



BILAN DU COMITÉ EXÉCUTIF DU SPPCEM  
et de ses autres comités  
2021-2022

Document présenté à l'assemblée générale annuelle du 7 juin 2022

## Table des matières

<b>Bilan de la présidence</b> .....	<b>3</b>
Composition du comité exécutif.....	3
SUIVI des recommandations 2020-2021.....	4
2021-2022 : une année chargée d'instances et de consultations.....	5
Activités locales.....	6
Révision de l'ÉFE (Évaluation formative des enseignements).....	6
Révision de la PPMÉTEHV (Politique pour un milieu d'études et de travail exempt de harcèlement et de violence, 2010) .....	6
Instances Nationales.....	7
La pandémie et l'enseignement en mode COVID .....	7
La négociation.....	7
La civilité.....	7
Comité PGRH.....	8
CIEESH.....	8
Note personnelle .....	8
Recommandations de la présidence.....	8
<b>Bilan de la vice-présidence à l'information et aux communications</b> .....	<b>9</b>
SUIVI des recommandations de 2020-2021 .....	9
La Dépêche.....	10
Lectures du vendredi.....	11
Site internet et page Facebook du SPPCEM .....	11
RAR .....	11
Recommandations de la vice-présidence à l'information et aux communications .....	11
Journal syndical, site Internet et communications .....	11
Comité local de négociation et de mobilisation.....	12
<b>Bilan de la vice-présidence à l'application de la convention collective</b> .....	<b>13</b>
SUIVI des recommandations de 2020-2021 .....	13
Survivance de l'année 2021-2022: une année sans temps morts .....	15
Recommandations de la vice-présidence à l'application de la convention collective.....	17
<b>Bilan de la vice-présidence aux affaires pédagogiques</b> .....	<b>18</b>
Mandats principaux.....	18
Commission des études .....	18
Délégation professorale à la Commission des études.....	18
Forum des coordinations.....	19
Autres comités sous la responsabilité de la v.-p. aux affaires pédagogiques.....	19
Suivi des recommandations de 2020-2021.....	19
Recommandations en lien avec la Commission des Études .....	19

Recommandations en lien avec le plan de réussite et le creps.....	20
Recommandations en lien avec les forums des coordinations.....	20
Recommandations en lien avec les rh.....	20
Recommandation en lien avec la tâche .....	20
Bilan de l'année 2021-2022.....	21
Bilan de l'année 2021-2022 – Activité spéciale : Journée d'étude sur la Liberté académique.....	21
Bilan de l'année 2021-2022 – Commission des études.....	21
Bilan de l'année 2021-2022 – Comité pour la Réussite et la Persévérance Scolaire (CREPS).....	22
Bilan de l'année 2021-2022 – Forum des coordinations .....	23
Bilan de l'année 2021-2022 – Comité Perfectionnement .....	23
Bilan de l'année 2021-2022 – Autres responsabilités.....	24
Recommandations de la vice-présidence aux affaires pédagogiques.....	24
<b>Bilan de la vice-présidence tâche et ressources .....</b>	<b>25</b>
Sous-comité Tâche du Comité des relations de travail.....	25
Membres du comité:.....	25
Comité Tâche et ressources du SPPCEM.....	25
Membres professeurs du comité: .....	25
SUIVI des recommandations de 2020-2021 .....	25
Surviv de l'année 2021-2022 .....	27
Le volet 1 en dépassement, peu de CI excédant 85 .....	27
Une année 22-23 qui s'annonce fort intéressante.....	27
Recommandations de la vice-présidence tâche et ressources.....	27

## BILAN DE LA PRÉSIDENTENCE

France Demers

### Composition du comité exécutif

Le comité exécutif s'est renouvelé entre 2020-2021 et 2021-22. De nouvelles officières ont joint l'équipe et d'autres ont changé de rôle.

À la fin de l'année 2020-2021, Stéphanie Bellemare-Page (Information), Julie B. Martel (Tâche et ressources) et Dominic Proulx (Affaires pédagogiques) ont choisi de ne pas renouveler leur mandat. L'assemblée générale d'élection, qui a eu lieu en avril en mode virtuel sur Zoom, a élu un exécutif presque complet. France Demers (Présidence), Marie Wright-Laflamme (Convention collective), Julie Boucher (Information), Gabrielle Houle (secrétariat et trésorerie) et Yves Sabourin (Tâche et ressources) ont été élus. Il restait un poste non comblé, celui des affaires pédagogiques. À l'assemblée générale de mai, Julie Guyot a été élue (Affaires pédagogiques) complétant ainsi notre exécutif. Pendant l'été, Julie Boucher a

dû se désister pour des raisons personnelles. En août, l'assemblée générale a élu Phyllis Katrapani (Information). Nous pouvions donc commencer l'année avec une équipe complète.

C'est donc une équipe en grande partie renouvelée qui s'est mise au travail. L'ambiance au sein de l'exécutif est très bonne, la collégialité et le plaisir sont au rendez-vous -même si tout le monde travaille beaucoup.

## **SUIVI des recommandations 2020-2021**

---

Que le comité exécutif porte une attention particulière aux dossiers suivants :

### **1. Poursuivre la collaboration et la concertation intersyndicales**

Nous avons eu plusieurs rencontres en intersyndicale tout au long de l'année 2021-2022. Nous avons poursuivi les rencontres précédant les réunions du Conseil d'administration afin de partager sur les enjeux de celles-ci. Par contre, lors des rencontres pré-CA, notre représentante n'était pas présente. Nous croyons que ces rencontres sont importantes. Bien qu'il soit rare que notre assemblée générale donne des mandats à nos représentants, il est intéressant de partager une vision commune des décisions qui sont à l'ordre du jour du CA.

Le DG a aussi rencontré les trois syndicats pour leur faire un portrait de la situation qui nous attend quant à la hausse prévue d'effectif étudiant d'ici 2029. Des consultations seront menées et les syndicats devront tenir compte des enjeux soulevés par chaque syndicat. Les solutions qui seront envisagées devront être viables pour tout le monde.

### **2. Poursuivre le travail d'actualisation de nos *Statuts et règlements*; en particulier pour le Bureau syndical, si nécessaire.**

Nous n'avons pas modifié nos *Statuts et règlements* pour le bureau syndical. Nous étions toujours en négociation et nous avons des demandes concernant les conditions de travail des chargés de cours. L'objectif était de leur faire une place au bureau syndical étant donné que nous demandions une amélioration significative de leurs conditions de travail ce qui aurait pu entraîner des changements organisationnels. La négociation s'étant terminée tardivement, et, bien que les conditions de travail se soient améliorées, les objectifs visés ne sont pas complètement atteints. Nous incluons les profs de la formation continue aux Busy dans nos Statuts et règlement dès que possible.

### **3. Renforcer les liens entre le comité exécutif et les personnes déléguées syndicales des départements ainsi que les coordinations départementales.**

Pendant la dernière ronde de négociation, nous avons demandé aux personnes déléguées syndicales des départements et aux coordinations départementales de transmettre au comité exécutif les questions ou problèmes de nature collective afin de limiter l'afflux de courriels dans la boîte du syndicat. Mais pendant la pandémie, le travail de tout le monde a pris de l'ampleur et ce mode de fonctionnement s'est essouffé. Nous souhaitons remettre en place ce mode de fonctionnement. Ainsi, les membres du comité exécutif contacteront chacun.e un certain nombre de départements afin d'avoir un échange de vive voix, un peu plus chaleureux.

Par ailleurs, nous avons lancé un appel à toutes les personnes déléguées syndicales et à tous les départements afin d'avoir une plus grande stabilité au sein des délégations. Cet appel a été entendu et nous vous en remercions.

4. Établir un dialogue avec la nouvelle personne à la direction du Service de l'organisation scolaire (SOS) sur la base d'une transparence et du partage de nos analyses respectives et collaborer avec elle lors de la prochaine consultation sur la coordination des départements et des stages

La nomination de Laurence Béliveau-Michaud en remplacement d'Annie Houle a été saluée. Nous avons des réponses à nos questions même si elles ne sont pas toujours à notre satisfaction. Nous sentons qu'il y a une ouverture à la discussion afin de diminuer les irritants. Lors des discussions concernant le projet de répartition des ressources pour 2022-23, nous avons entendu les cris du cœur des départements en particulier ceux des techniques lourdes de la santé. Il nous a semblé inapproprié de demander des ressources supplémentaires pour l'exécutif syndical puisé à même les ressources à l'enseignement. C'est la raison pour laquelle nous nous sommes retournés vers notre AG afin de financer 0,8 ETC supplémentaire.

5. Travailler à la mise en application des nouvelles dispositions de la prochaine convention collective.

La convention collective ayant été signée en mars, les travaux ont tardé à débuter. Un comité de travail a été mis sur pied et ma collègue Marie Wright-Laflamme y travaille.

6. Susciter une plus grande participation dans les comités du syndicat.

Mettons ça sur le dos de la pandémie, nous comprenons que tous et toutes sommes épuisés après les deux années particulières que nous venons de traverser. Cependant, les comités syndicaux constituent des lieux de réflexion et d'échanges riches et essentiels. Bien sûr, l'exécutif assume une partie du travail mais la contribution des membres à nos différents comités alimente les positions collectives. De plus, certaines tâches ne peuvent être assumées par l'exécutif, comme le rôle de présidence d'assemblée. Sur ce comité, deux personnes nous quittent cette année, il ne reste que deux personnes. Étant donné qu'une nouvelle négociation se pointe, il est facile de prédire qu'il y aura beaucoup d'assemblées générales et que ce comité nécessite une relève.

## **2021-2022 : une année chargée d'instances et de consultations**

---

La négociation qui s'est poursuivie cet automne nous a amenés à entériner une entente de principe. Dès janvier, alors que la convention n'était pas encore signée, il nous a fallu penser à la prochaine ronde de négociation. Nos assemblées générales étaient donc bien chargées par différentes consultations qui se poursuivront l'an prochain : l'OGS, la PVCHV, le renouvellement de nos assurances collectives, l'écologisation des cours, la loi 101 et le projet de loi PL-96, le projet de répartition des ressources, l'environnement, le guide REPER, sans oublier la situation en philosophie. Par chance, nous avons repris nos activités d'enseignement en présence malgré le virus qui nous guettait.

Nous avons donc préparé **13** assemblées générales :

- À l'automne : **6** AG préparées, dont une sur l'entente de principe
- À l'hiver : **7** AG préparées dont une a été ajournée.

Nous avons aussi tenu **4** bureaux syndicaux.

- À l'automne : **3** réguliers
- À l'hiver : **1** régulier

Sans oublier la journée de réflexion sur la liberté académique. Un très grand merci à Julie Guyot sans qui cette journée n'aurait pas eu lieu.

## Activités locales

La rentrée de l'automne s'est faite en présence mais toujours avec une certaine incertitude étant donné l'absence de capacité du MES à donner des directives claires au milieu d'enseignement supérieur. Les mesures sanitaires ont été stables tout au long de l'année. Ainsi la plupart des activités du Collège ont pu reprendre graduellement.

Du côté des relations de travail, la situation se corse un peu. Si, de façon générale, les relations sont assez bonnes avec la direction des ressources humaines, qui est généralement à l'écoute et n'entre pas en confrontation inutilement avec nous pour les enjeux collectifs, des lignes de tensions sont apparues dans quelques situations individuelles. Un très grand nombre de profs rencontrés et suivis ont occupé une bonne partie de notre temps. De plus, des sanctions exagérées à la suite d'une réunion entre la direction et les professeur.es de philosophie nous ont obligés à entreprendre des discussions difficiles avec la direction des Ressources humaines. Par contre, pour un département qui était sous tutelle depuis deux ans, on peut enfin voir la lumière au bout du tunnel. Si tout va bien, ce département devrait retrouver son autonomie complète pour l'automne 2022.

Dernièrement, nous avons appris le départ de la DÉ à la fin de la présente session. De façon générale, nous étions dans un mode de collaboration. Nous espérons que le Collège fera un bon choix pour le pour la prochain.e DÉ.

En ce qui concerne les dossiers institutionnels, la révision de la PPMÉTEHV, maintenant PVCHV, a fait l'objet de rencontres encore cette année. Nous avons aussi eu une rencontre avec la direction et les autres syndicats où on nous a présenté un portrait de la hausse d'effectifs étudiants d'ici 2029. C'est un dossier qui nous occupera tout au long de la prochaine année.

Le Collège a organisé une demi-journée institutionnelle sur la hausse des effectifs étudiants le 14 mars à la salle Pratt & Whitney, à laquelle peu de profs ont participé. Les propos du président du CA concernant l'enseignement à distance et le financement du cégep nous inquiètent. L'objectif n'a pas été atteint puisqu'au moment d'écrire ces lignes aucune solution en lien avec la hausse de l'effectif étudiant n'a été communiquée.

## Révision de l'ÉFE (Évaluation formative des enseignements)

Une seule membre du comité exécutif y siège cette année, Marie Wright-Laflamme. Les travaux avaient été presque complétés l'an dernier, il ne restait plus qu'à s'entendre sur les libérations enseignantes qui y sont associées à la mise en œuvre de ce programme. Le travail est maintenant terminé. Le mérite revient en grande partie aux exécutifs précédents. C'est un dossier qui nous occupera tout au long de l'année puisque nous insistons pour être dans la boucle de consultation.

## Révision de la PPMÉTEHV (Politique pour un milieu d'études et de travail exempt de harcèlement et de violence, 2010)

Rappel 2020-21 : À la suite du rejet par notre assemblée générale de la précédente version visant à réviser la PPMÉTEHV, les travaux du comité de révision avaient repris malgré le fait que les autres syndicats et associations du Collège avaient adopté la nouvelle politique. Cette nouvelle mouture a fait l'objet d'une nouvelle consultation de notre assemblée générale. Une fois de plus, notre assemblée l'a rejetée. Nous voici donc dans une impasse. La direction ne veut pas aller au CA sans l'approbation du syndicat des professeurs et des professeures. Nous entamerons bientôt une médiation entre la direction et nous avec l'aide du ministère du travail et de la solidarité sociale. Cette médiation se poursuivra l'automne prochain.

## **Instances Nationales**

En plus de toutes les tâches inhérentes à la tenue d'un syndicat local, le comité exécutif doit s'acquitter des responsabilités exigées par notre appartenance à la FNEEQ-CSN.

Ces responsabilités se trouvent augmentées en temps de négociation, et comme la négociation ne s'est terminée que le 1<sup>er</sup> mars 2022, plusieurs rencontres liées à ce dossier se sont encore ajoutées au calendrier régulier.

Tout cela a fait enfler nos obligations nationales, et nous avons donc participé à un grand total de **17** réunions de la FNEEQ, soit 12 du Regroupement cégep, 2 avec les autres syndicats de la CSN qui sont en négociation avec le gouvernement et qui sont réunies au sein du CCSPP, 3 Conseils fédéraux. Comme ces rencontres durent en moyenne 2 jours chacune, nous avons été présents, à trois délégué.es presque tout le temps pendant environ 35 jours.

- À l'automne : 5 Regroupements cégep + 1 Conseil fédéral
- À l'hiver : 7 Regroupements cégep + 2 réunions CCSPP + 2 Conseils fédéraux

## **La pandémie et l'enseignement en mode COVID**

---

L'année s'est déroulée en présence mais on ne peut pas dire que tout est revenu à la normale. Malgré la couverture vaccinale, le port du masque et la distanciation entre nous et les étudiant.es étaient toujours présents. Les réunions se sont déroulées en mode virtuel jusqu'à tout récemment. Et que dire de nos étudiant.es ? Après avoir fait leur secondaire en virtuel une journée sur deux, ils et elles arrivent au cégep sans organisation, sans motivation, avec des manquements à leur formation. Difficile pour nous de les intéresser et la possibilité d'obtenir un incomplet permanent a fait en sorte de voir nos classes se vider progressivement tout au long des sessions. On peut penser que cette situation se poursuivra encore quelques années.

Nous terminons donc l'année actuelle en espérant un retour à la normale.

## **La négociation**

---

À la rentrée du mois d'août, nous croyions avoir une entente de principe mais l'entente verbale conclue en temps de pandémie, à distance, ne s'est pas reflétée dans les textes. La Fneeq a eu de nombreuses rencontres avec la partie patronale et a même demandé une conciliation. Le résultat est resté le même et finalement, nous avons entériné l'entente de principe en novembre. Avec les délais prévus, la convention s'est finalement signée en mars. Le bilan n'était pas encore terminé, qu'il a fallu établir la liste des problématiques afin d'établir notre prochain cahier de demandes.

## **La civilité**

---

Je sais bien que la civilité est un sujet sensible entre nous tous et toutes, mais force est de constater que parfois, une minorité de membres s'adressent aux officier.es de façon inappropriée. C'est peut-être dû à la pandémie alors que devant nos écrans certain.es tiennent des propos qu'il ou elle ne tiendrait pas en personne mais pour ceux qui les reçoivent c'est difficile. Dès l'automne, au local syndical, ou en assemblée générale, ce sera tolérance zéro. D'ailleurs, cet automne l'exécutif travaillera à élaborer une politique contre le harcèlement pour les membres du syndicat lors d'activités syndicales. On ne veut pas être couvert par les politiques du Collège mais avoir une politique plus spécifique pour travailler dans un climat de travail sain dans le cadre de notre travail syndical.

## Comité PGRH

---

Cette année, les ressources humaines ont travaillé à élaborer un document pour faciliter la compréhension du fonctionnement des invalidités. Ce document nous a été présenté et il sera disponible pour l'ensemble de la communauté au début de la session de l'automne. J'en ferai d'ailleurs un article dans La Dépêche.

## CIEESH

---

L'inclusion est un thème qui préoccupe la communauté du Collège. Il y a d'ailleurs eu une journée pédagogique sur ce thème. Par contre, il semble que le temps n'est pas encore venu pour que le collège se dote d'une politique de l'inclusion. Cet automne, un recensement des activités inclusives sera fait et communiqué à l'ensemble du milieu afin d'éviter de réinventer la roue.

D'autre part, un bilan du projet PAIRE a été fait et il est évident à la lumière de ce travail que ce projet est un atout pour soutenir les étudiants en situation de vulnérabilité. Ce projet se poursuivra donc tout en continuant de s'améliorer.

## Note personnelle

---

C'était ma première expérience à titre de présidente du syndicat des professeures et des professeurs du Cégep Édouard-Montpetit. J'adore mon expérience et la confiance que vous me donnez pour une autre année me touche. Je tiens à remercier toute l'équipe du comité exécutif, Marie Wright-Laflamme, Phyllis Katrapani, Julie Guyot, Gabrielle Houle et Yves Sabourin, ainsi que notre indispensable adjointe administrative, Sylvie Dubé. Malgré la charge de travail, l'ambiance était excellente. Je suis très heureuse que toute l'équipe revienne l'année prochaine.

Merci à tous les membres qui se sont impliqués dans les différents comités. Sans vous, le travail collectif ne serait pas aussi riche.

## Recommandations de la présidence

---

Que le comité exécutif porte une attention particulière aux dossiers suivants:

1. Poursuivre la collaboration et la concertation intersyndicales.
2. Poursuivre le travail d'actualisation de nos *Statuts et règlements*; en particulier pour le Bureau syndical, si nécessaire.
3. Renforcer les liens entre le comité exécutif et les personnes déléguées syndicales des départements ainsi que les coordinations départementales.
4. Travailler à la mise en application des nouvelles dispositions de la prochaine convention collective.
5. Susciter une plus grande participation dans les comités du syndicat.
6. Travailler en collaboration avec les autres instances du Collège afin de trouver des solutions adéquates pour accueillir la hausse d'effectif étudiants d'ici 2029.
7. Préparer la prochaine ronde de négociation de notre convention collective.
8. Militer pour des revendications du deuxième front notamment l'urgence climatique.
9. Se doter d'une politique visant à contrer l'incivilité et la violence afin d'assurer un milieu de travail sain dans le cadre du travail syndical.



10. Établir une relation de collaboration avec la nouvelle personne qui occupera le poste de DÉ.

## BILAN DE LA VICE-PRÉSIDENTE À L'INFORMATION ET AUX COMMUNICATIONS

Phyllis Katrapani

Un des principaux dossiers à la charge de la vice-présidente à l'information et aux communications est la publication du journal syndical La Dépêche qui permet d'informer nos membres des dossiers sur lesquels les membres du comité exécutif travaillent et aussi d'offrir aux membres un espace pour exprimer leur point de vue. En plus de la publication de La Dépêche, la vice-présidente à l'information et aux communications à l'aide de ses collègues du comité exécutif, trie les informations reçues par courriel de la FNEEQ, mais aussi lors des Regroupements Cégep, Conseils fédéraux et réunions hebdomadaires, auxquels elle participe activement, afin de faire connaître aux membres les dossiers discutés, les ateliers offerts, les appels de participation aux études, les sondages, etc.

### SUIVI des recommandations de 2020-2021

Journal syndical, site Internet et communications

- Former un comité de rédaction de La Dépêche.

Un comité de rédaction a été formé.

- Travailler à trouver de nouvelles collaboratrices et de nouveaux collaborateurs pour les pages libres du journal La Dépêche, en portant une attention aux profs de l'ENA.

De nouveaux collaborateurs et collaboratrices du Campus Longueuil et de l'ENA ont écrit dans La Dépêche.

- Continuer de suivre les statistiques de téléchargement du journal en format numérique.

Pour des raisons techniques, nous n'avons pas pu faire ce travail.

- Maintenir la production des Lectures du vendredi si le reste de la charge de travail n'est pas trop lourd.

Nous avons repris les Lectures du vendredi.

- Continuer à garder le site internet à jour pour qu'il reste un outil privilégié d'information des membres. Développer de nouvelles sections (questions-réponses) pour alléger la boîte de courriels du SPPCEM.

Le site Web a été mis à jour régulièrement, avec l'ajout de nouveaux onglets.

- Produire systématiquement une documentation visuelle des activités du SPPCEM à diffuser sur les réseaux sociaux et sur le site web. Pour les quelques activités qu'il y a eu cette année, des images ont été partagées sur FB.
- Continuer à participer aux discussions du Forum des exécutifs sur Facebook et à celles de FNEEQ en négo. Continuer à publier les photos de nos manifestations locales et régionales et autres infos jugées importantes.

Ceci a été fait tout au long de l'année.

- Utiliser l'Info-SPPCEM pour informer les membres rapidement lorsque plusieurs sujets différents doivent être abordés.

Nous n'avons pas senti le besoin d'utiliser l'Info-SPPCEM, les infos circulant de manière habituelle. Peut-être à l'automne, pour ce qui est de la ronde de négociations en cours, ce sera plus pertinent d'y avoir recours.

- Continuer de rendre la page Facebook du syndicat active et proposer au comité exécutif la création d'un compte Twitter pour diffuser plus largement les prises de position du syndicat et les activités de mobilisation.

Il nous semblait peu pertinent de créer un compte Twitter.

## La Dépêche

---

Le comité de rédaction du journal La Dépêche était composé à l'automne 2021 de Stéphanie Bellemare-Page, Élyse-Ann Faubert, Vicky Pelletier et la vice-présidente. À l'hiver 2022, il était composé de Vicky Pelletier, Stéphanie Bellemare-Page et la vice-présidente. La vice-présidente et ses collègues ont fait le travail de recherche de collaborateurs et de collaboratrices, la plupart du temps ensemble, d'idées d'articles, de révision et de correction des textes; la vice-présidente s'est occupée également de l'iconographie du numéro. La planification et l'organisation du numéro ont été confiées à la vice-présidente aidée de Sylvie Dubé qui chaque année en assure aussi l'infographie. Merci Sylvie pour ce superbe travail de collaboration. Parmi les membres du comité de rédaction de La Dépêche, Stéphanie Bellemare-Page a écrit dans plusieurs numéros. Merci! Et merci à Elyse-Ann Faubert pour son entrevue avec Caroline Dawson dans notre premier numéro de l'année. Merci à tous et à toutes qui ont écrit cette année - certain.es contribuant à plusieurs numéros en plus des membres de l'exécutif, (Patrice Clouthier, Etienne Marcotte et Ann Edwards)-, les collègues du comité de rédaction du journal, du comité environnement, et tous les collaborateurs et toutes les collaboratrices de différents départements, Marie-Ève Mathieu, Alexis Desgagnés-Tremblay, Catherine Elliott-Ledoux, Jeanne Dumas Roy, Ghyslain Bolduc, Monique Delisle, Mireille Lavoie et Alain Bouchard. J'espère vous lire l'an prochain dans les pages de La Dépêche. C'est un plaisir de travailler avec vous. Un merci spécial à Marie Émilie Lacroix, consultante innue à la Boussole interculturelle pour sa contribution au premier numéro de l'année. Pour ce qui est de l'iconographie du numéro, on a pu voir le travail photographique de Patrice Clouthier, de Michel Lamothe, quelques œuvres des finissant.es en Arts Visuels et on a pu bénéficier des archives de la CSN pour accompagner le texte de Stéphanie Bellemare-Page sur la marche *Pour du pain et des roses* qui s'est déroulée au Québec en 1985.

En dehors des disciplines variées dont proviennent les membres du comité exécutif : chimie, physique, techniques d'hygiène dentaire, histoire, sociologie, cinéma et communication, c'est de plusieurs autres départements que proviennent nos collaborateurs et collaboratrices cette année (littérature, philosophie, pré-emploi, biologie, économie, histoire de l'art et arts visuels). Il y a une richesse et une diversité de préoccupations que nous aimerions encourager dans chaque numéro.

Le journal syndical a été publié six fois durant l'année 2021-2022, à raison de trois numéros par session, tel que prévu au calendrier de production. Chaque fois, en plus de l'envoi électronique, une dizaine d'exemplaires papier a été imprimée et la plupart du temps, ils sont tous partis. Tous les numéros de La Dépêche peuvent être consultés sur le site web du SPPCEM. Quelques exemplaires ont été apportés au Regroupement Cégep du 26 et 27 mai : nos collègues d'autres syndicats le reçoivent également et disent aimer le lire.

## **Lectures du vendredi**

---

Comme recommandé dans le bilan 2020-2021 de ma prédécesseuse, les *Lectures du vendredi* ont repris cette année et ont été publiées 16 fois, à raison d'environ 1 fois par 2-3 semaines. Malgré le nombre élevé de courriels que reçoivent les membres, soit du SPPCEM ou de l'administration, les *Lectures du vendredi* sont appréciées. Quand c'était possible, différents comités les ont partagés, Comité environnement, Comité féministe. Nous avons aussi pu compter sur les suggestions de lectures de membres comme celles de Florence Mennessier ou encore sur un texte écrit par notre collègue Julia Pawlowicz. L'idée est que les *Lectures du vendredi* soient un moyen de rassembler les gens autour de sujets divers souvent ancrés dans l'actualité. Plusieurs membres viennent me dire qu'ils aimeraient proposer des *Lectures du vendredi*, ce qui est encourageant pour le futur, en plus de vouloir contribuer à La Dépêche.

## **Site internet et page Facebook du SPPCEM**

---

Le site internet du SPPCEM est aussi un outil important d'information. Il permet l'archivage de documents syndicaux facilement accessibles aux membres (convention, convocations, procès-verbaux, journal syndical, négociation, Lectures du vendredi, boîte à outils diverses, rapports du Comité école et société de la FNEEQ-CSN, etc.). Il rappelle les dates importantes des diverses instances, AG et BUSY. Il a été mis à jour durant toute la session. Nous rappelons constamment aux membres que beaucoup d'informations s'y trouvent.

En ce qui concerne la page Facebook du SPPCEM, elle a été utilisée de manière hebdomadaire pour diffuser de l'information, relayer les publications de la FNEEQ, de la CSN ou partager des textes de nos membres, publiés dans les médias (texte de Julia Pawlowicz dans *Le Devoir*), annonce du Prix littéraire des collégien.nes décerné à Caroline Dawson pour son roman *Là où je me terre* ou encore partager la programmation du *Mois de l'histoire des noirs* ou le calendrier des *Activités féministes du 8 mars* pour citer quelques exemples, ainsi que les infos relatives aux différentes marches (en appui au milieu communautaire, pour le 1 mai, la manifestation mondiale pour la justice climatique). 363 personnes aiment la page (en date du 16 mai 2022).

## **RAR**

---

La vice-présidente à l'information, accompagnée d'autres membres de l'exécutif, a assisté à presque toutes les réunions du Regroupement cégep (en présence à Montréal et à Québec et à distance) et aussi au Conseil fédéral (Trois-Rivières et Sherbrooke). Notre délégation a été active dans toutes ces rencontres. De gros enjeux ont été soulevés: la liberté académique et le PL32, l'enseignement à distance, les ÉESH, le PL96 et la loi 101, les thèmes de la négo en cours...

## **Recommandations de la vice-présidence à l'information et aux communications**

---

### **Journal syndical, site Internet et communications**

- Former un comité de rédaction de La Dépêche.
- Travailler à trouver de nouvelles collaboratrices et de nouveaux collaborateurs pour les pages libres du journal La Dépêche, en portant une attention aux profs de l'ENA.
- Réinstaurer le suivi des statistiques de téléchargement du journal en format électronique.
- Maintenir la production des Lectures du vendredi si le reste de la charge de travail n'est pas trop lourd.

- Continuer à garder le site internet à jour pour qu'il reste un outil privilégié d'information des membres. Développer de nouvelles sections (questions-réponses) pour alléger notre boîte de courriels.
- Produire systématiquement une documentation visuelle des activités du SPPCEM à diffuser sur les réseaux sociaux et sur le site web.
- Continuer à participer aux discussions du Forum des exécutifs sur Facebook et à celles de FNEEQ en négo. Continuer à y publier les photos de nos manifestations locales et régionales et autres infos jugées importantes.
- Utiliser *l'Info-SPPCEM* pour informer les membres rapidement lorsque plusieurs sujets différents doivent être abordés.
- Continuer de rendre la page Facebook du syndicat active.

### **Comité local de négociation et de mobilisation**

- Recruter de nouvelles personnes au sein du comité local de négociation et de mobilisation.
- Proposer à l'assemblée générale de créer un comité de mobilisation permanent.
- Continuer à participer aux activités du Conseil central de la Montérégie et resserrer les liens avec les syndicats de professeurs de cégep affiliés à la FNEEQ de notre région.

## BILAN DE LA VICE-PRÉSIDENTE À L'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Marie Wright

Membres professeur.e.s du comité CRT

- DEMERS, France - Présidente du SPPCEM
- LAURIN, Nicholas- ÉNA
- MARCOTTE, Étienne – Philosophie
- SABOURIN, Yves – vice-président à la tâche et aux ressources
- PROULX, Dominic – Informatique

### SUIVI des recommandations de 2020-2021

On s'habitue à tout, il paraît. Après un mandat 2019-2022 chamboulé par un méchant virus, on a fini par revenir au travail habituel, malgré la persistance des réunions de travail à distance. Ainsi, le bilan du suivi des recommandations sera-t-il, cette année, bien plus fourni que le précédent.

1. Finaliser l'adoption de l'offre générale de service (si nécessaire);

Je suis bien contente de voir qu'on a enfin réussi à finaliser et à adopter l'offre générale de service pour la formation régulière. Le plus gros du travail a été réalisé par l'équipe précédente, en particulier par Hugues Gilbert et Didier Bérard. Je ne veux donc pas m'en attribuer tout le mérite. Nous avons maintenant une offre générale de service qui permet d'arbitrer le délicat équilibre entre les contraintes de temps, le travail de l'organisation scolaire, celui des coordinations départementales et la prise en compte de la situation des précaires qui ont, bien souvent, à se bricoler des tâches dans plusieurs cégeps en même temps.

2. Travailler aux modifications à l'entente sur l'évaluation formative des enseignements;

Encore une fois, j'ai hérité ici d'un dossier qui a été en très grande partie réalisé par les collègues Hugues Gilbert et Vanessa Blais. Le principal point sur lequel il restait à discuter concernait les dégrèvements qui étaient impossibles à attribuer en CI, pour des raisons d'incompatibilité avec la tâche. On peut dire que la nouvelle convention collective nous a aidés en nous permettant une première application du taux pour autres tâches à ces heures impossibles à faire entrer directement dans la tâche des professeures et des professeurs des départements concernés.

Sinon, il faudra maintenant que cette entente passe le test de la réalité, ce qui risque de survenir dès cet automne.

3. Travailler à une entente concernant le travail supplémentaire demandé aux professeur.es chargés.es de cours à la formation continue; travailler sur le processus d'évaluation des professeur.es chargés.es de cours. Travailler sur le programme de parrainage des nouveaux profs chargés de cours.

Ce ne fut pas toujours le cas dans l'histoire d'Édouard, mais actuellement, la direction de la formation continue voit tout l'avantage qu'il y a à travailler avec le syndicat. On nous a ainsi présenté cette année un programme de mentorat visant à accompagner les professeur.es chargés.es de cours qui font leurs

premières armes dans la profession. À ce programme s'ajoutera bientôt le programme d'évaluation de leur enseignement.

Pour le reste, nous avons entamé des discussions concernant la possibilité de tenir des réunions départementales rémunérées à la formation continue, à une fréquence minimale de deux fois l'an (on n'exagère pas, tout de même). Si la direction ne semble pas fermée à l'idée, on ne peut pas dire que ce point se soit concrétisé en engagements sonnants et trébuchants à l'heure où on se parle. Mais bon, il faut bien se garder du travail à réaliser pour la prochaine session.

Il a été question, toujours pour améliorer les conditions de travail à la formation continue, de réfléchir à la possible mise en place d'une offre de services pour ce secteur de formation. La réflexion est amorcée et nous pouvons penser arriver à mettre sur pied un projet-pilote pour l'an prochain.

#### 4. Continuer à travailler à des solutions aux problèmes départementaux;

Ceci est un point sans fin. Nous avons bien continué à travailler à des solutions aux problèmes départementaux, et je vous annonce tout de suite que cette recommandation sera reconduite. Pas que nous soyons pires qu'ailleurs, seulement, les problèmes dans les départements sont divers, complexes parfois, en grande partie en raison du modèle de gestion collégial. La collégialité à laquelle nous tenons tant demande un équilibre entre autonomie départementale et autonomie individuelle, de même que certaines prérogatives départementales se heurtent parfois à des visions patronales aux antipodes. Tout cela explique les difficultés propres au milieu collégial. Et d'où le fait qu'il faut généralement beaucoup de travail afin de faire en sorte d'aider certains départements à retrouver un certain équilibre où tout le monde est confortable.

Comme bilan de cette deuxième année passée à travailler dans plusieurs départements, je retiens que des formations adaptées aux différentes réalités pourraient être bénéfiques pour plusieurs

#### 5. Continuer à favoriser le règlement des différends à l'extérieur des procédures de grief;

On continue. Malgré les différends inévitables entre patrons et syndicat, la ligne est toujours ouverte, comme on dit. On arrive tout de même à des ententes satisfaisantes dans plusieurs dossiers.

Si la direction a resserré certains processus (notamment le respect des dates limites de demandes de congés), elle est par ailleurs ouverte à trouver des voies de passage quand c'est possible, à l'aide d'ententes particulières.

Le fait de travailler ensemble à la création d'un certain nombre d'outils aide également à clarifier notre compréhension mutuelle de notre convention collective. Cela fait en sorte que les points qui pourraient être litigieux sont souvent discutés de façon théorique avant que des problèmes surviennent qui nous mènent dans une spirale de négociation ou, au pire, dans une procédure de grief.

Cela ne nous a pas empêchés, tout de même, de déposer des griefs lorsqu'il le fallait. La direction, depuis quelques années, perd parfois la mesure et oublie l'une des protections importantes de notre convention, à savoir la gradation des sanctions. À moins de faute grave, l'employeur ne peut pas taper trop fortement sur la tête d'un.e professeur.e qui en serait à sa première « offense ». Le traitement de certains dossiers, cette année, nous a amené à dénoncer ce que nous avons appelé de la violence institutionnelle. L'assemblée générale a repris cela à son compte. Il se peut d'ailleurs que certains griefs se retrouvent en arbitrage à compter du mois de juin, ce qui pourrait s'avérer une lourde tâche pour le comité exécutif l'an prochain.

Le traitement des invalidités peut être très complexe, quand l'employeur est également l'assureur. Cela amène l'employeur à être méfiant, et on voit beaucoup de personnes en invalidité se faire imposer une expertise médicale. Le processus est lourd, surtout pour des personnes déjà fragilisées par une maladie.

Il nous semble que l'approche des invalidités pourrait être faite avec plus de douceur et d'humanité. La base, quoi.

6. Travailler à un guide d'attribution des cours à l'usage des coordinations; cosigner le guide avec les RH;

Ce travail est en cours depuis plus d'un an. Mais pour reprendre une analogie que j'ai répété jusqu'à plus soif ces derniers temps, quand les ambulances entrent l'une après l'autre à l'urgence, les cas les moins graves doivent prendre leur mal en patience. On espère que cela puisse aboutir au cours de la prochaine année.

7. Travailler à clarifier les règles en ce qui a trait au nombre de jours dans les banques de maladie dans les cas d'invalidité et dans le cas des charges partielles d'enseignement.

Ce point est toujours en suspens, pour les mêmes raisons qu'au point précédent.

8. Travailler avec les ressources humaines afin de rendre la liste d'ancienneté plus efficace et plus représentative des pratiques locales;

Plusieurs irritants reviennent chaque année au sujet de la liste d'ancienneté, notamment en raison des caractéristiques spécifiques à certains cours ou à certains groupes de cours (langues, compétences particulières, multidisciplinarité, etc.). Le travail de réflexion est bien entamé et tant la partie patronale que la partie syndicale veulent en venir à une entente qui satisfasse toutes les parties. C'est donc un dossier au long cours qui risque d'apporter des changements par petits incréments à mesure que l'on s'entend sur les meilleures façons de régler les différents problèmes.

9. Travailler à conclure une entente sur la paie des précaires;

Ce point n'a pas du tout été abordé au cours de l'année scolaire alors que cela avait été identifié comme une priorité. Nous promettons de mettre les bouchées doubles l'an prochain dans l'espoir que le prochain bilan pourra conclure que c'est enfin chose faite.

10. Travailler à clarifier le processus de plaintes étudiantes

Il y a encore beaucoup de travail à faire en ce domaine et nos discussions n'ont pas avancé suffisamment pour que nous puissions parler d'une quelconque avancée. Il faudra donc poursuivre l'an prochain.

## **Survol de l'année 2021-2022: une année sans temps morts**

---

C'est un peu essoufflée que je mets sur papier tout ce qui a été fait pendant cette année. Les cours à distance sont du passé, fort heureusement, mais les réunions administratives se sont déroulées, toute l'année, en très grande partie à distance. Même si ça semble pratique, cela rajoute à la fatigue de journées bien chargées, surtout que lorsque l'on n'a pas à se déplacer, on peut caser beaucoup plus de réunions dans une journée. Et ça n'est pas exactement comme la présence humaine non plus. Quand on fait des relations de travail, c'est difficile, je l'avoue.

Le pire de la pandémie est derrière nous, mais pas tout à fait. Pas assez pour permettre à tout le monde de recharger leur batterie, se refaire une santé, retomber sur ses pattes. Résultat : l'élastique est étiré au maximum. Cela s'est répercuté par un grand nombre de frictions, de conflits, de tensions dans le Collège. Je ne peux vous en donner des détails pour des raisons évidentes de confidentialité, mais le nombre d'accompagnements et d'interventions de toutes sortes s'est multiplié. Même chose pour les interventions dans les départements.

Nous sommes bien contentes d'avoir réglé l'offre générale de service, et nous avons bien avancé dans la révision de l'évaluation formative des enseignements. La direction nous a fait part de leur intention de renégocier également l'évaluation et l'encadrement des nouvelles personnes enseignantes. Cela risque donc de nous occuper l'an prochain.

Pour ce qui est de la nouvelle politique visant à favoriser la civilité (qui remplace la PPMÉTHEV), les choses ne se sont pas très bien passées. Notre AG a remis en question à plusieurs reprises ce que nous avons négocié, ce qui a impliqué que l'on retourne négocier avec la direction sur la base de ces nouveaux mandats. Mais nous avons fait face à un mur dans la mesure où ces nouveaux mandats rendaient les compromis plus difficiles pour une bonne partie de la politique. Tout cela dans le contexte où des événements graves et rarissimes secouaient la communauté professorale, éclairant d'un autre angle l'applicabilité de la politique. Bref, nous en sommes au point mort actuellement. Une médiation a été entamée avec l'aide du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, qui offre un service de médiation professionnelle en milieu de travail.

Nous nous sommes données comme objectif cette année de clarifier, en intersyndicale, les processus de traitement des invalidités par la direction car beaucoup d'éléments sont pour nous difficiles à comprendre, notamment sur la question des banques maladies, mais aussi sur le suivi des personnes, sur les éléments demandés aux professeur.es, sur la prise en compte des diagnostics et des plans de traitements, etc. Nous avons un peu avancé, mais pas de façon qui nous satisfasse, loin de là. Nous devons donc poursuivre ce travail l'an prochain.

À travers tout cela, de nombreux regroupements cégeps, bureaux fédéraux et conseils fédéraux sont venus occuper une grande place. C'est chronophage, mais très instructif que de pouvoir prendre de la hauteur nationale; cela éclaire différemment les enjeux locaux.

Nous avons également changé de personne conseillère syndicale (trois fois depuis mon entrée en poste); chaque fois, cela nécessite une certaine période d'adaptation et de mise à jour des dossiers. Espérons que notre conseiller actuel ne nous quitte pas pour la prochaine année.

La signature de la nouvelle convention collective est une très bonne nouvelle. Mais cela vient aussi avec son lot de travail syndical/patronal. Un comité de déploiement de la nouvelle convention a été mis en place et les travaux sont déjà bien avancés. Mon seul désir est que nous ayons le temps de tout faire avant que l'on change (encore) de convention tout bientôt.

Je finis avec une note personnelle : je voudrais remercier les trois membres du CRT, Nicholas Laurin, Étienne Marcotte et Dominic Proulx pour leur travail, leur patience, leur pertinence. Un salut tout spécial à Nicholas et Étienne qui, après tout ce temps de bons et loyaux services, tirent leur révérence. Chapeau bas, messieurs!

Et merci à toute mon équipe syndicale. Nous sommes une équipe unie et ça, pour passer à travers des années aussi difficiles, c'est plus que précieux. Merci gang !



## **Recommandations de la vice-présidence à l'application de la convention collective**

---

1. Travailler à une entente concernant le travail supplémentaire demandé aux professeur.es chargé.es de cours à la formation continue; travailler sur le processus d'évaluation des professeur.es chargé.es de cours.
2. Continuer à travailler à des solutions aux problèmes départementaux;
3. Continuer à favoriser le règlement des différends à l'extérieur des procédures de grief;
4. Continuer à travailler à un guide d'attribution des cours à l'usage des coordinations; cosigner le guide avec les RH;
5. Continuer à travailler à clarifier les règles en ce qui a trait au nombre de jours dans les banques de maladie dans les cas d'invalidité et dans le cas des charges partielles d'enseignement.
6. Continuer à travailler avec les ressources humaines afin de rendre la liste d'ancienneté plus efficace et plus représentative des pratiques locales;
7. Travailler à conclure une entente sur la paie des précaires;
8. Travailler à clarifier le processus de plaintes étudiantes;
9. Débuter les travaux de révision de l'évaluation et l'encadrement des nouvelles personnes professeures;
10. Participer au déploiement de la nouvelle convention collective, en portant une attention particulière au secteur de la formation continue;
11. Travailler à clarifier le processus de traitement des invalidités par le Collège.
12. Défendre les griefs des profs de philosophie en arbitrage si nécessaire

## BILAN DE LA VICE-PRÉSIDENTE AUX AFFAIRES PÉDAGOGIQUES

Julie Guyot

### Mandats principaux

#### Commission des études

#### Délégation professorale à la Commission des études

Sciences de la nature ;	Martin Desrochers – Chimie
Sciences humaines ;	<b>Philippe Audet</b> -GHP (A-2021) <b>Martin Latreille</b> - Anthropologie (H-2022)
Arts, lettres et communication/Arts visuels ;	Sébastien Bage – Cinéma
Technologie de l'électronique ; Techniques d'intégration multimédia ; Techniques de l'informatique ;	Charles Tounou – TGÉ
Techniques d'hygiène dentaire ; Techniques de denturologie ; Techniques de prothèses dentaires ;	Émilie Brûlé – TPD
Techniques d'éducation à l'enfance ; Soins infirmiers ; Technologie de radiodiagnostic ;	Maude Pépin-Charlebois – TÉE (Secrétaire)
Techniques d'orthèses visuelles ; Techniques comptabilité et de gestion et Gestion de commerces ;	Lise Bédard - TOV
Techniques d'avionique ; Techniques de génie aérospatial ; Techniques de maintenance d'aéronefs ; Aircraft Maintenance Technology ;	Jeanne Dumas-Roy – Préenvol
Formation générale ;	<b>Émilie Charbonneau</b> – Éducation physique <b>Jennifer Ryan</b> – Langues / Philosophie <b>Caroline Lauzon</b> – Littérature et français
Syndicat des professeurs et professeures du cégep Édouard-Montpetit (SPPCEM) ;	<b>Julie Guyot</b> vice-présidente aux affaires pédagogiques

## Forum des coordinations

En collaboration avec les directions-adjointes aux études : Catherine Brodeur, Vincent Duchesne, Simon Gervais, Nathalie Pellerin.

## Autres comités sous la responsabilité de la v.-p. aux affaires pédagogiques

### i. Comités liés à la Commission des études

- Comité sur la réussite et la persévérance scolaire (CREPS)

2021-2022 : Quatre profs : FG, pré-univ., techniques

### ii. Comités connexes

- Comité Perfectionnement

2021-2022 : Deux profs : techniques

- Comité calendrier

2021-2022 : Trois profs : FG, pré-univ.

## Suivi des recommandations de 2020-2021

---

### Recommandations en lien avec la Commission des Études

1. Former un comité de travail du SPPCEM pour le calendrier scolaire, dont le mandat sera de faire des recommandations de modifications ou de nouvelles balises à l'assemblée.

Un comité calendrier scolaire a été formé lors de l'Assemblée du 23/02/2022. Julie Côté (Littérature et français), Rebecca Peters (Langues) et Daniel Drolet (Mathématique) y siègent. Le comité est toujours à la recherche d'un.e représentant.e pour les programmes techniques.

Deux rencontres ont eu lieu lors de la session Hiver-2022. Un état des lieux a été dressé et une première prise de connaissance des différents documents et règlements à considérer dans la préparation du calendrier scolaire fut effectuée. Les membres du comité prévoient travailler à la préparation de scénarios de calendriers, qui seront transmis au corps professoral pour consultation, puis proposition en AG au cours de l'année 2022-2023.

2. Ramener à la CÉ la résolution pour appuyer l'ajout de ressources humaines en environnement.

Lors de la la CÉ du 16 novembre 2021, la résolution 2019-2020 demandant davantage de ressources humaines au Comité vert institutionnel a été rappelé et un suivi exigé.

Lors du dépôt de plan d'action du Comité vert, il y a eu discussion à ce sujet. Il y a été confirmé que, depuis la résolution 2019-2020, Maya de Cardenas avait obtenu un poste de niveau professionnel. Conséquemment, le poste de technicien.ne étant vacant, une démarche d'embauche était en cours.

3. S'assurer de bien valider les outils et le processus proposés pour l'évaluation de l'application de la PIEA.

Cette année, le COP a eu quatre rencontres avec le Comité d'évaluation de l'application de la *Politique institutionnelle d'évaluation des apprentissages* (PIEA) afin de réviser les outils de consultation qui seront utilisés au cours de la prochaine année.

### **Recommandations en lien avec le plan de réussite et le creps**

4. S'assurer qu'un portrait clair des différentes mesures et services en soutien à la réussite actuellement en place soit achevé et présenté à la communauté.

Les travaux sur le *Guide REPER*, lequel a été rédigé dans le but de remplacer le *Cadre de référence sur la réussite*, se sont poursuivis au CREPS au courant de l'automne 2021. À l'hiver 2022, une période de consultation de la communauté du CÉM a eu cours en vue de l'adoption du *Guide REPER* (plus de 300 personnes y ont assisté). À la suite de cette période de consultation, il est apparu nécessaire de faire un retour dans les départements, afin que le corps professoral soit en mesure d'étudier le document de manière attentive et d'en discuter, avant que l'objet soit de nouveau à l'ODJ d'une AG au début de l'automne. Le suivi à la Commission des études est prévu pour le 13 septembre 2022.

### **Recommandations en lien avec les forums des coordinations**

5. Poursuivre la collaboration avec la direction des études pour l'utilisation d'une formule plus dynamique pour les forums.

L'organisation des Forums des coordinations est effectuée par un comité paritaire et un suivi est assuré auprès des coordinations afin de vérifier le niveau de satisfaction. À la suite d'une consultation auprès des coordinations, il s'est avéré que le format des rencontres et les thèmes proposés répondent aux besoins énoncés.

### **Recommandations en lien avec les rh**

6. Poursuivre la collaboration avec la direction des études et des ressources humaines pour la tenue d'activités de formation sur la gestion de conflit en 2020-2021.

À l'hiver 2022, il y a eu une formation, offerte à distance par Sarah-Jane Turcot (psychologue et médiatrice accréditée), dans le cadre du Forum des coordinations. Les professeur.es ont apprécié cette formation et ont demandé qu'elle soit offerte à l'ensemble du corps professoral.

Étant donné l'accueil favorable que cette formation a généré, il est envisagé qu'elle soit offerte de façon récurrente aux nouvelles coordinations, puis que l'offre soit étendue à tout le corps professoral.

### **Recommandation en lien avec la tâche**

7. Revoir la date des différentes nominations sur l'ensemble des comités afin que les nominations qui incluent une libération aient lieu avant la répartition de la tâche et que celles nécessitant une contrainte à l'horaire aient lieu avant la fin mai.

Lors de l'AG du 20/04/2022, les élections aux divers comités ont eu lieu. Il n'a pas été possible de combler tous les postes, mais un premier mouvement vers des élections pré-tâche fut amorcé.

## Bilan de l'année 2021-2022

---

### Bilan de l'année 2021-2022 – Activité spéciale : Journée d'étude sur la Liberté académique

Afin de présenter l'état des lieux à propos de la question de la liberté académique et dans un souci de répondre aux préoccupations exprimées par le corps professoral, une matinée d'étude a été organisée le 14/04/2022 (JR).

Lors de cette rencontre, le *Comité École et société* (FNEEQ) a présenté un rapport sur la question de la liberté académique, puis deux membres de l'Exécutif du regroupement Cégep (FNEEQ) ont présenté et expliqué l'Annexe VII-5 (liberté académique, convention collective 2020-2023). La première partie de la rencontre s'est conclue par une période de questions à laquelle un conseiller/avocat de la FNEEQ avait été convié.

En deuxième partie de rencontre, les professeur.es ont échangé en petits groupes.

Parmi les constats exprimés par les professeur.es ayant participé à la Journée d'étude, il y a l'importance de procéder à un état des lieux, afin de connaître le caractère précis des situations rencontrées au CÉM en matière de liberté académique et de liberté d'expression. Le second constat fut celui de la nécessité de rencontrer la direction afin de clarifier la zone grise en matière de liberté académique et de liberté d'expression. Le même type d'éclaircissement serait également nécessaire en ce qui a trait au devoir de loyauté. Enfin, on a soulevé la question de la frontière pas toujours nette entre l'autonomie professorale et l'autonomie départementale.

### Bilan de l'année 2021-2022 – Commission des études

#### Résumé de l'année

Selon la tradition, les professeur.es ont tenu des pré-CÉ, soit des rencontres statutaires de préparation aux réunions ordinaires et extraordinaires de la CÉ; ces rencontres sont convoquées et animées par la v.-p. aux affaires pédagogiques, en collaboration avec la Secrétaire. Des rencontres entre la v.-p. et la direction des études ont suivi chacune des pré-CÉ.

Bien que l'année se soit déroulée en présence, toutes les CÉ et pré-CÉ ont eu lieu à distance, de même que la plupart des post-pré-CÉ. Au calendrier régulier de la CÉ : A-2021 : 3 rencontres CÉ; H-2022 : 4 rencontres CÉ, se sont ajoutées une Pré-Cé extraordinaire (31/05) et deux CÉ extraordinaires (8 et 27/06).

Toutes les réunions ont occupé le temps alloué, voire davantage lorsque des plénières ont eu lieu, notamment.

Le plan de travail de la Commission des études proposait cette année des travaux sur le dossier des cours complémentaires. Durant trois assemblées à la session d'hiver, les membres ont travaillé à la bonification des règles d'élaboration de l'offre de cours complémentaires. Le moratoire sur le dépôt de nouveaux cours complémentaires a pris fin en avril pour laisser place à un appel d'intentions pour la proposition de nouveaux cours complémentaires qui a été lancé dans quelques départements ciblés et qui se terminera à la fin août prochain.

Cette année, le CEP n'a pas eu à se réunir, alors que le COP s'est rencontré à quatre reprises avec le Comité d'évaluation de l'application de la *Politique institutionnelle d'évaluation des apprentissages* (PIEA) afin de réviser les outils de consultation qui seront utilisés pour procéder à l'évaluation de l'application de la PIEA durant la prochaine année.

Sur le plan de la réussite, à la suite de la présentation du *Plan d'action pour la réussite en enseignement supérieur* (PARES) 2021-2026 du MES, le Plan stratégique 2018-2024 du CÉM a été actualisé afin d'ajouter l'axe 3.6 sur les transitions interordres. Les autres éléments modifiés ont notamment trait à l'embauche et au développement professionnel du personnel, de même qu'à la modification de l'indicateur sur l'axe du développement durable.

Cette année, les dossiers des programmes d'études provenaient de la Direction de la formation continue et des services aux entreprises : Nouvelle AEC développement d'applications web; Révision de l'AEC en avionique; Rapport d'évaluation de l'AEC techniques d'éducation à l'enfance. Ces programmes ont été adoptés sans grandes remises en question. Les préoccupations habituelles à propos des corps étudiants visés et de la nécessité de valoriser la Formation générale ont notamment été formulées. Le travail effectué par les équipes de révision ou de développement de programmes a été salué.

Devis d'autoévaluation du deuxième cycle d'audit sur l'assurance qualité des systèmes du Cégep.

Ce dossier ne figurait pas au plan de travail de la Commission des études. Il a été ajouté afin de respecter le calendrier du deuxième cycle d'audit sur l'assurance qualité des systèmes du Cégep balisé par la Commission de l'évaluation de l'enseignement collégial (CEEC). L'ensemble de la démarche d'autoévaluation a débuté à la session d'hiver 2022 et s'échelonne jusqu'à l'automne 2023, moment du dépôt final du rapport d'autoévaluation à la CEEC. Au cours de l'hiver 2024, le Cégep recevra la visite d'auditeurs de la CEEC. La v.-p. aux affaires pédagogiques a rappelé à la CE que, déjà en 2014, l'AG du SPPCEM et la FNEEQ avaient dénoncé le processus d'audits et demandé l'abolition de la CEEC.

Parmi les dossiers d'importance qui se poursuivront en 2022-2023, mentionnons ceux de l'évaluation de l'application de la PIEA, de l'évaluation formative des enseignements et le suivi lié au Guide REPER.

En 2021-2022, la Délégation professorale et la v.-p. aux affaires pédagogiques avaient parfois l'impression de devoir marcher sur des œufs lors de discussions ou d'échanges avec la Directrice des études. Cela dit, un esprit de collaboration s'est développé et le travail a pu être effectué dans un cadre respectueux et productif. À propos de la CE, la Délégation du corps professoral a soulevé le fait qu'elle avait maintes fois l'impression que son rôle se limitait à entériner des décisions qui avaient déjà été prises.

## **Bilan de l'année 2021-2022 – Comité pour la Réussite et la Persévérance Scolaire (CREPS)**

Mandat

Agir à titre de comité aviseur au regard des priorités institutionnelles en matière de réussite éducative et de persévérance scolaire.

Objectifs :

- Veiller à la coordination des actions liées à la réussite et favoriser une meilleure concertation entre les différents intervenants impliqués
- Mettre en place des réseaux de partage de l'information entre les entités ou instances concernées
- Assurer un suivi de la mise en œuvre du plan de réussite à l'aide de données pertinentes et fiables sur l'impact des actions mises en place

- Veiller à la mise en place et à la consolidation de projets structurants liés à la réussite des étudiants et étudiantes

Les mandats de ce comité sont entérinés par la CÉ. Les plans de travail et bilans doivent être présentés annuellement à la Commission des études.

### **Délégation professorale**

<b>Stéphanie Bellemare-Page</b>	FG
<b>Martin Desrochers</b>	Chimie
<b>Julie Parent</b>	Soins infirmiers
<b>Nicholas Laurin</b>	Avionique
<b>Julie Guyot</b>	v.-p. Affaires pédagogiques

Mis à part les dossiers statutaires, les travaux du CREPS en 2021-2022 ont mené à la présentation du nouveau cadre de référence pour la réussite, le Guide REPER lors d'une rencontre de l'automne 2021. Une période de consultation de la communauté du CÉM a eu cours à l'hiver 2022. Lors de la CÉ du 10 mai, la Délégation professorale a demandé de prolonger la période de consultation afin que le corps professoral ait davantage de temps pour étudier le document et déposer des recommandations. Cette demande fut acceptée. L'adoption du Guide REPER sera à l'ordre du jour de la première CÉ de l'automne 2022.

### **Bilan de l'année 2021-2022 – Forum des coordinations**

Dans le cadre du Forum des coordinations, il y a deux types de responsabilités : offrir des rencontres d'information et de discussion aux coordinations, puis offrir des rencontres d'accueil et de formation aux nouvelles coordinations. Ces rencontres sont organisées en collaboration avec la direction adjointe aux études.

En 2021-2022, ces rencontres se sont déroulées le jeudi matin, de façon virtuelle.

*Forum des coordinations* : il y a eu 2 rencontres (28/10 et 17/02).

Thèmes : OGS; Règles départementales; Répartition de la tâche; Gestion de conflits

*Nouvelles coordinations* : il y a eu 1 rencontre (16/09/2021)

Thèmes : Rôle et tâche; Interrelations avec les acteurs de la Direction des études; Espace de travail commun du Service des programmes.

Ces rencontres ont été appréciées, leurs modèles seront répétés l'an prochain.

### **Bilan de l'année 2021-2022 – Comité Perfectionnement**

Le comité Perfectionnement se rencontre lors de la plage horaire du jeudi matin. Cette année, les cinq rencontres se sont déroulées à distance.

Outre l'étude des demandes, nous avons révisé les Règles et procédures du comité paritaire de perfectionnement individuel du personnel enseignant.

### **Bilan financier 2021-2022 :**

Budget initial : 222 059,71\$

Sommes autorisées en comité du 21 octobre 2021 : 21 629,35\$

Sommes autorisées en comité du 2 décembre 2021 : 9 580,36\$

Sommes autorisées en comité du 23 février 2022 : 16 021,06\$

Sommes autorisées en comité du 7 avril 2022 : 13 841,57\$

Sommes autorisées en comité du 5 mai 2022 : 35 420,41 \$

Total 2021-2022 : 96 492,75\$

Solde : 125 566,96\$

### **Bilan de l'année 2021-2022 – Autres responsabilités**

Participation à des activités départementales traitant d'affaires pédagogiques et accompagnements de professeur.es.

### **Recommandations de la vice-présidence aux affaires pédagogiques**

---

1. Veiller à une transition harmonieuse avec la nouvelle Direction des études et au respect du principe de collaboration.
2. Suivre de près le processus pour l'évaluation de l'application de la PIEA.
3. Veiller à faire de la CÉ un lieu où la voix du corps professoral ne se résume pas à constituer un outil de validation institutionnelle. En ce sens, voir à faire insérer un point statutaire à l'ODJ: Délégation professorale.
4. Poursuivre la collaboration avec la direction des études et des ressources humaines pour la tenue d'activités de formation sur la gestion de conflit en 2022-2023.
5. Poursuivre les travaux du comité calendrier scolaire SPPCEM, dont le mandat est de faire des recommandations de modifications ou de nouvelles balises à l'assemblée.
6. Poursuivre le travail afin que les différentes nominations sur l'ensemble des comités afin que les nominations qui incluent une libération aient lieu avant la répartition de la tâche et que celles nécessitant une contrainte à l'horaire aient lieu avant la fin mai.
7. Effectuer un suivi du dossier lié à l'embauche d'un.e technicien.ne en environnement.



Yves Sabourin

### Sous-comité Tâche du Comité des relations de travail

---

#### Membres du comité:

Pour la session d'automne

Partie syndicale

- SABOURIN, Yves (vp tâche et ressources), DEMERS, France (présidente), PROULX, Dominic (membre du CRT et prof d'informatique)

Partie patronale

- BÉLIVEAU-MICHAUD, Laurence (coordonnatrice au service de l'organisation scolaire), GUÉRARD, Geneviève (directrice-adjointe à la direction des études)

### Comité Tâche et ressources du SPPCEM

---

#### Membres professeurs du comité:

- DEMERS, France - présidente
- MARTEL, Julie – Techniques d'éducation à l'enfance
- PROULX, Dominic - Informatique
- SABOURIN, Yves – vp tâche et ressources

### SUIVI des recommandations de 2020-2021

---

1. Recruter des membres intéressés par la répartition des ressources enseignantes en provenance de plusieurs départements différents et leur offrir une formation en vue de poursuivre un transfert d'expertise dans ce dossier.

Malgré de nombreux appels faits en assemblée générale et des approches auprès de quelques personnes, nous étions peu de membres au comité tâche et ressources du syndicat. Yves Sabourin a eu plusieurs rencontres avec Dominic Proulx, qui maîtrise bien une variété de sujets en ce qui concerne la répartition des ressources à l'enseignement ainsi que le calcul du nombre de postes.

À la fin de la session d'hiver, Olivier Levasseur (prof de physique) s'est joint au comité. Les membres du comité ont accepté de faire ensemble l'exercice d'un calcul de ressources pour l'ensemble des programmes d'études. Cet exercice est en cours, ce qui leur permettra de se former sur la façon dont le ministère alloue les ressources au collège, la façon dont le collège procède pour les répartir entre les disciplines ainsi que sur l'ancien mode de calcul des ressources utilisé par le ministère.

2. Reprendre l'analyse de l'utilisation des ressources, sur le modèle de ce qui a été fait en 2019-2020, à partir du projet de répartition 2021-22 à l'aide du comité syndical tâche et ressources.

Yves Sabourin avait prévu prendre du temps entre les sessions d'automne et d'hiver de même qu'au début du mois de mars (après le 15 février) pour travailler sur sujet. Malheureusement, il a dû travailler

de façon assez intense sur la situation en philosophie, ce qui a réduit sa capacité de travail sur la tâche et les ressources.

3. Conjointement avec la direction, procéder à une consultation au sujet de la répartition des ressources pour la coordination départementale et de stage.

Le SOS a accepté de travailler l'an prochain sur les critères de répartition des ressources pour la coordination des stages, mais pas sur ceux relatifs à la coordination départementale.

Cette année, nous avons fait des représentations auprès de la direction au sujet de la coordination des stages au moment du projet de répartition des ressources 2022-2023. En particulier, nous avons demandé que les disciplines visées par des augmentations de ressources dans la nouvelle convention bénéficient d'un ajout par rapport au mode de répartition que nous avons. Ces représentations ont été fructueuses pour Techniques de radiodiagnostic et Techniques d'hygiène dentaire. Elles ont été à moitié satisfaites pour Soins infirmiers, la direction affirmant que Soins infirmiers bénéficiait déjà d'un ajout par rapport aux autres disciplines ayant des stages et acceptant d'ajouter des ressources pour leur octroyer l'ajout prévu à la convention en incluant le surplus qui leur était déjà accordé.

4. Travailler en collaboration avec la direction adjointe au SOS sur la répartition des ressources et partager avec elle notre analyse de la situation.

Il y a eu des séances de travail au sein du sous-comité tâche et ressources du CRT avant tous les moments clés de la convention collective en ce qui concerne la répartition des ressources et le calcul des postes : à la fin septembre, à la fin octobre, en mars et en mai. Mentionnons également que le SOS a fait preuve d'une bonne transparence en nous fournissant sans délai les documents nécessaires à notre travail en format Excel : calcul des CI, prévisions et confirmation d'inscriptions aux cours, tableau global de répartition des ressources et ventilation des ressources par département, tableaux nécessaires au calcul des postes et des charges annuelles à temps complet, Tableaux nécessaires pour la répartition des cours multiris. Ceci dit, la plupart du temps, à cause des délais serrés prévus à la convention collective, ces documents nous parviennent peu de temps avant les rencontres officielles, ce qui nous force à faire un travail intense en peu de temps. Nous allons tenter de remédier à cela l'an prochain.

Par ailleurs, la coordonnatrice du SOS ayant eu de la difficulté à recruter une employée professionnelle pour la remplacer (ce qui s'est fait très tardivement durant l'année), elle n'a pas eu de temps pour avoir des échanges plus approfondis sur la répartition des ressources. Nous espérons que cela sera possible l'an prochain.

5. Mieux impliquer des membres du comité syndical tâche et ressources dans les discussions avec la direction sur le projet de répartition de l'an prochain

Étant donné que Dominic Proulx siégeait au CRT et a été membre du sous-comité tâche et ressources du CRT, cet objectif a été atteint en grande partie. Cependant, lorsque nous avons rejeté le projet de répartition des ressources au CRT du début du mois d'avril, il y a eu des discussions de nature plus politique entre, d'une part, le vp tâche et ressources et la présidente du syndicat et, d'autre part, des membres de la direction du collège. Il y a aussi eu des rencontres entre le vp tâche et ressources et les coordinations départementales pour lesquelles nous demandions un ajout de ressources. Les autres membres du comité syndical tâche et ressources a alors été exclus de ces discussions. Nous verrons l'an prochain s'il est possible de faire autrement.

## Survol de l'année 2021-2022

---

### Le volet 1 en dépassement, peu de CI excédant 85

L'année 2021-2022 a de nouveau été exceptionnelle à cause de la pandémie de COVID-19. En effet, même si l'enseignement des cours est revenu en présence pendant toute l'année, la session d'automne a été planifiée d'une façon différente, le collège ayant limité la taille des groupes afin d'éviter qu'il y ait plus de 40 étudiant.es par groupe en classe au premier cours. Pour la session d'hiver, le collège a tenté un retour à la normale, visant une moyenne d'environ 38 à 39 étudiants par groupe dans les cours où il y a un très grand nombre d'inscriptions. Cela a eu plusieurs effets :

- il y a eu seulement 8 profs qui ont eu une CI de plus de 85 (ce qui est très bon),
- au moment où le collège a déposé l'état d'utilisation pour l'année 21-22 en avril, il prévoyait utiliser environ 15 ETC du plus que ce qu'il reçoit du ministère pour le volet 1 (ce qui est énorme),
- le Collège a utilisé une partie du budget de la réussite qu'il a converti en ETC pour combler une partie du dépassement de la session d'automne.

N'eût été les 3,52 ETC en provenance du budget de la réussite et les ajouts de ressources de la nouvelle convention collective totalisant 2,54 ETC qui n'étaient pas prévus dans le projet de répartition 21-22, le déficit annuel prévu, qui s'élève à 3,84 ETC aurait plutôt été de 9,90 ETC, ce qui est très élevé.

Cette année encore, le ministère a toléré un grand nombre d'incomplets à cause de la pandémie, ce qui a limité le nombre de départs dans les classes avant la date d'abandon à l'automne (20 septembre) et à l'hiver (15 février). L'an prochain, le ministère a annoncé un retour à la normale, ce qui fait en sorte qu'il sera très difficile pour les étudiants d'obtenir un incomplet. Cela risque d'augmenter le nombre de départs avant la date d'abandon et de diminuer le nombre d'étudiants inscrits et pris en compte par le ministère pour l'allocation des ressources à l'enseignement.

### Une année 22-23 qui s'annonce fort intéressante

Au cours de l'année qui vient, le vp tâche et ressources proposera aux membres du comité syndical Tâche et ressources de faire des travaux afin d'avoir un portrait plus global de la situation des ressources autant en ce qui a trait aux CI, qu'au nombre d'heures de cours enseignées, qu'à la répartition des ressources ou au calcul des allocations en provenance du ministère.

Si cela vous intéresse pour votre département, votre programme ou pour l'ensemble du collège, vous êtes les bienvenus dans le comité syndical Tâche et ressources!

### Recommandations de la vice-présidence tâche et ressources

---

1. Recruter des membres intéressés par les enjeux de tâche et de ressources en provenance de plusieurs départements différents et leur proposer de participer concrètement à l'analyse de la situation de la tâche et des ressources pour leur département, leur programme ou l'ensemble du collège.
2. Conjointement avec la direction, procéder à une consultation au sujet de la répartition des ressources pour la coordination des stages.
3. Travailler en collaboration avec la coordonnatrice au SOS sur la répartition des ressources et partager avec elle notre analyse de la situation