce dossier qui avait été mis sur pause pendant la pandémie a été réactivé à la fin de la session hiver. Une nouvelle version un peu plus courte que la précédente a été adoptée, sous réserve d'une modification dans la formulation d'un article, à la dernière rencontre de l'année.

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

par Denis Paquin

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), adopté en 2018-19.

Il n'y a eu qu'une seule rencontre de ce comité au cours de l'année. Cette rencontre visait à réactiver ce comité tombé en dormance au cours de la pandémie. Nous pouvons imaginer qu'il sera plus actif au cours de la prochaine année scolaire.

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. Nicolas Simard agit aussi à titre d'enseignant substitut. Ce comité se réunit normalement une fois par mois afin de traiter les demandes. Cette année, il y a eu relativement peu de rencontres formelles, notamment, en raison de la difficulté à trouver un moment où nous étions tous disponibles. Nous avons traité plusieurs demandes de perfectionnement par le biais d'un groupe de travail dans Teams.

En 2021-2022, le budget alloué pour le perfectionnement était de 73 125\$ en plus du surplus accumulé de 156 727\$ au cours des dernières années. Les sommes disponibles étaient donc de 187 850\$. Le comité a reçu un peu plus de 95 demandes dont la plupart ont été autorisées. Les dépenses engagées au cours de l'année totalisent 42 002\$ (en date du 9 juin). Le comité accumule ainsi toujours des surplus.

Une rencontre doit avoir lieu au début de la session d'automne 2022 afin de statuer sur les modalités de remboursement pour l'année prochaine. Depuis cette année, le perfectionnement collectif n'est plus comptabilisé dans le remboursement individuel maximal. Au moment de revoir les modalités, il faudra ajuster cette balise en prévoyant une limite budgétaire pour ce type de perfectionnement. Le comité devra aussi demeurer vigilant face à certaines demandes de la partie patronale qui ne sont pas directement liées au développement des compétences disciplinaires et pédagogiques des enseignant.e.s.

COMITÉ SANTÉ ET BIEN-ÊTRE (anciennement nommé comité sur la qualité de vie au Collège)

par Claire Dumouchel, professeur de psychologie

En plus d'une nouvelle action cette année (Les Lundis Petite Douceur en avril), le Comité a renouvelé la journée institutionnelle sur la Santé Mentale et le Bien-Être (30 mars 2022) et les prix de la Reconnaissance et de l'engagement (3 juin 2022). Nous finirons l'année par une rencontre sur les changements à apporter pour l'année 2022-2023. Je vous rappelle aussi que nous avons un Programme d'Aide aux Employé.e.s et à la Famille avec Morneau Shepell (1 800 361-2433) - on y a droit, utilisons-le!

COMITÉ INSTITUTIONNEL DE LA RÉUSSITE

par Geneviève Fortin

Au cours de l'année scolaire 2021-2022, le comité s'est rencontré six fois. La première moitié de l'année a été consacrée à l'élaboration du plan de travail, ainsi qu'à la rédaction de l'avis pour la Commission des études, de la planification du lancement et de la promotion du Plan d'action de la réussite.

Pour des raisons de conditions sanitaires, le lancement qui devait avoir lieu en janvier a été reporté lors de la journée pédagogique du 14 avril. Pour ce lancement, un guide simplifié du Plan d'action a été présenté ainsi que quatre vidéos promotionnelles. Par la suite, une affiche résumant le Plan d'action a été distribuée dans les départements et services du Collège.

En plus de ces activités, les enjeux de l'inclusion des étudiants issus de la diversité ont été au cœur des discussions des trois rencontres de la session d'hiver 2022.

Le bilan complet 2021-2022 de ce comité est placé en Annexe 1.

COMITÉ INSTITUTIONNEL EN ENVIRONNEMENT

par Philippe Bélanger Roy, professeur en biologie

Le comité institutionnel en environnement s'est réuni à cinq reprises lors de l'année 2021-2022. Lors des premières rencontres, des discussions furent tenues afin d'établir un plan d'action pour l'année 2021-2022 et ainsi déterminer les principaux axes sur lesquels les efforts du comité seraient orientés. Deux grandes orientations, issues de la consultation auprès de la communauté collégiale s'étant déroulée en 2019, furent mises de l'avant à savoir le transport actif et l'éducation relative à l'environnement (ERE). À ces deux orientations, il fut convenu de poursuivre la sensibilisation au compostage. En effet, le compostage à la cafétéria connaît bien peu de succès.

Puisque les membres du CIE ne sauraient à eux seuls mettre de l'avant toutes ces actions, trois groupes de travail furent formés en début d'année; le groupe de travail sur le transport actif, le groupe de travail sur les vigies et le groupe de travail sur l'éducation relative à l'environnement (ERE). À ces trois groupes de travail vint s'ajouter le comité de cogestion des ruches urbaines.

Le premier groupe de travail portant sur le transport actif fut responsable de l'achat de 12 casiers à vélos sécurisés auprès de la compagnie Vélo Transit. La compagnie a également prêté au collège deux autres modules de six vélos jusqu'en décembre 2022. Afin de poursuivre les efforts de sensibilisation au transport durable, des semis furent distribués, lors du Jour de la Terre, aux membres de la communauté collégiale ayant emprunté un autre mode de transport que la voiture à essence solo. Un atelier de réparation de vélos s'est également déroulé lors de la même semaine.

L'année 2021-2022 fut également riche en partages au sein du groupe de travail sur les vigies. De telles vigies permettent au CIE d'avoir un écho des pratiques et enjeux vécus au sein de la communauté et sont porteuses de plusieurs belles initiatives! C'est dans ce contexte que 20 membres de la communauté furent recrutés.

Le groupe de travail sur l'ERE, quant à lui, s'est réuni à plusieurs reprises afin de déterminer quelles étaient les priorités en termes d'ERE au Collège. Des capsules vidéos faisant la promotion de l'ERE sont en préparation et elles seront produites en juin pour ensuite être diffusées auprès des enseignantes et enseignants au début de la prochaine session. Cette sensibilisation permettra, espérons-le, d'intégrer davantage de projets à teneur environnementale dans nos cours! De plus, un lexique pédagogique et une tournée de sensibilisation auprès des programmes et départements en matière d'ERE sera réalisée lors de la prochaine année. Un tel travail ne saurait être fait de façon bénévole et une demande de dégagement à la hauteur de 0.2 ETC a été déposée pour faire la promotion de l'ERE et travailler à son implantation. Au moment d'écrire ces lignes, nous sommes toujours dans l'attente d'une réponse à cet effet.

Finalement, le comité de cogestion des ruches s'est réuni à plusieurs reprises. Deux ateliers furent organisés avec la compagnie Alvéole, le premier en octobre sur la création du miel et le second en avril où plus de 30 personnes ont eu l'occasion d'assister à l'ouverture des ruches. De plus, nous avons récolté près de 225 pots de miel qui furent distribués tout au long de l'année pour faire la promotion du Collège lors de diverses activités (PERFORMA, théâtre-production, etc.). Les derniers pots de miel ont été vendus lors du marché horticole. C'est avec grand plaisir que nous constatons l'intérêt suscité par les ruches dans le domaine de l'enseignement. Cinq programmes ont introduit de l'ERE en lien avec les abeilles dans le cadre de leurs cours par le biais de projets (technique de bureautique, programme des sciences de la nature, technique d'éducation à l'enfance, technique de production horticole et environnementale et le département de français). C'est nettement plus que ce qui était initialement prévu. Je ne peux que remercier les programmes et départements de leur accueil chaleureux!

Finalement, le Collège est fier d'avoir établi un partenariat avec la Caisse populaire Thérèse de Blainville dans le cadre de leur 100^e anniversaire. Ce partenariat permet d'amoindrir les frais liés au paiement des ruches et à leur entretien. Deux ruches supplémentaires seront ajoutées (pour un total de quatre ruches). La moitié des récoltes de miel sera ainsi distribuée auprès des banques alimentaires de la région. Finalement, des ateliers seront réalisés en été (mois de juin et de juillet) auprès des écoles primaires de la région et auprès des résidences pour personnes âgées. Le Collège devient ainsi un acteur d'importance dans le domaine de l'ERE dans la communauté.

L'environnement devient donc une valeur de plus en plus importante au Collège et souhaitons que de nouvelles initiatives porteuses s'inscrivent dans cette lignée pour l'année 2022-2023!

COMITÉ INSERTION PROFESSIONNELLE ET SUIVI DE L'ÉVALUATION ADMINISTRATIVE

par Joan-Sébastien Morales et les membres du comité

La partie syndicale est représentée par Marie-Claude Nadeau (français, responsable aux dossiers syndicaux), Simon Vervaet (biologie), François Vervaet (physique) et Joan-Sébastien Morales (secrétaire général, informatique). La partie patronale est composée de Danielle Coallier (Directrice des relations humaines), Patrick Lebonnois (Directeur adjoint aux études), Jaimie Diotte (conseillère pédagogique) et Geneviève Bourque (relations humaines). Le comité reprend du service après plusieurs années d'interruption et se réunira quatre fois.

Les besoins d'accompagnement et de soutien des nouveaux enseignants et enseignantes se font grandement sentir à la suite des nombreuses embauches et du contexte pandémique. En collaboration avec les relations humaines et la direction des études, le comité travailla à mettre sur place plusieurs activités d'accueil, de formation et de réseautage. En parallèle de ces activités, votre exécutif a organisé deux sessions d'accueil, une à l'automne et une à l'hiver, afin de vulgariser la convention et d'établir un premier contact.

Le comité a amorcé des discussions à propos d'un programme de mentorat. Une enseignante d'expérience a été embauchée hors masse pour nourrir le comité et accompagner les départements dans leur démarche d'intégration. L'année prochaine, il faudra structurer davantage le programme d'accompagnement professionnel et discuter plus en profondeur de l'évaluation administrative afin que les enseignants et enseignantes soient adéquatement préparés à ce passage obligé de leur carrière.

COMITÉ DES UTILISATEURS DE LA CAFÉTÉRIA

par Claire Dumouchel, professeur en psychologie

Je suis arrivée au comité pour l'hiver 2022 et j'ai donc assisté aux deux rencontres de la session.

Le principal constat de la première rencontre : tous les groupes du Collège sont représentés au Comité, sauf... les étudiant.e.s! Nous sommes donc à la recherche d'un ou deux étudiant.e.s motivé.e.s pour donner leurs commentaires sur l'offre et les services de la cafétéria. N'hésitez pas à m'en référer, nous n'en avons toujours pas trouvé à ce jour!

Lors de la seconde rencontre, le directeur de Projet Sol nous a fait une visite guidée de la cafétéria. Les employé.e.s de Projet Sol font un excellent travail dans un contexte de rareté de la main d'œuvre. La cafétéria sert environ 1000 clients par jour, comparativement à 1300 par jour avant la pandémie. L'équipement est fonctionnel, mais a besoin d'être mis à jour, et ce, dans un local où l'électricité est limitée. Bref, de gros défis!

COMITÉ DE TOPONYMIE ET DE RECONNAISSANCE

par Stéphane Chalifour, professeur de sociologie

Toponymie : des noms à venir et des baptêmes à célébrer...

Le comité de toponymie du Collège ne s'est réuni que deux fois au cours des dernières années, dont l'une, au début de la présente session. Constitué de représentants des «personnels», de Jocelyne Roch de la Fondation du Collège et de Monsieur Michel-Louis Beauchamp, le comité avait accouché d'une politique de la toponymie¹ en 2015 afin de baliser formellement les demandes, fort nombreuses par ailleurs, de désignation d'espaces et de lieux. Cela survient - faut-il le rappeler - dans un contexte où de nouveaux bâtiments s'élèveront bientôt sur les terrains du Collège.

¹ https://www.clg.qc.ca/fileadmin/clg/publication/reglement/Politique_de_toponymie_et_de_reconnaissance.pdf

Bien que les «travaux» avancent lentement, un certain nombre de décisions ont été prises quant aux règles qui présideront désormais en cette matière. En effet, nous sommes plusieurs à vouloir nommer des locaux en hommage à des artisans qui ont joué un rôle important dans l'histoire du Collège. Je pense ici au regretté Jean Saint-Arnaud qui fut animateur socioculturel pendant presque quatre décennies. Après moult échanges, le comité en est venu ainsi à distinguer ce qui relève de la toponymie et de ce qui devrait renvoyer à la reconnaissance. La première aurait un caractère de permanence alors que la seconde serait moins de l'ordre de l'hommage et de la mémoire que des remerciements. En s'inscrivant dans la longue durée - du point de vue historique - la toponymie vise à baptiser des lieux aux noms de personnalités ayant joué un rôle important aux yeux de l'ensemble de la société québécoise. À contrario, les « partenaires » du Collège et généreux donateurs de la Fondation (comme Desjardins ou Esther Gilbert) ont droit, en guise de reconnaissance justement, de voir leur nom et logo affichés pendant une durée déterminée par le comité de toponymie. L'entrée principale du Collège a été choisie pour ce type d'affichage.

Rassurons-nous, la Bibliothèque de notre institution ne portera jamais le nom d'une banque ou d'une entreprise privée. Il en est ainsi des corridors, des carrefours et des amphithéâtres. Contrairement à certaines universités, le Collège Lionel-Groulx s'est refusé à compromettre, pour des raisons de gros sous, sa réputation d'institution d'enseignement libre et indépendante.

Tel que promis par le Directeur général, la salle stratégique changera donc de nom d'ici la fin de l'année 2022 et sera baptisée du nom d'une personne ayant marqué l'histoire du Québec. Je plaide personnellement pour le sociologue Guy Rocher. Il en sera de même pour le Pavillon d'ordinique. Je souligne que dans les deux cas, le comité recevra vos suggestions.

Quant à nos remarquables artisans dont nous souhaitons honorer la mémoire, nous en sommes arrivés à la conclusion qu'il n'y aura probablement jamais assez de locaux pour satisfaire toutes les demandes. La mémoire collective étant ce qu'elle est, par ailleurs, on risque de baptiser et débaptiser des espaces au rythme où de nouveaux noms seront suggérés. C'est pourquoi il y aura éventuellement des plaques commémoratives sur un des murs du Collège comme c'est le cas dans l'aile Léger pour les anciennes générations de diplômés. Jean Saint-Arnaud que nous avons tous aimé et admiré y sera comme l'un de ceux qui auront joué un rôle d'envergure dans notre petite histoire à nous.

COMITÉ INSTITUTIONNEL DE LA RECHERCHE

par Patrice Roy

Le comité institutionnel sur la recherche (CIR) s'est réuni à quatre reprises durant l'année collégiale 2021-2022. Les principaux enjeux discutés furent :

- La révision de la politique institutionnelle sur la recherche. La nouvelle version de cette politique fut éventuellement adoptée à la Commission des études;
- La création de la Commission de la recherche scientifique, créée par la Fédération des cégeps pour réduire la redondance des efforts et permettre un meilleur partage des ressources entre les collèges;
- Les projets de recherche en cours au Collège;
- La promotion de la recherche au Collège (vous remarquerez un accès direct maintenant à partir de la page d'accueil de notre site Web);

- L'adhésion à un système informatique facilitant l'accès aux subventions (quand appliquer, qui les a obtenues, etc.);
- La convenance institutionnelle, soit les règles que nous appliquerons aux demandes de chercheuses et de chercheurs externes au Collège, mais qui sollicitent des gens à l'interne. Il y en a beaucoup, et on se demande quoi accepter et pourquoi refuser.

Une activité de mise en contact d'étudiantes et d'étudiants intéressés à faire de la recherche avec des enseignantes et des enseignants faisant de la recherche a été planifiée, mais remise à l'an prochain, la date choisie étant trop tardive pour permettre une participation suffisante.

COMITÉ SANTÉ ET SÉCURITÉ (SST)

par Joan-Sébastien Morales et Marc Fortin

Le Syndicat des enseignantes et des enseignants est représenté par Marc Fortin (techniques de génie électrique) et Joan-Sébastien Morales (secrétaire général, informatique). Le Syndicat des employés du soutien est représenté par Yvan Guillemette, les Professionnels par Sandrina Dumoulin. La partie patronale est composée de Marie-Hélène Marchand, Dominik Sauvé, Patrick Lebonnois et Sophie Cazes.

Le comité s'est rencontré à trois reprises. Plusieurs sujets ont été abordés lors de ces rencontres. La standardisation des formations obligatoires des nouveaux employés en fonction de leur poste reste à compléter, car les employés semblent peu formés lors de diverses interventions. Plusieurs rénovations en contexte d'amiante ont causé des inquiétudes. La procédure d'intervention pour les risques liés à l'amiante n'est pas disponible et devra être mise à jour. La procédure d'intervention pour les risques biologiques ne semble pas exister! Les équipements de protection individuelle n'étaient pas disponibles lors d'interventions à risques biologiques. Aussi, il faudra surveiller le risque d'apparition de moisissures suite aux nombreux dégâts d'eau de l'hiver.

Les fiches signalétiques des produits dangereux ne sont pas toujours à portée de main. Le Collège tarde à répertorier ces produits, malgré notre insistance à chaque réunion.

Il refuse d'acheter des armoires anti-feu arguant qu'il doit avoir une liste complète pour sélectionner les bonnes dimensions, le bon type d'armoire et faire des économies d'échelle. Ce faisant, les départements et le Collège sont exposés à des risques d'incendie!

La chaleur dans les classes est un sujet récurrent, l'installation des chapiteaux extérieurs en début de session est une solution palliative intéressante à bonifier. Quelques échantillons ont démontré une piètre qualité de l'air dans les bureaux et les salles de classe. Cet enjeu devrait être analysé avec plus d'importance et de rigueur par le Collège.

Une grande préoccupation du comité cette année aura été l'application des modifications à la Loi sur la santé et la sécurité du travail. Le régime intérimaire, en vigueur depuis le 6 avril 2022, structure davantage les fonctions et les responsabilités du comité et des représentants. Il vise à augmenter la prise en charge de la santé et de la sécurité par les milieux de travail notamment en ce qui a trait à la santé psychique. Des discussions ont débuté pour conclure une entente sur les modalités d'application locale de la nouvelle loi. Nous espérons une signature à l'automne prochain pour former officiellement le comité afin de commencer sans tarder la première étape du régime intérimaire: l'identification et l'analyse des risques

pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs et travailleuses. Notons que des dégagements substantiels sont dorénavant accordés aux représentants en santé et sécurité pour réaliser adéquatement leurs tâches. De plus, un responsable de la prévention a été embauché par le Collège pour l'automne prochain.

COMITÉ SOCIAL DU COLLÈGE

par Denis Paquin

Le comité social a dû cette année composer avec la pandémie en adaptant les formules pour les activités sociales en misant sur des activités extérieures. Avec une météo idéale, la fête de Noël a été un franc succès, juste avant la déferlante de la vague omicron... Soulignons toutefois une participation relativement faible du personnel enseignant, sans doute en raison des nombreuses copies à corriger. La fête de fin d'année aura lieu le 10 juin prochain avec pour thème la fête foraine soulignant le plaisir de se retrouver ensemble.

Aucune rencontre n'a eu lieu cette année aux comités suivants : international, réaménagement des bureaux ainsi qu'au groupe de travail sur la rémunération des conférenciers.

COMITÉS SYNDICAUX

COMITÉ DE SURVEILLANCE DES FINANCES

par Claudia Chartier et les membres du comité

Les membres du comité de surveillance des finances, soit Pierre-Antoine Beauregard, Claire Dumouchel et Audrey Samson, avec la collaboration de l'adjointe à l'exécutif Claudia Chartier, se sont rencontrés deux 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.

Le 23 mars 2022, l'Assemblée générale a résolu que le SEECLG adopte des modifications au *Guide de gestion des remboursements et des dépenses* et de transformer le poste budgétaire *Projet participatif*, pour un poste budgétaire intitulé *Projets sociaux*. Les balises pour ce dernier seront proposées par le comité des dons et appuis.

À la suite de son audit du 2 juin 2022, le comité n'a rien relevé qui porte à croire que les dépenses engagées par le comité exécutif pour 2021-2022 ne sont pas conformes aux Statuts et règlements ainsi qu'aux décisions de l'Assemblée générale.

Le comité recommande à l'Assemblée générale annuelle du 13 juin 2022 la proposition suivante :

Il est proposé de donner un congé de cotisation de 1 mois d'ici au mois de décembre 2022.

Le rapport final quant à la vérification des états financiers pour l'année 2021-2022 se fera lors d'une assemblée générale à l'automne.

Un gros merci à Pierre-Antoine Beauregard, Claire Dumouchel et Audrey Samson !

COMITÉ DONS DE SOLIDARITÉ ET APPUIS AUX PROJETS ÉTUDIANTS

par Frédéric Morier

Le comité *Dons de solidarité et appuis aux projets étudiants*, composé de Serges Péladeau, Marc Fortin et moi-même, s'est réuni à plusieurs reprises au cours de l'année afin de réaliser son mandat selon trois axes : l'octroi des dons (y compris les dons ponctuels ou exceptionnels), la révision de la liste des organismes bénéficiaires et l'établissement de balises pour le budget social.

Il importe de rappeler que le comité *Dons de solidarité et appuis aux projets étudiants* dispose d'un budget annuel global de 2,6 % des cotisations annuelles, réparti ainsi : les dons de solidarité utilisent 1,3 % ; l'appui aux projets étudiants utilise 1,3 %, y compris la bourse de 500 \$ pour l'engagement social d'un.e étudiant.e.

Révision de la liste des organismes bénéficiaires et don exceptionnel

En décembre 2021, le comité se réunit une première fois afin de procéder à l'octroi des dons aux organismes en fonction de la liste déjà existante. Le comité émet alors le souhait de cibler davantage nos dons et, si possible, d'augmenter le soutien aux étudiants dans le besoin en raison des impacts de la pandémie. Une seule demande de soutien aux projets étudiants a été déposée et approuvée à la session d'automne.

Au début de la session d'hiver (en février), dans le contexte du conflit ukrainien, le comité se réunit une deuxième fois afin d'évaluer, à la demande des membres, la faisabilité d'un don exceptionnel pour soutenir les victimes de la guerre par l'entremise de la Croix-Rouge et d'Amnistie Internationale. Il est décidé d'octroyer un montant de \$1000 (qui sera soumis et voté en AG) en plus des sommes déjà accordées aux organismes locaux. En 2021-2022, la totalité de la somme prévue au budget des dons de solidarité a été distribuée, à savoir une somme de 8 325\$.

En avril 2022, le comité se réunit une troisième fois afin d'évaluer les nouvelles demandes de soutien aux projets étudiants. Quatre demandes ont été déposées et trois ont été approuvées. Au total, cinq demandes de soutien ont été déposées au cours de l'année 2021-2022 et quatre ont été approuvées², pour un montant global de 2 510\$. Ainsi, nous avons appuyé un projet d'exposition en arts visuels, un projet de simulation parlementaire, un stage en archéologie en Grèce et enfin, un projet de conception d'un recueil de textes. Par ailleurs, le comité a eu le privilège de considérer les recommandations pour la bourse d'engagement social étudiant. Cette année nous avons reçu une seule candidature et la bourse de 500\$ a été décernée à Anouk Lefebvre (étudiante en arts et lettres) pour son implication exemplaire.

² La cinquième demande de soutien aux projets étudiants ne fut pas approuvée initialement, car le comité estimait que cette dernière ne répondait pas aux critères de la politique. Après quelques échanges, le comité a finalement approuvé la demande, mais les sommes n'étaient plus requises puisque d'autres sources de financement ont été trouvées.

En outre, conformément aux balises de la politique de dons de solidarité, les sommes non octroyées en soutien aux projets étudiants sont versées au fonds du Collège consacré à l'aide aux étudiants démunis. Cette année, la somme de 5 245\$ sera versée.

Enfin, conformément aux trois axes évoqués plus haut, le comité a procédé à la révision de la liste des organismes bénéficiaires afin de privilégier ceux qui œuvrent localement et dont la mission correspond à la nôtre.

Balises pour le budget social

Il y a quelques années, nous avons adopté une résolution visant à créer un budget pour soutenir des projets participatifs. Étant donné que le budget ne fut pas dépensé au cours des dernières années, le montant de 10 000\$ prévu est demeuré intact. Dans l'objectif de dépenser la somme, le comité a recommandé de changer le nom du poste budgétaire et d'assouplir les critères d'admissibilité. Si le nom du poste fut approuvé lors de l'AG du 23 mars dernier, le fruit du travail de révision des balises sera déposé à la première AG de la rentrée d'automne 2022.

ACTIVITÉS SOCIALES DU SYNDICAT

par Claudia Chartier

Cette année, les activités ont été limitées par la sixième vague de Covid. Nous avons tout de même tenu trois activités :

- le 28 octobre 2021, un 5 à 7 organisé par le département des arts visuels;
- le 31 mars 2022, un 5 à 7 au Saint-Graal;
- le 19 mai 2022, un *Bal en rouge* commémorant le 15 mai 2012.

Par ailleurs, le Collège a organisé un souper de fin d'année en décembre dernier et 77 membres s'y sont inscrits.

ANNEXE 1

Bilan 2021-2022 Comité institutionnel de la réussite

Mandat

Le Comité institutionnel de la réussite reçoit son mandat du Comité de direction. Ce mandat a pour objet de collaborer à la rédaction du plan d'action de réussite, de participer au suivi de sa mise en œuvre et de veiller à son rayonnement. Il conseille la Direction des études en émettant des avis favorisant le cheminement scolaire et la réussite éducative des étudiants. Les travaux du comité visent à soutenir les principaux acteurs de la communauté collégiale.

Responsable

Sandrina Joseph, directrice adjointe des études

Membres

Madame Katherine Blouin, aide pédagogique individuelle
Madame Julie Chaussé-Maccabée, enseignante en éducation physique
Madame Annie Duhamel-Laflèche, enseignante en arts visuels
Madame Geneviève Fortin, enseignante en techniques de la documentation
Madame Émilie Gagné, étudiante en sciences informatiques et mathématiques
Madame Joannie Gagné, technicienne en travaux pratiques TEE
Madame Chantal Lajambe, technicienne en documentation
Madame Claire Lefebvre, enseignante en arts visuels
Madame Lucia Lepage, directrice adjointe aux affaires étudiantes
Madame Isabelle Proulx, conseillère pédagogique
Madame Joémie Raymond, étudiante
Monsieur Patrice Roy, enseignant en informatique
Madame Anne-Josée Tessier, conseillère pédagogique à la formation continue

Bilan

Encourager chez l'étudiant une prise en charge croissante de sa réussite

Le 7 avril 2022, le comité a présenté un avis à la CÉ à propos de l'importance d'enseigner les compétences essentielles à la réussite des études collégiales. Cette réflexion propose d'outiller les étudiants en fonction des habiletés que les équipes-programmes auront identifiées comme étant nécessaires à la réussite de leur formation.

De plus, afin de sensibiliser l'étudiant aux dimensions multiples de la réussite, le comité a proposé à la Direction des études de créer une version étudiante du Plan d'action de la réussite 2026. De fait, quatre capsules vidéo ont été créées et présentées à la journée pédagogique du 14 avril. Chacune d'entre elles traite d'un objectif du Plan d'action :

1. S'engager dans ses études
2. Enrichir sa culture générale
3. Percevoir ses erreurs comme des occasions d'apprendre
4. Saisir l'aide et les opportunités

Mobiliser et engager toute la communauté dans la réalisation du Plan d'action de la réussite 2026

Le comité a collaboré à la planification de la journée pédagogique du 14 avril 2022 en proposant les thèmes abordés lors de cet événement :

- La relation pédagogique : un lien de confiance (objectif 1.2)
- La culture, un appui inestimable à la réussite, Kim Thù (objectif 2.2)
- L'évaluation-soutien des apprentissages : au-delà des bonnes intentions (objectif 3.1)
- La diversité ethnoculturelle (objectif 4.4)

Pour l'occasion, une version simplifiée du Plan d'action de la réussite 2026 a été remise aux participants. Le comité a également conseillé à la Direction des études d'élaborer une affiche regroupant les différents objectifs. Cette affiche a été distribuée dans les différents services et bureaux du collège afin d'assurer le rayonnement du Plan d'action de la réussite 2026.

Soutenir la rétention et la réussite des étudiants qui présentent des facteurs de vulnérabilité

L'Association étudiante a pris en charge cette année l'élaboration et la diffusion d'un sondage sur l'inclusion au Collège, sondage destiné aux étudiants. 976 d'entre eux l'ont complété et les résultats ont été présentés au comité lors de deux de ses rencontres. Suite à ce sondage, et dans le but de réfléchir à des moyens de favoriser la diversité, l'inclusion et la réussite au sein du Collège, le comité a invité une représentante du club LGBTQ+ et une représentante du comité interculturel afin d'échanger sur des pistes de solutions et des actions concrètes. Bien qu'elle ait été l'occasion d'explorer de multiples idées afin de contribuer au bien-être et à la réussite des étudiants issus de la diversité, cette discussion a également mis en lumière la détresse actuelle de ceux-ci, les difficultés qu'ils vivent en lien avec leur inclusion dans la communauté élargie du Collège, leur connaissance limitée des ressources qui leur sont destinées et leur besoin accru de soutien et d'accompagnement. Dans le but de soutenir les étudiants issus de la diversité, le comité a informé les services concernés des difficultés vécues par ceux-ci et leurs pistes de solutions suggérées. Ces services, qui travaillaient déjà à certaines des actions proposées par les étudiants, ont été réceptifs et sensibles à ces informations transmises par les invités du comité. La réflexion de ces services sur la rentrée de l'automne 2022 inclura la question de la diversité et de l'inclusion au Collège.

ANNEXE 2

Bilan local de la négociation 20-23

Par Marie-Claude Nadeau,
représentante aux dossiers syndicaux pour le SEECLG

En février 2022, l'exécutif du SEECLG a fait parvenir un sondage à propos des négociations de 2020. Parmi tous les membres, 48 personnes ont pris généreusement de leur temps pour répondre au sondage. Vous trouverez ici un résumé des grandes tendances qui se dégagent des réponses à ce sondage.

La mobilisation

Entre les jeudis t-shirts bleus CSN, la manifestation avec le personnel de soutien, la présence au bureau de circonscription du député de Groulx et le défilé bruyant, les actions ont semblé mobilisatrices lors des dernières négociations. Les commentaires des répondants au sondage nous encouragent à réitérer certaines de ces activités, mais surtout à innover afin de favoriser l'implication du plus grand nombre d'enseignants possible.

Les communications et les assemblées générales

La grande majorité des répondants est globalement satisfaite de l'information qui a circulé et de l'organisation des assemblées dans le cadre de la négociation.

Le mandat de grève

Le mandat de cinq journées de grève est jugé « suffisant », par 30 répondants (sur un total de 48). Cela dit, plusieurs n'ont pas apprécié que la grève ait lieu à des moments différents pour chaque cégep et pour chaque fédération. On sent, dans les commentaires reçus, une soif d'un front commun élargi et cohérent pour les prochaines négociations.

Certains membres ont mentionné que la forme (en demi-journées) et le calendrier (sur trois jours) de la dernière grève les avaient pris au dépourvu. À l'évidence, chacun souhaite obtenir un maximum de détails, dans une transparence efficace et soutenue.

Les activités plus festives (danse et repas) semblent avoir été grandement appréciées.

Les résultats de la dernière négociation

Les répondants au sondage ont reconnu que plusieurs gains appréciables ont été faits (entre autres en ce qui concerne la formation continue). Cependant, plusieurs déceptions ont été exprimées en ce qui a trait aux ressources EESH, aux ressources de coordination, à la tâche d'enseignement et à son aménagement, à la précarité (nous avons reçu beaucoup de suggestions d'améliorations ou d'irritants sur ce sujet), à la cohérence de la structure salariale primaire-secondaire et surtout, aux salaires.

L'impact de la pandémie

Il apparaît incontestable que la pandémie a eu un impact important sur les dernières négociations, localement. Les répondants ont été nombreux à exprimer que bien d'autres priorités émergentes (santé, chômage, étudiants en crise, etc.) ont éclipsé les revendications enseignantes. Dans un contexte où notre rapport de force était diminué par un gouvernement très populaire, la mobilisation s'est trouvée de surcroît minée par la crainte des rassemblements ainsi que par l'isolement des enseignants qui perdaient leur engagement et leur élan loin de leurs collègues.

Néanmoins, certains répondants au sondage ont mentionné le fait qu'une pandémie ne doit pas empêcher les membres du SEELG de regarder en face leur propre rapport à la mobilisation : il y a un bon moment, déjà, que l'implication des membres s'essouffle. Il y a aussi un bon bout de temps que l'enseignement collégial n'est pas au centre des préoccupations québécoises et que le rapport de force enseignant s'affaiblit. Il faudra donc nourrir l'implication et la mobilisation davantage pour les prochaines négociations.

L'exécutif a porté les voix de ses membres à la FNEEQ, mais surtout, a colligé ces opinions dans le but de soutenir les réflexions collectives qui tisseront les prochaines négociations.