
BILAN DU COMITÉ EXÉCUTIF DU SPPCEM

Bilans 2023-2024

- de la présidence
 - des vice-présidences
 - du secrétariat général
 - et leurs comités
-



Document présenté à l'assemblée générale annuelle du 12 juin 2024

Table des matières

BILAN DE LA PRÉSIDENTENCE	4
COMPOSITION DU COMITÉ EXÉCUTIF.....	4
SUIVI DES RECOMMANDATIONS 2022-2023.....	4
2023-2024 : UNE ANNÉE DE NÉGOS ET DE POLITIQUES DE TOUTES SORTES.....	7
<i>Activités locales</i>	7
<i>Instances Nationales</i>	8
DOSSIERS IMPORTANTS.....	8
<i>La négociation</i>	8
<i>Comité institutionnel d’inclusion des étudiants et étudiantes en situation de handicap (CIÉESH)</i>	9
<i>Hausse du taux de cotisations : fonds de grève et libération de tâche au comité exécutif</i>	9
<i>Protection des renseignements personnels</i>	10
<i>Présence médiatique</i>	10
<i>Autres considérations</i>	10
RECOMMANDATIONS DE LA PRÉSIDENTENCE.....	11
BILAN DE LA VICE-PRÉSIDENTENCE À L’INFORMATION ET AUX COMMUNICATIONS.....	11
INFORMATION.....	12
COMMUNICATIONS.....	12
REPRÉSENTATION.....	13
MOBILISATION.....	13
AUTRES TÂCHES CONNEXES.....	14
SUIVI DES RECOMMANDATIONS DE 2022-2023.....	14
RECOMMANDATIONS DU V.-P À L’INFORMATION ET AUX COMMUNICATIONS POUR L’ANNÉE 2024-2025.....	15
BILAN DE LA VICE-PRÉSIDENTENCE À L’APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	16
SUIVI DES RECOMMANDATIONS 2022-2023.....	17
SURVOL DE L’ANNÉE 2023-2024.....	19
RECOMMANDATIONS DE LA VICE-PRÉSIDENTENCE À L’APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	20
BILAN DE LA VICE-PRÉSIDENTENCE AUX AFFAIRES PÉDAGOGIQUES	21
MANDATS PRINCIPAUX.....	21
<i>Commission des études</i>	21
<i>Forum des coordinations</i>	21
<i>Autres comités sous la responsabilité de la v.-p. aux affaires pédagogiques</i>	22
SUIVI DES RECOMMANDATIONS DE 2022-2023.....	22
BILAN DE L’ANNÉE 2023-2024.....	24
<i>Commission des études</i>	24
<i>Réflexion sur l’intelligence artificielle</i>	25
<i>Forum des coordinations</i>	26
<i>Comité Perfectionnement</i>	26
<i>Bilan financier 2023-2024 :</i>	27
<i>Comité pour la Réussite et la Persévérance Scolaire (CREPS)</i>	27
<i>Délégation professorale :</i>	27
AUTRES RESPONSABILITÉS.....	28
RECOMMANDATIONS DE LA VICE-PRÉSIDENTENCE AUX AFFAIRES PÉDAGOGIQUES 2024-2025.....	28
BILAN DE LA VICE-PRÉSIDENTENCE TÂCHE ET RESSOURCES	29
SOUS-COMITÉ TÂCHE DU COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL.....	29
<i>Membres du comité:</i>	29
COMITÉ TÂCHE ET RESSOURCES DU SPPCEM.....	29

<i>Membres professeurs du comité:</i>	29
SUIVI DES RECOMMANDATIONS DE 2022-2023.....	29
SURVOL DE L'ANNÉE 2023-2024.....	31
<i>Année normale, peu de CI excédant 85, entente à l'arrachée sur le projet de répartition.....</i>	<i>31</i>
<i>Une année 24-25 qui s'annonce fort intéressante.....</i>	<i>32</i>
RECOMMANDATIONS DE LA VICE-PRÉSIDENCE TÂCHE ET RESSOURCES	32
BILAN DU SECRÉTARIAT GÉNÉRAL	32
SUIVI DES RECOMMANDATIONS DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU 23 AOÛT 2023	32
GRÈVE.....	33
ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA LOI MODERNISANT LA PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS (LOI 25)	34
FICHIERS DU SYNDICAT	34
CARTES DE MEMBRE ÉLECTRONIQUES.....	34
PRÉSIDENCE DES ASSEMBLÉES GÉNÉRALES.....	35
FÊTES.....	35
RECOMMANDATIONS DU SECRÉTARIAT GÉNÉRAL 2024-2025	35
RECOMMANDATIONS EN VUE DE LA PROCHAINE GRÈVE	36

Bilan de la présidence

Phyllis Katrapani

Composition du comité exécutif

En 2023-2024, se sont ajoutés à Yves Sabourin, Gabrielle Houle et moi-même qui étions à l'exécutif en 2022-2023, Nicolas Chalifour, 1^{er} Vice-président à l'information et aux communications, Ann Edwards, 3^e vice-présidente aux Affaires pédagogiques et Geneviève Normandeau, secrétaire-trésorière. Si Yves Sabourin a encore occupé les fonctions de 4^e vice-président à la répartition et à l'utilisation des ressources, Gabrielle Houle aura été 2^e vice-présidente à l'application de la convention collective cette année et c'était ma première année comme présidente. Sans 1^{er} V.-p. à l'information et aux communications pendant les deux premiers mois de la session d'automne 2023 (aucune candidature aux AG du 23 août et du 13 septembre), je me suis occupé des infos comme j'ai pu. À l'AG de grève du 27 septembre, Nicolas Chalifour est élu. Son élection ne pouvait pas mieux tomber et cela a eu un effet positif sur toute l'équipe alors que nous entrons de plain-pied dans le vif de la négociation. Il nous fallait tenir les membres au courant, les instances nationales se multipliaient, la grève était vraisemblablement imminente. Par ailleurs, nous avons dû composer avec un congé de maladie pendant plusieurs semaines, nous retrouvant alors à quatre pour effectuer le travail de six. Retrouver une équipe complète, après un début de session exigeant, faute d'effectifs, c'était formidable.

Je me réjouis de l'équipe que nous avons formée cette année de négociations (pas terminées encore) et de grèves historiques. Les efforts que l'exécutif du SPPCEM a déployés pour mobiliser les troupes, pour garder les canaux de communication toujours ouverts, pour être à l'écoute des besoins de tous les membres, pour s'occuper de la logistique locale, pour préparer toutes ces AG, pour représenter les profs du Cégep Édouard-Montpetit aux instances nationales, pour poursuivre en même temps le travail syndical habituel, suivi des cas, affaires courantes, comités de relations de travail et j'en passe, ont été énormes! Des heures incalculables à parcourir les cahiers de demandes, à analyser, à discuter, à préciser notre pensée, à rédiger des propositions, à négocier localement. Je suis fière de toute l'équipe qui revient presque au complet l'année prochaine. Malgré le stress, une complicité s'est créée. Chaque membre de l'équipe est dans ses bottines, sachant quoi faire et comment. C'est un réel plaisir d'avoir une équipe aussi stimulante et allumée. Je remercie vivement Gabrielle pour son dévouement et sa rigueur. Ce fut un réel plaisir de travailler ensemble ces trois dernières années et elle nous manquera beaucoup.

Tout récemment, notre comité local du bilan de la négociation a été formé, chapeauté par le vice-président à l'information et aux communications. Ce sera là l'occasion, dans l'année à venir, de voir comment a été vécue la négociation localement et de préparer doucement la prochaine.

J'ai aussi été élue avec quatre autres délégués de la FNEEQ pour siéger au comité du bilan de la négociation de la FNEEQ dont les travaux s'échelonnent également sur la prochaine année scolaire.

SUIVI des recommandations 2022-2023

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

1. Poursuivre la collaboration et la concertation intersyndicales

Nous avons eu quelques rencontres en intersyndicale pendant l'année 2023-2024, notamment avec la direction, dans le cadre de nos moyens de pression aussi et pour l'organisation de la grève. Faute de temps, nous n'avons pu poursuivre les rencontres intersyndicales précédant les réunions du Conseil d'administration, mais nous nous consultons souvent sur nos positions respectives.

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

Faute de temps, nous n'avons pas poursuivi ce travail.

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

Nous avons essayé très fort de renforcer les liens, avec un certain succès. Il est clair qu'une grève rassemble les troupes et forcément les membres sont davantage interpellés par les luttes syndicales en temps de négociation. Cela dit, il ne faut rien tenir pour acquis et ce sera un travail constant que d'essayer de garder près de l'exécutif les personnes déléguées syndicales des départements ainsi que les coordinations départementales. Nous avons besoin de ces personnes pour recueillir et transmettre des informations, inquiétudes, situations à surveiller.

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

Le comité environnement, le comité des présidences, le comité de *La Dépêche*, le comité tâche et ressources et le nouveau comité IA sont des comités qui fonctionnent très bien. Il pourrait y avoir plus que trois personnes au comité des présidences. On aimerait travailler là-dessus afin de délester un peu nos trois présidents, Louis-Philippe Ménard, Janick Morin et Michel Nareau qui effectuent un travail admirable et aussi de recruter quelques femmes. Il va sans dire que cette année le comité de mobilisation a également été très actif ainsi que tous les sous-comités grève (registre des présences, manutention, ravitaillement, animation). Merci aux nombreuses personnes qui ont contribué à l'organisation impeccable de nos journées de grève.

Le comité environnement s'est réuni à quelques reprises, dont une fois avec le DG, le président du CA et la DRH afin de discuter de ses préoccupations et formuler ses demandes, ainsi qu'une fois avec la Direction des ressources matérielles et le comité vert institutionnel.

Certains comités manquent de souffle : le comité précarité entre autres, ce qui est décevant compte tenu du nombre élevé de précaires dans le réseau (près de 43%) et dans l'institution. De manière générale, il est assez difficile de recruter des profs pour siéger aux divers comités, le comité féministe par exemple ne compte que deux membres. Les profs se sentent débordé.es mais en même temps, participer à la vie syndicale donne de l'énergie. Il faudra trouver le moyen d'être plus convaincant.

Le travail entrepris par tous ces comités n'est pas à sous-estimer. C'est ce qui permet aux dossiers, tous plus importants les uns que les autres, d'avancer. C'est la façon aussi d'imposer notre agenda et ne pas toujours être à la merci de l'agenda patronal. Une liste

des nombreux comités et leurs mandats est envoyée depuis l'an dernier avant l'AGA pour laisser le temps aux membres de s'informer, d'y réfléchir et de s'y impliquer.

5. Mobiliser les membres pour des moyens de mobilisation pouvant aller jusqu'à la grève afin d'obtenir des gains importants au niveau salarial et de nos conditions de travail en vue d'un règlement de notre convention collective et de son application.

C'est ce qui a été fait. En moyenne, par jour entre 350 et 400 personnes ont pris part au piquetage. Nos AG ont été remplies. Le comité exécutif est reconnaissant d'avoir pu compter sur ses membres mobilisés, augmentant ainsi notre rapport de force.

6. Militer pour des revendications du deuxième front, notamment l'urgence climatique.

Le comité environnement a été actif : adhésion à Travailleuses et travailleurs pour la justice climatique (TJC), une organisation de travailleuses, de travailleurs et de syndicats locaux qui se mobilisent autour des enjeux de justice climatique; participation à la campagne « Sortons le gaz des milieux de travail » de TJC qui vise à pousser les institutions publiques, en particulier les écoles, cégeps, universités et hôpitaux, à se débarrasser de leur chauffage au gaz fossile pour le remplacer par du chauffage électrique; propositions adoptées en AG, notamment une proposition de décarbonation du chauffage du Cégep Édouard-Montpetit par l'abandon du gaz, adoptée et une proposition d'appui au *plaidoyer pour une éducation environnementale cohérente* de travailleuses et travailleurs pour la justice climatique (TJC); réunions avec les différentes directions (DG, DRM), des projets à poursuivre (atelier vélo, verdissement du campus, enquête sur le compostage au Cégep, une politique de sobriété énergétique...)

7. Se doter d'une politique pour la protection des renseignements personnels.

Ce travail a été fait en collaboration avec notre secrétaire-trésorière et aussi notre conseillère syndicale à la FNEEQ. Notre politique a été envoyée aux membres et a été adoptée à l'AG du 8 mai. Elle est désormais aussi disponible sur notre site web. Le travail qui sera fait à l'automne 2024 sera important. Il s'agira de moderniser nos protocoles internes de classement, de préservation et aussi de destruction des renseignements personnels.

8. Établir une relation de collaboration avec le ou la nouveau ou nouvelle DRH ainsi que l'adjoint.e à la DRH.

Ayant travaillé avec la directrice des ressources humaines, Geneviève Guérard, l'an dernier en ma qualité de vice-présidente à l'application de la convention collective alors qu'elle était adjointe à la direction des ressources humaines, nos relations qui étaient bonnes le sont demeurées. Nous avons nos postures respectives, nous sommes d'accord que nous ne partageons pas toujours les mêmes points de vue, mais nous nous comprenons très bien. La communication avec Christelle Sylvestre, nouvelle adjointe à la direction des ressources humaines cette année, a aussi toujours été fluide. Nos vis-à-vis sont diligentes, nous le disent aussi quand elles n'ont pas les réponses, consultent leur monde comme nous le nôtre. Certains dossiers, comme d'habitude, avancent plus facilement que les autres. Nous répétons que nous avons besoin d'être informés quand des décisions sont prises. Nous leur rappelons les clauses de notre convention collective, qu'elles connaissent par ailleurs très bien, quand des consultations sont lancées sans que le SPPCEM n'en soit informé. Nous obtenons presque toujours des suivis aux demandes et questions formulées en CRT qui ont été au nombre de cinq cette année. Il est clair que

ce sont des forces qui s'opposent continuellement, la direction répondant à ses prérogatives ministérielles et demandes du marché, le syndicat veillant à protéger les profs et leurs conditions de travail, à ce que la convention collective soit respectée, et que tout ce qui représente une attaque aux conditions de travail et de pratique des profs ou un recul, soit dénoncé.

9. Établir une relation de collaboration avec les nouveaux.elles adjoint.es à la DE.

De ce côté, ça va aussi.

2023-2024 : une année de négos et de politiques de toutes sortes

Nos assemblées générales ont été bien chargées. Nous avons adopté des propositions au sujet de la priorisation des demandes de négociation, du Fonds de défense professionnel, de l'intensification locale des moyens de pression, des assurances, de la négociation, de l'organisation de la grève et la formation des comités de grève, de la grève générale illimitée, des prestations locales de grève, de l'entente de principe de Table centrale et du Projet de règlement global sectoriel, de la Politique institutionnelle en matière de santé mentale (PISME), de la consultation sur le profil de candidature au poste de DG, du rapport d'évaluation de l'application de la politique institutionnelle d'évaluation des apprentissages (PIEA), du projet de répartition des ressources 2024-2025, de la visite de la Commission de l'Évaluation de l'enseignement collégial (CEEC) à Édouard-Montpetit, de l'IA, du projet-pilote en Soins infirmiers, de la Politique sur la protection des renseignements personnels du SPPCEM (LOI 25), de la hausse du taux de cotisations (fonds de grève et libération de tâche au Comité exécutif), de la décarbonation du chauffage du Cégep Édouard-Montpetit par l'abandon du gaz et du *Plaidoyer pour une éducation environnementale cohérente* de Travailleuses et travailleurs pour la justice climatique (TJC).

Nous avons donc préparé **18** assemblées générales (5 de plus que l'année précédente) :

- **À l'automne :** 10 AG
- **À l'hiver :** 8 AG dont une a été ajournée et l'AGA

Nous avons aussi tenu **1** bureau syndical à l'hiver 2024.

Vu le nombre élevé d'assemblées générales cette année, nous n'avons pas pu tenir autant de Bureaux syndicaux que nous l'aurions souhaité. L'an prochain nous comptons reprendre un rythme plus soutenu en ce qui a trait à la tenue de ceux-ci et par le fait même, nous rapprocher davantage des délégué.es syndicaux dont le travail est précieux pour faire avancer nos dossiers.

Activités locales

Le SPPCEM et son comité IA ont organisé une demi-journée de réflexion sur l'IA générative en enseignement collégial qui s'est tenue à la bibliothèque le 15 août dernier, réunissant plus de 120 professeures et professeurs. Une AG spéciale portant exclusivement sur l'IA a aussi eu lieu le 22 mai de laquelle ont émané quatre propositions.

En marge de la grève, de nombreuses activités ont été organisées assurant également une présence médiatique, notamment l'Opération **Batteries à terre**, le 11 décembre. À l'initiative du

SPPCEM, qui a convié d'autres syndicats de la Montérégie à être du convoi, des autobus nolisés ont conduit les membres à McMasterville aux abords du terrain de la future usine Northvolt.

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.

En temps de négociation, le nombre d'instances est toujours plus important mais avec l'Alliance des syndicats des professeures et des professeurs de cégep (ASPPC) qui regroupe les syndicats affiliés à la Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec (FNEEQ-CSN) et la Fédération des enseignantes et enseignants de cégep (FEC-CSQ), le nombre de rencontres a augmenté de façon significative.

Nous avons donc participé à un total de 16 réunions, soit 6 du Regroupement cégep de la Fneeq, 7 de l'ASPPC, 1 Conseil fédéral, 1 instance conjointe du secteur public de la CSN et 1 Congrès de la FNEEQ. Seulement quelques-unes des rencontres du Regroupement Cégep de la Fneeq et de l'ASPPC ont eu lieu à distance. Beaucoup de journées donc, à trois délégué.es, beaucoup de km, mais surtout nos délégué.es ont pris la parole souvent, faisant connaître ainsi nos préoccupations locales, participant activement au processus démocratique.

- À l'automne : **3** Regroupements cégep + **5** ASPPC+ **1** Conseil fédéral +**1** instance conjointe secteur public CSN
- À l'hiver : **3** Regroupements cégep + **2** réunions ASPPC + **1** instance conjointe secteur public CSN + **1** Congrès FNEEQ

Dossiers importants

La négociation

La présidente a tenté de tenir les membres informés lors des AG et aussi dans ses éditos parus dans les différents numéros de *La Dépêche* qui est également diffusée sur le site web du SPPCEM. Aussi le SPPCEM a régulièrement fait parvenir aux membres l'Info-négo de la FNEEQ, afin de permettre aux membres de suivre de près le déroulement de la négo.

Rappelons quelques faits saillants : C'est un oui à 95% au vote de grève, qui fut constaté lors des AG de grève de fin septembre et début octobre parmi les syndicats du Front commun. Après 11 jours de grève (dont 9 jours de piquetage) et des semaines de travaux intensifs aux tables de négociation, le Front commun annonce être parvenu à conclure une proposition d'entente de principe à la table centrale le 28 décembre. Le Front commun confirme en février que l'entente intervenue à la table centrale avec le gouvernement du Québec à la fin décembre 2023 a été adoptée à 74,8%. Les syndicats des Cégeps de la FNEEQ, à deux exceptions près, ont voté en faveur des ententes qui leur ont été soumises en vue du renouvellement de la convention collective. Si à certains endroits les chiffres traduisent de l'insatisfaction vis-à-vis l'entente de principe de la table centrale, à d'autres, c'est le projet de règlement global sectoriel qui a refroidi

considérablement les ardeurs. C'est le cas chez nous et le chiffre de 71% en faveur du règlement global sectoriel traduit le déchirement ressenti par toutes et tous lors de notre AG du 18 janvier, alors que des gains intéressants côtoient ce qui fut perçu comme une attaque flagrante aux conditions de travail des profs de Soins infirmiers avec le projet-pilote sur une base volontaire de stage la fin de semaine. À l'heure où j'écris ces lignes, le comité de négociation travaille ardemment pour s'assurer que l'inscription du projet pilote dans la convention collective soit en adéquation avec le principe de volontariat qui apparaît dans l'entente de principe et aussi que soit inscrite officiellement une date d'échéance au projet pilote.

Un comité local du bilan de la négo qui sera piloté par notre vice-président à l'information et aux communications a été formé à l'AG du 8 mai. Le travail commencera prochainement en vue d'une présentation aux membres à la fin de la session d'hiver 2025.

Comité institutionnel d'inclusion des étudiants et étudiantes en situation de handicap (CIÉESH)

Le mandat du Comité institutionnel d'inclusion des étudiants et étudiantes en situation de handicap (CIÉESH) auquel siège la présidence du SPPCEM est de *favoriser et soutenir l'inclusion des étudiantes et étudiants en situation de handicap (EESH) et des étudiantes et étudiants à besoins particuliers (EBP) par le partage d'expertises, la concertation et la complémentarité des actions des différents intervenants et intervenantes*. Adopté en septembre 2023, le plan de travail identifie quatre sous-mandats : *favoriser l'inclusion, sensibiliser la communauté à nos responsabilités en matière d'inclusion, soutenir le projet PAIRE et les autres initiatives favorisant l'inclusion, soutenir les intervenant.es impliqué.es dans l'inclusion*.

Lors d'une rencontre conjointe CIÉESH et Comité de la réussite éducative et de la persévérance scolaire (CREPS) tenue le 15 février 2024, l'importance de garder ce deux comités distincts a été relevée alors que circulait l'idée de ne garder qu'un seul comité ayant pour objectif la réussite de toutes et de tous. Ont été rappelés les obstacles particuliers que rencontrent des étudiantes et étudiants en situation de handicap (EESH) et des étudiantes et étudiants à besoins particuliers (EBP) et la pertinence de les approcher de manière différente.

La question des projets PAIRE revient encore, quant à comment et à qui distribuer les ressources et si cette formule de soumission d'un projet PAIRE est la voie à suivre.

Un sous-comité CIÉESH prépare un document qui avait été initié par l'ex-présidence du SPPCEM, France Demers, et qui pourrait être présenté aux coordos l'automne prochain afin de rappeler les rôles et responsabilités des professeures et des professeurs quant aux accommodements et de répondre aux questions récurrentes en lien avec l'obligation d'accommoder les personnes étudiantes en situation de handicap ou à besoins particuliers.

Hausse du taux de cotisations : fonds de grève et libération de tâche au comité exécutif

Afin de renflouer notre fonds de grève et de régler de manière pérenne les problèmes de surcharge de travail au sein du comité exécutif, la proposition que le SPPCEM augmente son taux de cotisation à 1,75 % à compter du 26 mai 2024, que le total des libérations syndicales soit porté

à 4,5 ETC à partir du 15 août 2024 et que tous les excédents nets soient versés au fonds de grève a été adoptée à l'unanimité à l'AG du 8 mai 2024.

Protection des renseignements personnels

Conformément à la *Loi modernisant des dispositions législatives en matière de protection des renseignements personnels* (loi 25) nous nous sommes dotés d'une politique de protection de renseignements personnels qui a été adoptée à l'AG du 8 mai.

Présence médiatique

La présidente a accordé une entrevue radio à FM 103,3 accompagnée de Mélanie Valade, professeure de Soins infirmiers, lors de la première demi-journée de grève le 6 novembre 2023.

Autres considérations

Sachant qu'au Cégep Édouard-Montpetit, des professeur.es disent vivre de la discrimination raciale et de l'exclusion et à la suite de la présentation du guide du Comité interculturelité, discrimination et racisme systémiques au travail et éducation de la FNEEQ (IDRSTE) au conseil fédéral de la FNEEQ en mai 2023 et ensuite, d'une rencontre entre ce comité et le comité exécutif du SPPCEM ce printemps, nous avons décidé de mettre sur pied à l'automne 2024 un comité syndical qui se penchera sur les relations interculturelles, le racisme et la discrimination raciale au travail, ainsi que la représentativité au sein du corps professoral.

Nous cherchons toujours à raffermir les liens avec l'ÉNA et nous sommes heureux qu'un professeur de l'ÉNA siège dorénavant au Comité des relations de travail (CRT) l'an prochain. Nous comptons également cette année sur la présence d'un professeur de l'ÉNA sur le Comité santé et sécurité au travail et son mandat se poursuit l'an prochain. À la demande de nos collègues de l'ÉNA, l'exécutif y est allé pour tenir une rencontre informelle sur les lignes de piquetage à propos de la convention collective, de la négociation, des rôles et responsabilités des départements, des coordinations et des professeur.es. Et nous comptons répéter ce genre de rencontre. Une veille syndicale est assurée de manière constante chaque semaine. Cette année, c'est Geneviève Normandeau qui a assuré cette présence.

Au conseil fédéral de la FNEEQ en mai 2023, les syndicats ont été invités à se doter de politiques syndicales de lutte contre le harcèlement. Depuis deux ans déjà, au SPPCEM nous voulons nous doter d'une telle politique syndicale de lutte contre le harcèlement, afin de protéger les membres de l'exécutif qui ne sont pas à l'abri de communications agressives, voire inacceptables, et qui ont également le droit de travailler dans un milieu sain et exempt de violence.

Recommandations de la présidence

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

1. Travailler à la mise en application des nouvelles dispositions de la prochaine convention collective.
2. Préparer le bilan local de la négo avec le comité créé à cette fin et présenter le bilan lors d'une AG vers la fin de la session d'hiver 2025.
3. Travailler pour un milieu de travail plus juste particulièrement envers les personnes victimes de discrimination raciale, notamment par la création d'un comité qui se pencherait sur les relations interculturelles, le racisme et la discrimination raciale au travail ainsi que la représentativité au sein du corps professoral.
4. Inscrire la lutte environnementale dans nos priorités syndicales.
5. Travailler à la création de balises claires entourant l'utilisation de l'IA au Cégep.
6. Poursuivre la collaboration et la concertation intersyndicales.
7. Renforcer les liens entre le comité exécutif et les personnes déléguées syndicales des départements ainsi que les coordinations départementales.
8. Susciter une plus grande participation dans les comités du syndicat.
9. Établir une relation de collaboration avec la nouvelle DG.
10. Continuer de raffermir les liens Campus Longueuil et ÉNA.
11. Que le SPPCEM se dote d'une Politique syndicale de lutte contre le harcèlement.
12. Dans un sens plus large, d'ici l'échéance de notre convention collective le 31 mars 2028, garder vivantes notre mobilisation et notre action syndicale.

Bilan de la vice-présidence à l'information et aux communications

Nicolas Chalifour : octobre 2023 à juin 2024

Les principales responsabilités qui échoient à la vice-présidence à l'information et aux communications sont : le relais d'informations de nature syndicale aux membres et, plus largement, la gestion de l'ensemble des communications du syndicat, la représentation du syndicat dans les instances externes et la coordination de la mobilisation des membres.

Pour l'année 2023-2024, la vice-présidence à l'information et aux communications est demeurée vacante les six premières semaines de la session d'automne. La présidente et les autres membres de l'exécutif se sont donc partagé les tâches et responsabilités inhérentes à ce poste jusqu'à l'élection de Nicolas Chalifour lors de l'assemblée générale du 27 septembre 2023.

Information

Les informations incessantes et d'origines diverses ont été triées, mises en forme et expédiées par courriel aux membres à un rythme soutenu tout au long des sessions d'automne et d'hiver. Rien de bien particulier à souligner sous cette rubrique si ce n'est le volume important d'informations liées à la négociation et aux différentes séquences de grève qui ont dû être recueillies, regroupées et acheminées aux membres en tentant d'éviter les effets de surdose et la confusion.

Communications

Ce volet a essentiellement trait aux plateformes de communication du syndicat, soit le site Internet du SPPCEM, sa page Facebook et son journal, *La Dépêche*.

Au cours des sessions d'automne et d'hiver, le site du syndicat a été régulièrement mis à jour et certaines de ses rubriques ont fait l'objet de légères modifications grâce, entre autres, aux bons soins de Sylvie Dubé, technicienne en administration du SPPCEM.

Les différentes actions, événements et manifestations auxquelles des membres du SPPCEM ont participé, ainsi que des informations relatives au syndicat (votes, élections, etc.) ont été diffusées sur sa page Facebook et sur les pages d'alliées syndicales.

La Dépêche, quant à elle, a vécu de grandes aventures au cours de l'année. La période de la fin l'automne, et donc celle des turbulences liées à l'intensification des moyens de pression suscitée par la dernière ligne droite des négociations, a été l'occasion de publier sept numéros hors-série et hebdomadaires de *La Dépêche EN GRÈVE*. Ces *Dépêches* de facture et format « réduits » ont permis d'accorder plus d'importance à la matérialité du journal et de relancer une impression plus abondante de ses exemplaires. Cette transformation temporaire du journal syndical a engendré un certain nombre de questionnements qui ont mené au remaniement de sa matrice lors de la reprise de la publication de ses numéros habituels (numéro 2 en mars 2024, numéro 3 en avril 2024 et numéro 4 en mai 2024) ainsi qu'au maintien de l'accroissement du nombre d'exemplaires imprimés. Ces mutations de *La Dépêche* ont par ailleurs permis de susciter de nouvelles collaborations, celles de professeur·es appartenant à différents départements et programmes du collège dont plusieurs n'avaient jamais eu l'occasion de participer en tant qu'auteur·ice au journal. À titre indicatif de l'ampleur de ces collaborations, voici la liste des 35 personnes ayant écrit dans un numéro du volume 36 de *La Dépêche* :

- Bage, Sébastien
- Barette St-Martin, Kim
- Blais, Mathieu
- Bleau, Alexandre
- Bolduc, Ghyslain
- Boucher, Caroline H.
- Chalifour, Nicolas
- Côté, Julie
- Cotton, Nicholas
- Deguet, Joris
- Desgagnés, Alexis
- Edwards, Ann
- Ethier, Nathalie
- Fortin, Véronique
- Jobin, Émilie
- Julien, Frédéric
- Katrapani, Phyllis
- Lachance, Julie
- Laferrière, Daniel
- Lafortune, Ariane
- Larin, Jean-Pascal
- L'Anglais, Jérica
- Marcotte, Étienne
- Mougnot, Davy
- P. Charlebois, Maude
- Paquette-Lemieux, Édith
- Paradis, Alexandre
- Paré, Marie-Ève
- Poulin-Riopel, Camille
- Ryan, Jennifer
- Sabourin, Yves
- Saint-Jean, Daniel
- Savoie, Olivier A.
- Valade, Mélanie
- Wright, Marie

Les mutations de *La Dépêche* ont aussi donné lieu à la création d'un poste d'écrivain-e en résidence, occupé cette année par Mathieu Blais, et d'un poste d'artiste responsable de l'iconographie, occupé par Alexis Desgagnés. Cette production soutenue et les transformations réalisées ont été rendues possibles par travail acharné et incessant des membres du comité de rédaction du journal, Sébastien Bage, Julie Côté, Nicholas Cotton et Vicky Pelletier, qui, tout au long de cette année, ont, avec rigueur et enthousiasme, donné de leur temps sans compter. Bien entendu, sans le travail toujours impeccable de montage et les conseils judicieux de Sylvie Dubé, *La Dépêche* ne serait pas ce qu'elle est.

Au cours des mois de tourmente, une triade de *Suppléments économiques* (fruits des analyses et coups de gueule de notre vice-présidente aux affaires pédagogiques, Ann Edwards) ont aussi été diffusés et archivés sur le site du SPPCEM.

Par ailleurs, des dizaines de messages électroniques, dont certains intitulés *Lectures du vendredi*, ont permis, de manière irrégulière, de communiquer nombre d'éléments liés à des événements ponctuels (mouvements sociaux, commémorations, etc.).

Représentation

Le vice-président à l'information et aux communications aura participé à un très grand nombre d'instances externes à Montréal, Québec, Gatineau et Chicoutimi c'est-à-dire aux réunions de l'Alliance des syndicats de professeures et professeurs de cégep (FNEEQ-FEQ), à celles du Comité de coordination des secteurs public et parapublic (CSN), à celles du Regroupement cégep de la FNEEQ ainsi qu'au conseil fédéral et au congrès de cette dernière. Il aura assisté à ces différentes instances en documentant les informations diffusées, les enjeux analysés et les débats menés et en participant aux points décisionnels selon les orientations adoptées par l'assemblée du SPPCEM.

D'autre part, le vice-président à l'information et aux communications aura assuré une présence du SPPCEM (souvent accompagné de quelques membres) lors de nombreuses manifestations de premier et de deuxième front (dont certaines auront eu lieu le soir et les fins de semaine), notamment celles destinées à faire avancer les négociations tout au long de l'automne, celles contre les aberrations du projet Northvolt, puis contre l'affaiblissement des services sociaux en février, celles pour la paix en Palestine en mars et pour le Jour de la Terre en avril.

Mobilisation

L'automne a été une période particulièrement intense sur le plan de la mobilisation des membres du SPPCEM. Le vice-président à l'information et aux communications a eu à jouer un rôle complexe et prenant au cours des mois d'octobre, novembre et décembre. Il a été nécessaire de communiquer une quantité imposante d'informations, de voir à la constitution de plusieurs comités de grève et de piloter ceux, très dynamiques, dédiés à l'animation, aux actions et aux manifestations, de voir à la logistique des journées de grève (la location d'équipement, la gestion des quarts de soutien assurés par les nombreux membres volontaires, les horaires d'activités, d'actions et de manifestations ponctuelles locales, régionales et nationales), de gérer les relations

avec les médias et certaines organisations syndicales alliées. Il a aussi été nécessaire de nourrir en temps réel les plateformes virtuelles pendant les séquences de grève, ce qui s'est fait grâce à l'aide précieuse d'Alexandre Bleau, collègue doté d'une éloquence extraordinaire.

Malgré l'accalmie relative conséquente à l'atteinte d'hypothèses d'entente, la question de la mobilisation a continué à occuper le vice-président à l'information et aux communications au cours des mois d'hiver. Les atermoiements engendrés par la lenteur avec laquelle la partie patronale a procédé dans les travaux de rédaction des textes finaux de la convention, le passage de la Commission de l'évaluation de l'enseignement collégial et diverses actions (Coalition Main rouge, groupes militants opposés au projet Northvolt, Travailleuses et travailleurs pour la justice climatique, etc.) ont nécessité de nombreuses rencontres et de nouvelles initiatives destinées à mobiliser les membres du SPPCEM.

Autres tâches connexes...

Le vice-président à l'information et aux communications a aussi prêté main-forte ponctuellement et de diverses manières à ses collègues de l'exécutif : gestion des dons, accompagnements de membres dans diverses situations liées à l'évaluation départementale, à des mesures administratives ou à des sanctions patronales, démarches de magasinage de machine à café, etc.

Suivi des recommandations de 2022-2023

- 1. Baliser et systématiser les communications aux membres, surtout dans le contexte des négociations.**
Une réflexion et une certaine rationalisation des envois de messages électroniques ont été réalisées.
- 2. Travailler à trouver de nouvelles collaboratrices et de nouveaux collaborateurs pour les pages libres du journal *La Dépêche*, en portant une attention aux profs des diverses techniques et à ceux de l'ÉNA.**
De nombreuses nouvelles collaborations ont pu être réalisées au fil des publications des numéros de *La Dépêche* EN GRÈVE et des numéros « normaux » de la session d'hiver. Il faudra toutefois continuer à tendre des perches de manière à accroître la présence de voix issues des programmes techniques et de l'ÉNA.
- 3. Maintenir la production des Lectures du vendredi en faisant appel aux différents comités et aux membres qui voudraient en proposer afin de les nourrir.**
La dizaine de *Lectures du vendredi* ont été expédiées et le comité féministe a contribué à deux d'entre elles.
- 4. Mettre à jour le site Internet du SPPCEM et la page Facebook, en respectant les balises mises en place pour encadrer les communications aux membres.**
Fait tout au long de l'année.
- 5. Réinstaurer le suivi des statistiques de téléchargement du journal en format électronique.**

Cela reste à faire.

6. Recruter de nouvelles personnes au sein du comité local de négociation et de mobilisation.

Un nombre impressionnant de membres issus de programmes et disciplines variés ont intégré les différents comités de grève au cours de l'automne et plusieurs d'entre elles et eux se sont manifesté·es par la suite chaque fois que le contexte ou une action a nécessité leur mobilisation.

7. 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.

Des efforts ont continué à être faits en ce sens.

8. Poursuivre les activités de mobilisation déjà en cours (ex. : Négo-tricot) et intensifier les moyens de pression pour arriver à une entente satisfaisante.

De toute évidence, cette recommandation a été traitée.

9. Proposer des activités de mobilisation pour l'avancement des négociations pour la nouvelle convention collective.

De toute évidence, cette recommandation a été traitée.

Recommandations du v.-p à l'information et aux communications pour l'année 2024-2025

1. Tenter de canaliser les enthousiasmes suscités chez nos membres par les événements de l'automne 2023 vers d'autres luttes, vers des enjeux locaux (verdissement du campus, lutte contre le racisme, accroissement de la représentativité, etc.) et des combats de deuxième front (environnement, accès au logement, lutte contre la pauvreté, privatisation des services publics, réforme en santé, etc.).
2. Voir à ce que le bilan des négociations rende bien compte des différents enjeux de communication et de mobilisation en période de turbulence syndicale.
3. Contribuer à mettre sur pied un comité dédié aux questions portant sur le racisme, la discrimination et la représentativité au sein de nos programmes, de nos départements, de nos classes et du collège en général.
4. Évaluer le succès et l'intérêt des transformations de *La Dépêche* à moyen et long termes.
5. Redoubler d'efforts afin de susciter davantage de collaborations de membres issu·es de l'ÉNA et des programmes techniques dans les pages de *La Dépêche*.

Bilan de la vice-présidence à l'application de la convention collective

Gabrielle Houle

Membres professeur.e.s du comité des relations du travail (CRT) en plus de la vice-présidente à l'application de la convention collective :

- KATRAPANI, Phyllis – Présidente du SPPCEM
- SABOURIN, Yves – Vice-président à la tâche et aux ressources
- STANTON, Véronique – Techniques d'éducation à l'enfance
- JOBIN, Émilie – Littérature
- PELLETIER, Vicky – Littérature

Membres professeur.e.s du comité précarité en plus de la vice-présidente à l'application de la convention collective :

- BAGE, Sébastien – Cinéma et communication
- DION-PICARD, Rosalie – Littérature
- MÉNARD, Louis-Philippe – Biologie
- NOUAR, Leila – Mathématique

À la rentrée, bien que je débutais ma troisième année en tant que membre de l'Exécutif, j'en étais à mes premiers pas au poste de Vice-présidente à l'application de la convention collective (VPACC). Ce serait mentir de dire que ce départ n'a pas été sportif.

Dès la mi-août je quittais le Collège pour des instances ou des rencontres pratiquement toutes les semaines, et ce, jusqu'à la mi-octobre. Ensuite, la préparation de la grève, la grève elle-même, l'après grève et les instances en lien avec la négociation ont bien occupé mes semaines jusqu'au début du mois de janvier. De plus, à travers toutes ces rencontres, plus celles demandées par l'administration, j'ai eu à me familiariser avec les nombreux dossiers en cours, les cas individuels, la préparation des rencontres du CRT et du Comité de règlement des différends (CRD), qui se réunissent plusieurs fois par année. Je dois avouer que la tâche représentait beaucoup plus qu'une charge à temps plein. Aussi, j'ai eu à réaliser ces apprentissages en ayant une vis-à-vis qui faisait elle-même de nombreux apprentissages, dans un contexte où elle occupait deux postes à la fois en l'absence d'un membre de son équipe. Dans ce contexte, j'ai donc peiné à réunir le comité précarité, malgré mon enthousiasme face à l'implication d'un grand nombre de personnes du corps professoral cette année.

Bien que nous ayons eu un sursis quant au nombre d'instances à partir de janvier, il va sans dire que la charge de travail n'a pas vraiment diminué. Les instances nombreuses ont été remplacées par de multiples rencontres de personnes enseignantes. D'ailleurs, comme mes prédécesseures l'ont mentionné l'an passé, les affaires courantes comprennent de gros dossiers complexes qui s'étendent sur plusieurs semaines, sessions ou années.

En devenant VPACC, j'ai réalisé davantage qu'une question qui peut nous sembler toute simple requiert la plupart du temps plusieurs heures de travail. De plus, même si je savais avant même de prendre le poste que toutes les réponses ne se trouvaient pas dans la convention, j'ai été surprise du nombre d'éléments qui devaient être discutés, négociés et réfléchis avec la direction

afin que le corps professoral soit traité correctement et équitablement. Dans ces nombreux échanges, je pouvais sentir une certaine ouverture et une grande disponibilité de la part de la direction adjointe aux ressources humaines à entendre notre point de vue, même si notre interprétation de la convention différait régulièrement. Un exemple de cela est que le syndicat a tout de même déposé 13 griefs cette année.

Un autre aspect qui m'a également surpris a été de constater qu'une grande partie de mon travail consistait surtout à accompagner les gens dans des épreuves qui leur sont propres et à les préparer à des rencontres sur des sujets suscitant souvent de fortes émotions. Bien que cette facette du poste ait représenté une surprise, c'est quelque chose que j'ai trouvé très enrichissant. Il est certain que quelques journées étaient plus éprouvantes que d'autres, mais la reconnaissance inattendue et quasi quotidienne d'un grand nombre de mes collègues professeures et professeurs m'a permis de continuer le travail exigeant que j'estime avoir réalisé avec diligence, douceur et empathie tout au long de l'année.

J'aimerais d'ailleurs remercier mes collègues de l'Exécutif et notre indispensable Sylvie notamment pour leur écoute attentive quand j'avais besoin de réfléchir tout haut ou de poser des questions pour trouver des solutions aux défis qui occupaient mes journées. J'aimerais aussi remercier particulièrement Yves Sabourin qui m'a transmis avec patience une quantité inimaginable d'informations au courant des trois dernières années.

Suivi des recommandations 2022-2023

1. Continuer à travailler à des solutions aux problèmes départementaux;

Même en ayant tenté de trouver des solutions à ces problèmes tout au long de l'année, je crois que ce sera un sujet que nous devons garder au cœur de nos préoccupations dans les prochaines années. Selon moi, l'ensemble des facteurs qui minent le plus les relations de travail sont la fatigue des départements liée au processus de révision de programmes, l'augmentation de la reddition de compte auprès de l'administration, l'alourdissement de la tâche par la bureaucratisation des demandes, l'adaptation nécessaire face à une communauté étudiante ayant des besoins de plus en plus diversifiés et la technologie s'immisçant de plus en plus dans nos pratiques parfois malgré nous. Sans que ce soit la solution à tous les maux, le Collège a toutefois tenté d'améliorer la situation dans trois départements cette année. Ils ont été rencontrés par une firme externe dans le but d'améliorer les relations entre collègues. Un autre enjeu qui a été parmi les plus frappants pour moi, c'est le refus des membres de nombreux départements à occuper des fonctions de coordination. Cet enjeu, de plus en plus récurrent de session en session, exprime bien l'essoufflement des gens et la nécessité de l'administration à se questionner sur ses pratiques. Ces observations ont été faites à la direction et j'espère que celle-ci mettra en place des stratégies pour aider les départements à éviter la tutelle que parfois certains départements envisagent sérieusement. Un des sujets aussi mentionnés à la direction est le manque de reconnaissance envers les coordinations pour le travail effectué pendant leurs vacances en août pour faire la tâche et la rigidité et le délai à autoriser la reprise du temps compensatoire. Je crains que cela mène à un désengagement de la communauté. L'exécutif a eu comme idée d'organiser un bureau syndical l'année prochaine qui portera sur les enjeux de coordination. Nous espérons que

plusieurs irritants pourront y être évoqués et que des pistes de solutions émaneront de cette rencontre.

- 2. Continuer à favoriser le règlement des différends à l'extérieur des procédures de grief**
La nouvelle direction adjointe aux ressources humaines souhaite aussi favoriser cette voie. Elle a d'ailleurs accepté de prolonger le délai de dépôt de grief pour un cas lorsque j'en ai fait la demande. L'avocate de la FNEEQ et moi avons besoin de plus de temps pour évaluer le dossier. Malgré tout, les griefs restent un outil qui est utilisé afin de protéger les droits de nos membres, c'est pourquoi nous avons tout de même eu à en faire cette année.
- 3. 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.**
Ce point précis n'a pas pu être travaillé cette année par manque de temps.
- 4. Continuer à travailler avec les ressources humaines afin de rendre la liste d'ancienneté plus efficace et plus représentative des pratiques locales**
Comme vous avez pu le constater cet automne, les ressources humaines ont modifié légèrement la liste d'ancienneté en y ajoutant plusieurs colonnes concernant la date d'embauche, la date de recommandation et l'ordre d'engagement. Nous ne nous y sommes pas opposés, car avec le roulement à la coordination des départements, tous gagnent à clarifier l'ordre de priorité. Des modifications continueront d'y être apportées l'an prochain.
- 5. Débuter les travaux de révision de l'évaluation et l'encadrement des nouvelles personnes professeures**
Ces travaux n'ont pas pu débuter par manque de temps. Toutefois, il serait intéressant que les départements se questionnent sur leur pratique en matière d'insertion professionnelle afin de favoriser la réussite de l'intégration des nouvelles personnes enseignantes.
- 6. Travailler à clarifier le processus de traitement des invalidités par le Collège**
Bien que le cégep propose un document explicatif, il serait fort utile de clarifier le traitement des personnes qui vivent une seconde invalidité lors de la même période d'arrêt. Nous sommes actuellement en discussion à ce propos.
- 7. Participer aux négos en cours en vue d'une nouvelle convention collective qui répond à nos demandes**
Cette recommandation a été suivie avec succès. Le SPPCEM a été très impliqué dans toutes les instances en lien avec la négociation et dans sa lutte locale pour faire en sorte que nos demandes soient le plus possible acceptées.
- 8. Travailler à rendre moins parcellaires les informations envoyées aux membres par le Collège à propos des congés, des paies et de la durée des vacances, etc., afin que le Syndicat ne soit pas sollicité autant par ces questions récurrentes.**

Nous aimerions saluer les efforts du Collège pour l'amélioration de ses communications avec le personnel enseignant cette année. C'est une demande que nous avons faite en CRT au début de l'année. L'amélioration s'est traduite notamment par l'envoi de courriels info-RH et en accusant réception lors de l'envoi de courriels par les membres aux ressources humaines.

Survol de l'année 2023-2024

Comme mentionné dans mon introduction, les instances en lien avec la négociation ont occupé une bonne partie du temps de votre VPACC. J'aurais bien aimé pouvoir travailler sur l'application des nouvelles clauses de la convention collective avec l'administration, mais au moment où j'écris ces lignes, celle-ci n'est toujours pas signée.

Conjointement, avec la direction, nous avons entamé cette année des discussions à propos de mettre à l'écrit nos pratiques locales concernant les modalités d'attribution et de désistement de tâche à la formation continue. Le désir du syndicat d'avoir une offre générale de service + (OGS+) qui inclurait les dispositions de l'enseignement régulier ainsi que celles de la formation continue repose sur la volonté de s'assurer de l'équité entre les pratiques des différents départements et de ne plus être à la merci de la souplesse appréciée, mais non garantie des gestionnaires de ce secteur. Du travail en ce sens a été fait, mais il reste encore beaucoup de fils à attacher.

Tout au long de l'année, le syndicat a apprécié le réflexe de la nouvelle directrice adjointe aux ressources humaines de s'intéresser à notre interprétation de la convention collective avant de prendre certaines décisions. Malgré cette ouverture à nos pratiques locales, nous sommes toutefois restés vigilants quant au respect de l'application de celle-ci par le Collège. Nous avons d'ailleurs déposé treize griefs cette année, en plus de traiter des griefs de l'an passé. De ces treize griefs, nous en avons déposé trois qui étaient de nature syndicale, puisque le collège avait pris des décisions qui nuisaient aux conditions de travail du corps professoral, tel que l'ajout de JR en soirée à la session d'automne, le temps supplémentaire de travail lié à la grève et le non-respect du délai de correction à la fin de la session d'automne. Les dix autres étaient des griefs de nature individuelle. Ils ont été déposés parce que nous considérons que les droits des membres n'avaient pas été respectés ou pour signifier notre désaccord envers la décision du collège. Nous sommes satisfaits que le collège ait fait droit aux 6 griefs qui concernaient le non-respect du droit des membres.

Toujours cette session, nous avons aussi exprimé à l'administration le sentiment de fatigue de nos membres quant à l'alourdissement sans cesse de la tâche, ainsi que les frustrations liées à la difficulté de pouvoir se présenter à un comptoir pour obtenir de l'aide sans passer par des demandes en ligne. Nous avons aussi souligné notre inquiétude face à la culture managériale changeant lentement mais sûrement. Celle-ci nuisant même parfois à la liberté des choix individuels prévus dans la convention. On peut penser au changement du plan de travail qui prévoit maintenant l'obligation pour chaque département d'organiser minimalement un perfectionnement collectif, sans parler de la responsabilité des coordonnateurs de prendre en charge une grande partie de cette organisation.

Pendant l'année, en travaillant avec la Politique visant à contrer le harcèlement psychologique, nous nous sommes rendu compte que ce n'était pas toujours clair pour les personnes souhaitant formuler une plainte en harcèlement de savoir à qui s'adresser. Grâce à nos demandes, ce processus a été amélioré au courant de l'année. Toutefois, nous avons réalisé que les cas de discriminations, ainsi que les plaintes du corps professoral envers les personnes de la communauté étudiante mériteraient d'avoir leur propre processus. C'est d'ailleurs quelque chose sur laquelle nous nous pencherons l'an prochain. Comme mentionné plus haut, les cas individuels de relation de travail ont occupé une grande partie de mon temps tout au long de l'année, car généralement à chaque fois que l'administration convoque un membre du corps professoral, nous le rencontrons avant pour comprendre la situation et pour le préparer à la rencontre. Ces rencontres se produisent de plus en plus régulièrement, ce qui est un exemple de la culture managériale changeante. Une fois que la rencontre a eu lieu, il y a un ou plusieurs suivis à faire en lien avec ce que la direction aura décidé de faire.

Finalement, j'aurais aimé pouvoir faire avancer plus de dossiers, mais ce fut une année chargée. J'ai espoir que l'an prochain, il sera possible de revoir certaines ententes locales notamment en ce qui concerne les modalités de la disponibilité faite auprès des personnes étudiantes, le temps compensatoire octroyé aux coordinations qui refont la tâche en août, ainsi que les modalités de reprise du temps cumulé à cet effet ou à l'occasion d'activités qui font rayonner le cégep. Le but de revoir ces ententes serait de les bonifier ou du moins, clarifier des processus afin de faciliter le fonctionnement du collège et de satisfaire à plusieurs demandes de nos collègues.

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

Certaines recommandations sont reconduites. En espérant que l'équipe aura le temps cette année de s'y consacrer davantage.

1. Continuer à travailler à des solutions aux problèmes départementaux.
2. Continuer à favoriser le règlement des différends à l'extérieur des procédures de grief.
3. Continuer à travailler sur une offre générale de service qui inclurait l'enseignement régulier, mais aussi la formation continue.
4. Travailler à la mise en application des nouvelles dispositions de la prochaine convention collective.
5. Veiller à ce que le Collège mette en place un processus clair en lien avec les cas de discrimination.
6. Veiller à ce que le Collège mette en place un processus clair en lien avec les cas de plaintes enseignantes envers une personne étudiante.
7. Travailler à ce que le Collège diffuse des informations plus claires concernant les modalités de paiement des personnes précaires faisant des remplacements.

Bilan de la vice-présidence aux affaires pédagogiques

Ann Edwards

Mandats principaux

Commission des études

Délégation professorale à la Commission des études

Sciences de la nature	Jean-Philippe Beauchamp – Mathématique
Sciences humaines ;	Manuel Sepulveda – Anthropologie
Arts, lettres et communication/Arts visuels	Sébastien Bage – Cinéma et communication (et Secrétaire de la CÉ)
Technologie de l'électronique ; Techniques d'intégration multimédia ; Techniques de l'informatique ;	Benoit Lavigne – Technique informatique et multimédias (TIM)
Techniques d'hygiène dentaire ; Techniques de denturologie ; Techniques de prothèses dentaires ;	Monique Delisle - Technique hygiène dentaire (THD)
Techniques d'éducation à l'enfance ; Soins infirmiers ; Technologie de radiodiagnostic ;	Annie A. Gauthier – Radiodiagnostic
Techniques d'orthèses visuelles ; Techniques comptabilité et de gestion et Gestion de commerces ;	Serge Fournier - Technique comptabilité et de gestion de commerces
Techniques d'avionique ; Techniques de génie aérospatial ; Techniques de maintenance d'aéronefs ; Aircraft Maintenance Technology ;	Vincent Michel – Propulseur et service aux entreprises
Formation générale ;	Olivier Pelletier – Langues /Anglais Davy Mougnot – Philosophie Michel Nareau – Littérature et français
Syndicat des professeurs et professeures du cégep Édouard-Montpetit (SPPCEM) ;	Ann Edwards vice-présidente aux affaires pédagogiques

- Pré-CÉ : Délégation professorale
- Post-Pré-CÉ : v-p Affaires pédagogiques et DÉ

Forum des coordinations

En collaboration avec les directions-adjointes aux études
Martin Desrochers et Vincent Duchesne

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

- i. Comités liés à la Commission des études
 - *Sous-comité d'orientation des programmes (COP)*
2023-2024 : Secrétaire et quatre profs : FG, pré-univ., techniques
 - *Sous-comité d'étude des programmes (CEP)*
2023-2024 : Secrétaire et quatre profs : FG, pré-univ., techniques
 - *Comité sur la réussite et la persévérance scolaire (CREPS)*
2023-2024 : Quatre profs : FG, pré-univ., techniques
- ii. Comités connexes
 - *Comité Perfectionnement*
2023-2024 : Deux profs : France L. Bélanger (Denturologie) et Vincent Duval (Informatique)
 - *Comité consultatif Politique institutionnelle en matière de santé mentale étudiante*
2023-2024 : DAEC, représentantes 3 syndicats, secrétaire générale, 2 Dir. adjointes,
1 travailleuse sociale, 1 c.p, 1 représentante RH, gestionnaire administratif (ÉNA).
- iii. Comité IA
A-2023: Julie Jacob, Vicky Pelletier, Ariane Laflamme, Denis Courville, Maxime Lefrançois, Manuel Sepulveda, Cédric Corriveau-Mercier.
H-2024: Vicky Pelletier, Ariane Lafortune, Maxime Lefrançois, François Harvey, Alexandre Paradis, Eveline Bousquet, Mathieu Blais et Joris Deguet.

Suivi des recommandations de 2022-2023

1. **Veiller à ce qu'une discussion formelle portant sur l'inclusion et l'intégration ait lieu au sein de la communauté éduardienne, et particulièrement entre le corps professoral et la direction des études, avant que la *Politique institutionnelle d'inclusion et d'intégration interculturelle* ne soit révisée.**

Compte tenu que la *Politique institutionnelle de santé mentale étudiante* (PISME) a pris plus de temps que prévu pour être étudiée à cause de la grève, l'étude de la *Politique institutionnelle d'inclusion et d'intégration interculturelle* a été remise au plan de travail 2024-2025. Par conséquent, la discussion formelle sur l'inclusion et l'intégration a également été reportée.

2. **Proposer des modifications à la PIEA afin de l'actualiser à la lumière des récentes avancées en matière d'intelligence artificielle, notamment. Une annexe devrait y être ajoutée afin d'encadrer la régulation du plagiat.**

La discussion sur le plagiat lié à l'IA et plus généralement sur la modification de la PIEA a démarré lors de la demi-journée de réflexion sur l'IA en enseignement collégial du 15 août 2023 organisée par le SPPCEM. Interrompue par la grève, la discussion a repris en Comité IA le 22 mars 2024 puis s'est poursuivie avec les membres lors d'une AG spéciale qui s'est tenue sur ce sujet le 22 mai. Au cours de cette AG, une résolution a été prise afin que le syndicat propose à ses membres des modifications immédiates à la PIEA qui seront

ensuite soumises en AG à A-2024. La question d'éventuellement produire une annexe à la PIEA portant spécifiquement sur la régulation du plagiat n'a toutefois pas été abordée cette année.

3. Initier les travaux du Comité de réflexion sur l'encadrement de l'IA au CÉM et veiller à ce que la Commission des études se saisisse de ce dossier.

Après avoir organisé la demi-journée de réflexion, le Comité IA, qui avait été formé de manière ad hoc en H-23 pour simplement organiser cet événement, s'est par la suite formalisé. Le 7 avril 2024, il a obtenu de l'AG le mandat d'organiser une AG spéciale IA qui s'est par la suite tenue le 22 mai 2024. La question de l'IA a été initiée au cours d'un débat en CÉ à A-23, puis fut ramenée à chaque fois que nécessaire au cours des plénières sur différents sujets.

4. Poursuivre la collaboration avec les directions concernées lors de la rédaction de politiques institutionnelles.

La politique institutionnelle qui a marqué l'année 2023-2024 est la PISME. La collaboration avec les directions a eu cours tout au long de l'année, tant avec la DÉ, pour faire le point des pré-cé, qu'avec la DAEC pour participer au Comité consultatif sur la PISME. Après plusieurs étapes de corrections et de modifications substantielles, elle a été adoptée en CÉ le 30 mai 2024. Pour éviter cet écueil, il faudra s'assurer que les directions nous transmettent des documents qui auront déjà fait l'objet d'une révision linguistique.

5. Suivre de près les travaux du sous-comité encadrant les pratiques liées au partage des renseignements personnels des étudiant.es.

Ce dossier n'a pas été abordé cette année.

6. Veiller à ce que les comités de programme fassent respecter la règle selon laquelle seuls les professeur.es ont le droit de vote lors de l'élection de leur représentant.e à la Commission des études.

Faute de temps, ce dossier n'a pas été abordé cette année. Nous soulèverons cette question au Bureau syndical l'an prochain.

7. Porter une attention particulière à l'adoption de l'évaluation de l'application de la PIEA (automne 2023).

Comportant plusieurs rebondissements, le dossier de l'évaluation de l'application de la PIEA a soutenu notre attention tout au long de 2023-2024. Le rapport a finalement été adopté en CÉ extraordinaire du 30 mai 2024.

8. Veiller à ce que la *Politique institutionnelle d'évaluation des programmes d'études (PIÉPÉ)* soit actualisée, notamment en ce qui concerne l'entente de confidentialité et les appels d'offres lors d'une révision locale des programmes.

La CÉ n'a pas abordé cette question.

9. Assurer une vigilance, à la Commission des Études, quant au développement de formations à distance et de courte durée.

Lors de la présentation des bilans en A-2023 et H-2024 de la formation continue, plusieurs questions ont été posées à la coordonnatrice de la formation continue, Brigitte Chartrand, pour s'assurer que les évaluations des formations à mi-parcours et fin de parcours aient

été effectuées avant de les approuver. De plus, le syndicat a soutenu le département de TEE pour que le stage de fin d'AEC ne soit pas offert uniquement en distanciel l'année prochaine, mais fasse l'objet de discussions plus poussées avec le département et le ministère avant de conclure sur le mode d'enseignement.

10. De plus, lors de la journée de cocréation du plan stratégique, sur la question de l'EAD, l'exécutif a défendu en atelier l'idée d'un développement modeste qui privilégie, et lorsque nécessaire seulement, les modes hybrides de formation à distance plutôt que de la formation entièrement en distanciel.

Dans le cadre de la nouvelle convention collective, le suivi de l'EAD sera plus soutenu puisque la nouvelle convention prévoit une liste de critères à prendre en compte dans le déploiement de ce type de formation. Ainsi, localement, chacun des programmes qui ont une partie en formation à distance fera l'objet d'un suivi serré en CÉ et en CRT. De plus, la réflexion sera portée en AG chaque fois que nécessaire. La vigilance est également assurée au niveau national par la FNEEQ qui s'inquiète du déploiement de l'EAD dans les cégeps urbains parce qu'il porte préjudice au financement des cégeps en région.

Bilan de l'année 2023-2024

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 le Secrétaire. Des rencontres entre la v.-p. et la direction des études ont suivi chacune des pré-CÉ.

Toutes les CÉ et pré-CÉ ont eu lieu en présence, de même que la plupart des post-pré-CÉ. Aux rencontres régulières de la CÉ (A-2023 : 3 rencontres CÉ; H-2024 : 4 rencontres CÉ), une rencontre extraordinaire s'est ajoutée en H-2024.

En plus des dossiers statutaires, comme l'adoption du calendrier scolaire et l'audition des bilans des cours complémentaires, des projets liés à la réussite ou de la formation continue, la Commission des études s'est penchée sur huit grands dossiers.

Concernant les programmes d'études, il y a eu l'adoption d'un nouveau programme (Techniques d'éducatrices spécialisées), cinq révisions ministérielles de programmes d'études menant à un DEC, DEC-BAC ou à un DEC intensif, deux révisions d'AEC et une révision de grille de cours.

Deux rapports produits par le Service des programmes ont été étudiés, soit celui du 2e audit de la SAQC2 et celui de l'évaluation de l'application de la PIEA. Ce dernier a retenu tout particulièrement notre attention puisque la première version déposée contenait des recommandations et un plan d'actions, alors que le devis initial avait plutôt pour objectif de relever les points forts et les points faibles. Fort d'une résolution débattue en AG en mars 2024, le syndicat a obtenu de la DÉ le retrait de ces dites recommandations et du plan de travail. Le Rapport a été adopté à la CÉ du 30 mai.

Au chapitre des politiques, trois étaient au plan de travail, dont la *Politique institutionnelle de santé mentale étudiante* (PISME) qui a occupé le syndicat pendant toute l'année. Rappelons qu'en H-23, une consultation des départements sur cette politique avait été menée. Compte tenu du nombre important de commentaires, un comité ad hoc, surnommé le comité PISME, a été mis sur pied pour étudier les demandes de modifications et proposer des changements à la PISME. Ont participé à ce comité Marie Wright Laflamme, Lysanne Couture, Davy Mougenot et Florence Mennessier. La position syndicale sur la PISME a été adoptée à l'AG du 6 mars, puis a été défendue en CÉ. Elle a ensuite fait l'objet d'un retour en Comité consultatif, puis fut adoptée fortement amendée en CÉ du 30 mai. Pour résumer, la contribution du syndicat à cette politique aura été notamment de 1) clarifier la notion de santé mentale positive en ne sacrifiant pas la notion de santé mentale classique et 2) d'ancrer les rôles et responsabilités des profs et des autres membres de la communauté éduardienne dans une perspective scientifique. Enfin, un des problèmes avec la PISME aura également été l'emploi par la DAEC du médiocre gabarit de politique préparé par le ministère.

Les deux autres politiques qui ont été étudiées sont la *Politique institutionnelle de la langue française* (PILF), et la *Politique sur la conduite responsable en recherche* (CRR). Concernant la PILF, il s'agissait essentiellement de mettre à jour la Politique au regard des modifications apportées à la Loi 96 adoptée par le gouvernement en juin 2022. Enfin, la politique CRR remplace l'ancienne *Politique d'intégrité en recherche du Cégep* (2013) qui était devenue obsolète depuis que les paliers fédéral et provincial avaient déjà revu leurs règlements à deux reprises depuis dix ans.

Dès l'annonce de la démission de notre DG Sylvain Lambert, un processus s'est mis en branle pour rédiger l'appel de candidatures en vue de son remplacement. Suite à l'adoption des critères et orientations exprimés à l'AG du 6 mars 2024, la délégation professorale s'est appliquée à défendre le contenu de cette résolution afin que les termes de références de l'appel de candidatures incluent le point de vue des professeures et des professeurs.

Enfin, la question de l'intelligence artificielle fut discutée dans le cadre d'une nouvelle formule expérimentée à la CÉ, appelée "moments d'échanges pédagogiques". La question de la présence en classe des étudiantes et des étudiants a également été abordée, ce qui a donné lieu à une mise à jour de la politique de demandes de dérogations à la PIEA.

Mentionnons certains dossiers d'importance qui se poursuivront en 2024-2025, soit celui de l'encadrement de l'intelligence artificielle et le démarrage de la révision de la PIEA. Comme l'étude de la *Politique d'inclusion et d'éducation interculturelle* n'a pas été étudiée cette année faute de temps, elle sera certainement remise au plan de travail de l'année prochaine.

Réflexion sur l'intelligence artificielle

Résumé de l'année

L'arrivée massive en éducation de l'IA générative (IAG) a ponctué de manière très importante les affaires pédagogiques tout au long de l'année et ce dossier, au fil du temps, est devenu majeur. Rappelons que l'an dernier, en H-2023, le syndicat mettait en place un Comité IA ad hoc chargé d'organiser un sondage ainsi qu'une demi-journée de réflexion sur l'IA en enseignement collégial.

Cet événement a eu lieu le 15 août 2023 et a été un franc succès. Les membres ont ainsi eu l'occasion d'écouter une conférence critique sur l'IA prononcée par Andréane Sabourin Laflamme et Frédérick Bruneault ainsi que de participer à des ateliers où ils ont pu exprimer leur opinion. Le Comité IA, qui avait été créé uniquement pour organiser cet événement, s'est réuni une seule fois à l'automne pour faire le point, car ralenti par les négos. Il a ensuite été mandaté par l'AG afin de pérenniser son statut consultatif auprès du syndicat.

Le Comité IA s'est encore réuni les 22 mars, 19 avril, 26 avril, 9 mai et le 10 juin. Il a d'abord proposé aux membres d'organiser une AG spéciale sur ce sujet afin de poursuivre la réflexion du 15 août 2023. Cette AG spéciale, qui a eu lieu le 22 mai, fut l'occasion pour le syndicat d'obtenir quatre mandats, dont 1) de créer une veille départementale, 2) de se doter d'une déclaration de principes, 3) de concevoir des propositions de modification immédiates à la PIEA et 4) d'organiser une JP de concert avec la DÉ sur le thème de l'encadrement de l'IA. Au moment d'écrire ces lignes, le Comité IA travaille à l'écriture du mandat à confier aux membres qui assureront la veille départementale. Il est également en attente des réponses d'un nouveau sondage lancé le 24 mai auprès des coordinations départementales afin de recueillir leurs suggestions de mesures immédiates à mettre en œuvre en attendant qu'une nouvelle PIEA ne soit révisée. L'objectif du Comité IA est donc de concevoir des mesures qui doivent être prises dans un court laps de temps afin de pallier aux urgences pédagogiques tout en travaillant sur les moyen et long termes en réfléchissant aux principes qui guideront les prises de position et qui seront par la suite rassemblés dans une *Déclaration de principes*.

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.

Il y a habituellement deux rencontres par année. Elles se déroulent le jeudi, 9h-11h.

Le Forum de l'automne 2023 portait les besoins des coordinations au regard de la nouvelle réalité face à l'IAG. La question du nombre élevé de cas de plagiat a retenu l'attention. Le Forum de l'hiver 2024 a tenté une nouvelle formule en séparant les coordonnateurs selon leurs fonctions (département, programme et stage). Les coordinations de stage ont abordé la question des besoins particuliers des étudiantes et étudiants immigrants, les coordinations de département et de programme ont quant à elles discuté des gabarits de plan de travail.

Comité Perfectionnement

Le comité Perfectionnement se rencontre lors de la plage horaire du jeudi matin.

Cette année, six rencontres ont été programmées. Elles ont toutes eu lieu, sauf la dernière qui aura lieu le 13 juin (soit le lendemain de l'AGA).

Outre l'étude des demandes, le comité révisera le 13 juin les *Règles et procédures du comité paritaire de perfectionnement individuel du personnel enseignant*. L'indexation des montants

alloués pour les frais de formation et l'augmentation du plafond de l'allocation par prof sera une priorité puisque le budget résiduel 2022-2023 est substantiel.

Bilan financier 2023-2024 :

Budget résiduel de 2022-2023 : 251 209,68 \$

Le budget initial 2023-2024 ne sera connu que lorsque la nouvelle convention collective sera signée. Il est attendu qu'une somme d'environ 100 000 \$ s'ajoute au résiduel 2022-2023. Pour mémoire, le budget initial 2022-2023 était de 345 323,95 \$.

Les données portant sur les sommes autorisées en 2024-2025 seront confirmées en août/septembre (sauf si la c.c. n'est pas signée d'ici là), alors que le bilan financier 2023-2024 aura lieu lors de la première rencontre de 2024-2025, le 12 septembre 2024.

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 :

Olivier Pelletier	FG
Louis-Philippe Ménard	Chimie
Julie Parent / Mélanie Valade	Soins infirmiers
Vacant	Tech. ÉNA
Ann Edwards	v.-p. Affaires pédagogiques

Cette année encore, le comité a été très actif. Afin de favoriser la réussite éducative, un « parcours étudiant » sous forme de capsules a été développé pour la population étudiante qui entre au cégep et qui est disponible sur le site « Ma réussite ». Le syndicat a également participé aux discussions qui ont eu lieu cette année sur de nombreux autres sujets dont les activités de sensibilisation auprès des étudiantes et des étudiants pour favoriser la

persévérance scolaire, les mesures pédagogiques dites de « première session » et la définition d'indicateurs de réussite éducative.

Autres responsabilités

Participer au Regroupement cégep (FNEEQ) et autres instances nationales qui ont été plus nombreuses en raison des négos.

Recommandations de la vice-présidence aux affaires pédagogiques 2024-2025

1. Proposer des modifications à la PIEA afin de l'actualiser à la lumière des récentes avancées en matière d'intelligence artificielle, notamment.
2. Veiller à ce que la Commission des études se saisisse de ce dossier de manière transversale;
3. Organiser une veille départementale liée à l'IA.
4. Organiser une journée pédagogique de concert avec la DÉ sur le thème de l'encadrement de l'IA.
5. Concevoir une Déclaration de principes liés à l'IA
6. Poursuivre la collaboration avec les directions concernées lors de la rédaction de politiques institutionnelles.
7. Assurer une vigilance, à la Commission des Études, quant au développement de formations à distance et de courte durée.
8. Veiller à ce qu'une discussion formelle portant sur l'inclusion et l'intégration ait lieu au sein de la communauté éduquardienne, et particulièrement entre le corps professoral et la direction des études, avant que la *Politique institutionnelle d'inclusion et d'intégration interculturelle* ne soit révisée.
9. Assouplir les règles du financement du perfectionnement afin de réduire le budget résiduel.

Bilan de la vice-présidence tâche et ressources

Yves Sabourin

Sous-comité Tâche du Comité des relations de travail

Membres du comité:

- Partie syndicale
 - SABOURIN, Yves (vp tâche et ressources), HOULE, Gabrielle (vp convention collective), STANTON, Véronique (membre du CRT et prof de Techniques d'éducation à l'enfance)
- Partie patronale
 - BÉLIVEAU-MICHAUD, Laurence (coordonnatrice au service de l'organisation scolaire), SYLVESTRE, Christelle (directrice-adjointe à la direction des études), GILBERT, Hugues (directeur-adjoint des études)

Comité Tâche et ressources du SPPCEM

Membres professeurs du comité:

- HOULE, Gabrielle – vp convention collective
- STANTON Véronique – Techniques d'éducation à l'Enfance
- JOBIN Émilie – Littérature et français
- RIVEST, Mélanie – Littérature et français
- HARVEY, François – Littérature et français
- PROULX, Dominic - Informatique
- SABOURIN, Yves – vp tâche et ressources

SUIVI des recommandations de 2022-2023

- 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.**

Étant donné que durant la session d'automne l'accent a été mis sur la mobilisation dans le cadre de la négociation de notre convention collective, le comité tâche et ressources du syndicat s'est consacré à son travail clérical et à la réalisation du mandat suivant – celui sur les ressources à la coordination des stages. Par contre, durant la session d'hiver, il y a eu une formation ouverte à tou.tes les profs sur les règles de répartition des ressources utilisées au collège. Environ 10 personnes s'y sont présentées et plusieurs se sont

montrées intéressées à faire partie de deux équipes de négociation l'an prochain, ce qui laisse présager des jours meilleurs pour ce comité.

2. Conjointement avec la direction, procéder à une consultation au sujet de la répartition des ressources pour la coordination des stages.

Ce sujet a fait l'objet de nombreuses rencontres du sous-comité du CRT sur la tâche et les ressources au cours de l'année. De plus, il y a eu deux rencontres avec les coordinations de stage afin de permettre au sous-comité du CRT de bien comprendre les différents aspects de la tâche de coordination et d'établir de nouveaux critères de répartition, puis de vérifier si les nouveaux critères étaient satisfaisants.

Étant donné qu'une bonne partie du travail s'est déroulé durant la session d'hiver, avant que le collègue dépose son projet de répartition des ressources et après l'entente de principe en vue du renouvellement de notre convention collective, le sous-comité du CRT a convenu d'ajouter des ressources pour la coordination des stages. Le nombre d'ETC pour la coordination des stages s'est établi à 4,25 ETC pour Longueuil et 0,2 ETC pour l'ÉNA en 2024-2025 selon les modalités suivantes :

- 1,9 ETC inclus dans la colonne B l'Annexe I-2 (référence : clause 4-1.01 d) et Annexe I-11 de la convention collective 1995-1998),
- 0,5 ETC en provenance de la colonne F de l'Annexe I-2 de notre convention collective pour la coordination des stages en Soins infirmiers
- 0,24 ETC en provenance de la colonne G de l'Annexe I-2 de notre convention collective pour la coordination des stages en Radiodiagnostic et en Techniques d'hygiène dentaire
- 0,5 ETC (estimation faite des ressources supplémentaires avec la nouvelle convention) et une partie
- 5% des ressources de coordination allouées par le ministère de l'Enseignement supérieur, soit 1,31 ETC.

Les critères suivants de répartition ont été retenus : le nombre d'inscriptions dans les cours de stage, le nombre de milieux de stages et le nombre d'EESH dans les cours de stage. De plus, certains programmes se sont vu attribuer des ressources fixes à cause de caractéristiques particulières. Finalement, les programmes peuvent aussi déplacer 2,5% des ressources qu'ils obtiennent au volet 1 pour les stages à Nejk vers la coordination des stages.

Cette entente permettra, à l'avenir de faire varier les ressources de coordination des stages car il y a désormais une partie de ces ressources qui provient d'un pourcentage des ressources de coordination, qui dépendent elles-mêmes des ressources du volet 1 (qui varient en fonction du nombre de PES dans chaque programme d'études.

Cette entente ne règle pas tous les problèmes. Deux départements ont évalué qu'ils sont encore à court de ressources pour la coordination des stages, Techniques d'éducation à l'enfance et Radiodiagnostic. De plus, le nouveau département de Techniques d'éducation spécialisée estimait ses besoins à 1 ETC alors qu'il obtient 0,21 ETC. Il faudra continuer à suivre cette situation de près l'an prochain.

3. Travailler en collaboration avec la coordonnatrice au SOS et en lien avec l'assemblée générale et/ou le Bureau syndical sur l'analyse de la répartition des ressources.

Ce mandat n'a pu être réalisé cette année. Cependant, le collège s'est engagé à faire de tels travaux l'an prochain

Survol de l'année 2023-2024

Année normale, peu de CI excédant 85, entente à l'arrachée sur le projet de répartition

Nous avons eu une année normale en 2023-2024, selon les informations dont on dispose au moment d'écrire ces lignes. Dans l'état d'utilisation que le collège a déposé au CRT du 9 avril, sur 506 ETC engagés en 2023-2024, il prévoyait utiliser 1,49 ETC de plus que ce qu'il prévoit recevoir du ministère. Le surplus cumulé est estimé à 5,30 ETC, soit exactement la cible que nous nous sommes fixée. Le surplus de 1,49 ETC va fluctuer d'ici à la fin de l'année d'engagement à cause des congés de maladie et des remplacements, ce qui fait que nous n'aurons le portrait complet qu'en octobre prochain. Parlant du portrait complet d'une année d'engagement, nous avons reçu celui de 2022-2023 en novembre dernier où on a pu voir que sur 503 ETC engagés, le surplus d'opération a été de 0,17 ETC.

Pour compléter le bilan de 2023-2024, mentionnons qu'il y a 19 profs en provenance de 8 disciplines d'enseignement qui ont eu une CI de plus de 85, dont 9 entre 85 et 86. Seulement 3 profs ont eu une CI supérieure à 88, l'ancienne référence pour une surtâche. C'est globalement peu.

En ce qui concerne le projet de répartition pour 24-25, il y a eu un bras de fer entre le collège et le syndicat qui s'est heureusement conclu sur une entente. En effet, bien que les travaux techniques sur la répartition des ressources de la nouvelle convention collective entre les parties nationales étaient terminés ou presque, la partie patronale refusait non seulement de les inclure dans le projet de répartition mais elle refusait également de prendre quel qu'engagement que ce soit concernant l'utilisation qu'elle comptait faire lorsque ces ressources s'ajouteront au moment de la signature de la convention collective. La délégation au CRT ayant reçu un mandat sur l'utilisation de ces ressources par l'assemblée générale a dû refuser le projet de répartition déposé le 9 avril par le collège. Après un appel à la directrice des études, Emmanuelle Roy, le collège a par la suite consenti à prendre les engagements souhaités, ce qui a permis à la délégation au CRT d'accepter le projet de répartition. Cela a également par la suite amené des modifications positives au projet de répartition, notamment pour la discipline Éducation physique qui s'est vu attribuer un ajout de 1,3 ETC environ car les ressources qui lui étaient accordées étaient insuffisantes au regard du nouveau calcul de CI qui s'appliquera à eux l'an prochain. Cela a permis d'ouvrir un poste supplémentaire dans cette discipline.

Parlant de postes, le collège prévoit en ouvrir 42 lors de l'affichage du début du mois de juin, ainsi que 21 charges annuelles. Cela s'explique en particulier à cause de l'augmentation prévue de la population étudiante dans notre collège ainsi que par le retour d'une date d'abandon à la fin de la 9^e semaine de cours. D'ailleurs, la date d'abandon devrait avoir un impact positif sur la charge de travail des profs qui enseignent dans des cours où il y a un assez grand pourcentage de départs

entre le début de la session et la date d'abandon. La taille de ces groupes devrait être un peu plus petite au début de la session et le nombre de copies à corriger moins grand après la 9^e semaine.

Une année 24-25 qui s'annonce fort intéressante

Au cours de l'année qui vient, le collège a accepté de discuter avec nous de deux sujets : les critères de répartition des ressources ainsi que l'analyse de la situation des programmes d'études où nous utilisons significativement plus de ressources que ce que nous recevons du ministère. Le comité syndical sur la tâche et les ressources cherche donc des profs qui veulent faire partie d'une équipe de négociation sur ces deux sujets. De plus, en raison du départ prochain d'Yves Sabourin vers un rythme de vie moins effréné et de l'arrivée d'un nouveau v-p à la tâche et aux ressources, des efforts particuliers d'explication et d'appropriation du projet de répartition des ressources devraient être faits.

Recommandations de la vice-présidence tâche et ressources

1. Recruter des membres intéressés à se joindre aux équipes de négociation syndicales sur les critères de répartition des ressources et sur l'analyse de la situation des programmes où nous utilisons significativement plus de ressources que ce que nous recevons du ministère.
2. Faire un suivi sur la répartition des ressources pour la coordination des stages.
3. Tenir des séances d'explication du projet de répartition des ressources en vue d'une appropriation de celui-ci par l'ensemble des départements.
4. Faire une tournée afin de maîtriser les enjeux concernant la répartition des ressources pour chaque département.

Bilan du secrétariat général

Geneviève Normandeau

Suivi des recommandations de l'assemblée générale du 23 août 2023

1. **Poursuivre le développement du classement des fichiers du syndicat afin que chacun s'y retrouve plus facilement.**
Le système de classement développé par Gabrielle Houle et Sylvie Dubé au cours des années précédentes était déjà assez complet et fonctionnel. Il n'y a pas eu de difficultés particulières en ces matières cette année.
2. **Continuer de peaufiner notre technique de classement de nos courriels pour améliorer notre efficacité et donner des explications à l'automne, afin que tous puissent être au courant du classement au lieu de seulement catégoriser les messages.**
Le nombre de courriels que nous recevons est toujours considérable. Dans la frénésie des moyens de pression et de la grève, il n'y a pas eu d'horaire établi pour la veille des

courriels cette année. Tous les membres de l'exécutif consultent régulièrement la boîte de courriels et utilisent les catégories Outlook pour assigner chaque courriel à son ou ses destinataires. Il revient à chaque officier ou officière de classer ses messages par la suite, mais cela reste une habitude à prendre. Sylvie Dubé a fait beaucoup de classement et d'archivage de courriels cette année. Un archivage complet des courriels est toujours prévu pour la fin de l'année.

3. Faire des rappels réguliers aux membres afin qu'ils s'inscrivent au système de cartes de membres électroniques.

Il y a eu de nombreux rappels à cet effet durant la grève. À ce jour, 491 membres sont inscrit.es à la carte électronique (comparativement à environ 200 membres l'an passé).

4. Recruter plus de personnes pour présider nos assemblées.

La présidente du SPPCEM a fait des démarches en ce sens, mais elles n'ont pas encore porté leurs fruits. Louis-Philippe Ménard a aussi offert en assemblée de donner une formation aux membres qui pourraient être intéressé.es, mais personne ne s'est manifesté jusqu'ici.

5. Mettre en place une politique de protection des renseignements personnels.

Conformément à nos nouvelles obligations légales, et malgré la grève, nous avons réussi à produire une *Politique sur la protection des renseignements personnels*, qui a été adoptée à l'unanimité lors de l'AG du 8 mai 2024.

Grève

Nous avons constitué un comité « participation et prestations » pour effectuer la prise des présences lors des journées de piquetage, en vue de l'émission des chèques de prestations de grève. Il a donc fallu recruter des collègues, élaborer une procédure de prise des présences et confectionner des horaires.

Nous avons mis en place un système informatisé de prise des présences, via un fichier Google Sheets créé à partir de la liste des membres du SPPCEM. Nous avons aussi utilisé un registre papier, afin de pouvoir faire des vérifications ou corriger des erreurs, le cas échéant. Cette méthode « ceinture et bretelles » s'est avérée efficace. Elle a notamment permis de réduire considérablement le temps d'attente aux tables d'inscription, sans nuire à la fiabilité des registres. Outre les membres de l'exécutif, qui ont contribué à ces tâches à différents moments, 21 collègues se sont impliqué.es dans la prise des présences. Nous leur transmettons à nouveau nos remerciements.

La trésorerie de grève étant particulièrement complexe et lourde (voir le bilan spécifique à ce poste), le comité exécutif a convenu de scinder les responsabilités du secrétariat-trésorerie et de déléguer la responsabilité de la prise des présences à Ann Edwards pour la deuxième séquence de grève.

Il faut également souligner la complexité et la lourdeur du traitement de toutes les demandes d'accommodement ou d'exemption de piquetage que nous avons reçues. Ces demandes ont été aussi nombreuses que variées. Nous avons attribué aux personnes concernées des tâches compensatoires chaque fois que c'était possible. Ces tâches étant cependant limitées en nature

et en nombre, il a fallu accorder de simples absences motivées à plusieurs membres. Le traitement et le suivi de ces demandes ayant accaparé 5 des 6 membres de l'exécutif, il faudra trouver d'autres façons de fonctionner en vue de la prochaine grève.

Le fait que le personnel des écoles primaires et secondaires était en grève en même temps que nous posait également des difficultés particulières pour plusieurs de nos membres qui sont parents. Il faudra donc trouver des solutions à ce problème en vue de la prochaine grève.

Entrée en vigueur de la Loi modernisant la protection des renseignements personnels (loi 25)

L'adoption d'une *Politique sur la protection des renseignements personnels* est la première étape d'un processus plus long et plus vaste qui nous occupera tout au long de l'année 2024-2025. Un grand chantier sur la modernisation de nos pratiques et procédures en matière de protection des renseignements personnels sera ainsi amorcé à partir de l'automne prochain.

Nous avons toutefois déjà commencé à demander un consentement écrit lors de l'ouverture d'un nouveau dossier. Tous les membres de l'exécutif et du CRT ont, de leur côté, signé un engagement à la confidentialité. Nous avons aussi tenu des rencontres avec la direction de la DISTI et le chef de la sécurité du cégep. Nous avons ainsi pu accroître la sécurité du local syndical du campus Longueuil, en faisant installer une caméra surveillant l'entrée du local et un système de détection des intrusions.

Fichiers du syndicat

Durant toute l'année 2023-2024, le serveur du syndicat et son Google Drive ont continué d'être synchronisés. On note que certain.e.s membres de l'exécutif travaillent exclusivement à partir de Google Drive, soit par habitude, soit parce que l'accès direct au serveur ne leur a pas encore été donné (faute de temps).

Dans la foulée de l'entrée en vigueur de la *Loi modernisant la protection des renseignements personnels* (loi 25), il faut revoir ces pratiques, et en particulier l'utilisation de Google Drive. La loi nous oblige en effet à migrer vers une plateforme collaborative dont les serveurs sont situés dans des juridictions offrant une protection légale comparable à celle du Québec (ce qui n'est pas le cas de Google).

Nous devons également trier nos fichiers et en supprimer une partie. Nous devons aussi accroître la sécurité informatique en général. Nous n'avons pas eu le temps d'amorcer ce travail cette année.

Cartes de membre électroniques

Les cartes de membres électroniques ont été utilisées lors du vote de grève (AG du 27 septembre 2023) et lors du vote sur l'entente de principe (AG du 18 janvier 2024).

Ce système de cartes électroniques étant sous la responsabilité de la CSN, il n'est toujours pas possible d'obtenir une confirmation d'inscription ni une carte virtuelle. Nous devons en outre

adresser une demande au Conseil central de la Montérégie chaque fois que nous souhaitons avoir une liste à jour de nos membres.

Bien que nous ayons reçu ces listes en temps voulu, il n'était pas possible de les utiliser telles quelles. L'absence d'accusé de réception ou de carte virtuelle poussait en effet bon nombre de nos membres à se réinscrire plusieurs fois, par crainte de ne pas être inscrit.es comme il faut ou parce qu'ils ou elles avaient oublié leurs inscriptions précédentes. Ces listes comportaient donc des doublons, et même des triplons et des quadruplons, qu'il fallait enlever manuellement à chaque fois. Il fallait en outre fusionner la liste des cartes électroniques avec notre liste des cartes de membres papier, qui sont encore valides et utilisées par plusieurs membres. Ce travail a considérablement alourdi la tâche de notre « grand manitou Excel », Yves Sabourin. Nous avons déjà commencé à faire des représentations auprès de la CSN pour faire régler ces problèmes, mais sans succès jusqu'ici.

Présidence des assemblées générales

Cette année, la présidence de nos assemblées a été assumée par Louis-Philippe Ménard, Janick Morin et Michel Nareau. Nous les remercions pour leur précieuse contribution. Ce travail est en effet exigeant et il implique un devoir de réserve. La recommandation formulée lors des trois dernières années est donc toujours d'actualité : il est souhaitable d'augmenter le nombre de personnes au comité de présidence, notamment afin de leur permettre de s'exprimer plus souvent en assemblée.

Fêtes

Ce fut un grand plaisir pour moi d'organiser le party de Noël 2023 et les Agapes 2024. Nous avons opté pour la livraison des repas lors de ces deux fêtes, plutôt que de faire affaire avec un traiteur ou un camion de rue. Cette décision nous a donné accès à un plus vaste choix de menus possibles, tout en réduisant les coûts de façon significative. Elle implique cependant plus de travail de notre part, notamment pour l'installation, le service de la nourriture et le ramassage à la fin de l'événement. De toutes ces tâches, l'aspect le plus lourd demeure le classement de la vaisselle louée après le repas (en vue de son retour au locateur). Heureusement, plusieurs de nos membres ont donné un coup de main dans l'une ou l'autre de ces tâches lors du party de Noël. Nous espérons qu'ils et elles poseront leur candidature lors des élections au nouveau comité social qui sera proposé lors de l'AGA 2024.

Recommandations du secrétariat général 2024-2025

1. Poursuivre les travaux de modernisation de nos pratiques et procédures en matière de protection des renseignements personnels (loi 25).
2. Poursuivre le développement d'un système de classement des autres fichiers du syndicat (c.-à-d. des fichiers qui ne contiennent pas de renseignements personnels).
3. Recruter un plus grand nombre de personnes au comité de présidence des assemblées.
4. Recruter des membres au futur comité social.

Recommandations en vue de la prochaine grève

1. Lors de la prochaine grève, constituer dès le départ un comité « secrétariat de grève » chargé des tâches suivantes :
 - a) Tenue de la liste des membres du SPPCEM : vérification et traitement des données ;
 - b) Vérification des cartes de membres lors des votes en assemblée et tenue du registre des membres qui ont voté (entrée de données) ;
 - c) Tenue des registres de présence lors des journées de grève : entrée et traitement des données.
2. Lors de la prochaine grève, recruter des membres au comité « secrétariat de grève » et leur faire signer un engagement à la confidentialité.
3. Dans les mois précédant la prochaine grève, réfléchir à la possibilité de créer un comité électif spécifiquement chargé du traitement des demandes d'accommodement ou d'exemption de piquetage, ainsi que de l'entrée des données générées par ces demandes. Ce comité ferait des recommandations au comité exécutif. Ses membres signeraient un engagement à la confidentialité avant d'entrer en fonction.
4. Dans les mois précédant la prochaine grève, réfléchir à la possibilité de mettre sur pied un service de garde d'enfants durant les heures de piquetage, si les éducatrices des CPE et les enseignant.es du primaire et du secondaire font la grève en même temps que nous.
5. Lors du prochain congrès de la CSN, soumettre une proposition visant à faire passer l'horaire de piquetage de 6 heures à 4 heures par jour.
6. Poursuivre nos représentations auprès de la CSN afin qu'elle améliore certaines modalités de son système de cartes de membres électroniques (ajout d'une confirmation d'inscription ou émission d'une carte virtuelle, blocage des tentatives d'inscription pour les membres déjà inscrit.es, accès direct des syndicats locaux à leur liste de membres, etc.).