

L'INFORMO

Volume 40 • Numéro 4 • Mai 2018



Gouverner : Diriger une embarcation à l'aide d'un gouvernail.

SPÉCIAL GOUVERNANCE

SOMMAIRE

2-	MOT DE VOTRE EXÉCUTIF SORTANT
3-	PRÉSENTATION DE VOTRE NOUVEL EXÉCUTIF 2018-2019
4-	UNE ENTENTE CRÈVE-CŒUR - COMITÉ EXÉCUTIF
5-	LA MARCHÉ DES TRAVAILLEUSES ET DES TRAVAILLEURS
6-	17 MAI : JOURNÉE INTERNATIONALE CONTRE L'OMOPHOBIE ET LA TRANSPHOBIE - COMITÉ SUR LA DIVERSITÉ SEXUELLE
7-	LES JEUNES TRANS ET LES JEUNES NON BINAIRES - FNEEQ
8-	CONFÉRENCE DE FRANÇOISE DAVID - COMITÉ FEMMES
9-	L'ÉPICERIE À 210\$ - CHANTALE LAGACÉ ET ÉTIENNE GODARD-FLAMAND
10-	COÛT DE LA VIE - CATHERINE CHEVRIER
11-	L'APPEL DE LA RETRAITE? - COMITÉ ASSURANCES ET RÉGIME DE RETRAITE
15-	PARLER RÉVOLUTION — SIMON LEDUC
17-	LE CONFLIT ENTRE GOUVERNANCE ET COLLÉGIALITÉ - COMITÉ ÉCOLE ET SOCIÉTÉ
21-	GOUVERNANCE DANS LES COLLÈGES - COMITÉ ÉCOLE ET SOCIÉTÉ
25-	LA DOMINATION EN JEU - JULIE DEMANCHE
28-	SAGA JURIDIQUE AU CÉGEP DE LÉVIS-LAUZON - COMITÉ ÉCOLE ET SOCIÉTÉ
29-	CES ARMES DE DESTRUCTION MASSIVE DE LA NOUVELLE GOUVERNANCE - KARINE L'ECUYER
30-	LA PIEUVRE DU SAVOIR - COMITÉ ÉCOLE ET SOCIÉTÉ
32-	LA PIEUVRE DU SAVOIR : GOUVERNANCE - COMITÉ ÉCOLE ET SOCIÉTÉ
35-	QUELLES SONT LES DIFFÉRENCES ENTRE LA CÉ ET LA CP DANS LES CÉGEP? - FNEEQ
36-	GOUVERNER SANS MEMBRES - COMITÉ ÉCOLE ET SOCIÉTÉ
37-	POUR UNE MEILLEURE COLLÉGIALITÉ DANS LA GOUVERNANCE EN ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR - FNEEQ
38-	DU NORD AU SUD - CHRISTINE BELANGER, JEAN-PHILIPPE BOUDREAU, JOHANNE CHENÉ ET SYLVAIN ST-AMOUR
44-	BILAN DE L'EXÉCUTIF 2017-2018 - COMITÉ EXÉCUTIF
57-	DONS DE SOLIDARITÉ 2017-2018 - COMITÉ DONS DE SOLIDARITÉ
60-	À L'AGENDA

MOT DE VOTRE EXÉCUTIF SORTANT



De gauche à droite : François Pepin (CRT), Karine L'Ecuyer (Présidence), Marc-André Fortin (CRT), Carole Morache (Trésorerie), Josée Chevalier (Secrétariat général), Sylvain St-Amour (Information et mobilisation), Catherine Savard (Information et mobilisation), Tommy Girouard-Belhumeur (secrétaire employé).

L'histoire du SEECM est ponctuée du roulement des membres au comité exécutif. Des mandats d'une durée moyenne de trois ans, parfois un simple passage d'un an et souvent des retours, plus ou moins espacés. Une chose est certaine, c'est qu'on retire une grande fierté d'être d'un de ces syndicats qui peut compter sur une large base militante et où les fonctions ne se « professionnalisent » pas. Si on ne doute pas des grandes connaissances et aptitudes qu'accumulent au fil des années ces élus qui « restent » à leur comité exécutif, nous croyons que nous sommes forts, à Montmorency, d'un partage de cette culture syndicale qui se déploie tant dans les assemblées syndicales (14 rencontres en 2017-2018!) qu'aux réunions des comités, jusque dans les instances syndicales régionales et nationales où la réputation du SEECM est enviable.

L'annonce du départ de cinq des

sept membres de l'exécutif a suscité les réactions les plus diverses. « Vous partez tous en même temps? », « Vous abandonnez le syndicat!? » Non, ce n'est pas un abandon. Loin de là. Une retraite pour Carole, des projets personnels pour Catherine, un échange inter-collège pour Sylvain, une vingtaine de descriptions institutionnelles à rédiger avec les collègues pour la révision de muséo pour Karine et un retour désiré 100% à l'enseignement pour François. Tous en même temps, oui! Mais sans tourner le dos au syndicat pour autant. François sera toujours de l'équipe syndicale du CRT (et sur plein d'autres comités), Catherine et Karine qui poursuivent au Conseil central, Karine à la Commission des études et dans certains autres comités notamment celui sur les projets internationaux dont les travaux avancent bien, et le comité d'éducation interculturelle où on espère que la stagnation cesse.

Certains membres nous ont partagé leurs inquiétudes à l'idée de devoir raconter de nouveau leur histoire. Ce sont sans aucun doute les inquiétudes qu'on comprend bien : devoir se présenter en demandant un support dans un moment vulnérable de notre carrière, cela n'est jamais facile. Mais toutes les équipes syndicales ont toujours veillé à cet accueil et à ce support avec la même bienveillance. Et les membres quittent toujours avec ce même souci de bien transmettre tous les dossiers.

Bien des profs l'ont remarqué : le lot de travail au syndicat est infini. Il l'a toujours été. On peut toujours en faire plus quand notre mandat est de lutter contre les injustices, qu'elles soient dans l'organisation de notre travail ou dans la société!

Malheureusement, le climat qui prévaut au Collège force le déploiement des énergies syndicales dans la gestion constante des urgences. Convocations à moins de 24h d'avis, appels intrusifs de l'« infirmière » à des profs en congé de maladie, plaintes d'étudiants qui n'empruntent plus les voies normales des politiques et procédures pourtant bien établies, sans oublier ce phénomène qui prend de l'ampleur dans bien des milieux de travail où médiations et plaintes entre collègues sont à l'ordre du jour. Le climat et la pression au cégep y ont certainement un rôle à jouer. Si au moins ce qui concerne l'ensemble de la communauté pouvait faire

PRÉSENTATION DE VOTRE NOUVEL EXÉCUTIF 2018-2019

Présidence : Sébastien Manka, Mathématiques

Secrétariat général : Josée Chevalier, Langues modernes

Trésorerie : Josiane Nadeau, Géographie

Responsable de l'application de la convention collective : Yves Bégin, Histoire

Responsable à l'information et à la mobilisation : Julie Demanche, Littérature

Conseiller à l'application de la convention collective : Jean-François Gagnon, Mathématiques

Conseiller à l'information et à la mobilisation : David Lamontagne, Cinéma

l'objet d'un échéancier réfléchi, réaliste et respectueux! Mais la gestion dans l'urgence est encore une fois ici le *modus operandi* retenu, essoufflant les collègues (nouveaux programmes, restructuration de la Boutique, par exemple), pendant que de grands dossiers « dorment », pensons ici à la politique d'éducation interculturelle.

Ces deux dernières années post-négociations nationales nous auront au moins permis de nous concentrer largement sur ce modèle de gestion qui bouscule : plan stratégique, code de vie, renouvellement à la direction générale, gestion centralisatrice au conseil d'administration, intimidation, attaques antisyndicales, déficit, Quesada, Coopsco, consultant externe, Bruno Landry, et on en passe.

À bout de souffle? Non, oui, parfois, mais pas en général parce qu'aucun de ces dossiers n'a été porté seul. Évidemment, certains sont plus confidentiels. Alors, c'est avec les profs qui vivent la situation que nous travaillons. Et appuyés par les conseillers de la FNEEQ. D'autres dossiers sont ceux de comités. Ou encore, des préoccupations de l'assemblée. Et c'est là que le rôle de porte-parole prend tout son sens. C'est bien ce que nous avons présenté en médiation : les membres d'un comité exécutif mettent en œuvre les moyens pour s'approcher le plus possible des résultats désirés par le collectif. En se basant sur les principes qui nous unissent, sur les positions que nous dégagons aux termes de débats, sur l'envie d'une réelle collégialité. Et ceci ne saurait être fatigant. C'est parfois frustrant, surtout lorsqu'il n'y a pas le temps nécessaire pour approfondir

certaines enjeux. Mais c'est surtout motivant et inspirant. Le syndicat est LE lieu par excellence où l'on peut travailler avec des collègues aux expériences les plus diverses, de provenances différentes, sur des dossiers qui façonnent notre lieu de travail.

« Avez-vous monté une équipe ? » a été une autre question à laquelle nous avons répondu. Non, nous avons plutôt diffusé la nouvelle des postes à combler. Qu'il y ait ou non des intéressés pour les postes tout en expliquant les rôles et fonctions des membres d'un exécutif,

et ce, en prenant le temps d'inviter les membres impliqués à se lancer dans l'aventure. Certaines et certains d'entre vous, croisés durant les tournées de bureaux pour annoncer les élections (de décembre, de janvier et d'avril) étaient sceptiques. Parfois même découragés. D'autres nous ont dit à quel point cela leur donnait confiance en notre organisation, en la démocratie syndicale. Si nous arrivions à sortir des urgences, ce serait le genre de discussion qui mériterait un Lac-à-l'épaule syndical. On pourrait aussi y jaser d'ordre du jour des assemblées et

de la façon d'arriver à consulter les membres sur tous les enjeux, chose que nous n'aurons pas réussi à faire malgré 12 assemblées (et 14 rencontres) cette année. Et diffusion de l'information. Et idéal syndical, et, et...! Et nous pourrions nous arrêter pour lever notre verre à un syndicat de profs impliqués, mobilisés, brillants et bienveillants. À un syndicat qui peut s'enorgueillir d'une si belle solidarité!

« Merci » est un de ces commentaires reçus. Souvent. Et la seule réponse à y faire, c'est un merci en retour. Bien des mercis en retour. ♦

UNE ENTENTE CRÈVE-COEUR

LE PROJET DE RÉPARTITION DES RESSOURCES

Par le comité exécutif

C'est dans une salle de classe bondée que se sont entassés près d'une centaine d'enseignantes et d'enseignants lors de l'assemblée générale du mardi 24 avril pour discuter du projet d'entente de répartition des ressources pour l'année 2018-2019 afin de faire face à la situation déficitaire du collège en raison des maladresses administratives des dernières années dont les enseignants font douloureusement les frais.

C'est à contrecœur, et après de nombreuses interventions bien senties, que la proposition d'entente avec le

Collège a été adoptée par dépit. Le plan de redressement qui prévoit la résorption de 14,7 ETC fera en sorte qu'un nombre important de précaires ne seront pas avec nous lors de la prochaine rentrée, du jamais vu à Montmorency, sans compter les 4 professeurs permanents mis en disponibilité (MED) l'an prochain en raison de la baisse d'inscriptions dans certains programmes d'études. Malgré le travail acharné de l'équipe syndicale du comité des relations de travail afin de trouver des pistes de solutions les moins déchirantes possible pour tous, nous nous sommes retrouvés

devant une impasse étant donné l'ampleur du dégât : ce seront plusieurs collègues avec qui nous travaillons depuis plusieurs sessions, voire même plusieurs années dans certains cas, qui ne seront pas à nos côtés l'an prochain. Il va sans dire que l'imputabilité des gestionnaires a été soulevée à plusieurs reprises en assemblée puisque dans ce cas précis ce sont les enseignants uniquement qui paient la note de telles dérives administratives. ♦

LA MARCHÉ DES TRAVAILLEUSES ET DES TRAVAILLEURS

28 AVRIL 2018

Des professeures et des professeurs de Montmorency ont été heureux de marcher sous la bannière du SEECM le 28 avril dernier en compagnie de milliers d'autres travailleuses et travailleurs afin d'appuyer l'ensemble des revendications autour desquelles s'articulait la manifestation nationale cette année : le salaire minimum à 15\$ l'heure, le réinvestissement dans les services publics et les programmes sociaux et la mise en place de mesures concrètes pour mettre fin aux surcharges de travail, la conciliation travail-famille-études, la lutte contre les paradis fiscaux et la transition vers une économie plus verte.



Mentions : Catherine Savard



17 MAI : JOURNÉE INTERNATIONALE CONTRE L'HOMOPHOBIE ET LA TRANSPHOBIE

DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS EN ACTION

Par le comité sur la diversité sexuelle

Le 25 avril dernier, le Comité sur la diversité sexuelle a tenu un kiosque à l'agora afin de sensibiliser la population montmorencienne à cette question. Les membres du comité ont ainsi participé à une journée spéciale sur la lutte contre la transphobie et l'homophobie en collaboration avec des groupes d'étudiants et des groupes communautaires ayant le même but. Les passants étaient invités à dessiner leur main sur les panneaux installés pour l'occasion et à y inscrire leur nom en guise de soutien à la lutte contre l'homophobie et la transphobie. En échange, ils ont pu déguster un petit « cup cake » aux couleurs de l'arc-en-ciel tout en discutant avec les membres du comité. Cette action visait à souligner la Journée internationale contre l'homophobie et la transphobie du 17 mai, qui ne pourrait pas être soulignée convenablement au Collège à cette date en raison de la fin des cours. ♦

Membres du comité :

- Carole Morache, responsable syndicale;
- Jessica Millette;
- Dominique Germain;
- Alan Cranshaw;
- Jean-J Lussier.



Mentions : Catherine Savard

LES JEUNES TRANS ET LES JEUNES NON BINAIRES

MESURES D'OUVERTURE ET DE SOUTIEN

Pour plus d'informations, consultez le guide dans son entièreté : http://fneeq.qc.ca/wp-content/uploads/brochure_jeunes_trans_web-2.pdf

Points importants du guide *Mesures d'ouverture et de soutien envers les jeunes trans et les jeunes non binaires* :

- Les établissements d'enseignement doivent conséquemment mettre en place des mesures concrètes pour assurer le droit à la dignité, à l'égalité, à l'intégrité, au bien-être et à la sécurité des jeunes, ce qui inclut les jeunes trans et les jeunes non binaires. Ainsi, ils contribuent à assurer l'épanouissement du jeune trans et du jeune non binaire, dans le respect de son identité et de son expression de genre, afin d'assurer son développement physique, affectif et psychologique, de même que sa persévérance et sa réussite éducatives.
- Ces jeunes sont plus à risque de vivre des situations de détresse psychologique, des idéations suicidaires et des expériences de violence verbale, psychologique ou physique.
- L'intégrité des jeunes trans et des jeunes non binaires doit être protégée. Ils ont le droit d'être traités avec dignité, égalité et respect.
- Il n'est pas nécessaire que

le prénom ou la mention du sexe ait été légalement modifié au registre de l'état civil du Québec ou changé au dossier administratif interne du jeune pour que soit respectée cette auto-identification.

Mesures d'ouverture et de soutien :

- Soutenir le jeune trans ou le jeune non binaire dans sa démarche individuelle;
- Utiliser le prénom choisi et les pronoms correspondants (féminins, masculins ou neutres) par le jeune trans ou le jeune non binaire;
- Mettre en place des mesures visant à protéger la confidentialité des informations concernant le jeune trans ou le jeune non binaire;
- Sensibiliser les parents aux droits des jeunes trans et des jeunes non binaires;
- Permettre au jeune trans ou au jeune non binaire d'utiliser les toilettes, les vestiaires et les résidences dans lesquels il se sent le plus à l'aise, et ce, quel que soit

le sexe qui lui a été assigné à la naissance;

- Favoriser la pleine participation du jeune trans ou du jeune non binaire aux cours d'éducation physique;
- Assurer des services de santé et de consultation psychologique accessibles et respectueux des besoins des jeunes trans et des jeunes non binaires;
- Réduire, si possible, les activités où l'on sépare les élèves selon le genre;
- Organiser des activités de sensibilisation sur le sexisme, l'hétérosexisme, l'homophobie et la transphobie;
- Assurer l'accès à des ressources éducatives dans lesquelles sont abordées les réalités de la diversité sexuelle, de genre et des familles;
- Adapter le code de vie afin qu'il tienne compte de façon explicite des besoins des jeunes trans et des jeunes non binaires, notamment au niveau des règles vestimentaires et d'assiduité. ◊

CONFÉRENCE DE FRANÇOISE DAVID

ENJEUX POUR LES FEMMES EN 2018 ET DÉFIS POUR LES FÉMINISTES

Par le comité Femmes

Dans sa conférence *Enjeux pour les femmes en 2018 et défis pour les féministes*, Françoise David nous a entretenus sur les dates significatives de l'histoire de la lutte des femmes principalement au Québec tout en rendant hommage aux figures marquantes qui ont participé à l'évolution de la condition féminine chez nous. En se situant dans le contexte actuel de 2018, Françoise David a également réfléchi avec nous aux actions et aux moyens à la portée des femmes aujourd'hui afin de continuer à revendiquer leur place et à exercer leur pouvoir. Elle a répondu avec générosité aux questions des personnes présentes dont bon nombre d'étudiantes et d'étudiants.



Mentions : Catherine Savard





L'ÉPICERIE À 210 \$

RECENTER LA DISCUSSION SUR LA PAUVRETÉ

Par Chantale Lagacé et Étienne Godard-Flamand, Sociologie



Comme le climat en général, le climat médiatique qui est le nôtre a tendance à générer des tempêtes. Or, une tempête fait du bruit, parfois assourdissant. En information, le bruit se définit comme l'interférence qui empêche de transmettre ou de recevoir correctement un message. Le bruit peut empêcher totalement la transmission et la réception ou encore, créer tellement de distorsion que le sens se perd, même si on en reçoit de vagues fragments.

Concernant l'histoire de la « famille qui se nourrit avec 210 \$ par semaine », le vacarme est tel que l'essentiel a été perdu de vue, l'essentiel étant que l'exercice a été mené pour illustrer les répercussions des bas salaires sur l'alimentation dans un contexte où la pauvreté existe, même chez les travailleurs. Que la famille qui s'est prêtée à l'exercice soit, elle, à l'aise financièrement et qu'elle ait une conscience sociale et le cœur de dénoncer la pauvreté ne sont pas contradictoires. Autrement, on jetterait avec cet exercice toute l'aide humanitaire, la coopération internationale, le bénévolat, etc. Là n'est donc pas l'essentiel du message.

Ainsi, il est vastement documenté

par la sociologie, par l'économie, par la médecine et par la santé publique que la pauvreté a de nombreuses répercussions au plan alimentaire. Il est difficile de joindre les deux bouts lorsque l'on gagne un salaire faible, à plus forte raison si on a des enfants. Cela entraîne des restrictions au plan de l'alimentation tant en termes de quantité que de qualité. Mais cela implique davantage. La peur de manquer de nourriture (et l'inquiétude matérielle en général) et le temps accru consacré à y penser et à planifier génèrent du stress chronique. Or, il est bien démontré que ce stress chronique engendre une foule de maladies, ce qui explique notamment que, statistiquement parlant, plus le statut socioéconomique (revenu, occupation et scolarité) est élevé, plus on vit longtemps et plus on vit en santé. Ce n'est pas une question de talents et de

connaissances, c'est une question de ressources et de conditions de vie. Bien entendu, on s'ajuste aux ressources dont on dispose. On développe des trucs. Les gens sont intelligents et capables; la nécessité d'assurer leur subsistance ainsi que celle de leurs enfants pousse à des trésors de débrouillardise et d'inventivité. Le processus d'adaptation d'une famille qui se voit soudainement obligée d'adapter son pain quotidien démontre avec éloquence cet état de faits. Autant d'axes de discussion et d'analyse fertiles que l'exercice pourrait susciter, si le bruit ambiant n'empêchait pas d'entendre ces aspects de la chose.

Il faut également replacer cet exercice dans son contexte social, politique et économique. Depuis quarante ans, les inégalités sociales, après avoir diminué, se sont remises à augmenter. Pour le comprendre, il faut regarder non pas du côté des individus et des familles, mais bien des politiques sociales, du mouvement des travailleurs et des modes de gestion. En gros, durant les années suivant la Deuxième Guerre mondiale jusqu'au milieu des années 1970, les politiques et les pratiques sociales et économiques n'ont pas



éliminé les inégalités, mais ont produit une meilleure répartition de la richesse, en faveur de la classe moyenne surtout, mais également des plus pauvres. Depuis la fin des années 1970, la croissance, mesurée par le PIB, a beaucoup augmenté, mais ses fruits ont été distribués surtout en haut de l'échelle sociale, particulièrement chez les grands actionnaires de ce monde. Cela fait en sorte d'exercer des pressions importantes sur les salaires et sur les politiques sociales.

Par ailleurs, bien qu'il n'existe pas

de définition officielle ou consensuelle de la pauvreté ou de ses mesures, on sait qu'elle est loin d'être rare.

Les difficultés décrites dans cet exercice sont donc répandues et plutôt que d'attaquer et d'humilier publiquement les gens qui se prêtent à de telles démonstrations, il serait humainement et politiquement beaucoup plus utile de discuter du fond des choses et, pourquoi pas, des limites méthodologiques et du cadre dans lequel il a été présenté. Cet exercice n'a, bien entendu, pas

les caractéristiques d'une expérience scientifique, mais il n'avait pas cette prétention non plus. Il illustre, cependant, des réalités bien documentées par la science (médicale comme humaine) et il est dommage que nous soyons privés de la réflexion et du sain débat démocratique qu'il devrait susciter, assourdis que nous sommes par le vacarme des médias. ◇

COÛT DE LA VIE

QUAND LE *TU-TE-TOI* SE CONJUGE AU MODE *JE-ME-MOI*

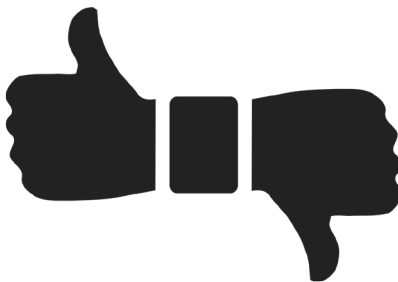
Par Catherine Chevrier, Économie



Le coût de la vie dépend non seulement du revenu et des prix, mais également des choix et des habitudes de consommation, du

mode de vie et même de la nature des commerces visités. Lorsque, sur le perron de la place populaire, les *non-érudits* s'adonnent à une joute oratoire empreinte du *je-me-moi* pour décrire la situation de ceux qui ont une réalité différente de la leur, le bât blesse. La myopie populaire peut être si cruelle qu'elle entraîne avec elle les vrais débats sur de réels enjeux. La lapidation sur la place des médias sociaux

dont ont été victimes les familles qui ont fait récemment l'objet d'articles sur le thème *Se nourrir au salaire minimum* laissera des cic-



trices. À quand une réelle dénonciation des trolls et des jouisseurs condescendants qui envahissent les médias sociaux, au grand bonheur de ceux qui se nourrissent à grands coups de clics? Que dire des

nouvelles qui font la une alors que leurs propos ne sont pas tout à fait mis en contexte et, surtout, alors que ces nouvelles font fi au passage des concepts fondamentaux nécessaires aux échanges respectueux ainsi qu'aux débats constructifs?

À mes risques et périls, je signe et endosse toute la teneur de mes propos. ◇

Publié dans le journal *Métro* du mercredi 21 mars 2018

L'APPEL DE LA RETRAITE?

DEUX OU TROIS CHOSES À GARDER EN TÊTE

Par le comité Assurances et régime de retraite

Comme vous le savez probablement, si vous êtes permanent ou si vous êtes non permanent et avez eu quatre contrats annuels à temps complet au Collège Montmorency—vous contribuez à une assurance invalidité longue durée¹. Il s'agit d'une assurance obligatoire à laquelle vous ne pouvez vous soustraire. Elle vous garantit un revenu en cas d'invalidité pour une période supérieure à deux ans, et ce, jusqu'à l'âge de 65 ans. Au cours des deux premières années (ou 104 semaines) d'une invalidité, ce sont les dispositions de notre convention collective qui assurent cette protection. De ce fait, il est clair qu'il n'y a aucun avantage à souscrire à l'assurance invalidité longue durée à deux ans ou moins de la retraite. Pour être exonéré de cette assurance, vous devez en faire la demande, mais notez qu'elle est automatique à l'âge de 63 ans.

Retraite avec ou sans réduction

Quand on réfléchit à la date de la retraite, un des facteurs déterminants est celui du calcul de la rente qui, dans certains cas, peut comporter une réduction. Cette

¹ Environ 35 \$ par paie pour un salaire de 80 000,00 \$, soit plus de 900 \$ pour une année. Le montant varie en fonction du salaire.



réduction s'applique dans le cas où on décide de prendre sa retraite avant d'avoir :

1. atteint l'âge minimal prescrit par la convention collective;

ou

2. accumulé 35 années de cotisation au régime.

Jusqu'au 31 août 2019, l'âge d'admissibilité à la retraite sans pénalité est de 60 ans. **À compter du 1er juillet 2019, il passera à 61 ans.** C'est un changement important, qui devra être pris en

considération, si vous envisagez de prendre votre retraite autour de cette date.

Du côté de la réduction, il y a également des changements à venir. Jusqu'au 31 août 2020, la pénalité d'anticipation est de 0,33% par mois (4 % par année). Ainsi, si vous prenez votre retraite avant 60 ans (61 ans à compter du 1^{er} juillet 2019) et que vous n'avez pas accumulé 35 années de cotisation au régime, chaque mois d'anticipation réduira votre rente de retraite de 0,33 %. Si votre dernier jour de travail est le 1^{er} juillet 2020 ou après, **cette réduction mensuelle passera**

à **0,5 % (6 % par année)**. Il s'agit d'un autre changement majeur si vous envisagez de prendre votre retraite avant l'âge de 61 ans à compter du 1^{er} juillet 2019. À cela, il faut toutefois ajouter un élément supplémentaire. En effet, à partir de cette date, si vous êtes âgé d'au moins 60 ans, on tiendra compte de l'addition de votre âge et de vos années de cotisation au régime et, si elle atteint 90, vous serez également admissible à une rente sans réduction. C'est en quelque sorte le retour du « facteur 90 » qui était présent dans la convention collective avant 2010, **mais celui-ci ne s'applique que pour ceux qui auront 60 ans.**

À titre d'exemple, si quelqu'un désirait prendre sa retraite à 58

ans en juin 2018, c'est-à-dire exactement deux ans avant son 60^{ème} anniversaire, la réduction de la rente serait de 8 % (2 ans X 4 %). Dans les mêmes circonstances, quelqu'un qui prendrait sa retraite à compter du 1^{er} juillet 2020 -l'âge d'admissibilité sans réduction étant à ce moment de 61 ans- verrait sa rente de retraite réduite de 18 % (3 ans X 6 %). Dans la même situation, il en serait tout autrement pour quelqu'un qui aurait 61 ans ou quelqu'un qui aurait 60 et 30 années de service (total de 90) puisqu'ils n'auront aucune réduction.

Enfin, revenons à l'exonération de l'assurance invalidité longue durée deux années avant la retraite. Il est certain, à partir de ce qui précède,

que vous pourrez demander cette exonération, mais pas avant l'âge de 58 ans et 33 années de service, vous aurez donc 60 ans et 35 années de service lors de la prise de la retraite (jusqu'au 1^{er} juillet 2019). Vous pourrez aussi la demander, à compter du 1^{er} juillet 2019, à 61 ans ou à 59 ans et 27 années de service, car vous atteindrez ainsi le total de 90 à l'âge de 61 ans. Notez toutefois que si vous souhaitez prendre votre retraite avant l'âge où la réduction entre en jeu, vous n'aurez pas droit à l'exonération.

Voilà donc certainement quelques-uns des éléments que vous aurez intérêt à garder en tête si votre retraite approche. ♦

Le Comité exécutif félicite **Josée Chevalier**, secrétaire générale du SEECM, élue lors du 32e Congrès de la FNEEQ à titre de vice-présidente de la FNEEQ, regroupement cégep. Au nom de tous les membres du SEECM, nous lui adressons toutes nos félicitations. Nous sommes convaincus qu'elle saura relever tous les défis qui se présenteront au cours de ce nouveau mandat de 3 ans avec la même conviction qui a guidé son engagement dans notre syndicat et au sein des différentes instances de notre fédération ces 5 dernières années.

Des élections au poste de secrétariat général du SEECM auront lieu à la rentrée.

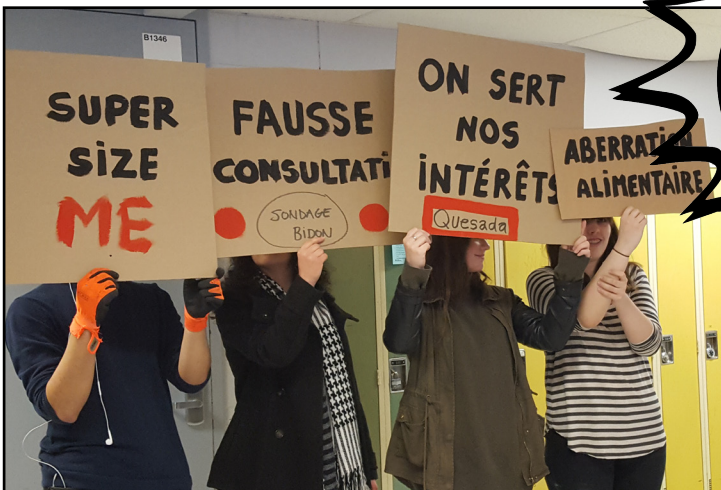


Mention : Emilie Sarah Caravecchia

MALGRÉ LE MODE DE
GOUVERNANCE, LA
MOBILISATION DONNE
DES RÉSULTATS!
IL N'Y AURA PAS DE
QUESADA AU COLLÈGE!



Mention : Catherine Savard



Mention : Catherine Savard

¡Quesada No
Pasaràn!

Lors de l'assemblée générale (AG) du 12 décembre dernier, les questions du renouvellement du directeur général et des principes de gouvernance des collèges ont été discutées par les enseignants.

De cette AG sont nées entre autres l'idée du présent numéro de L'Informo portant sur le thème de la gouvernance ainsi que celle d'une proposition ci-bas que l'exécutif, mandaté pour porter ces préoccupations sur la scène nationale, a soumise à notre fédération, la FNEEQ, en vue du congrès de mai 2018.

ÉLARGIR L'HORIZON DES POSSIBLES



PROPOSITION S21

Syndicat des enseignantes et enseignants du Cégep Montmorency

Considérant l'importance pour les enseignantes et les enseignants de conserver leur liberté d'expression de manière à pouvoir exercer leur esprit critique, ce qui peut inclure de critiquer leur institution ou de défendre, à titre de représentant syndical, de professionnel, de citoyen ou d'administrateur, des positions qui ne sont pas celles de leur direction;

Considérant la multiplication des allégations de manquements à l'éthique, de manque de loyauté, de conflits d'intérêt et d'atteinte à l'image de l'institution;

Considérant l'impact « bâillon » que peuvent avoir de telles allégations sur l'ensemble des membres;

Considérant la composition des conseils d'administration et l'effritement de la place des membres internes dans ces instances;

Considérant la tendance lourde de la « nouvelle gouvernance » au détournement des instances représentatives, à la centralisation des pouvoirs aux conseils d'administration au détriment de la collégialité et à l'invocation de l'« indépendance » des administratrices et administrateurs;

Considérant les récents jugements dans les cas d'accusation de manque de loyauté;

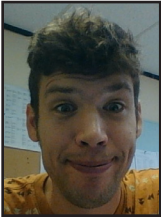
Il est proposé que la FNEEQ :

1. Constitue un dossier juridique visant à outiller et soutenir les syndicats sur les enjeux relatifs à la liberté d'expression et au devoir de loyauté pour les enseignantes et enseignants à titre de citoyen, de professionnel, de représentant syndical ou d'administrateur interne au conseil d'administration;
2. Développe et offre une formation sur les conseils d'administration et sur les rôles, devoirs et possibilités des comités exécutifs et des administrateurs internes en lien avec cette instance;
3. Mette en place une vigie afin de diffuser rapidement à tous ses syndicats toute accusation de l'ordre du manque de loyauté envers un de ses membres;
4. Rende visibles et compréhensibles publiquement les impacts de la « nouvelle gouvernance » et fasse la démonstration de la nécessité d'une gouvernance fondée sur la collégialité et sur une participation significative des membres internes.

PARLER RÉVOLUTION

MAIS OÙ DONC?

Par Simon Leduc, Littérature



« Faites la révolution! »

Le mot d'ordre est revenu au moins trois fois en moins d'une heure. Où ça? Dans une assemblée (pas trop) populaire organisée par des maoïstes restés vieux-garçons? Au café Aquin à l'UQÀM? Sur un mur d'une toilette non-genrée? De la table du fond du Yer'mad?

Il y a de ces lieux qui sont propices à certains types de discours. Quand tu débarques au Port de tête un mardi après-midi, tu ne t'étonnes pas d'entendre parler du politique selon Jacques Rancière alors qu'à quelques coins de rues plus à l'ouest, ce sont les répliques de Martineau qui jurent jusque dans la sloche du Tim Horton. Mais quand, lors d'une matinée pédagogique organisée par le SDPR, tu te fais répéter que pour retrouver un minimum de cohérence dans l'univers collégial, il n'y a pas vraiment d'autre avenue que de renverser le système, tu te piques le bras avec tous les cure-dents des petits croissants au jambon qui traînent au buffet.

Mais rien n'y fait. Tu ne rêves pas.

Le 18 janvier dernier, j'ai demandé à Ianick Marcil comment agir face à un conseil d'administration déconnecté de la réalité collégiale. Les assemblées du corps professoral, des professionnel.le.s et des employé.e.s se sont prononcées unanimement contre le renouvellement du mandat du directeur général mais monsieur Pilon est de retour pour trois ans : que faire? La révolution, nous a-t-il dit.

On envisage rarement, de nos jours, des solutions radicales du genre. Aussi faut-il préciser que suite à ce mot de l'économiste, la salle s'est esclaffée. Comme si on ne pouvait envisager sérieusement un changement important dans notre rapport au monde. Pourtant, si on désire mieux qu'être simplement entendu.e.s par une tête grise qui ne sait pas sourire et par son équipe de communication, il faut considérer les choses autrement.

De la gouvernance

La loi sur les cégeps prévoit que chacun d'eux soit administré par un conseil composé de 19 membres, parmi lesquels on compte seulement deux profs, un.e professionnel.le, un.e employé.e de soutien et deux étudiant.e.s. Tous

les autres sièges, à l'exception de celui de la direction générale elle-même et de la direction des études, sont occupés par des agents extérieurs. C'est cette instance qui a créé le comité qui devait décider du sort de notre DG.

Pourquoi en est-il ainsi? Qu'est-ce qui explique que ce modèle de gouvernance, directement importé de la sphère privée, soit devenu un impératif pour le milieu de l'éducation supérieure?¹

Selon Alain Deneault, les principes de la gouvernance se présentent comme un moyen de sortir des catégories traditionnelles du langage politique. Si on a mis sur pied des conseils d'administration dans le but de superviser les activités de diverses institutions, c'est surtout pour éviter les affrontements idéologiques qui freineraient leur mouvement :

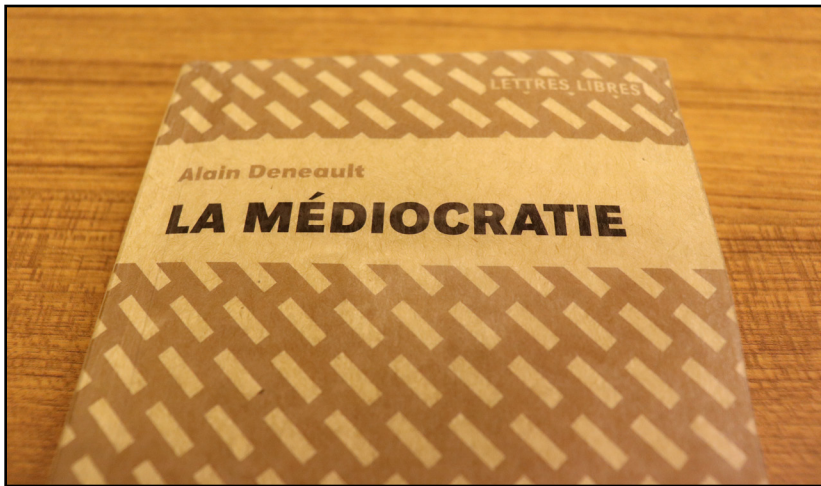
[...] la gestion gouvernemen-

¹ En fait, le modèle de gouvernance par C.A. s'est imposé dans toutes sortes d'institutions, que ce soit le milieu de la santé ou de la culture. Tout le monde a des C.A., aujourd'hui. Hydro-Québec a le sien, Bombardier itou, mais aussi, mes amies qui ont des compagnies de danse contemporaine, le pôle de création qui engage ma blonde, les théâtres, les musées... Bref, quand on parle travail, on parle rarement de société distincte.

taie avait toujours été entendue comme une pratique au service d'une politique publiquement débattue. Mais puisque cette politique s'est laissée renverser par cette pratique [celle de la gouvernance] au point de s'effacer à son profit, il convient de dire de la gouvernance qu'elle prétend à un art de la gestion pour elle-même. Aucun registre discursif ne semble à même de la dominer. [...] Nulle agora n'est requise pour débattre de la chose commune.²

La chose a été répétée ad nauseam dans les dernières années : il y aurait impasse dans les relations entre les exécutifs syndicaux et la direction. Dans une perspective démocratique, on pourrait considérer ce blocage comme un processus normal. L'ouverture au débat expose nécessairement au choc des idées, à la tension et au temps long. Mais les mécanismes de la gouvernance viennent contourner ces pratiques traditionnelles. Plutôt que de laisser la place à l'expression des acteurs du milieu auxquels on reproche des opinions trop intéressées, la gouvernance propose de faire place à des intervenants de l'extérieur. On souhaite ainsi créer un espace neutre et désintéressé duquel les décisions pourront couler naturellement.

2 DENEULT, Alain, *Gouvernance. Le management totalitaire*, Montréal, Lux éditeur, 2013, p. 79



Mention : Catherine Savard

C'est la grande utopie de notre temps. Celle des discussions sans heurts. Il apparaît aujourd'hui que chaque situation conflictuelle aurait avantage à être évitée. Maxime Ouellet, professeur au département de communication de l'UQAM, parle à ce sujet d'une « idéologie de la communication » qui permettrait, par le moyen de mots-clés tels que « l'ouverture, la transparence, le dialogue, la participation », d'aller au-delà des culs-de-sac habituels³.

Mais qu'évite-t-on réellement, quand on cherche à ce point à passer outre les frictions politiques? Il y a beau jeu de discréditer les représentations syndicales sous prétexte qu'elles ne permettent qu'une vue bassement intéressée. Sauf qu'en taisant les pôles critiques, on laisse

3 OUELLET, Maxime, « L'empire de la communication », *Revue Liberté*, Décembre 2017, no. 318, p. 26

le champ libre à une vision tout aussi intéressée du monde, celle du néolibéralisme. C'est ce que nous rappelle Deneault :

L'impératif du consensus se révèle une aubaine pour tout pouvoir qui cherche à mettre un frein aux propensions politiques des gens. Il gomme toute forme de dissidence au sein du groupe en contraignant les acteurs à utiliser un jargon unique et à convenir du même objectif.⁴

Finalement, les pratiques de la gouvernance ne visent pas autre chose que de réduire le pouvoir démocratique à une simple illusion de participation. Il n'y a là rien de trop comique. ♦

4 DENEULT, Alain, op. cit., p. 79

LE CONFLIT ENTRE GOUVERNANCE ET COLLÉGIALITÉ

QUELQUES RÉFLEXIONS

Par le comité École et société

De la gouvernance

Le caractère principal de l'État en régime néolibéral n'est pas qu'il intervient moins, c'est qu'il intervient autrement, transformant la définition des affaires publiques, l'orientation de l'action et le rôle des acteurs. Cette perspective éclaire utilement l'implantation de la gouvernance dans l'institution scolaire. Nous appuyant sur la pensée d'Alain Deneault, nous présentons ici quelques réflexions sur la situation au Collège.

La tradition intellectuelle qui avait cherché, selon un mode autoritaire comme selon un mode libéral, à fonder théoriquement la justification historique et morale des institutions publiques sur la base de l'intérêt commun se trouve renversée par un ordre qui considère le groupe d'intérêts privés comme un pôle apte à orchestrer les préoccupations communes.¹

Dans ce cadre, la prospérité des entreprises privées prospères est vue comme la clef du bien-être général et c'est l'un des rôles premiers de l'État de voir à cette prospérité. Conséquemment, les

institutions chapeautées par l'État se transforment également, selon la même logique. Alain Deneault (2013) montre que les « sociétés » commerciales ont maintenant le haut du pavé en termes d'établissement des normes de régie de la « société » entendue comme lieu de la vie collective. La gouvernance substitue aux termes politiques des régimes démocratiques libéraux, les termes et le fonctionnement du management des entreprises privées. La définition des fins des organisations publiques est ainsi soustraite à la délibération collective. Plus encore, les fins trop éloignées de la performance (diversement définie) sont exclues du champ des préoccupations légitimes. Ainsi :

Jusqu'alors, la gestion gouvernementale avait toujours été entendue comme une pratique au service d'une politique publiquement débattue. Mais puisque cette politique s'est laissée renverser par cette pratique au point de s'effacer à son profit, il convient de dire de la gouvernance qu'elle prétend à un art de la gestion pour elle-même. [...] Une telle mutation promeut le management d'en-

treprise et la théorie des organisations au rang de la pensée politique².

Le cas des cégeps en est une illustration patente qui fait ressortir clairement un conflit de logiques. Dans l'idéal, une administration collégiale en est une dans laquelle l'élaboration des projets est inspirée par les activités menées dans le milieu, en fonction des besoins et des aspirations identifiées à l'interne (par les étudiants, les professeurs, les professionnels, les employés de soutien, les cadres, la direction). Les cégeps sont conçus comme des institutions publiques, soumises à l'examen collectif (parce que publiques justement), mais indépendantes des intérêts privés (entrepreneuriaux, militants, idéologiques, religieux, etc.). La tendance actuelle est plutôt à des directions de plus en plus centralisées, qui définissent les orientations et les projets, en recours à une majorité d'acteurs externes représentant des intérêts privés, mais réputés comme « indépendants » des établissements. Les acteurs du milieu sont consultés une fois les projets et les détails de leur mise en œuvre élaborés. L'école est vue

¹ DENEAULT, Alain, op. cit., p. 47-48.

² Deneault, Alain, op. cit., p. 18

comme une organisation au service de la « société », conçue comme un ensemble d'individus porteurs d'intérêts à négocier et dont les finalités premières se réfèrent à la croissance de la prospérité. De ce fait, le droit à l'éducation (ou plus exactement à la scolarisation), se transforme en droit au diplôme. Bien que l'accès à l'éducation ne puisse pas être pensé sans référence à la formation en vue d'une occupation, il ne s'y réduit pas. Or, la performance évaluée en fonction de la diplomation du plus grand nombre possible, principalement en vue de la constitution d'un bassin « suffisant » de main-d'œuvre (ou de « clientèle » future pour les universités), tend à devenir de plus en plus le critère de la qualité de l'enseignement et de l'équité.

De la consultation

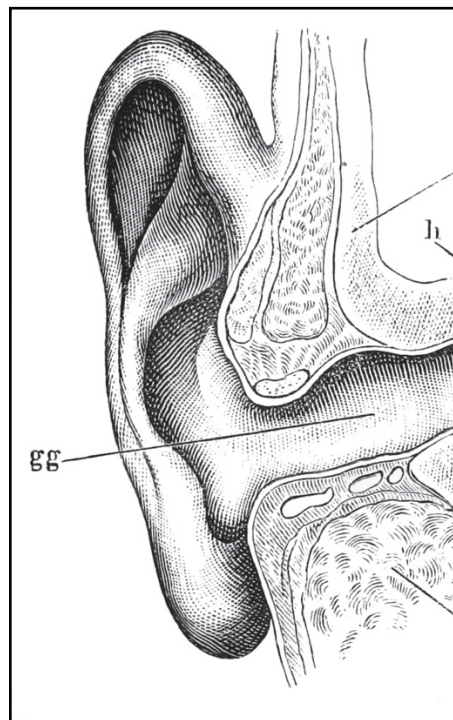
La transformation rapide de notre collège depuis quelques années laisse un grand nombre d'entre nous perplexes et essoufflés. On n'arrive plus à suivre le roulement de personnel, plusieurs collègues sont fatigués, désillusionnés et en retrait. Les projets d'expansion, sur le plan physique comme sur le plan des programmes et des activités, sont décidés au-dessus de nos têtes et, la plupart du temps, notre « participation » y est sollicitée lorsque les décisions sont déjà prises, dans des paramètres extrêmement restreints et par des mécanismes maintes fois dénoncés, qui contournent les lieux institués de

la délibération et de la communication avec l'administration, à savoir : les départements et les syndicats.

Cela est sans compter les délais tout à fait irréalistes associés à ce qu'il reste de la « consultation ». On a l'impression qu'il s'agit bien moins de « participation », de « consultation », de « collégialité » et de « délibération » que de processus de légitimation déguisés en processus démocratiques. Des joueurs que nous sommes censés être dans la gouvernance, Deneault (2013) parle d'ailleurs très justement d'un « rôle de soutien » (p. 7). Bien peu de temps et d'espace dans tout cela pour réfléchir et définir nos propres problèmes, tout affairés que nous sommes à réagir à des « problématiques » [sic] qui nous sont imposées dans l'urgence et au sujet desquelles nous n'avons plus le temps de nous informer et de prendre des positions réfléchies. D'autant moins que, même s'il est dommage de devoir rappeler un fait aussi élémentaire, nous avons des tâches à accomplir, dont nous avons parfois l'impression qu'elles n'existent pas aux yeux de ceux qui nous « gouvernent ». Nous sommes, en effet, constamment sollicités dans des délais qui ne permettent pas de délibérer et de prendre position en tant que collègues ou que collectifs de travail.

Un cas flagrant, qui nous apparaît des plus graves puisqu'il touche directement l'élaboration des programmes et le contenu des cours,

est celui des nouveaux programmes mis en place à toute vapeur et pour lesquels les professeurs ont reçu, dans des délais surréalistes, et sans préavis, des demandes pour rédiger de nouveaux cours, à travers les piles de travaux à évaluer d'une session déjà bien amorcée. Tout se passe comme si l'élaboration



d'un cours était une tâche facile et routinière ne demandant aucune réflexion et aucune concertation. Or, est-il besoin de rappeler que, outre les délais administratifs, il y a, en de tels cas, au moins deux paramètres majeurs à considérer? Le premier est la complexité du développement du contenu d'un nouveau cours qui exige, au

minimum, la prise en considération des profils de sortie, l'étude des nouvelles matières (ce qui implique recherche, lecture et réflexion) et l'arrimage des disciplines et des programmes dans lesquels elles seront enseignées. Le deuxième paramètre est le processus collégial. Puisqu'un cours n'« appar-

de la réflexion, du recul, des compromis. Et il faut, également, tenir des échanges similaires entre la discipline responsable du cours et les responsables des programmes dans lesquels le cours sera enseigné. Tout cela dans un contexte où il n'y a qu'une plage commune par semaine de disponibilité et que cette plage est déjà bien remplie.

De la collectivité

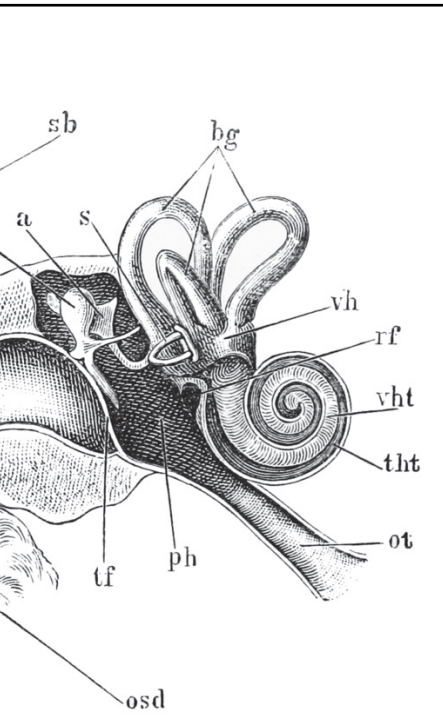
En termes de définition du collectif, outre, bien entendu, le lien d'emploi avec le collège, les conventions de travail des professeurs sont fondées sur un double principe. Le premier de ces principes est l'appartenance à un syndicat, dont une des vocations est de voir à l'application de la convention, en résultat d'une négociation des relations du travail et des salaires à la charge de travail, en passant par la nature du travail à accomplir, les avantages sociaux, les règles d'attribution des tâches, etc. Une autre des vocations premières des membres d'un syndicat est d'identifier et d'analyser les problèmes communs qui se posent dans la réalisation des fonctions de travail et de délibérer des manières possibles de les régler. Un comité (l'exécutif) est élu, afin, comme son nom l'indique, d'exécuter les décisions de l'ensemble des membres, ces décisions étant l'objet de délibération et de vote, en assemblées générales, assemblées auxquelles tous les membres peuvent participer. Bref, les membres de l'exécutif d'un syndicat exécutent des

mandats.

Le deuxième principe institutionnalisé de définition du collectif dans nos contrats de travail est l'appartenance à un département qui a, lui, la tâche principale de voir à la qualité de l'enseignement en fonction de normes diverses, établies en collégialité et par les politiques du collège. Les coordonnateurs des départements ont la latitude quant à l'intendance, mais sont, eux aussi, des exécutants de la volonté de leurs collègues, des collègues choisis par leurs collègues, des pairs parmi les pairs. La volonté des collègues est exprimée collectivement lors des assemblées départementales, auxquelles les professeurs doivent assister en vertu de leur contrat de travail. En d'autres termes, la participation à la collégialité est une obligation professionnelle de tous les professeurs et la coordination n'est pas une position hiérarchique.

Or, la gouvernance transforme le collectif en un vague ensemble, une « communauté », d'« ayants droit », concept adapté de l'anglais des affaires et référant aux stakeholders entrepreneuriaux, c'est-à-dire ceux qui représentent les divers intérêts présents dans les entreprises. Ces intérêts sont définis a priori et les joueurs, définis par le cadre de gestion, peuvent participer en autant qu'ils s'y moulent.

Au Collège, on consulte beaucoup à titre individuel, lors de sondages,



tient » pas à un individu ou à un groupe restreint, mais relève de la responsabilité des disciplines, il y a, dans l'élaboration de tout nouveau cours, nécessité de tenir des réunions pour élaborer le contenu des cours, la séquence des apprentissages et toutes les exigences à remplir. Ce processus collégial demande du temps, des échanges,

d'entretiens individuels ou d'ateli-
ers. On appelle à la formation de
comités des individus qui se por-
tent volontaires, sans être désignés
par leurs collègues (dans des délais
qui, d'ailleurs, ne permettent pas
la consultation des collectifs), mais
qui sont censés porter les intérêts
du groupe auquel ils appartiennent.
Le collectif est-il en train de deve-
nir une addition d'individus volon-
taires et isolés qui ne représentent
qu'eux-mêmes et dont on affirme
qu'ils sont le reflet des besoins ou
de la volonté de la « communauté »?

De l'opposition

Évacuant largement la délibération
sur les fins et érigeant l'administra-
tion du bien commun en technique
de gestion et en police des bonnes
manières, la gouvernance est peu
tolérante de l'action collective,
souvent bruyante et contestataire.
Censée incarner l'agrégation des
intérêts en fonction de projets com-
muns dont on ne saurait contester
les prémisses, la gouvernance est
peu propice aux conflits normatifs
et aux divergences sur les finalités.

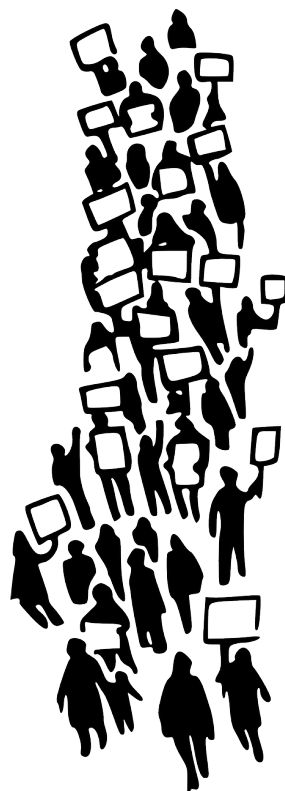
Ses doléances [celles de la
« société civile »] sur ce qui la lèse,
ses requêtes législatives pour un
monde meilleur ou ses revendica-
tions sur ce qui la fait espérer se
voient servir une fin de non-rece-
voir par une théorie qui n'y com-
prend pas grand-chose.³

On l'a vu ici dans le cas du Quesada
et dans le rapport du consultant
qui recommande la cessation des
boycotts syndicaux, sans tenir
compte, d'ailleurs, du fait que
ces boycotts suivaient maintes et
maintes demandes faites dans des
formes moins confrontantes, et
bien souvent « entendues », mais
pas « écoutées ». Ces demandes,
d'ailleurs, ne portent pas toujours
sur de grandes questions d'orien-
tation, mais bien, souvent, sur l'es-
sentiel nécessaire à notre travail,
comme le chauffage, les ordina-
teurs et les photocopies.

De nos délibérations

En plus de ces éléments de réflexion,
nos délibérations pourraient aussi,
dès maintenant, nous mener à une
question importante, bien qu'em-
barrassante. Lors des États géné-
raux de mai 2017, Marianne Di
Croce faisait observer que par
souci que les choses se fassent, par
conscience professionnelle, nous
avons tendance à être nos propres
bourreaux, à contribuer aux prob-
lèmes que nous dénonçons par
ailleurs. Par exemple, quand nous
acceptons implicitement, tout en
protestant explicitement, de rédi-
ger à toute vapeur des propositions
pour de nouveaux cours, nous nor-
malisons des demandes irrece-
vables. Et nous produisons, par
manque de temps et de recul, du
travail dont la qualité nous laisse
sur notre faim. Cette double pres-
sion, du manque de temps et de
l'insatisfaction envers la qualité de

notre propre travail, est la source
d'une fatigue et d'une impatience
croissantes, vécues collectivement,
mais éprouvées individuellement.
Ces problèmes doivent faire l'ob-
jet de discussions entre nous et de
solutions communes. Le régime de
gouvernance qui nous est imposé
depuis au moins une bonne décen-
nie se comprend dans une mou-
vance générale et globale qui n'est,
heureusement, pas fatale. Après
tout, quand nous nous mobilisons,
n'arrivons-nous pas à changer les
choses? Matière à réflexion pour
les prochaines négos... ♦



3 DENEULT, Alain, op. cit., p. 68

GOUVERNANCE DANS LES COLLÈGES

COMMENT LES DÉCISIONS SONT-ELLES PRISES?

Par le comité École et société

Plusieurs employés du collège se sont interrogés sur le fait que le mandat du directeur général ait pu être reconduit malgré un avis défavorable de leurs syndicats respectifs et à l'encontre de l'avis de la Commission des études. Afin de tenter de faire la lumière sur certains mécanismes de la gouvernance, nous nous permettons ici d'effectuer un bref rappel de la loi des Collèges¹ afin d'expliquer comment les décisions sont prises dans les cégeps.

Collèges, collégialité / Démocratie, « démocratie »

La démocratie directe et l'organisation autonome font partie de notre quotidien en tant que professeurs membres d'un département.

Cela a tendance à nous faire oublier le fait que plusieurs décisions nous concernant sont prises par des gens qui ne sont pas majoritairement des employés du Collège. Le gouvernement tient en effet pour acquis que les employés sont moins aptes à administrer le Collège de manière efficace et sensée, que des personnes qui n'y œuvrent pas.

Selon la loi C29, loi sur les collèges, à l'article 8.1 a) :

le nombre total de postes pour les représentants des parents, des membres du personnel et des étudiants visés aux paragraphes d à f du premier alinéa de l'article 8 doit être inférieur au nombre total de postes pour les représentants des autres groupes visés à cet alinéa).

C'est au Conseil d'administration du Collège (CA) que sont adoptées les politiques du Collège, le plan stratégique, les orientations, les programmes, budgets, calendriers, bilans, etc. Le CA rend compte au ministre. C'est aussi le CA qui nomme les principaux cadres (direction générale et direction des études). Il est à noter qu'on peut accéder aux procès-verbaux de notre CA à partir de ce lien : <https://www.cmontmorency.qc.ca/college/administration/conseil-d-administration/proces-verbaux-conseil-d-administration/>

Concernant les nominations des cadres, le Conseil d'administration suit le règlement qu'il a adopté :

Le Conseil doit procéder par règlement pour :

- établir des dispositions concernant le mode d'administration du Collège;
- arrêter le mode de nomination, les fonctions et les devoirs des administratrices ou administrateurs, des agentes ou agents ainsi que des officières ou officiers;
- arrêter la composition du Comité exécutif et de la Commission des études, la durée du mandat de leurs membres et l'étendue de leurs pouvoirs;
- fixer des dispositions relatives au mode d'administration, de gestion et de contrôle de ses biens, œuvres et entreprises;
- préciser les modalités de poursuites de ses fins; f) modifier ou abroger ses règlements.

L'article 2.4.2 du Règlement de régie interne no 1 accessible ici : https://www.cmontmorency.qc.ca/wp-content/uploads/2014/06/images_college_reglements_reglement-1-mai-2013.pdf

Or, le CA est majoritairement

¹ Loi des collèges : C-29, article 8.0 http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/C-29?langCont=fr#ga:_ii-gb:_ii-h1

Tableau 1

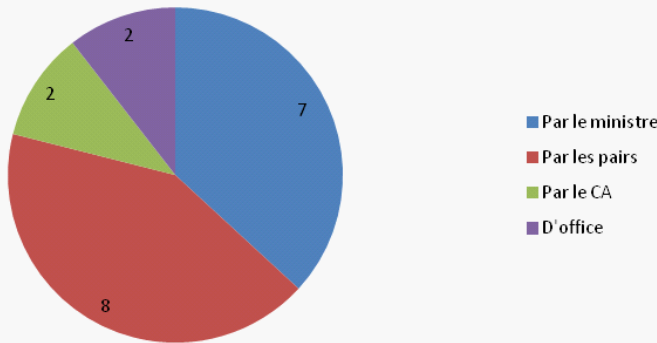


Tableau 1 - Poids des « élus par les pairs » au Conseil d'administration (en gris) / qu vient l'externe (en bleu) et nommé par l'externe

Élus par les pairs : les enseignants (2), les étudiants (2), le professionnel non enseignant (1), les parents (2) et le personnel de soutien (1) pour un total de 8 en gris. Soit une minorité (8 personnes/19 sont élues par leurs pairs).

Un graphique similaire pourrait être utilisé pour illustrer la proportion, au CA, des gens oeuvrant au sein du collège. Cette fraction serait la même que celle des gens nommés par leurs pairs, c'est-à-dire 8 membres sur 19.

constitué de membres non employés par le Collège, non élus et issus de l'extérieur (tableau 1).

Les membres actuels de notre conseil d'administration (CA) (voir tableau 2, page 24)

Un collège est administré par un conseil d'administration composé des personnes suivantes, qui en font partie au fur et à mesure de leur nomination ou élection² :

Cinq personnes nommées par le ministre et choisies comme suit:

Deux personnes après consultation des groupes socio-économiques du territoire principalement desservi par le Collège :

- Marc DeBlois : Directeur général du Cosmodôme, Directeur, Service vie communautaire, culture et communication à la Ville de Laval;
- Christiane Pichette : Présidente du CA du carrefour jeunesse emploi de Laval.

- Une parmi celles proposées par les établissements d'enseignement de niveau universitaire :
- Martine Lavoie : Directrice du campus de Laval de l'Université de Montréal, vice-présidente du Conseil régional des partenaires du marché du travail.

Une parmi celles proposées par les commissions scolaires de ce territoire :

- Louise Lacoste : Directrice adjointe du service de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle de la Commission scolaire de Laval.

Et une parmi celles proposées par le conseil régional des partenaires du marché du travail de la région où est situé le collège :

- Johanne Allaire : Directrice générale de Perspectives carrière, services-conseil en transition de carrière et recherche d'emploi. Vice-présidente du conseil régional des partenaires du marché du travail.

Deux personnes nommées par le ministre et choisies au sein des entreprises de la région oeuvrant dans les secteurs d'activités économiques correspondant aux programmes d'études techniques mis en oeuvre par le collège :

² Mémoire de la Fneeq sur les projets de loi 38 et 44 portant sur la gouvernance des cégeps et des universités AOUT 2009, http://fneeq.qc.ca/wp-content/uploads/fr/2009-08-13_FNEEQ_xCSNx_mxmoire_gouvernance.pdf

- Robin Blanchet : Directeur général des fèves l'Héritage, membre du comité exécutif, président du CA du Collège Montmorency;
- Anthony Lacopo : Gestionnaire d'expérience client / commerce électronique (jentrepreneurs.ca et utopiainage.com), participe au CA de Laval Technopole.

Deux titulaires du diplôme d'études collégiales ne faisant pas partie des membres du personnel du collège et qui ont terminé leurs études au cégep, l'un dans un programme d'études préuniversitaires dont le poste est présentement vacant et l'autre dans un programme d'études techniques :

- Roxanne Cléroux, aussi membre du Comité exécutif.

Deux parents d'étudiants du collège ne faisant pas partie des membres du personnel du collège, élus à la majorité des voix exprimées par leurs pairs réunis en assemblée générale convoquée par le directeur général du collège ou la personne désignée par ce dernier et présidée par le président de l'association représentant le plus grand nombre de parents, si une telle association existe :

- Jacques Cyr, président du comité d'audit;
- Lyne Larouche.

Deux étudiants du collège, nommés conformément à l'article 32 de la Loi sur l'accréditation et le financement des associations d'élèves ou d'étudiants (chapitre A-3.01) dont l'un est inscrit à un programme d'études préuniversitaires et l'autre à un programme d'études techniques, respectivement :

- Joël D'Amours;
- Maria Morais.

Deux enseignants, élus par leurs pairs :

- Jean-Philippe Martin, enseignant en philosophie;
- Annie Saint-Germain, enseignante en français et littérature.

Un professionnel non enseignant, élu par ses pairs :

- Étienne Rouleau, conseiller pédagogique;

et un membre du personnel de soutien du collège, élu par ses pairs :

- Lucie Buist-Petit, technicienne en administration.

Le directeur général :

- Hervé Pilon;

et la directrice des études :

- France Lamarche.

Le comité de régie

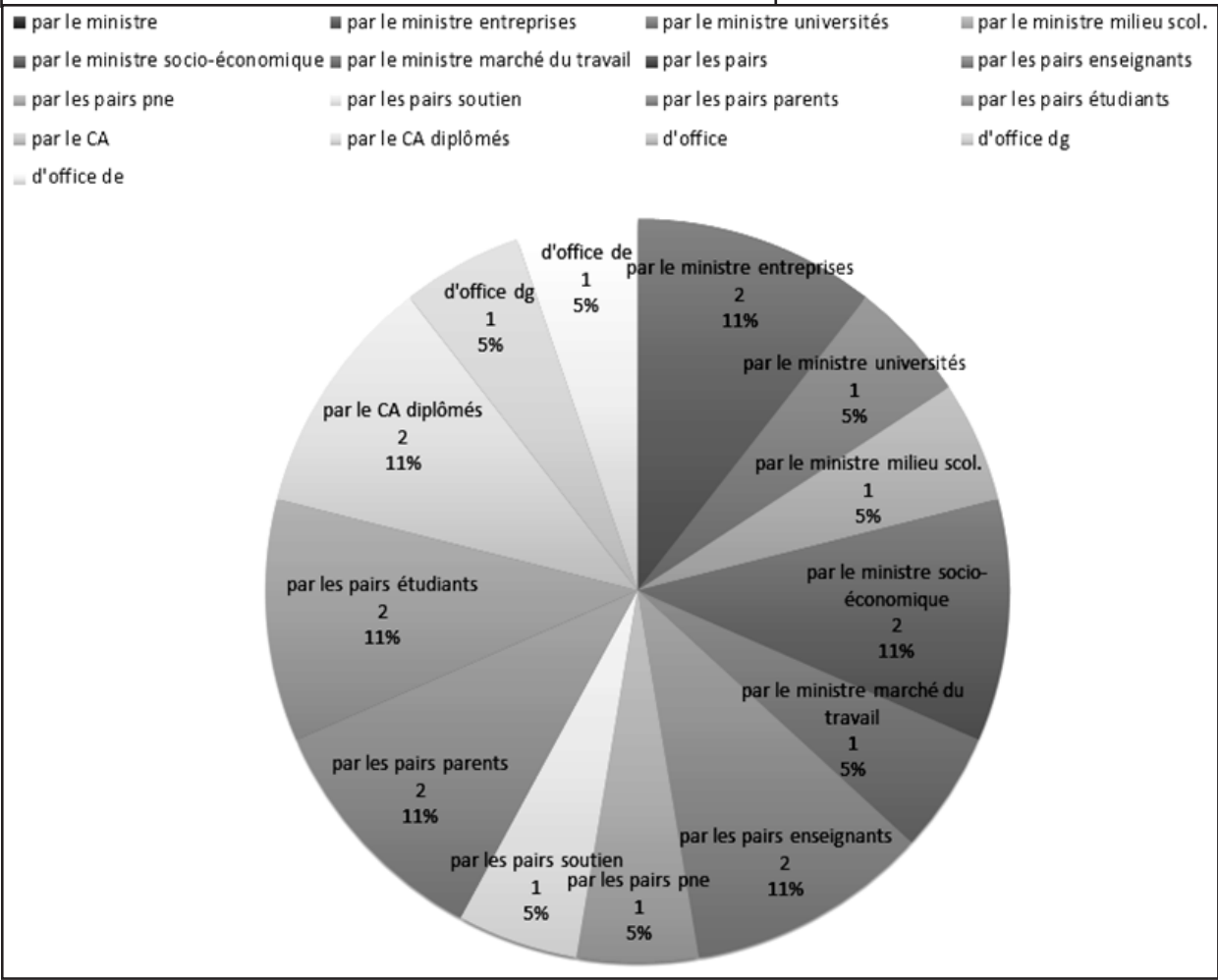
Par ailleurs, une autre instance prend, pour sa part, des décisions au quotidien. Il s'agit du Comité de régie.

Le comité de régie prend des décisions notamment sur les budgets octroyés aux départements (les fameux MAOB pour mobilier-appareillage-outillage) à propos des locaux, de l'informatique, des techniciens, etc.

La composition de ce comité n'est pas indiquée dans l'organigramme du Collège (version 2017) , mais il s'agit de l'ensemble des directeurs, soit :

- Hervé Pilon;
- Véronique Côté;
- Yves Carignan;
- France Lamarche;
- Isabelle Legault;
- Claudia Ortiz;
- Pierre Tison. ♦

Tableau 2



LA DOMINATION EN JEU

DESPACITO ET LE HETEROSEXUAL MALE GAZE

#PowerAndControl

Par Julie Demanche, Littérature

Gouvernance

Brève définition-Équipe Perspective monde

L'ensemble des règles et des processus collectifs, formalisés ou non, par lequel les acteurs concernés participent à la décision et à la mise en œuvre des actions publiques. Ces règles et ces processus, comme les décisions qui en découlent, sont le résultat d'une négociation entre les multiples acteurs impliqués. Cette négociation, en plus d'orienter les décisions et les actions, facilite le partage de la responsabilité entre l'ensemble des acteurs impliqués, possédant chacun une certaine forme de pouvoir.



J'entends déjà « l'opposition officielle » (il n'y a pas d'opposition officielle, je sais, seulement quand j'écris, dans ma tête, si) demander pourquoi ce texte ne s'est pas retrouvé dans le dernier numéro (le numéro spécial 8 mars) ou encore pourquoi associer de manière aussi inusitée « féminisme » et « gouvernance ». J'y ai réfléchi longuement.

C'est qu'il y a de ces lectures qui prennent du temps, non seulement à lire, mais à « digérer ». Dans ma *to read list*, j'avais en effet depuis trop longtemps *Le deuxième sexe* de Beauvoir et même si ça a été ma première lecture de l'été 2017 et que je voulais écrire un texte là-dessus, j'ignorais par quel bout commencer et surtout dans quel contexte le glisser. La session d'automne filait,

je ne faisais que reporter la chose. J'aurai quand même revu en totalité mon cours de *Littérature et imaginaire* portant sur le féminisme...

Dans ma diapo d'ouverture, mes élèves pouvaient voir ces propos tenus par Virginia Woolf : « Ce qui compte, c'est se libérer soi-même, découvrir ses propres dimensions, refuser les entraves. » Sous le titre « Féminisme et littérature », on pouvait aussi voir « pas qu'une affaire de femmes » et plus bas, un lien menant au clip *Lost On You (Live Session)* de LP. Juste avec ça, j'en avais déjà pour une bonne trentaine de minutes à réfléchir avec eux parce que depuis ma lecture de Beauvoir, il est encore plus clair pour moi que la philosophie féministe a peu à voir avec l'égalité entre les hommes et les femmes et tous ces discours galvaudés qu'ils et qu'elles entendent à droite et à

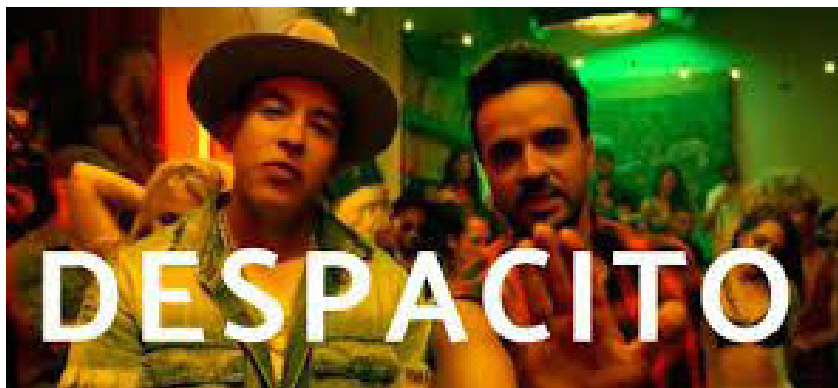
gauche portant sur la question.

À mes yeux, ce que Beauvoir met surtout en lumière, dans les deux tomes de son essai, ce sont ces constructions et mécanismes complexes qui, depuis des siècles dans les structures sociales et dans les nombreux discours qui les alimentent et les reconduisent, ne visent au fond qu'à mieux contrôler les femmes. Toutes les sociétés patriarcales (paternalistes?) ont effectivement toujours mis au point un ensemble de règles et de processus qui, sous couvert d'intérêts généralement nobles, ne redistribuent au vu et au su de tous les prises de décision et les pouvoirs de négociation, bref, le contrôle, qu'à une poignée d'heureux élus.

Hommes, femmes, couleurs et orientations sexuelles confondues, on devrait tous et toutes lire cet

essai parce qu'au-delà de ces nombreux mécanismes constamment reconduits dans l'histoire au fil du temps, des civilisations et des institutions ne menant qu'à objectiver et instrumentaliser l'autre, la réflexion de Beauvoir est universelle. Elle concerne effectivement bien plus que les enjeux des processus de socialisation genrée, voire polarisée. Le sujet, dans ce qu'elle caractérise par son « angoisse de liberté » face à « l'épreuve du réel », a trop souvent tendance à mettre en place et à adhérer à des mécanismes ne visant qu'à justifier et à entretenir son besoin de reconnaissance et de validation, ce qui le mène sans qu'il en soit initialement conscient à exercer sur l'autre une certaine forme d'emprise, de domination, voire même de territorialité et de possessivité, par laquelle au final il s'aliène l'autre, y compris lui-même. Plutôt que d'encourager le principe d'immanence, l'ensemble des fictions et des discours auxquels nous sommes confronté.e.s dès l'enfance peu importe l'endroit où nous nous trouvons dans le monde et le temps tendent pratiquement tous essentiellement à nous mener à tout « construire » à partir du principe de transcendance. Ces fausses croyances bien ancrées ne nous ramènent continuellement qu'à ce rapport vertical où l'autre ne sert finalement par le contrôle qu'à nous élever en gonflant notre ego.

Faut bien sûr lire l'essai en entier pour voir à quel point dans l'histoire



Mention : Universal

de la politique, des lois, des religions et des arts ces enjeux se déploient dans des rouages extrêmement complexes auxquels nous adhérons même à petite échelle, que ce soit au travail, dans notre famille, nos relations amoureuses, amicales... Les réflexions de Beauvoir, toujours actuelles, peut-être même exacerbées par notre société du spectacle, tendent à mener le sujet à sa liberté, à le désencombrer, d'abord et à commencer, de lui-même. Pour elle, et je pourrais aussi dire pour moi parce que quelque chose s'est joué pendant ma lecture cet été-là, la véritable rencontre ne peut avoir lieu que quand des « sujets autonomes », peu importe leurs rapports et la situation, se choisissent librement, au-delà de tout utilitarisme, de toute instrumentalisation, de tous rapports verticaux appuyés que par la logique de transcendance.

Parenthèse, j'ai regardé dernièrement *Professor Marston and the Wonder Women*. Réalisé l'an

dernier, ce film raconte les origines de ce personnage iconique qu'est Wonder Woman (WW) en y retraçant la vie de son créateur. William Moulton Marston est, entre autres choses, celui qui a créé le test de pression sanguine systolique menant à l'invention du détecteur de mensonge (le Lasso de la Vérité magique de WW, tu sais?). Docteur en psychologie à Harvard en 1921, il a aussi développé également une théorie du comportement humain, le Dispositif d'Ingénierie Socio-Cognitive. Ensemble des dispositions communicationnelles mises en œuvre dans une intention de formation des personnes conjointement dans les dimensions psychologique, sociologique et culturelle (merci, Wikipédia), cette théorie est plus connue sous le nom de DISC (*dominance, influence, submission et compliance*). En gros, ces types de comportements proviennent des interactions d'un sujet avec son environnement selon la perception qu'il en a (hostile, favorable) et l'action qu'il a sur lui (l'accepter tel



Mention : PMWW et LLC

quel, agir sur lui). Croyant également fermement qu'un sujet a tout à gagner lorsqu'il se soumet à une « autorité aimante », et en l'occurrence, à une figure féminine, parce que par son « essence », la femme serait plus « bonne » et « juste » que l'homme, Marston a volontairement et constamment injecté les composantes de sa théorie dans les *comics* originaux de *Wonder Woman*. Je suis encore en train de réfléchir à tout ça, parce que même s'il se définissait féministe, Marston ne fait pourtant à mon avis avec WW qu'inverser en les reconduisant toujours par la domination les pôles traditionnellement réservés au pouvoir et au contrôle, d'autant plus que les bases du DISC sont dorénavant des outils utilisés et appliqués en entreprises. Suffit qu'à faire quelques recherches

internet et hop, on peut télécharger un questionnaire d'évaluation sur notre ordinateur ou smartphone pour améliorer les performances, la productivité, le travail d'équipe et la communication entre employé.e.s (Montmorency, un brin de gouvernance humaine 2.0, ça te tente-tu ?). Ça me trouble, on dirait qu'on ne s'en sort pas. Fin de la parenthèse.

Les voix de l'opposition officielle, qui ne sont sûrement que mes propres doutes et ma censure qui ne passent leur temps qu'à me gouverner, pourraient demander aussi quand je vais enfin parler de la chanson *Despacito* dans ce texte. Certaines voix plus bienveillantes, qui elles fort heureusement existent réellement, pourraient encore me questionner quant à savoir si ça ne risque pas de nuire à la profondeur de ma réflexion que d'aborder cette autre variation sur le sexisme ordinaire. Je leur répondrais bien honnêtement qu'au fond ça ne me tente pas tant que ça finalement, qu'elles n'ont qu'à aller voir le clip qui est, même en coupant le son, d'une incroyable... éloquence? Plus élégamment, je pourrais faire un petit effort et leur préciser que j'ai vu pour la première fois ce vidéoclip avec mes enfants en janvier, peu de temps après le Bye-Bye, qui n'y a pourtant pas vu avec sa reprise une excellente occasion de relancer pertinemment #metoo, et peu de temps après aussi nos visionnements répétés et tous aussi troublants de *I Wear Speedos*,

une autre version parodique disponible sur YouTube, qui dans ce cas-ci « montre comment on considère comme grotesque/risible un homme féminisé et qui se positionne en objet sexuel comme une femme » (merci, Maude Arsenault). Devant les nombreuses exclamations de mon fils de 12 ans et de ma fille de 9 ans à ce premier visionnement de *Despacito*, quant à ces « anges » à la Victoria's Secret se trémoussant explicitement autour de (et sur?) ces Gino qui pourtant se targuent langoureusement de les « apprivoiser » « pas à pas », j'ai effectivement décidé de discuter avec eux *male gaze*, processus de socialisation genrée, contrôle, déni et aliénation de soi et d'autrui par autrui. Mais surtout, je pourrais terminer ce texte en leur répondant que cette chanson que certains osent qualifier de « féministe » (le déni, quel beau mécanisme de protection, de justification et de reconduction) s'est retrouvée au cœur d'une discussion animée en février dernier entre une amie, quelques pintes et moi portant sur le féminisme et la sororité me menant finalement, après une longue « digestion » non pas seulement de lecture, mais aussi d'écriture (l'écriture, quel bel exercice de contrôle total et absolu quand on y pense quand même), à les encourager à regarder plutôt le clip de la plus qu'excellente chanson de Salt-N-Pepa *Ain't Nuthin' But A She Thing*. ♦

SAGA JURIDIQUE AU CÉGEP DE LÉVIS-LAUZON

EXTRAIT DU CAHIER SPÉCIAL ÉGES

Par le comité École et société

Lors de l'atelier « Pratiques de la gouvernance et gestion autoritaire : les attaques et les moyens de les contrer », Mathieu Bhérer, alors président du Syndicat des professeurs et professeurs du Cégep de Lévis-Lauzon, résume la situation à son collège.

Les problèmes commencent en 2011. Le directeur général et le directeur des études de l'époque entreprennent « d'affaiblir, le plus possible, la place du syndicat des enseignantes et enseignants dans la structure décisionnelle du collège » et de court-circuiter le syndicat à la Commission des études. Un rapport rédigé par une firme externe mandatée par le conseil d'administration (CA) avait indiqué que la Commission des études (CÉ) était dominée par des professeurs soumis aux intérêts syndicaux. Cette firme suggère de « mettre fin à la gestion participative au profit d'une consultation participative ».

En 2013, le CA modifie le règlement de la CÉ afin de réduire le poids des professeurs dans cette instance. Tous les membres de la CÉ (membres de l'Association étudiante et des autres corps d'emploi sauf les cadres) contestent les modifications et proposent des amendements à ce projet de nouveau

règlement, amendements refusés par le CA. Le syndicat réplique en réactivant la Commission pédagogique (CP) permettant aux enseignantes et enseignants de retrouver un vrai droit de parole (voir encadré à la page 35 concernant les différences entre la CÉ et la CP).

La direction suspend alors le président du syndicat en l'accusant d'avoir harcelé un étudiant. Ce dernier est, en fait, le président de l'Association étudiante et a été rencontré dans le cadre de ses fonctions. L'affaire est portée à la Commission des relations du travail (CRT) et le président est innocenté. Il peut réintégrer son poste d'enseignant et reprendre ses fonctions syndicales.

En 2014, différentes Cours de justice (Arbitrage, Cour supérieure et Cour d'appel) donnent raison au syndicat et invalident les modifications faites à la Commission des études par le CA.

Puis, encore en 2014, la direction décide de réduire les libérations syndicales (de 3,56 ETC à 1 ETC) en arguant que le syndicat refuse le modèle de relations de travail qu'elle lui a proposé. En fait, la direction cherche à s'ingérer dans les affaires syndicales. Elle veut un droit de regard sur les ordres

du jour des assemblées générales et sur le contenu du journal syndical. De plus, elle fixe un nombre maximum de griefs par année. Le syndicat dépose une plainte au Tribunal administratif du travail pour cette coupe dans les libérations syndicales.

Une autre plainte s'ajoute en 2016 pour ingérence, entrave et représailles envers le président du syndicat concernant des manquements allégués au code d'éthique du CA. En tant que membre du CA, on lui reproche d'avoir dit qu'il était président du syndicat, d'avoir dénoncé un rapport commandé par le CA et d'avoir ainsi nui à la réputation d'un autre membre du CA, soit la Direction générale du collège.

Alors qu'avant 2011, le Cégep de Lévis-Lauzon avait une histoire de relations de travail relativement cordiales et un modèle de gestion participative enviable, la direction du collège choisit plutôt une gestion autoritaire et une judiciarisation des conflits.

Cette histoire « soulève d'importantes questions sur le respect, dans certains collèges, de la fonction syndicale et de l'autonomie professionnelle des enseignants ».

CES ARMES DE DESTRUCTION MASSIVE DE LA NOUVELLE GOUVERNANCE

DIFFAMATION, MANQUE DE LOYAUTÉ, CONFLIT D'INTÉRÊT, PLAINTE EN DÉONTOLOGIE...

Collage par Karine L'Ecuyer, Muséologie

— 23 janvier 2018 / Mis à jour à 12h47

Le tribunal annule la suspension d'un lanceur d'alerte du MTQ

LIA LÉVESQUE
La Presse canadienne


MONTREAL - Un lanceur d'alerte à l'emploi du ministère des Transports, qui avait été suspendu pour avoir donné une entrevue à la radio dans laquelle il dénonçait la gestion du ministère en Estrie, vient de voir sa suspension annulée par le tribunal, qui ordonne aussi au ministère de l'indemniser.

Feu vert de principe à la nouvelle charte de l'UdeM

[Accueil] / [Société] / [Éducation]

Marco Fortier
23 mars 2018
Éducation

Le SGPUM s'oppose notamment à la perte d'influence des professeurs sur les instances de l'UdeM au profit d'autres groupes, dont les diplômés – issus de l'extérieur du campus et associés notamment au monde des affaires. Le syndicat s'oppose aussi à la révision du régime disciplinaire. La réforme vise à empêcher que « les professeurs jugent les professeurs », a rappelé le recteur Guy Breton en entrevue au *Devoir* mercredi.

ICI  mauricie-centre-du-québec

+ DE RÉGIONS ▼

ACCUEIL | SOCIÉTÉ | ÉDUCATION

L'UQTR met ses professeurs en lock-out

Publié le mardi 1 mai 2018 à 20 h 44

Mis à jour le 2 mai 2018 à 11 h 15

Marco Fortier
30 mai 2017
Éducation



Les membres du conseil d'administration d'une université ont-ils le droit de s'exprimer librement ou servent-ils à approuver les décisions du recteur ? Une professeure membre du conseil de l'Université du Québec en Outaouais (UQO), qui est aussi présidente du syndicat des professeurs, fait l'objet d'une enquête en déontologie après avoir tenu des propos critiques envers la gestion de l'établissement.

ICI  OTTAWA-GATINEAU
+ DE RÉGIONS ▼

ACCUEIL | SOCIÉTÉ

Le syndicat des professeurs de l'UQO accuse la direction d'intimidation

Publié le mercredi 17 février 2016 à 16 h 21

Mis à jour le 17 février 2016 à 16 h 56

Le syndicat des professeurs de l'UQO dénonce ce qu'il qualifie de « manœuvre d'intimidation » de la part de la direction envers deux de ses membres.

Radio-Canada a appris que deux professeurs ont été rencontrés par le vice-recteur de l'Université, après avoir exprimé publiquement leur opinion sur les résultats d'une décision d'arbitrage dans le dossier du printemps érable.



VINCENT LAROUCHE
La Presse

 Suivre

L'Université de Montréal n'entend pas à rire avec Gilligan, le capitaine, le millionnaire, son épouse, la jolie star et leurs amis.

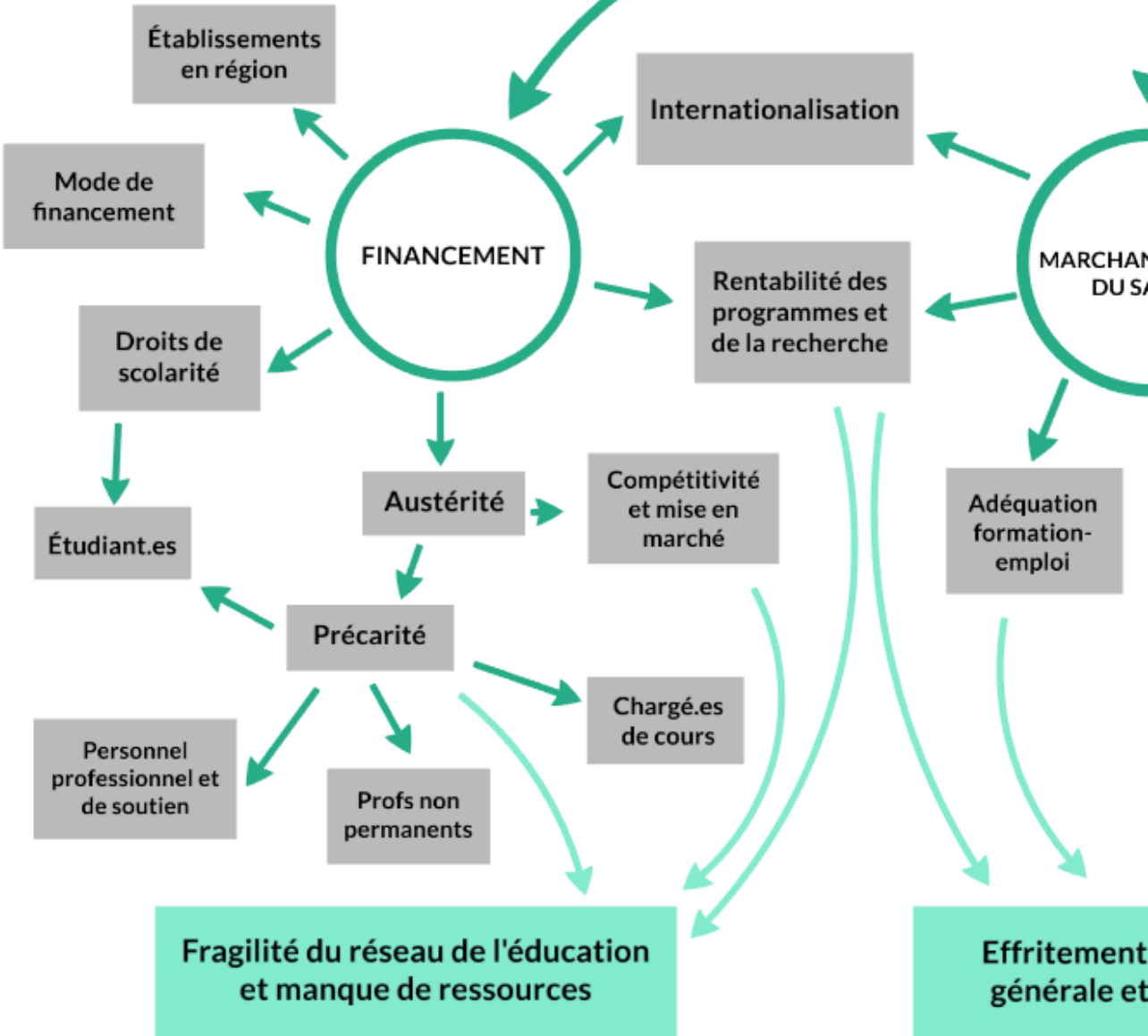
Depuis bientôt deux ans, les avocats de l'Université de Montréal se démènent devant la Cour supérieure pour protéger la réputation des dirigeants de l'établissement. Ils veulent obtenir une injonction qui interdira désormais à un syndicat étudiant de dénigrer le recteur et les membres de la direction, notamment en les comparant aux personnages de la série *Les joyeux naufragés*.

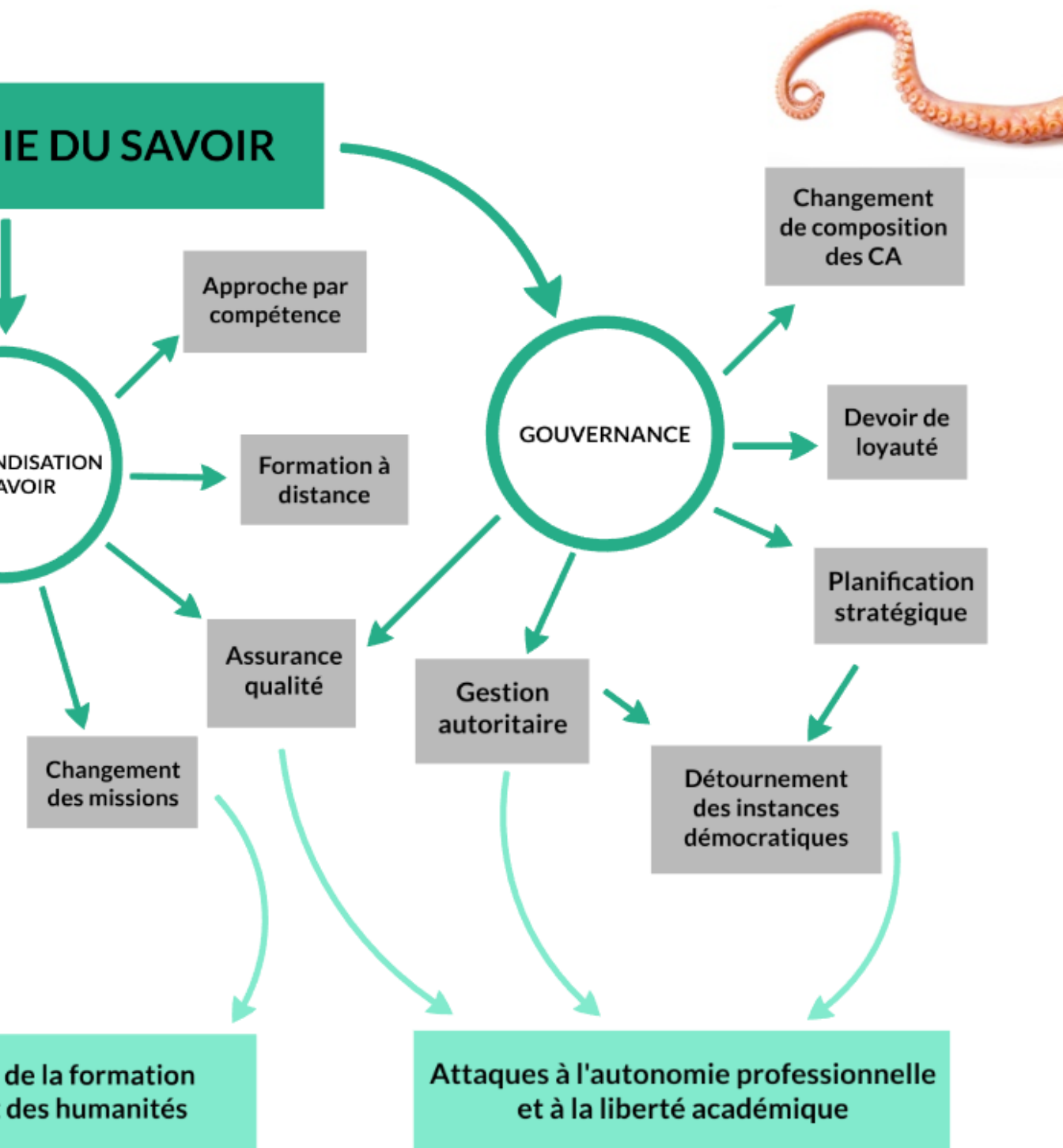
Le service juridique de l'université demande aussi à la cour de forcer chaque exécutant du syndicat qui était en place lors de l'acrimonieuse négociation syndicale de 2015 à verser 3000 \$ en dommages. Une punition pour leur comportement jugé irrespectueux.



SUIVEZ LE GUIDE ICI!

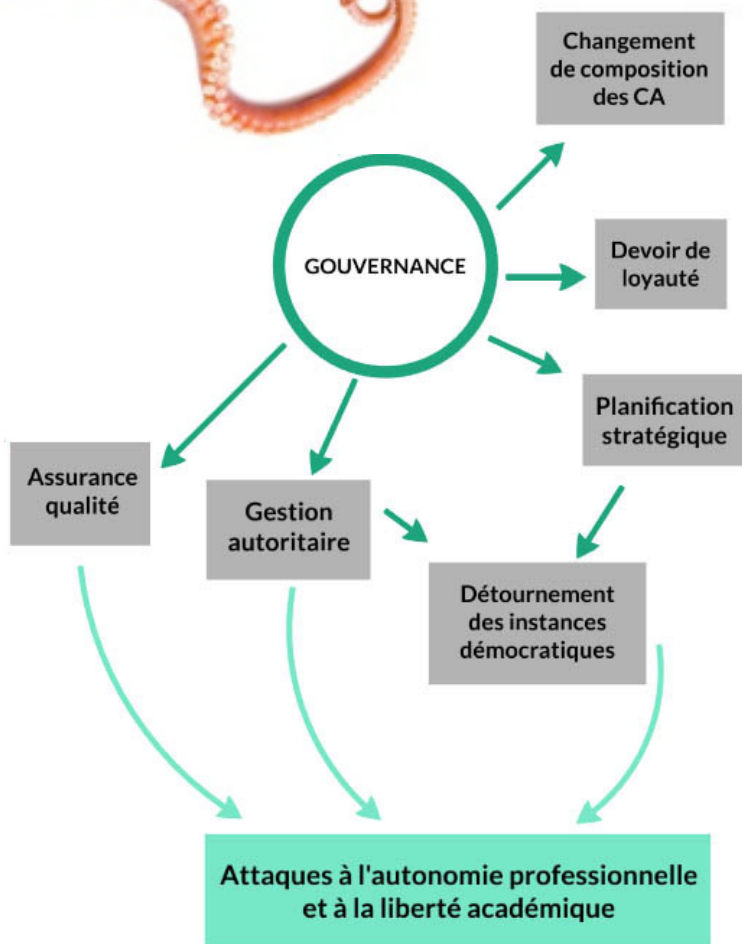
ÉCONOM





LA PIEUVRE DU SAVOIR : GOUVERNANCE

Par le comité École et Société


**Changement
de composition
des CA**

«Auparavant, au CA, il y avait dix membres internes (dont trois membres du personnel enseignant) sur un maximum de vingt membres. La proportion des membres internes est donc passée de 50 % à 42 %, voire 32 % lorsque le collège dispense de l'enseignement sur plus d'un site. Ainsi, la participation des acteurs de l'enseignement aux prises de décision est réduite»¹.

Une telle situation explique bien des décisions prises par le Conseil d'administration. Pensons par exemple au dossier de l'ombudsman : il n'y a eu aucune consultation en bonne et due forme des membres de la communauté et, malgré la contestation ouverte du processus de décision (et non de la pertinence d'une ombudsman) par les syndicats du collège, le CA a adopté la proposition disposant de la question. Également, lors du processus de renouvellement du mandat de notre directeur général, les trois syndicats qui représentent la

¹ FNEEQ, Spécial EGES, printemps 2018, p. 30

majorité des employés-es du collège et la Commission des études ont tous émis des avis unanimes de non-renouvellement et, pourtant, le CA a décidé de le reconduire, et ce, pour une durée de 3 ans, contrairement aux 5 ans suggérés par le comité de renouvellement. Mentionnons aussi les décisions concernant la fermeture de l'imprimerie, la venue d'une coop (voir l'article De la Boutique à la coop, p. 36) et plus récemment la composition du comité exécutif du CA. Certains administrateurs de l'interne ont demandé de changer la composition du comité exécutif du CA afin d'offrir la possibilité aux membres représentant des gens œuvrant au Collège de se présenter au comité exécutif. La proposition a été rejetée à forte majorité.

Devoir de loyauté

« Le devoir de loyauté est souvent évoqué pour limiter la liberté d'expression et l'autonomie professionnelle, notamment dans les CA et autres instances décisionnelles. »

Bien que l'exemple suivant ne soit pas en lien avec le CA, il réfère toutefois à l'appel du devoir de loyauté afin de limiter le travail syndical : à la suite d'un point de presse tenu par le SEECM, le SECM et les permanents de l'AGEM pour dénoncer la venue d'une deuxième concession d'un comptoir

de restauration rapide au collège, Karine L'Ecuyer, présidente du SEECM, a été convoquée notamment sur la question du manque de loyauté. Après cette convocation, des professeurs et autres membres de la communauté montmorcienne ont appuyé Mme L'Ecuyer en l'accompagnant de façon calme et silencieuse dans le corridor des bureaux de la Direction des ressources humaines. Le 13 juin, les professeurs qui avaient participé à cette manifestation spontanée de solidarité ont reçu une lettre dans laquelle il était question de « tentative d'intimidation », « de cibler une personne, d'atteindre à sa dignité » et de commettre « des gestes intimidants ».

Conflit d'intérêt et de rôle

En juillet 2016, l'une des deux professeures qui y siégeait depuis septembre 2015, Mme Diane Martin, s'est vue contrainte de démissionner en raison d'incompatibilité idéologique avec certaines façons de faire de membres influents du Conseil. Dans l'introduction de la lettre de démission adressée au président du CA qu'elle nous a permis de partager, on retrouve les termes « mépris », « arrogance » et « subtilement menaçant » quand il s'agit de qualifier la façon dont elle a vécu certains échanges dans lesquels elle a été prise à partie dans le cadre de l'exercice de ses fonctions d'administratrice. Il va sans dire qu'une telle situation nous interpelle comme enseignants et nous

amène à nous interroger non seulement sur la structure de gouvernance des collèges, mais aussi sur le climat qui règne au sein de notre CA ainsi que sur le sort réservé aux professeurs qui y siègent.

À la rentrée 2016, les membres du comité exécutif ont sollicité une rencontre avec le président du CA pour appuyer Mme Martin et dénoncer l'intimidation subie. Le 19 septembre 2016, cette rencontre aura lieu. En plus des membres de l'exécutif et de M. Robin Blanchet, président du CA, M. Hervé Pilon, directeur-général, y sera également. Messieurs Pilon et Blanchet tiendront à préciser au SEECM que les deux professeurs élus en tant que membres du CA ne représentent pas leur corps d'emploi lorsqu'ils deviennent administrateurs et administratrices.

Manquement à l'éthique

« Au cégep de Lévis-Lauzon, un enseignant membre du CA a reçu une plainte pour manquement à l'éthique: il n'avait pas le droit de dire qu'il était président du syndicat. De plus, parce qu'il avait dénoncé un rapport commandé par le CA, on lui reprochait d'avoir nui à la réputation d'un autre membre du CA (en l'occurrence, la Direction générale du collège). » [Suite...]

Planification stratégique

« Les avis de la communauté académique ont de moins en moins de poids dans les décisions prises par les institutions d'enseignement. »

Depuis quelques années, l'autonomie professionnelle a été considérablement réduite par les nouvelles pratiques de gestion des collèges, auxquelles se sont ajoutées de nouvelles règles de gouvernance, notamment l'obligation de produire des plans stratégiques, dont l'évaluation est faite par la Commission de l'évaluation de l'enseignement collégial (CEEC). Ces nouvelles exigences ont entraîné une accentuation du contrôle décisionnel «Du haut vers le bas » («Top down»), par la voie d'attentes managériales de performance et selon l'approche client qui induisent la standardisation de l'enseignement et une approche quantitative des résultats à atteindre.

Au collège Montmorency, à l'instar de la FNEEQ, le SEECM a décidé de boycotter tout ce qui est en lien avec la CEEC. Pourtant, la Direction a procédé aux correctifs demandés par la CEEC dans son rapport d'évaluation et dans son plan stratégique. Par l'orientation 1.1 *Persévérance, diplomation, et engagement* du Plan stratégique on favorise l'approche clientéliste en voulant mettre sur pied un

système de service à la clientèle en mesurant le « Taux de satisfaction des étudiantes et des étudiants à l'égard des services reçus » intégrant ainsi le langage managérial transformant l'éducation supérieur en simple service.

Détournement des instances démocratiques

Avis ignorés

« Dans les cégeps, depuis quelques années, on voit apparaître des attaques sournoises à la collégialité. La place des enseignantes et enseignants est réduite dans les conseils d'administration. De plus, certains CA ne tiennent pas compte des avis provenant de la commission des études. »

Le mercredi 17 janvier 2018, les membres de la Commission des études ont rejeté un projet de cheminement DEC-BAC intervenu entre le Collège et l'ESG-UQAM en Techniques de comptabilité (Gestion de commerce). Notons que l'entente avait été signée avant d'être soumise en CRT ce qui, en soi, contrevient aussi au mode de fonctionnement établi. Malgré l'avis de la CÉ, le Conseil d'administration a entériné le projet.

Voies de contournement

Un autre exemple de ce détournement des instances démocratiques est le mode de consultation qui est favorisé au Collège. Au lieu de consulter les professeurs par la voie de leurs assemblées générales et de leurs représentants élus, on priorise maintenant l'embauche de firmes externes, d'enquêtes par le biais de Survey Monkey et de vox-pop pour obtenir l'avis d'individus choisis par l'Administration comme ce fut le cas lors de l'analyse organisationnelle en lien avec le plan stratégique.

Gestion autoritaire

« En 2013, au cégep de Lévis-Lauzon, le CA décide de réduire le poids des professeurs à la Commission des études (CÉ). Toutes les propositions d'amendements sont rejetées par le CA. Le syndicat réplique en réactivant la Commission pédagogique (habituellement remplacée par la CÉ). La direction suspend alors le président du syndicat, en l'accusant d'avoir harcelé un étudiant. Il est innocenté à la Commission des relations du travail.² » ◇

² FNEEQ, Spécial EGES, printemps 2018, p. 33

Pour en savoir davantage, consultez le document complet sur la pieuvre du savoir à l'adresse :

<https://prezi.com/view/NlBmk0Tx3FgBcGe6TvGi/>

QUELLES SONT LES DIFFÉRENCES ENTRE LA COMMISSION DES ÉTUDES (CÉ) ET LA COMMISSION PÉDAGOGIQUE (CP) DANS LES CÉGEPS ?

La commission pédagogique (CP) est définie dans les conventions collectives de la FNEEQ comme étant un « organisme permanent dont la fonction principale est de faire au Collège toute recommandation sur toute question susceptible de maintenir, d'améliorer ou de développer la vie pédagogique du Collège¹ ». La commission des études (CÉ), pour sa part, a des mandats plus restreints et ses avis se limitent à certains sujets, comme les programmes d'études, l'évaluation des apprentissages, le choix des activités d'apprentissage, les règlements concernant l'admission et l'inscription des étudiants ainsi que les éléments du plan stratégique du collège qui relèvent de la Commission².

Une autre différence concerne le poids des avis fournis par ces deux instances. Si le Collège refuse une recommandation de la CP, il doit l'informer et fournir par écrit les motifs de sa décision³ alors qu'une telle obligation n'est pas indiquée pour la CÉ. La CP et la CÉ diffèrent également dans la représentativité de leurs membres. Dans la CP, les enseignantes et enseignants qui en font partie « sont désignés par le Syndicat⁴ » alors que dans la CÉ, la loi indique seulement qu'ils « sont élus par leurs pairs⁵ ».

Enfin, la CP garantissait une majorité d'enseignantes et d'enseignants (9 sur un maximum de 17 membres), ce qui n'est pas le cas pour la CÉ. Ces différences tendent à démontrer que la CP constituait une instance qui favorisait une plus grande collégialité et une plus grande participation des enseignantes et enseignants à la vie pédagogique que la CÉ⁶. C'est pourquoi les ententes locales qui ont permis de fusionner la CP et la CÉ sont si précieuses.

1 Cette définition provient de l'article 4-5.01 de la convention collective 1995-1998. FNEEQ, Convention collective 1995-1998, p. 32, <http://fneeq.qc.ca/fr/archives-1995-1998-171/>. Les conventions collectives ultérieures ne reprennent pas la définition, mais indiquent que les ententes locales concernant la CP sont maintenues.

2 Articles 17.01 et 17.02 dans Gouvernement du Québec, Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel. Chapitre C-29, 2017, <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/C-29>.

3 Article 4.5.13 dans FNEEQ, op. cit., p. 34.

4 Article 4.5.03 dans FNEEQ, op. cit., p. 33.

5 Article 17 c dans Gouvernement du Québec, op. cit.

6 Pontbriand, I., « Suspension du président du syndicat des profs de Lévis-Lauzon ou «tout ce qu'il faut savoir sur la commission des études» », dans De vive voix, 2014, no. 18, 18 février 2014 <https://seeclg.files.wordpress.com/2014/02/suspension-du-prc3a9sident-du-syndicat-des-profs-de-lc3a9vis-lauzon-ou-c2abtout-ce-quil-faut-savoir-sur-la-commission-des-c3a9tudes-c2bb.pdf>

GOUVERNER SANS MEMBRES

DE LA BOUTIQUE À LA COOP

Par le comité École et Société

Un autre exemple de gouvernance montmorencienne, qui en suit bien d'autres, est celui du démantèlement de la boutique et de sa transformation en coopérative. Depuis l'annonce du projet de coopérative en février 2018, nous avançons avec prudence puisque les informations concernant nous arrivaient au compte-goutte. Cette obscurité, voire cet obscurantisme, est justement un symptôme emblématique du mode de gestion actuel du collège, lui-même symptôme d'un phénomène qui le dépasse : l'implantation, à toute vapeur, de la gouvernance dans les établissements d'enseignement supérieur et la déstructuration parallèle de la collégialité et des syndicats. Précisons qu'est loin de nous l'idée de rejeter le principe de la coopérative, très proche de nos valeurs. Ce que nous questionnons ici, c'est le processus en cours. De plus, la présentation faite par les représentants des étudiants et des employés de soutien à l'assemblée générale des enseignants le 13 mars dernier soulève des questions quant à la qualité des emplois à venir et aux relations du travail chez Coopsco.

Lors de l'assemblée générale convoquée par Coopsco le 3 avril dernier,

les personnes présentes (enseignants, employés de soutien, professionnels, étudiants et administrateurs) ont finalement pu faire entendre leur voix en votant contre le règlement qui donne accès au financement, condition sine qua non de l'existence de la coopérative. En raison de l'impossibilité d'aller de l'avant, les représentants de Coopsco ont dû ajourner l'assemblée. À cet ajournement, la Direction a répondu par le silence et par l'absence d'entente sur le sort des employés de la Boutique. Pour couronner le tout, la Direction a présenté une proposition qui a été adoptée lors de la séance du conseil d'administration du Collège (CA) du 24 avril, résolution qui permet de passer outre, avant la fermeture de la boutique, à tout processus démocratique de la part des membres de la communauté. Une telle résolution contraste abruptement avec la communication de février dernier lorsque le Collège proclame unilatéralement et fièrement la bonne nouvelle de la mise sur pied d'une coopérative dans notre collège en soulignant, ironie du sort, l'essence même d'une telle organisation : « Les coopératives sont des organisations démocratiques dirigées par leurs membres

qui participent activement à l'établissement des politiques et à la prise de décisions. »



On notera également que le lapsus formulé dans le libellé de la résolution adoptée au CA du 24 avril où il est stipulé que chaque instance syndicale présente à cette réunion a unanimement mentionné ne pas être contre la coopérative, mais « contre le processus de consultation ». Au-delà cette maladresse lexicale qui témoigne du fossé qui nous sépare existe un malentendu sémantique sur la notion même de « consultation ». Quand on n'arrive pas même à s'entendre sur le sens des mots, que reste-t-il à espérer des gestes qui les accompagnent ? Quoi qu'il en soit, dans ce dossier les patrons ont tranché : nous aurons une coopérative [sic] créée pour les membres entendu les principaux usagers que sont les étudiants et les enseignants— par ceux qui ont la prétention de savoir ce qui est le mieux pour nous. ♦

POUR UNE MEILLEURE COLLÉGIALITÉ DANS LA GOUVERNANCE EN ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

MÉMOIRE DE LA FNEEQ

Citation du mémoire de la Fneeq de 2009 qui prévoyait déjà les inconvénients de cette composition du CA :

« La formation prévue pour les membres d'un conseil d'administration ne saurait égaler l'expertise interne nécessaire à l'établissement de politiques de gestion courante¹. »

Nous avons reconnu plus haut que la présence de membres externes dans un conseil d'administration s'impose. Mais en augmentant leur nombre tout en diminuant la représentation de ceux de l'interne, les projets de loi entretiennent une vision pour le moins idéalisée de l'apport des gens de l'externe. L'un des problèmes majeurs avec lequel doivent composer les conseils d'administration, tant dans les cégeps que dans les universités, est la difficulté, pour la grande majorité des membres externes des CA, de bien saisir la portée des enjeux auxquels est confronté un établissement d'enseignement supérieur.

Les personnes externes participent à des CA qui ne se réunissent que quelques fois chaque session. Ces personnes doivent à chaque fois absorber — dans le meilleur des cas — une littérature imposante, un devoir dont les directions déplorent déjà qu'il n'est ni toujours rempli en pratique par les membres externes ni, s'il l'est, suffisant pour

bien comprendre les dossiers sur lesquels des décisions doivent être prises.

La formation des membres du conseil d'administration à laquelle les projets de loi font référence vise essentiellement leurs devoirs et leurs obligations d'administrateurs. Mais fut-elle plus large eu égard à l'établissement et à ses particularités, elle ne pourrait certes valoir la connaissance des enjeux qu'ont les membres en provenance de l'interne.

Les projets de loi accolent le fait d'être un membre externe au critère d'indépendance. En les rendant majoritaires dans un conseil, on pense obtenir un point de vue objectif, dénué d'intérêts particuliers. Les membres internes sont par le fait même perçus comme véhiculant un point de vue limité à leurs propres intérêts. Quiconque a siégé à un conseil d'administration de cégep ou d'université peut témoigner que la réalité est beaucoup plus complexe. Dans un conseil d'administration, nous sommes tous porteurs de valeurs

et de perspectives, que ce soit celles de différentes catégories de personnel, d'entreprises du milieu économique, d'étudiantes et d'étudiants diplômés ou non, de gens représentant les tant les intérêts du milieu sociocommunautaire, de gestionnaires, ou de personnes nommées par le ministère. Tous les membres ont, et doivent avoir, une vision de la mission à poursuivre, tant dans l'intérêt de l'institution que dans celle du public. Nous sommes fortement préoccupés par cette façon de catégoriser les membres. Chaque établissement, universitaire ou collégial, a une réputation à maintenir et celle-ci ne repose pas sur un bilan d'affaires, mais bien sur un engagement authentique à l'égard de la recherche et de la diffusion du savoir dans la société québécoise. En région particulièrement, la mission est aussi étroitement liée aux développements régional, social et culturel. Comment concevoir qu'un représentant d'entreprise ou de groupes d'entreprises siégeant sur un conseil d'administration n'ait pas d'intérêts spécifiques? ♦

¹ http://fneeq.qc.ca/wp-content/uploads/fr/2009-08-13_FNEEQ_xCSNx_mmoire_gouvernance.pdf

DU NORD AU SUD

UNE SÉQUENCE ADAPTÉE AUX ÉTUDIANTS NUNAVIMMIUTS

TIRÉ DE LA REVUE *CORRESPONDANCE* VOLUME 24, NUMÉRO 8, 2018

Par Johanne Chéné, Sylvain St-Amour, Jean-Philippe Boudreau, Christine Bélanger, Littérature

Au nord du 55^e parallèle, à plus d'un millier de kilomètres à vol de bernache de la vallée du Saint-Laurent, s'étend le territoire québécois du Nunavik¹. Pour les communautés inuites qui vivent là-bas – là-haut, serions-nous tentés de dire –, l'expression « aller dans le sud » n'est pas synonyme de villégiature, de forfait tout-inclus et de cocktails tropicaux. Rejoindre le sud représente souvent un déracinement qui ne se fait pas sans difficulté et qui, pourtant, est parfois nécessaire. C'est en effet la réalité que vivent chaque année les élèves nunavimmiuts² qui souhaitent poursuivre leurs études postsecondaires et qui, pour ce faire, n'ont d'autres choix que d'intégrer un établissement collégial du sud de la province.

Depuis 1990, le Service aux étudiants du postsecondaire de la commission scolaire Kativik a conclu des ententes avec des cégeps de la région métropolitaine pour offrir

une formation adaptée aux besoins des élèves inuits du Nunavik, dont elle a la responsabilité (Lachapelle, 2017). Ceux et celles qui poursuivent leur cheminement scolaire en anglais sont invités à fréquenter le collège John Abbott, dans l'ouest de l'île de Montréal. De 1991 à 2016, les élèves du secteur francophone ont été accueillis dans le programme « Exploration et intégration – Inuit », au collège Marie-Victorin. Depuis 2016, c'est au collège Montmorency, à travers un cheminement Tremplin DEC adapté, qu'ils intègrent les études collégiales.

Tout en accueillant en classe les premières cohortes d'élèves nunavimmiuts, des professeurs de notre département ont participé, dans la dernière année, à l'élaboration des trois cours de français du nouveau cheminement Tremplin DEC ainsi que d'une séquence adaptée des quatre cours obligatoires en français et littérature. Ce mandat, toujours en cours, implique non seulement la rédaction des descriptions institutionnelles (ou plans-cadres) à partir des devis ministériels, la

création de matériel pédagogique et de ressources départementales, mais aussi une sensibilisation à la

culture de nos élèves et aux défis auxquels ils sont exposés, de même qu'un approfondissement de notre propre champ disciplinaire à travers des recherches visant à développer un corpus littéraire de la nordicité.

Dans le présent article, nous n'avons pas la prétention de rendre compte d'une expertise départementale incontestable et pleine de certitudes en la matière. Nous donnons plutôt un modeste aperçu des démarches que nous avons entreprises dans la dernière année pour offrir une formation en français et littérature adaptée aux élèves nunavimmiuts, et livrons quelques réflexions sur nos premières expériences en classe.

Le chemin parcouru

L'une des priorités du collège Montmorency, dans le développement de ce cheminement d'intégration aux études collégiales destiné aux élèves nunavimmiuts, était de s'assurer de ne pas prolonger indument le parcours de ces élèves, lequel est déjà jonché d'obstacles à la persévérance scolaire. La formation offerte devait aussi être adaptée au niveau de maîtrise du

¹ À ne pas confondre avec le Nunavut, territoire fédéral du nord du Canada, bordé au sud par le Manitoba et à l'ouest par les territoires du Nord-Ouest. Le Nunavut partage aussi une frontière avec le Québec, soit le détroit d'Hudson. C'est d'ailleurs au nord du Québec, sur la terre de Baffin, que se trouve la capitale du territoire, Iqaluit.

² Voir l'encadré « Petit lexique du Nord » en fin d'article.

français des élèves inuits francophones à leur sortie du secondaire, puis les mener progressivement à satisfaire aux exigences du collégial fixées pour eux. Une démarche de renforcement en français (sui-vie en formation régulière à travers un cheminement Tremplin DEC), puis une séquence de cours adaptés de français et littérature, permettraient d'atteindre ces objectifs.

C'est ainsi qu'à l'hiver 2017, Sylvain St-Amour, professeur au Département de français et de littérature, a travaillé de concert avec Mélanie Laflamme, conseillère pédagogique au Service de

développement pédagogique et de la réussite, afin d'élaborer des descriptions institutionnelles pour les sept cours de français qui constitueraient la séquence adaptée pour les Nunavimmiuts. Les descriptions des trois cours de français du cheminement Tremplin DEC ont été adoptées en Commission des études en juin 2017. Il s'agit des cours suivants : Français 1 pour les Nunavimmiuts (601-015-KT), cours de 90 heures entièrement dédié au français écrit, donné en première session en même temps que le cours Français 2 pour les Nunavimmiuts (601-016-KT), d'une durée également

de 90 heures et davantage consacré au français oral. La réussite de ces deux cours est conditionnelle à la poursuite en Renforcement en français pour les Nunavimmiuts, langue d'enseignement (601-013-KT), cours de 60 heures suivi en deuxième session. Pour les cours de français de la séquence obligatoire, les descriptions institutionnelles ont été conçues en tenant compte d'une progression logique dans le nombre de mots à rédiger dans l'évaluation finale de chacun des cours. Les seuils de nombre d'erreurs par texte suivent également une progression continue (1 faute aux 14 mots pour le cours 101, 1 faute aux 16 mots pour le cours 102, 1 faute aux 20 mots pour le cours 103 et 1 faute aux 24 mots pour le cours 104).

À l'automne 2018, Christine Bélanger, professeure au Département de français et de littérature, a pris la relève afin de poursuivre le travail, toujours de concert avec Mélanie Laflamme, puis de concevoir des balises pour les contenus de cours. Elle a aussi continué d'assurer le suivi auprès du comité départemental consacré à la séquence inuite; les professeurs intéressés pouvaient ainsi contribuer à la réflexion sur les contenus de cours, et les propositions émanant de ce comité étaient par la suite amenées en assemblée départementale. C'est ainsi tout le département, de près ou de loin, qui était invité à se pencher sur la question!



Étudiantes et étudiants nunavimmiuts du collège Montmorency en compagnie du poète et enseignant Hector Ruiz (deuxième à partir de la droite), lors d'une activité de déambulation poétique (source : Sylvain St-Amour).

Cette session-ci, Christine Bélanger bénéficie toujours d'une libération pour terminer la rédaction des plans-cadres et la création des contenus de cours, mais avec un mandat supplémentaire : celui de réfléchir, en collaboration avec Nicolas Bertrand, professeur au Département de philosophie qui a aussi travaillé à l'adaptation de la séquence des cours obligatoires de philosophie, à la constitution d'un centre culturel pour les étudiants et étudiantes inuits. Dans les plans actuels, il s'agirait d'un lieu de référence et de diffusion de la culture inuite au sein du collège; on pourrait y trouver des œuvres littéraires pertinentes, y exposer des œuvres d'art (plusieurs élèves nunavimmiuts ont une pratique artistique très ancrée culturellement), voire éventuellement suivre des cours d'inuktitut.

Des sources d'inspiration et un réseau de collaboration

Tout au long des travaux d'élaboration et de mise en œuvre de la séquence de cours, les deux professeurs libérés pour accomplir cette tâche ont pu nourrir leur réflexion de différentes façons. Sylvain St-Amour souligne que plusieurs communications tenues lors du dernier colloque de l'Association québécoise de pédagogie collégiale (AQPC), en juin 2017, ont été enrichissantes à cet égard. Entre autres, l'expérience de [l'Institution Kiuna](#) offrait un éclairage pertinent sur les parcours collégiaux destinés

aux étudiantes et étudiants issus des Premières Nations. À l'hiver 2017, deux rencontres ont par ailleurs été organisées à [l'Institut culturel Avataq](#), organisme culturel du Nunavik établi à Westmount, afin d'y rencontrer les intervenants et, surtout, de prendre connaissance des ressources qui pouvaient être mises à la disposition des enseignants et enseignantes du collège, de même que de leurs élèves. Au printemps 2017, à l'invitation de la conseillère pédagogique Mélanie Laflamme, [Lisa Koperqualuk](#) est venue donner une conférence au collège sur la culture inuite du Nunavik. Puis, l'automne dernier, Christine Bélanger et Nicolas Bertrand ont assisté au [3e Colloque sur la persévérance et la réussite scolaires chez les Premiers Peuples](#), à Québec.

Dans la dernière année, Christine Bélanger a aussi établi de nombreux contacts avec divers intervenants et intervenantes, chercheurs et chercheuses, notamment au sujet de méthodes pédagogiques et empathiques, du recours au récit de vie en contexte scolaire ou de la bande dessinée comme moyen de représentation de l'histoire des Premiers Peuples. Des échanges avec [la librairie Hannenorak](#), spécialisée dans la littérature des Premières Nations, ont également nourri ses recherches. Peu à peu, un corpus d'œuvres littéraires de la nordicité et des Premiers Peuples a été constitué, œuvres qui pourraient potentiellement être

enseignées dans chacun des cours de la séquence. Les ouvrages issus de [la collection Jardin de givre](#) des Presses de l'Université du Québec, notamment, ont tous été commandés pour la bibliothèque du collège, comme de nombreux ouvrages de [la maison d'édition La Peuplade](#). Nicolas Bertrand, du Département de philosophie, qui a lui-même vécu pendant deux ans à Kangirsuk et [écrit un ouvrage sur le système d'éducation du Nunavik](#), s'affaire pour sa part à constituer une base de références bibliographiques théoriques.

Des choix didactiques cohérents et des activités d'apprentissage significatives

Évidemment, tout ce travail réflexif serait vain s'il n'aboutissait pas, en classe, à des contenus ou à des formules pédagogiques adaptés à la réalité des élèves nunavimmiuts et susceptibles de favoriser la réussite de leur parcours collégial. En précisant les genres littéraires obligatoires pour chacun des cours de la séquence, nous en sommes venus, par exemple, à privilégier les formes brèves, surtout dans les premiers cours. Ainsi, le cours 601-101-KT doit aborder les genres poétique et narratif; on privilégie donc la poésie et le conte ou la légende, qui sont des formes brèves plus près de l'oralité. Johanne Chéné, professeure au Département de français et de littérature, souligne que ses choix de lectures à proposer sont notamment orientés par une

sensibilité aux thématiques qui touchent les élèves inuits (par exemple, la chasse, la nature, les réalités du Nord, etc.).

Dans le cadre du cours de Renforcement en français, donné par Sylvain St-Amour, le recours à des activités soit littéraires, soit culturelles au sens large a été un des moyens de susciter l'intérêt des étudiants inuits et de stimuler leur processus d'écriture. La rencontre avec le poète Hector Ruiz, lors d'une activité de déambulation poétique, a été le prélude à la lecture de son œuvre et à un exercice de création, puis d'analyse de la part des étudiants et étudiantes. De la même manière, la lecture des romans graphiques *Mile-End* et *Nunavik*, suivie de la rencontre avec l'auteur Michel Hellman, a contribué à bâtir des ponts entre les différentes cultures et à échanger sur les perceptions d'ordre identitaire, culturel et social. Les élèves de la première cohorte ont également assisté à deux pièces présentées dans des théâtres institutionnels. La première, *Le déclin de l'empire américain*, à l'Espace Go, traitait de thèmes en lien avec la culture québécoise contemporaine du sud, alors que la seconde, *Le Wild West Show* de Gabriel Dumont, au Théâtre d'Aujourd'hui, abordait plutôt la question autochtone sous les angles de la culture et de la reconnaissance des droits des Premiers Peuples au Canada et de leur place dans l'Histoire. Toutes ces activités ont été le point

de départ d'exercices en lien avec la lecture, la rédaction de textes et la révision des notions grammaticales. La même démarche pédagogique a aussi été appliquée à la suite de la visite de l'Institut culturel Avataq ou de la participation à la Semaine des arts au collège en assistant, entre autres, à des conférences telles celle de la poétesse inuite Joséphine Bacon ou celle portant sur l'art inuit.

De nombreux défis pour les élèves

Dans la constitution d'un cheminement d'intégration aux études collégiales spécifique aux Nunavimmiuts, on ne peut évidemment pas faire abstraction des défis de tous ordres (linguistiques, sociaux, culturels, etc.) qu'ils doivent relever au fil de leur parcours scolaire. Tout d'abord, le français est souvent leur seconde, voire leur troisième langue, et sa maîtrise n'est souvent pas suffisante pour que leur intégration aux études collégiales se déroule sans heurts. Un des chocs vécus par ces étudiants vient en effet de la prise de conscience que leur niveau de compétence en français ne s'accorde plus avec ce qu'ils ont connu dans le Nord. Les élèves nunavimmiuts qui décident de poursuivre des études supérieures au Sud sont les plus doués de leur communauté sur le plan de la réussite scolaire, alors que le cégep leur renvoie une toute autre image d'eux-mêmes. Les plus forts en français

dans le Nord se transforment soudainement en indigents linguistiques... Cette perception peut être d'ailleurs accentuée du fait que leur accès aux études supérieures a été rendu possible en raison de leur réussite à un test qui sanctionnait un niveau de compétence suffisant dans leur système scolaire. En outre, si leur langue maternelle, l'inuktitut, est parlée entre eux, l'anglais est aussi abondamment utilisé dans leurs échanges verbaux. Le français, quant à lui, est la langue dans laquelle ils ont été scolarisés, c'est donc la langue de la lecture et de l'écriture. Une conséquence de cette situation est que dans le contexte de cours de littérature ou d'autres matières, leur vocabulaire affiche certaines lacunes. Les concepts sont connus, mais les mots pour les exprimer leur viennent parfois en anglais.

Ensuite, les élèves nunavimmiuts accueillis au Collège sont issus de villages différents (non reliés entre eux par des routes autres qu'aériennes), ce qui implique qu'ils sont de micro-cultures différentes (baie d'Ungava versus baie d'Hudson versus la « capitale » Kuujuaq, etc.) et de niveaux scolaires différents. Certains sont aussi métis, et sont donc parfois plus familiarisés avec la culture du Sud. Mais plusieurs d'entre eux ne sont jamais sortis du Nunavik avant de venir à Montmorency; ils n'ont jamais vu la ville, pris le transport en commun, eu accès à toute la diversité du Sud, qui peut être étourdissante,



Étudiantes et étudiants nunavimmiuts du collège Montmorency en compagnie de Michel Hellman (au centre), auteur de la bande dessinée Nunavik (source : Sylvain St-Amour).

voire enivrante. Ils ont également du mal à s'adapter au rythme de vie imposé par notre cadre scolaire : horaires fixes, cours tôt le matin, échéances précises, devoirs à faire à la maison, etc.

Enfin, ils et elles ont à conjuguer les particularités sociales et culturelles de leur identité inuite avec les caractéristiques de leur groupe d'âge (explorations et questionnements), propres à tout jeune adulte qui quitte pour la première fois le nid familial (nostalgie, responsabilisation, etc.). L'éloignement accentue les préoccupations envers les membres de leur famille et de leur communauté, avec lesquels ils demeurent souvent étroitement en contact grâce entre autres à l'utilisation des réseaux sociaux. Leurs proches restent ainsi au quotidien

à la fois à proximité et éloignés, sans être toutefois directement accessibles.

Évidemment, un encadrement particulier est offert à ces élèves. Le Service d'aide à l'apprentissage du Collège met des ressources professionnelles à la disposition des étudiants inuits. La commission scolaire Kativik a mandaté localement deux personnes-ressources à leur intention : Marie-Hélène Morin, conseillère à l'information scolaire, et Amélie Beaulieu, travailleuse sociale. Le Service de l'organisation et du cheminement scolaire leur a dédié une aide pédagogique individuelle. Au Service du développement pédagogique et de la réussite, une conseillère pédagogique travaille de concert avec les deux professeurs chargés de

développer les séquences adaptées de cours obligatoires en français et littérature, et en philosophie. Ces différents intervenants et professionnels se réunissent plusieurs fois par session afin de discuter des progrès des cohortes.

De nombreux défis pédagogiques pour les enseignants et les enseignantes

Il va sans dire que l'expérience d'enseignement aux élèves nunavimmiuts pose d'emblée un défi de taille : comment établir avec eux, qui ont trop souvent eu des professeurs « de passage » au Nunavik, un véritable lien de confiance propice à une relation pédagogique fructueuse? C'est sanscompter que l'institution scolaire est souvent connotée négativement chez les Premiers Peuples; le souvenir des pensionnats est toujours vif et, pour certains parents, l'idée de voir leur enfant partir dans le Sud ravive ces blessures.

Sur le plan des pratiques pédagogiques, l'enseignement à un groupe de petite taille demande, quel que soit le type d'élèves, de s'ajuster à une nouvelle dynamique de classe. Dans le cas des étudiants inuits, cette dynamique est forgée tout autant sur ce qui, sur le plan culturel et identitaire, les rassemble (la langue maternelle, par exemple, qui devient parfois un refuge) et les distingue (les particularités de chacune des communautés isolées les unes des autres, particularités

dont ils sont fiers). Le défi de l'enseignant ou de l'enseignante est d'établir un lien de confiance de façon à définir (et occuper) sa place tant face au groupe que face à chaque individu dont les besoins, voire les approches, diffèrent. L'engagement plus personnel et émotif que favorisent à la fois un groupe de petite taille et les particularités des étudiants inuits représente très certainement un défi pour l'enseignant, qui est amené à réévaluer ses points de repère habituels, tant pédagogiques que culturels.

L'enseignement « choral » demeure en début de parcours un autre défi, c'est-à-dire l'objectif d'inculquer les habitudes de ponctualité, d'assiduité en classe et dans les devoirs

afin que le groupe avance ensemble et partage une expérience et des défis scolaires communs. Selon ce que nous avons connu avec les étudiants de la première cohorte, ces pratiques, et les valeurs qui y sont rattachées, ont été pleinement intégrées (ou quasi) au début de leur deuxième année.

Comme nous l'évoquions en introduction, notre expérience auprès des élèves nunavimmiuts est encore jeune, mais elle a déjà enrichi grandement les enseignants et enseignantes qui ont été appelés à participer au développement des cours et à leur concrétisation en classe. De la même façon que ces élèves sont en adaptation constante avec la réalité du Sud,

nous en sommes également à de perpétuels ajustements dans nos pratiques et approches pédagogiques. Leur parcours collégial se poursuit donc dans une sorte d'appropriation mutuel et continu. À l'espace uniformément blanc qu'on imagine souvent – à tort – être le leur, se substitue peu à peu un paysage fait de mille teintes nuancées. Dans l'imaginaire de nos élèves, notre espace de « Blancs », qu'ils ont peut-être aussi tendance à concevoir de façon simpliste ou trop homogène, gagne peu à peu en complexité, ce qui est d'emblée un gain notable de leur passage aux études postsecondaires. ♦

Petit lexique du Nord

L'inuktitut est une langue polysynthétique (les mots sont formés par l'affixation au radical, ce qui donne des mots qui correspondent parfois à des propositions, voire à des phrases complètes, en français) de la famille eskimo-aléoute (non indo-européenne), dotée notamment d'un système du nombre tertiaire; il existe en effet un singulier (un Inuk), un duel (deux Inuuk) et un pluriel (des Inuit). L'inuktitut est une des quatre variétés de langues eskimo, avec l'inupiaq (Alaska), l'inuktitun (Nunavut) et le groenlandais.

Inuk (singulier) **Inuit** (pluriel) : autochtone(s) d'origine asiatique et de langue eskimo-aléoute, dont l'habitat et la civilisation sont historiquement liés au milieu arctique. À ne pas confondre avec l'appellation Innu, qui renvoie au peuple autochtone aussi appelé les Montagnais, constitué d'Algonquiens d'Amérique du Nord et vivant principalement sur la Côte-Nord du Québec.

Nunavimmiuq (singulier) **Nunavimmiut** (pluriel) : personne(s) qui habite(nt) le Nunavik.

Nunavik : territoire du Québec situé au nord du 55^e parallèle, bordé à l'ouest par la baie d'Hudson, au nord par le détroit d'Hudson, au nord-est par la baie d'Ungava et la partie nord de la péninsule du Labrador. À ne pas confondre avec le Nunavut, territoire canadien découpé dans les régions de l'est et du centre des Territoires du Nord-Ouest.

BILAN DE L'EXÉCUTIF 2017-2018

Par le comité exécutif

L'année en chiffres - Rencontres

<i>Instances nationales et régionales</i>	<i>Nombre de rencontres</i>
Congrès Fneeq	1
Conseil central du Montréal métropolitain	10
Conseil fédéral de la FNEEQ	2
Bureaux fédéraux	6
Regroupement cégep	9
États généraux sur l'enseignement supérieur	1
<i>Instances locales paritaires</i>	<i>Nombre de rencontres</i>
Conseil d'administration	6
Commission des études	7
Groupe de réflexion sur la réussite (sous comité CÉ)	9
Comité relations de travail	10
Comité santé et sécurité au travail	2
Comité pour contrer le harcèlement	5
Comité plan stratégique	3
Comité d'éducation interculturelle	2
<i>Comités syndicaux</i>	<i>Nombre de rencontres</i>
Assemblée générale	12+2
Comité exécutif	40
Comité information	4
Comité vérification des finances	1
Comité assurances et régime de retraite	2
Comité femmes	5
Comité diversité sexuelle	1
Comité précarité	2
Comité don de solidarité	1
Comité école et société	10
Comité mobilisation	3
Comité d'action sur l'offre alimentaire	4
Comité statuts et règlements	1
Comité projets internationaux	6
Comité perfectionnement	6



Le principal pari lorsqu'on veut rendre compte de notre vie syndicale, de ses défis et de ses réalisations qui s'échelonnent sur l'ensemble d'une année, est de synthétiser, dans le mesure du possible ou voire même de l'impossible, l'implication exemplaire, soutenue et généreuse de centaines d'enseignantes et d'enseignants qui ont participé aux assemblées générales, aux rencontres syndicales de profs ou de coordonnateurs, aux activités sociales, ou qui se sont investis tant dans les comités paritaires et syndicaux qu'au sein des instances locales, régionales et nationales. Vous trouverez d'abord dans la première partie de notre bilan de l'exécutif 2017-2018 un tableau schématique qui témoigne quantitativement et en un coup d'oeil de la multiplicité de nos espaces de réflexion et d'interventions mais, surtout, de la vitalité de l'engagement des membres de notre syndicat, le SEECM. Suivra un sommaire des principaux points d'intérêt relatifs à chacune de ces instances.

Le Comité de relation de travail en chiffre

Données	Nombre
Fréquentation étudiante	7800 (A2017) 6900 (H2018)
Retraites	8

*Le nombre de postes et de permanences créés en 2017-2018 sera confirmé à l'automne 2018.

L'année en événements

Événements syndicaux	Nombre
Party	3
5 à 7 des nouveaux profs	2
6 à 8 causerie du comité École et société sur les ÉGES	1
Rencontre des coordinations	2
Kiosque du comité Diversité sexuelle pour lutter contre l'homophobie et la transphobie	1
Kiosque pour la hausse du salaire minimum à 15\$ du comité Mobilisation	1

LES INSTANCES LOCALES

Les assemblées générales

En plus de traiter de sujets récurrents comme l'adoption du bilan financier, la tenue d'élections sur des comités paritaires et syndicaux ou des problèmes de la rentrée, l'Assemblée a aussi adopté des modifications aux statuts et règlements du SEECM et a vivement dénoncé la rapidité des travaux demandés dans le cadre de l'élaboration de deux nouveaux programmes.

C'est sans aucun doute le climat de travail qui a été l'enjeu majeur de l'année 2017-2018. L'Assemblée a dénoncé les comportements de la Direction en ce qui concerne notamment le manque de consultation, les nombreux avis ignorés, les décisions prises au conseil d'administration (CA), le type de gestion autoritaire, le manque de transparence et de communication. C'est dans ce contexte que le comité exécutif a été mandaté d'accepter la proposition de médiation faite par l'Administration. L'Assemblée générale a aussi voté contre la reconduction du mandat du Directeur général, Hervé Pilon.

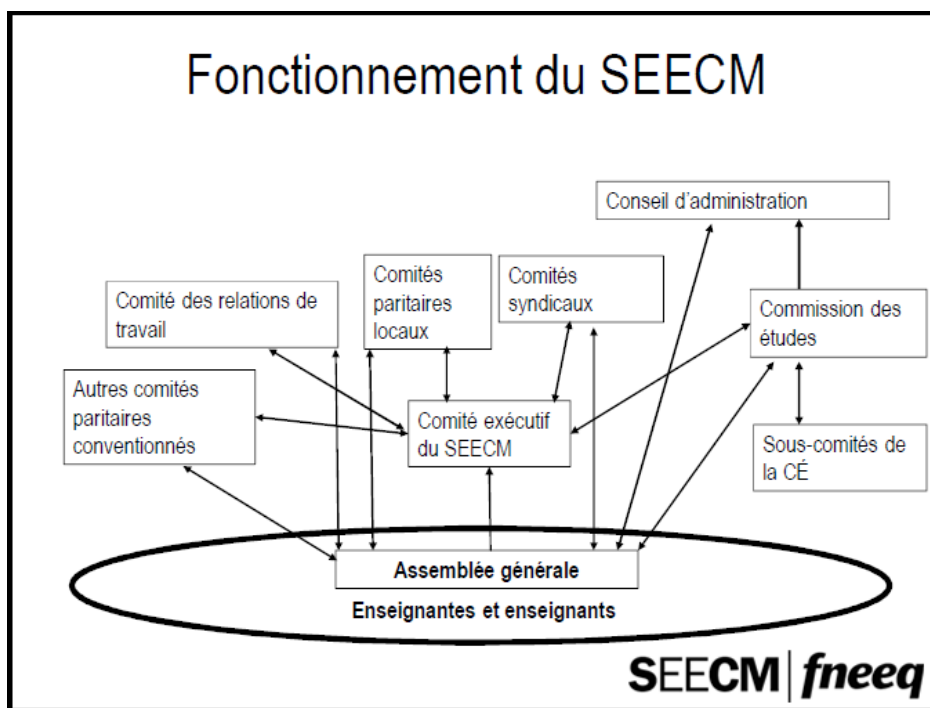
Réunions des coordonnateurs

Chaque année, le SEECM organise une rencontre des coordinations de départements au début des sessions d'automne et d'hiver. Ces moments privilégiés facilitent le partage d'informations entre le SEECM et les

coordinations, et assurent également le suivi de nombreux dossiers soulevés par les coordinations. Lors de ces rencontres, on discute notamment des problèmes de la rentrée. Cette année, en plus des enjeux récurrents comme la température inadéquate dans certains locaux, le nombre trop élevé d'étudiants dans les cours, sans parler des comités de sélection en début de session, et ce, même pour des besoins annoncés à la fin de la session précédente, mais c'est résolument le cafouillis entourant la tâche et le non-respect des choix de cours et d'horaire des professeurs qui a été au cœur des discussions. De plus, on constate l'alourdissement constant de la charge de travail des coordinations à qui on demande non seulement d'effectuer de plus en plus de tâches —dont certaines étaient accomplies auparavant par l'Administration— mais qu'on sollicite davantage hors des heures de cours, c'est-à-dire la fin de semaine, pendant l'intersession et durant les vacances estivales.

Comité relations de travail (CRT)

Ce qui retient l'attention cette année par rapport à l'application de la convention collective est sans aucun doute le déficit dans l'enveloppe des enseignants. Après un automne dont la répartition ressemblait à celle de l'année précédente, nous constatons un énorme déficit dans le bilan d'utilisation des ressources à l'enseignement calculées en Équivalent à temps



complet (ETC). Après confirmation des données par le ministère au mois d'octobre 2017, nous confirmons un déficit de 23.9 ETC. L'exceptionnelle réserve accumulée suite à l'année de la grève étudiante nous a permis de résorber environ 12.2 ETC. La répartition de la tâche prévue pour l'hiver 2018 doit donc se faire en modifiant de façon importante nos pratiques habituelles en termes d'ajustements inhérents aux différentes réalités départementales. Un laborieux travail de collaboration avec l'Administration a été nécessaire pour arriver à un projet de répartition acceptable, considérant que cette sur-embauche est récupérée à raison de 35% à la session d'hiver 2018.

Nous constatons en cette fin d'année que les correctifs apportés à cette répartition de l'hiver 2018 ont été très efficaces car nous finissons l'année 2017-2018 avec une sur-embauche provisoire d'environ 3 ETC. Au total, la sur-embauche cumulée est donc d'un peu plus de 15 ETC. C'est donc à partir de ce chiffre que nous avons dû travailler très étroitement avec la Direction des études et le Service de l'organisation scolaire à présenter un plan de redressement pour les prochaines années. Nous avons finalement conclu une entente crève-cœur qui, contrairement aux balises de la convention collective, nous permet d'aller chercher des ressources dans les trois volets des ressources à l'enseignement au lieu

de puiser uniquement aux volets 2 et 3. Cette entente approuvée par dépit lors de l'assemblée générale du 24 avril prévoit, entre autres, une récupération sur au moins deux ans dont la première année vise une récupération de 55% du déficit, soit 8.38 ETC. La prochaine année sera scrutée de près afin d'évaluer la progression de l'utilisation des ressources.

Du côté des nouvelles plus réjouissantes, le SEECM a obtenu à l'hiver une allocation supplémentaire de 0.5 ETC pour l'ajout de deux nouveaux postes au sein de l'équipe syndicale, soit un poste de conseiller à l'application de la convention collective et une conseillère à l'information et à la mobilisation.

Un autre dossier d'intérêt au cours de l'année a été l'adoption de la nouvelle procédure de remboursement des frais de perfectionnement qui avait été entérinée lors de l'assemblée générale du 13 novembre. Elle remplace la précédente qui était en vigueur depuis 2011. Les nouveaux paramètres importants sont : montant maximum élevé à 1000\$ par enseignant par année pour du perfectionnement individuel et un nouveau volet de perfectionnement collectif permettant des formations de groupe, prépayées par le Collège, dont la valeur pour l'ensemble des formations peut aller de 25 000\$ à 30 000\$. Cette somme correspond à 10% de la réserve accumulée du fond de perfectionnement, soit environ 275 000\$.

Commission des études (CÉ)

Cette année, comme à l'habitude, la Commission des études, qui a adopté bien des modifications mineures aux programmes, a aussi adopté des grilles de programmes et des plans de formation révisés ainsi que le calendrier scolaire de l'année à venir. On nous y a également fait part d'un nouveau système d'appel pour les cours des disciplines contributives. Plusieurs inquiétudes en lien avec ce processus, concernant notamment le manque de clarté et des délais trop courts, ont été mentionnées, et ce, à maintes reprises. On nous a aussi présenté un nouveau gabarit, beaucoup plus court et facile à utiliser, pour les descriptions

institutionnelles qui comportait cependant une Activité finale du cours (AFC), et ce, pour chaque cours du programme, si détaillée qu'elle pourrait enfreindre l'autonomie professionnelle. Après quelques discussions, l'AFC a été retirée des nouveaux gabarits. Deux nouveaux programmes, Techniques d'éducation spécialisée (TES) et Techniques d'intégration multimédia (TIM), ont également été adoptés en cours d'année afin d'accueillir leur première cohorte d'étudiants à l'automne. On a aussi voté contre la mise en place de la formation à distance telle que proposée par la direction du Service de la formation continue qui désirait utiliser des cours offerts aux officiers comme projet-pilote. La Commission des études s'est également prononcée sur le mandat du directeur général en votant contre son renouvellement, avis qui a été ensuite soumis aux membres du conseil d'administration (CA) du Collège.

Conseil d'administration (CA)

Selon la pratique établie l'année dernière, au moins un membre du comité exécutif assiste à chacune des séances du conseil d'administration (CA) à titre observateurs. Plusieurs sujets abordés lors des six rencontres cette année ont soulevé un certain nombre de questions de la part des deux administrateurs issus du corps professoral dont l'annonce en octobre dernier du démantèlement de la Boutique

du collège et de sa transformation en coop qui a mené à la décision du Collège annoncée lors de la séance du CA d'avril d'opérer en location un comptoir coopérative, et ce, sans l'aval ni la consultation des étudiants, des enseignants, du personnel de soutien ni des professionnels. Plusieurs autres sujets ont été traités tout au long de l'année, notamment la mise sur pied de deux nouveaux programmes d'études, l'adoption du règlement sur le bureau de l'ombudsman ou l'octroi du contrat de construction pour le pavillon D. Il va sans dire que les deux dossiers abordés au CA qui ont retenu le plus l'attention des enseignants et qui ont suscité le plus de réactions ont été celui du renouvellement du mandat du directeur général et celui relatif à l'état de la situation sur les relations de travail avec le SEECM qui a conduit à une médiation encadrée par deux médiatrices relevant du ministère du Travail entre la partie patronale et la partie syndicale.

LES GRANDS DOSSIERS **2017-2018**

Le grand thème de préoccupation depuis quelques années au Collège est certes le climat de travail et l'effritement graduel de la collégialité à coups notamment de convocations, d'ingérence administrative dans les congés de maladie, de décisions centralisées entre les mains du conseil d'administration, de dossiers en latence et de consultations

par sondages, focus group, firmes externes, etc.

Toujours en phase avec ses grands objectifs et avec ses aspirations collectives, le SEECM a poursuivi cette année ses interventions pour tenter de rétablir un climat de travail sain dans lequel la légitimité des actions et des positions du syndicat doit cesser d'être remise en question.

Parmi les grands dossiers qui nous auront largement occupés en 2017-2018, en voici quelques-uns qui témoignent de l'ambiance de notre climat de travail : les allégations de manque de loyauté et d'intimidation, les suites du Quesada, le renouvellement du mandat de la Direction générale, la médiation et la transformation de la Boutique en coopérative.

Les allégations de manque de loyauté et d'intimidation

Reprenons maintenant au printemps 2017 : annonce de l'implantation d'une nouvelle chaîne de restauration rapide (Quesada), point de presse intersyndical, menaces patronales de grief, embauche d'un consultant externe, accusation de manque de loyauté, accompagnement solidaire de la présidente à sa convocation aux bureaux des ressources humaines, rencontres avec le consultant, dépôt d'une proposition de demande de médiation, lettre à 43 profes-

seurs par la Direction les accusant d'intimidation. Vacances. Avec tout ça dans le ventre.

Nous reprenions donc l'année scolaire en ne sachant pas si des sanctions seraient prises contre la présidence du Syndicat. Finalement, rien... mais l'effet durable sur le collectif de cette nouvelle voie prise par la Direction pour mater la contestation. Nous devons aussi nous prononcer sur la proposition de demande de médiation. Et reparler de ces lettres (sans conséquence dans les dossiers des profs) qui témoignent de l'attitude patronale tant déplorée.

Tel que mandatés, les membres du comité exécutif ont sollicité une rencontre avec les signataires de la lettre, soit le directeur général, la directrice des ressources humaines et des communications, ainsi que la directrice des études, pour exposer les impacts négatifs sur le climat de travail et la gravité des accusations contenues dans la lettre pour l'ensemble des professeures et professeurs, en plus de celles et ceux ayant reçu cette missive à quelques heures des vacances. Cette rencontre a eu lieu près de deux mois après la demande initiale et aura été l'occasion de faire une demande d'excuses par la Direction aux 43 professeurs accusés, entre autres, « de gestes inopportuns à l'endroit de la direction des ressources humaines et des communications » et de « ce dérapage ayant pour impact de

cibler une personne, d'atteindre à sa dignité » et de dénoncer le profilage. Rencontre stérile où l'ensemble a été relayé à une discussion en médiation par la Direction générale (non, les excuses ne viendront pas) puisque nous nous étions entretemps prononcés majoritairement en faveur de la participation au processus de médiation, souhaitant réellement rétablir les relations patronales-syndicales. Lors de la rencontre exploratoire avec la médiatrice en novembre, le comité exécutif a cru important d'indiquer que nous étions alors en plein processus de renouvellement du mandat du Directeur général. La médiatrice a d'ailleurs jugé bon de ne pas débiter la médiation avant que la question du renouvellement ne soit réglée.

Le comptoir Quesada

Tout de même, célébrons les bonnes nouvelles lorsqu'elles adviennent : nous apprenions au conseil d'administration du 6 février que Chartwells a décidé de ne pas aller de l'avant avec le projet d'implantation d'un comptoir Quesada dans notre Collège. Le président de la Fédération des cégeps a d'ailleurs dit, dernièrement que : « Protéger les étudiants contre la sollicitation, on pense que c'est tout à fait adéquat, ça va tout à fait dans la philosophie des cégeps. On a le souci de ne pas devenir des espaces commerciaux. On sait que la publicité est de plus en plus dans nos vies

et qu'elle est parfois insidieuse ¹». Oui, voilà, nous sommes d'accord ! Espérons des actions concrètes en ce sens dans l'ensemble du réseau, ce que la FNEEQ réitérera d'ailleurs lors du Congrès.

Le renouvellement du mandat du directeur général

Le mois de novembre 2017 a donc été bien chargé par tout le travail de production de l'argumentaire pour l'avis du SEECM au comité de renouvellement et à la Commission des études. Rencontres du comité exécutif, rencontres intersyndicales, réunions avec des acteurs clés dans certains dossiers ainsi qu'avec les membres des comités exécutifs depuis l'entrée en poste de l'actuel directeur général, assemblée générale extraordinaire, rédaction de l'avis, rencontre du comité de renouvellement, préparation de la commission des études, séance extraordinaire de la commission des études... pour en arriver au conseil d'administration où l'avis de reconduction pour une durée de 5 ans proposé par le comité de renouvellement du CA allait être soumis aux voix. Rappelons que les trois syndicats auront émis un avis unanime en défaveur du renouvellement. Huis clos d'une durée exceptionnelle. Débats. Et nous apprendrons 10 jours plus tard qu'il s'agira d'un renouvellement de 3 ans, et ce, malgré le fait

que les administrateurs internes aient été exclus du vote sur la durée du renouvellement. Nous n'aurons pas eu d'explications sur les délais ni sur la façon dont les préoccupations de la communauté auraient été prises en considération, malgré une demande adressée au comité de renouvellement comme le demandait l'Assemblée générale. Il s'agit là d'un autre exemple patent de l'opacité des motifs des décisions prises qui participent à la méfiance et au découragement généralisés. La demande sur les rapports financiers détaillés refusée et remise aux calendes grecques du processus de demande officiel à la Commission d'accès à l'information en est un autre exemple.

L'aventure de la médiation

Nous partions confiants que le processus de médiation allait peut-être offrir la possibilité d'échanger et de signifier des attentes claires en lien avec notre vision du cégep, nos objectifs et notre rôle. Nous nous y sommes engagés avec tout le sérieux nécessaire à la démarche, accompagnés par Jean Grenier, coordonnateur d'équipe et conseiller syndical à la FNEEQ. Après une rencontre de signature où la question de la confidentialité des échanges a été au cœur des discussions, nous avons préparé une présentation des rôles et responsabilités du SEECM et avons identifié les quatre facteurs de réussite d'une relation patronale-syndicale que nous souhaitons mettre de l'avant.

Le dossier de renouvellement à la direction générale et les diverses interventions en assemblée générale et en rencontres de comités nous auront guidé dans la constitution de ce modèle idéal-typique.

Deux rencontres de médiation portèrent sur les rôles et responsabilités respectifs ainsi que sur les facteurs de réussite.

Malheureusement, la veille de la quatrième rencontre, une menace quant à la possibilité d'une réduction brutale de la libération syndicale par la partie patronale est venue exacerber les difficultés rencontrées dans nos relations de travail. L'impossibilité de dénouer l'impasse par des discussions franches a vivement ébranlé les membres de l'exécutif syndical. Comme si cet incident n'était pas suffisant, le comportement de la Direction générale à l'endroit du Syndicat lors de la rencontre du conseil d'administration du 24 avril achevait de miner notre confiance. Et c'est le 16 mai 2018 que l'Assemblée générale a choisi de mettre fin au processus de médiation entamé. Il n'aura malheureusement jamais été possible d'y faire les échanges sur les attentes concrètes avec les dossiers problématiques qui engendrent ce climat de travail pour le moins difficile.

La transformation de la Boutique en coopérative

Le dossier de Coopsco illustre à

¹ http://lescegeps.com/nouvelles/2018-04-18_une_carte_de_credit_remplie_par_207_paires_de_souliers

Principales caractéristiques d'une relation patronale-syndicale réussie

RESPECT

reconnaissance de la légitimité de l'interlocuteur, respect des rôles et fonctions, considération des positions, avis, représentativité, expérience, implication

CONFIANCE :

Permet d'explorer des possibilités et avenues, de discuter, de rechercher des solutions, droit à l'erreur
Équité

COMMUNICATION

Écoute, transparence, explication des motifs, cohérence avec la mission

COLLÉGIALITÉ

Consultation, collaboration, ouverture, compromis, assiduité

Collège reste trop discret face à ces questions et refuse de s'engager à y répondre complètement et adéquatement, à ce moment.

Quoi qu'il en soit, une séance où doit être élu le comité provisoire chargé de la mise en place de la coopérative aura lieu; le comité est mis sur pied et le processus d'implantation de la coop est sur les rails.

Les deux employés permanents de l'AGEM ainsi que le président du Syndicat des employés de soutien viennent alors nous transmettre le 13 mars en assemblée générale des enseignants leurs préoccupations, toujours celles du sort des employées sortant de la Boutique et des conditions de travail des prochains, que portent maintenant aussi les étudiants à la lumière de témoignages rendus par leurs collègues d'autres cégeps. Lors de cette assemblée générale, les profs adoptent un moratoire, le temps de bien mesurer les impacts de la fermeture de la boutique et de l'ouverture d'une coopérative, afin de pouvoir s'assurer que toutes les parties y soient satisfaites. Cette même demande de moratoire sera décidée par les employés de soutien lors de leur assemblée générale du 17 avril.

merveille comment une bonne idée peut rapidement se transformer en débâcle. La recette est simple et, semble-t-il, trop bien connue du Collège: développer son idée, seul, ne pas consulter avant de chercher à la mettre en oeuvre, faire la sourde oreille aux préoccupations des parties prenantes qui parviennent à pénétrer la bulle qui abrite le décideur-en-chef, et finalement l'imposer à tous, avec l'appui du Conseil d'administration.

Pour la communauté, l'histoire débute le 15 février dernier. Pourtant, on apprendra qu'elle s'amorce plutôt dès le mois d'octobre de l'année précédente. C'est en effet à ce moment où le Conseil d'administration décide de transformer la Boutique du Collège en

coopérative et se dote du mandat de négocier avec Coopsco, une entreprise de consultation et de soutien de coopératives. Ces quatre mois de sursis auront permis non pas de s'enquérir des inquiétudes des parties concernées et d'y remédier, mais plutôt de sceller une entente et d'informer la communauté d'un fait accompli pour ensuite prétendre l'avoir consultée. Si, véritablement, la Direction avait été à l'écoute, avant d'aller de l'avant, elle aurait pu entendre les réticences qui planaient, avant qu'elles ne se transforment en résistance.

En premier lieu, les employées de la Boutique expriment leurs appréhensions par rapport à leur avenir ainsi que par rapport aux conditions de travail de leurs successeurs. Le

Fort de cette volonté collective indéniable, l'exécutif du SEECM se rend à l'assemblée générale convoquée par Coopsco le 3 avril, à l'agora, ce lieu au centre de notre établissement, au nom si significatif. En effet, signe des temps

auxquels n'échappe pas le Collège, l'espace, comme tout le corps dont il est le coeur, semble avoir délaissé sa vocation de lieu de discussions et de débats politiques que le nom lui suggérerait pour ne garder que son rôle de place du marché. Notre intention est cependant de saisir l'agora et d'y faire renaître l'esprit politique plutôt que marchand et d'y faire résonner la voix des employés du cégep, telle qu'exprimée dans les enceintes de notre démocratie collégiale. Nous votons alors contre le règlement qui donne accès au financement au conseil d'administration, condition nécessaire à la mise sur pied de la nouvelle structure, et l'ensemble de l'opposition parvient de facto à mettre un frein au processus d'établissement de la coopérative. L'assemblée est ajournée pour être reportée à un moment où une plus grande partie de la communauté pourra y être, et où les problèmes internes auront été réglés.

Finalement, la deuxième assemblée de fondation de la coopérative est convoquée pour le 24 avril. Par contre, elle est vite annulée, à la lumière de l'absence de développements favorables auprès des membres de la communauté ayant voté le moratoire. La situation, plutôt que d'encourager la Direction à la discussion, à la consultation et à la conciliation encourage l'imposition unilatérale de sa vision. Une nouvelle résolution est alors adoptée au CA qui ouvre la voie à la Direction. Le Collège fonce.

Envers et contre tous, la Boutique du Collège, avant même l'arrivée de l'été, fermera, les employés qui y travaillaient seront froidement réaffectés là où le plan des effectifs le dictera, et un comptoir Coopsco ouvrira ses portes, mais cette fois-ci en location plutôt que d'être opéré par des membres du Collège.

LES INSTANCES RÉGIONALES ET NATIONALES

Les regroupements cégeps

Les membres de l'exécutif ont participé cette année à neuf regroupements cégeps afin de réfléchir, de discuter et de se prononcer sur divers sujets dont :

- l'adoption du bilan de la négociation et de la mobilisation ;
- le retour sur l'utilisation des ressources pour les étudiantes et les étudiants en situation de handicap (EESH) : le constat est qu'en raison d'absence d'entente nationale, les ententes locales, celles qui existent, sont à géométrie variable ;
- les modifications au règlement sur le régime des études collégiales (RREC) et la révision du modèle d'allocation des ressources aux cégeps ;
- la stratégie nationale du numérique en enseignement et du futur ;

- les partenariats intercollégiaux, interétablissements et le téléenseignement ;
- la révision des règles de fonctionnement des syndicats du regroupement cégep ;
- la situation des chargés de cours depuis les quatre dernières négociations.

Le Conseil central du Montréal métropolitain (CCM)

La solidarité intersyndicale et les luttes sur le 2^e Front ont encore une fois été brillamment traitées, débattues et vécues au fil de la dizaine d'assemblées générales du CCMM auxquelles ont participé les trois représentantes élues pour le SEECM en plus de Madeleine Ferland, membre du conseil syndical et responsable du Front de lutte en éducation. Une autre membre du SEECM, Emilie Sarah Caravecchia, y a également été membre du comité de mobilisation.

Le congrès de la FNEEQ

Du 22 au 25 mai, tous les membres de l'exécutif accompagnés de cinq membres substituts et fraternels élus lors de l'assemblée générale du 16 mai participent à Sherbrooke au 32^e Congrès de la FNEEQ sous le thème « Élargir l'horizon des possibles ». Une des propositions présentées dans le cadre de ce congrès a été soumise par notre syndicat (SEECM) et porte sur les questions

de la liberté d'expression, du devoir de loyauté et des impacts de la « nouvelle gouvernance ».

LE TRAVAIL DES COMITÉS

Le comité exécutif

Emilie Sarah Caravecchia (A17), Josée Chevalier, Marc-André Fortier (H18), Karine L'Ecuyer, Carole Morache, François Pepin, Sylvain St-Amour (H18), Catherine Savard (H18).

C'est une bonne quarantaine de réunions qu'aurait vécues les membres du comité exécutif cette année pour organiser les assemblées générales, gérer la logistique des événements sociaux, s'assurer de bien préparer les diverses rencontres de comités, analyser les dossiers, valider les divers impacts des décisions, etc. En plus de cela, chacune et chacun des membres du comité exécutif a assuré une permanence au local syndical. François y a peut-être même érigé un campement! Tommy Girouard-Belhumeur a appuyé le travail de l'exécutif d'une main de maître. Et nous avons su tant bien que mal survivre à huit personnes cet hiver dans le même local qui ne saurait être un lieu de travail adéquat et où le manque d'espace est criant pour assurer des rencontres individuelles souvent en simultané de rencontres de comités.

Les deux nouveaux postes de conseillers

Les deux nouveaux postes créés sur l'exécutif syndical à l'hiver 2018, conseiller à l'application de la convention collective et conseillère à l'information et la mobilisation ont augmenté à sept le nombre d'officiers syndicaux au SEECM. Ces deux postes représentent une belle porte d'entrée au monde syndical collégial et permettent ainsi d'apprendre à travailler à l'échelle locale (AG, réunions de l'exécutif, permanences, accompagnements, comités), à l'échelle régionale (CCMM) et nationale (regroupements, congrès de la FNEEQ, etc.).

Plus spécifiquement, le conseiller à l'application de la convention collective a répondu à différentes

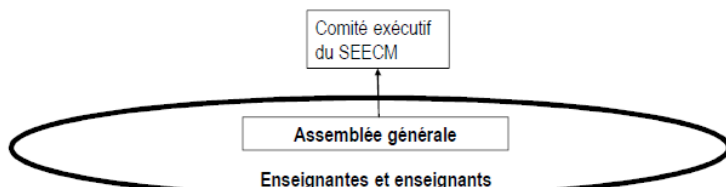
demandes (en personne, au téléphone ou par courriel) des membres quant à des questions de convention collective, il a également accompagné le responsable à l'application de la convention lors de rencontres avec la Direction à propos de différentes ententes (désistement, contraintes horaires) et a participé à la rédaction de griefs en plus d'assister comme observateur aux rencontres du comité des relations de travail (CRT).

La conseillère à l'information et à la mobilisation a contribué de près à la réalisation des deux dodus numéros de *L'Informo* de la session de l'hiver 2018 en réalisant la conception graphique et l'infographie. Aussi, elle a participé aux aspects plus techniques de la préparation d'événements, comme la

Le comité exécutif du SEECM

Au quotidien (en plus des attributions statutaires) :

- Présence au local syndical (nécessité d'espace pour que 8 personnes y travaillent, aire de rencontres privées, archivage, espace de réunions)
- Réponse aux membres (en présence, par téléphone et par courriel) : questions de convention, conditions de travail et dossiers pédagogiques
- Accueil et soutien (détresse, stress, etc.)
- Validation sur divers dossiers (auprès de la direction ou des instances syndicales)
- Gestion des demandes de remboursement de perfectionnement
- Préparation des diverses rencontres (comités, AG, RCD, activités sociales, etc.)
- Représenter les membres



conférence de Françoise David. Enfin, en collaboration avec le responsable à l'information et la mobilisation, elle a vu à l'organisation de la marche des travailleuses et des travailleurs pour la délégation du SEECM.

LES COMITÉS SYNDICAUX

Le comité exécutif tient à souligner l'implication et le dynamisme de toutes les enseignantes et de tous les enseignants qui, en plus de leur tâche d'enseignement et de leur engagement départemental, s'impliquent au sein des multiples comités syndicaux et paritaires. La somme de travail accomplie dans ces comités constitue un soutien et un complément inestimables au travail de l'exécutif. Les membres des comités assurent une présence essentielle dans les différentes sphères de notre milieu de travail en y menant une réflexion soutenue et en organisant des activités ou des actions concrètes en lien avec les orientations et les préoccupations de leurs comités respectifs.

Comité École et société

Les réflexions des membres du comité École et société ont été fécondes tout au long de l'année. L'organisation par le comité d'une causerie sous la forme d'un « 6 à 8 » à la session d'automne portant sur le thème de l'autonomie professionnelle a donné lieu à plusieurs échanges en lien, entre autres, avec le principe de collégialité qui anime

(ou devrait animer) notre vie professionnelle et dont on retrouve une synthèse dans un article sur le sujet publié dans le journal L'Informo de février 2018. De plus, à la session d'hiver, les membres ont mené une réflexion approfondie sur la question de la gouvernance dans les cégeps —et plus particulièrement dans le nôtre— qui a mené à une série d'articles qui ont inspiré le thème central du présent numéro de L'Informo.

Comité Femmes

Le comité Femmes, qui a collaboré au numéro « Spécial 8 mars » du journal syndical *L'Informo* par la rédaction de divers articles, a été particulièrement actif cette année. En plus des rencontres régulières des membres du comité qui ont permis, entre autres, la diffusion de communiqués tant en lien avec la Journée du 6 décembre, où les membres du comité ont tenu un kiosque à l'agora du Collège et distribué des rubans blancs pour souligner la journée nationale de commémoration et d'action contre la violence faite aux femmes, et la célébration de la Journée internationale du droit des femmes, le 8 mars, soulignée lors de l'assemblée générale du 13 mars où les membres du comité ont fait la lecture de la déclaration des *Centres d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuelle*. Le comité Femmes a aussi organisé, conjointement avec le Syndicat des employées et employés de soutien, le Syndicat

des professionnelles et des professionnels et la Direction des ressources humaines, une conférence avec Françoise David sous le thème « Enjeux pour les femmes en 2018 et défis pour les féministes » qui a été un franc succès.

Comité Information

Les rencontres des membres du comité Information ont permis cette année d'établir les orientations et les thèmes des numéros du journal syndical *L'Informo*. La collaboration avec le comité Femmes et également avec le comité École et société nous a donné cet hiver deux numéros thématiques bien garnis, un « Spécial 8 mars » et un « Spécial gouvernance ». Ce sont également les membres du comité Information qui veillent à la révision linguistique de l'ensemble des textes pendant que la personne conseillère à l'information s'assure de la qualité de la présentation graphique et du contenu photos assistée de Tommy Girouard-Belhumeur à l'infographie, tous deux habiles créateurs de beauté.

Comité Mobilisation

À la session d'automne, les membres du comité ont tenu un kiosque dans l'agora avec les étudiants de l'AGEM et des autres syndicats dans le cadre de la campagne du « Salaire minimum de 15\$ ». Les membres du comité ont fait des tournées dans les bureaux des professeures

et professeurs pour les assemblées générales et ont aussi distribué des tracts pour la campagne du 5-10-15.

Comité Assurances et régime de retraite

Les membres du comité Assurances et régime de retraite ont assisté au début de la session d'automne à la rencontre annuelle de deux jours des syndicats adhérents (RSA), instance qui permet de prendre toute décision (conditions de renouvellement, modifications, etc.) de notre police d'assurances. Une des propositions issue de la RSA et qui a été soumise à notre assemblée générale, puis adoptée par l'ensemble des syndicats de la FNEEQ, a été le retrait de notre couverture d'assurances des frais de consultation et de médicaments liés à l'homéopathie. De plus, les membres du comité ont participé en janvier à une formation de deux jours portant sur les assurances collectives. Tout au long de l'année, les membres du comité Assurances et régime de retraite se sont assurés également de répondre aux questions des enseignants par courriel et se sont rencontrés ponctuellement pour faire le point sur certains sujets. Ils ont d'ailleurs publié un article dans chacun des numéros de *L'Informo* de la session d'hiver portant sur des points d'intérêt en lien tant avec nos assurances collectives que notre régime de retraite.

Comité Précarité

Au cours du trimestre d'hiver 2018, le comité contre la précarité s'est réuni à deux reprises afin de discuter des questions qui touchent les enseignantes et enseignants précaires et élaborer des pistes de solutions pour améliorer leurs conditions de travail. Pour ce faire, ils ont dressé une liste de sujets selon la priorité à leur accorder tout en identifiant les cibles d'interventions, à savoir au local, avec le Collège, ou au national, pour la prochaine convention collective.

Les membres du comité ont abordé notamment la question des horaires pour quelqu'un qui enseigne dans plus d'un cégep durant une même session, les enjeux autour de la répartition de la tâche, l'établissement d'une politique de désistement et la question de la scission de tâches. Ils ont conclu qu'il serait souhaitable que le prochain exécutif se penche sur une éventuelle entente avec le Collège afin d'abandonner le formulaire d'offre général de service. En effet, cette pratique a été mise de côté dans différents cégeps, ce qui complique la vie aux précaires aux multiples liens d'emploi et représente un obstacle supplémentaire dans l'atteinte d'une certaine stabilité professionnelle.

Comité d'action sur l'offre alimentaire

Après une année précédente très chargée, le comité a suivi et appuyé

les démarches de la FNEEQ pour la pétition contre la malbouffe dans les institutions d'enseignement. Le comité attend maintenant les suites que le Collège donnera à la reprise annoncée des travaux du comité issu de la politique alimentaire.

Comité Groupe de réflexion sur la réussite (GRR)

Quatre professeurs siègent à ce sous-comité de la commission des études. La tournée des départements pour assurer une recension d'activités pour la réussite et ainsi faire vivre le Plan de la réussite adopté l'an dernier a été au cœur de ses travaux.

Comité Révision des statuts

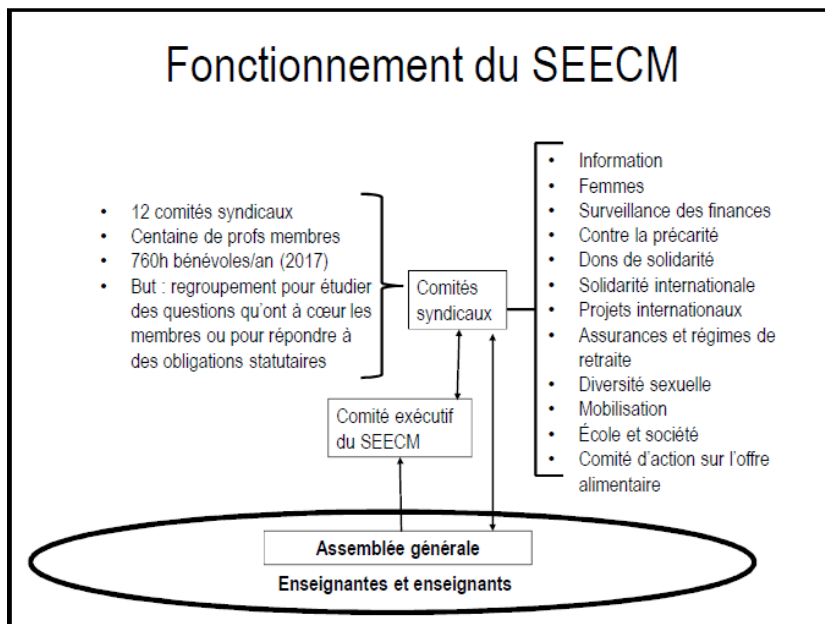
Le comité a été dissous suite à l'adoption des dernières modifications l'automne dernier. Le document final est en cours de production. Il est à noter que la modification intégrée l'an dernier à nos statuts qui permet la demande de vote sur une candidature unique au comité exécutif a été proposée par le SEECM en amendement aux statuts de la FNEEQ après l'avoir appuyé au CCMM en 2016 et défendu à la CSN en 2017. Cet amendement aux statuts a été débattu lors du Congrès qui a choisi les élections automatiques même s'il n'y a qu'une seule candidature.

Comité Surveillance des finances et comité Dons de solidarité

Ces deux comités sont un apport plus discret mais combien essentiel au bon fonctionnement, à la santé financière et à la mission de solidarité de notre syndicat. Alors que le comité Surveillance des finances s'assure de la probité des états financiers et des prévisions budgétaires en vue du rapport présenté en assemblée générale, le comité Dons de solidarité voit à l'attribution des dons de solidarité aux organismes locaux, régionaux et nationaux auxquels 1% de notre budget est consacré. Une des préoccupations cette année a été d'augmenter les dons aux petits organismes dont les sources de financement sont plus limitées.

Comité Diversité et orientations sexuelles

Les membres du comité Diversité et orientations sexuelles ont tenu le 25 avril un kiosque à l'agora dans le cadre d'une journée de sensibilisation à l'homophobie et à la transphobie où plus de 200 personnes ont dessiné leur main en signant leur nom en appui à la cause. En plus du reportage photographique en lien avec cet événement publié dans le journal *L'Informo*, le comité y a également publié un texte portant sur les *Mesures d'ouverture et de soutien envers les jeunes trans et les jeunes non binaires* produite par la Table nationale de lutte contre l'homophobie et la



transphobie des réseaux de l'éducation. Des membres du comité ont également participé à une journée de formation *Initiation aux réalités LGBT* le 23 mars 2018 organisé par la FNEEQ en plus de siéger au sein du comité *Orientations et identités sexuelles* de la FNEEQ.

LES COMITÉS PARITAIRES

En plus du comité des relations de travail (CRT), de la commission des études (CÉ) et du conseil d'administration (CA) auxquels siègent conjointement des membres de l'administration et des enseignants, un bon nombre d'autres comités paritaires sont actifs tout au long de l'année dont le comité de perfectionnement, le comité contre toute forme de harcèlement, le comité santé-sécurité ou le comité

de la formation générale. D'autres comités paritaires se sont également penchés cette année sur des dossiers bien précis, notamment en lien avec les projets internationaux, l'éducation interculturelle et l'environnement.

Comité projets internationaux

Il s'agit d'un tout nouveau comité regroupant des membres de la partie patronale, une professionnelle et cinq professeurs. Ce comité a pu porter les différentes préoccupations soulevées aux États généraux sur les projets internationaux de mai 2017, ce qui a permis de parfaire le guide sur les projets. Des travaux sont toujours en cours pour permettre une meilleure recon-

naissance de l'implication des professeurs et des retombées de ces projets aux multiples visages.

Comité Éducation interculturelle

Le comité n'a toujours pas été convoqué par la Direction, malgré un projet de politique prêt à la consultation depuis juin 2015. La demande de reprendre les travaux a été faite à maintes reprises tant en commission des études que dans le cadre de la révision du plan stratégique. L'historique de ce dossier est d'ailleurs un élément qui a été important dans la démonstration de l'absence de collégialité au moment de produire l'avis sur le renouvellement à la Direction générale. Le CÉI a appuyé le sous-comité de la commission des études dans ses choix pour la journée pédagogique de l'automne 2017.

Comité d'action et de concertation en environnement (CACE)

Comme moments forts cette année lors des trois rencontres de l'hiver 2018, notons entre autres la rédaction du prochain plan d'action et de la politique de développement durable au Collège qui devront être adoptés à l'automne 2018. Une semaine du développement durable riche en activités diversifiées s'est tenue cet hiver. Le projet de feuilles recyclées L'ENDOS a été relancé afin que les cahiers puissent être distribués à la rentrée en août prochain. Historiquement, la page couverture du cahier l'ENDOS

présentait les activités environnementales de l'année et le CACE a décidé de reconduire cette tradition, permettant ainsi de perpétuer le caractère informatif du feuillet recyclable. L'année 2017-2018 au Collège a aussi été marquée par le retrait de l'eau embouteillée, l'installation de fontaines réfrigérées et la campagne de publicité supportée par le CACE. Une collecte de vieilles

bouteilles réutilisables aura maintenant lieu au Collège, un bac de réception des vieilles bouteilles sera installé dès cet été à côté de la Boutique. Des membres du comité se sont engagés à laver ces bouteilles et y apposer le logo du CACE afin de les rendre disponibles gratuitement à la communauté montmorencienne dès l'automne 2018. ♦



Mention : Catherine Savard

SEECM - Politique pour les dons de solidarité
DONS 2017-2018

Organismes	Dons
Au bas de l'échelle	100,00 \$
Mouvement action chômage Longueuil	100,00 \$
Comité chômage Est Montréal (CEEM)	100,00 \$
Comité chômage Montréal (CCM)	100,00 \$
Fondation pour l'aide aux TT accidentés (FATA)	100,00 \$
Union des TT accidentés de Mtl (UTTAM)	100,00 \$
Mouvement action chômage Montréal	100,00 \$
Centre de Lecture et d'Écriture (CLÉ Montréal)	100,00 \$
Groupe ALPHA Laval	150,00 \$
Institut de coop. et d'éducation des adultes (ICÉA)	150,00 \$
IRIS	100,00 \$
Mouvement Éducation Populaire et Action Communautaire	100,00 \$
Centre de prévention des agressions sexuelles (CPIVAS) (Laval)	150,00 \$
CHOC (Laval)	200,00 \$
Centre d'aide aux victimes d'actes criminels (CAVAC)	150,00 \$
Coalition Main Rouge	200,00 \$
Ligue des droits et libertés	200,00 \$
Fondation Léo-Cormier	100,00 \$
Panier de Noël Montmorency	200,00 \$
Association coopérative d'économie familiale-Île Jésus	200,00 \$
Auberge du cœur L'Envolée (Laval)	200,00 \$
Centre de bénévolat et Moisson de Laval	200,00 \$
Jeunesse au soleil	150,00 \$
Travail de rue de l'Île de Laval	150,00 \$
Centre d'assistance et d'accompagnement aux plaintes Laval	150,00 \$
Coalition lavalloise contre l'austérité	200,00 \$
GRIS	100,00 \$
ALPABEM	150,00 \$
ATTAC Québec	100,00 \$
Front d'action populaire en réaménagement urbain (FRAPRU)	100,00 \$

Carrefour d'intercultures de Laval (accueil réfugiés)	150,00 \$
Centre Saint-Pierre	100,00 \$
L'En - Droit Laval	100,00 \$
L'entraide Pont-Viau - Immigration	100,00 \$
Paniers de Noël CSN	100,00 \$
Table de concertation de Laval en condition féminine (TCLCF)	200,00 \$
Centre des femmes de Laval	150,00 \$
Maison L'Esther (violence faites aux femmes et aux enfants) (Laval)	150,00 \$
Maison Le Prélude (hébergement + service d'écoute)(Laval)	150,00 \$
Maison Lina	150,00 \$
Dimension travail des femmes (Laval)	150,00 \$
Fondation Léa Roback (bourses d'études)	100,00 \$
Fondation La rue des femmes	150,00 \$
Fédération des femmes du Québec	200,00 \$
L'aut'journal	200,00 \$
Revue À Babord !	100,00 \$
L'Ultimatum	100,00 \$
Relations	100,00 \$
Radio centre-ville	100,00 \$
Nouveaux cahiers du socialisme	100,00 \$
L'Itinéraire	100,00 \$
Amnistie Internationale	100,00 \$
CISO	100,00 \$
Alternatives, la solidarité en action	200,00 \$
Projet PHEM (Coll. Montmorency)	200,00 \$
	7550,00 \$



Après plus de 17 ans d'enseignement et des décennies de militantisme, notre trésorière des deux dernières années au SEECM, Carole Morache, franchit une nouvelle étape.

MERCI ET BONNE RETRAITE CAROLE!



À l'agenda : dates à retenir

28 mai : Party syndical au cégep (17h)

29 mai : Commission des études

4 juin : Comité des relations de travail

12 juin : Comité de perfectionnement

13 juin : Dernière journée de la session d'hiver 2018

19 juin : Conseil d'administration

15 août : Début de la session d'automne 2018

Bonnes vacances à toutes et tous!
Nous nous retrouverons le 15 août prochain.

Vous pouvez contacter l'exécutif syndical durant l'été par courriel :

syndens@cmontmorency.qc.ca

Le comité d'information attend vos articles en tout genre. Vous pouvez soumettre des textes d'opinion, des anecdotes et tranches de vie collégiale, des critiques de films ou de livres, des couvertures d'événements, des informations, des questions, des caricatures, etc.

Il suffit de nous envoyer le tout par courriel électronique à syndens@cmontmorency.qc.ca. Les opinions exprimées n'engagent que leur auteur-e. Les images où aucun crédit n'est mentionné sont libres de droits.

Syndicat des enseignantes et enseignants du cégep Montmorency, 475, boulevard de l'Avenir, Laval, Québec, H7N 5H9, Local : B-1389 Tél : 450-668-1344 ou 975-6268, syndens@cmontmorency.qc.ca

COMITÉ D'INFORMATION Julie Demanche, Emilie Sarah Caravecchia et François Rioux.

RESPONSABLE Sylvain St-Amour.

RESPONSABLE CRÉATION VISUELLE Catherine Savard.

RÉVISION Les membres du comité d'information et le comité exécutif.

INFOGRAPHIE Tommy Girouard-Belhumeur et Catherine Savard.

