



Syndicat des professeures et professeurs
du Collège de Maisonneuve

**Bilans annuels
2024-2025
des membres du comité exécutif**

Présentés à
l'assemblée générale annuelle
du 29 avril 2025

Table des matières

Table des matières	2
Bilan de la présidence.....	3
Bilan du secrétariat.....	6
Bilan de la vice-présidence aux relations de travail	10
Bilan de la vice-présidence aux affaires pédagogiques.....	15
Bilan de la vice-présidence à la mobilisation et à l'information	16

Bilan de la présidence

Isabelle Rivet (lettres, arts et histoire de l'art)

Je vous présente ici mes dossiers principaux de l'année. Je me permets de faire un tour d'horizon assorti de recommandations : puisque je quitte mes fonctions, je m'octroie ce privilège de formuler des pistes pour l'année prochaine. La prochaine équipe à l'exécutif en fera bien ce qu'elle voudra !

Nouvelle équipe à l'exécutif

Je parle d'une nouvelle équipe puisque trois nouveau-elles se sont joint cette année à Marc-André Robert (deuxième mandat) à Chantal et à moi – toutes deux dans l'équipe depuis plusieurs années. Nous avons donc travaillé à intégrer Annie Boisvert, Marc-André Houle et Martin Soucy tout au long de l'année.

Je recommande, si cette situation survient à nouveau, de dégrever davantage la présidence qui joue un rôle important dans l'intégration des officier·ères. Dès le début de l'année, il aurait fallu prévoir des statutaires chaque semaine avec chacun·e d'eux et elle pour les soutenir correctement.

Nouvelle direction

C'est une situation exceptionnelle que de recevoir dans le même douze mois une nouvelle directrice des études (DÉ), une nouvelle directrice des ressources humaines (DRH) et un nouveau directeur général (DG). Sans parler du renouvellement de tant d'adjoint·es à la DÉ et aux RH. C'est exceptionnel... et ça génère beaucoup de travail ! Il a fallu revoir les modes de communication, arrimer nos modes de fonctionnement, intégrer tout ce monde à la culture de Maisonneuve. Ce qui pouvait sembler aller de soi ne l'était plus, il fallait expliquer, convaincre et s'ouvrir à de nouvelles propositions. Nous avons pu constater notre souplesse et notre ouverture pour tenir en compte les propositions de fonctionnement différent, nous avons accepté de nous remettre en question... mais je peux dire que je trouvais parfois que l'ouverture n'était perceptible que de notre côté.

Nous avons dû gérer des malentendus, quelques froissements diplomatiques, une application parfois questionnable – créative ? - des articles de la convention collective.

Je nous recommande de prendre au sérieux le récit qui tente de se cristalliser dans le passage d'anciennes directions aux nouvelles. Dans la tentative d'expliquer ce qui se passe (au sujet des ressources surtout, mais pensons aussi aux comités de programme, à la relation DA-département-coordo, à la Commission des études (CÉ)), les nouveau-elles patron·nes proposent leur interprétation... qui reste leur vision des choses. Le syndicat des professeur·es a une longue expérience du Collège et celle-ci lui permet sa propre vision des choses, bien documentée. La « crise des ressources » dont nous parle la direction n'est pas une crise, nous refusons ce récit catastrophe qui ne sert qu'à justifier certaines décisions. S'il y a crise, c'est dans la relation entre la direction des études et les enseignant·es : il importe de ne pas céder sur cet enjeu, les professeur·es méritent le respect qui leur est dû.

Travaux de trésorerie de début d'année

La rentrée a été marquée par des travaux de trésorerie qui s'étaient accumulés de janvier à août 2024. Cela a demandé énormément de temps à Chantal pour passer à travers ce qui avait été mis de côté et à la trésorière sortante pour l'épauler.

Coups et plafonnement des budgets

Le Collège a appris durant l'été 2024 que ses budgets allaient être plafonnés et que le nombre d'heures travaillées total serait limité à la valeur de 2023-2024. Les informations – parfois contradictoires - émanaient du ministère de l'Enseignement supérieur (MES) et nous étaient transmises par la direction. Le syndicat a été à l'affût des impacts possibles ici, alerté par ce qui se passait dans d'autres collèges. Nous avons organisé une action de mobilisation à l'interne durant l'automne pour dénoncer ces restrictions budgétaires et informer la communauté. Beaucoup de temps, d'énergie et d'inquiétude ont été gobés par cet enjeu. Il n'est pas clair aujourd'hui encore si ces mesures du Conseil du trésor ont joué les cèges les uns contre les autres ou si une certaine solidarité soudait les directions entre elles : nous savons cependant que notre Collège s'en est somme toute bien sorti.

Atterrissage de la convention collective 23-28

La nouvelle convention collective est entrée en vigueur en juin 2024. L'exécutif a tenté, en avril, mai et juin, de convaincre la direction de présenter un projet qui intégrait les nouvelles mesures prévues dans l'entente de principe. Il n'en a pas été question avant le mois d'août, ce qui a causé certains problèmes, surtout en éducation physique.

Durant l'année, nous avons veillé à ce que les nouveautés de la convention soient correctement appliquées. Je constate à nouveau que la partie syndicale est bien formée par sa fédération sur les nouvelles clauses et les modifications des conventions : je l'avais constaté déjà en 2022, pour la convention 2020-23. La partie patronale ne semble pas au courant de ces nouveautés.

Malheureusement, nous comprenons par ce manque de prise en charge des nouveautés et par quelques remarques de la direction que nous entendons parfois que la convention collective semble considérée comme étant celle de la partie syndicale... alors qu'il s'agit en fait du contrat de travail négocié entre les deux parties.

Il est donc nécessaire de procéder à un travail d'arrimage avec la direction lors d'une rencontre où les deux parties révisent ensemble les modifications à la convention et négocient ce qui reste à négocier. Cette rencontre avait eu lieu en 2022, elle devrait avoir lieu d'ici la fin de l'année pour la nouvelle convention.

Intelligence artificielle (IA)

Le syndicat a décidé d'entamer ce chantier cette année. Nous constatons lors des réunions des regroupements cèges que notre Collège était en retard par rapport à ce qui se faisait déjà dans certains cèges, plus avancés dans leur réflexion. Notre Collège avait déjà proposé quelques formations, mais on est loin d'avoir une réflexion poussée sur cet enjeu qui touche tous les services et toutes les directions.

Nous avons tenu une activité de réflexion en janvier, lors de laquelle des membres du Comité école et société de la FNEEQ nous ont présenté une partie de leurs travaux. Une discussion en sous-groupes sur certains enjeux a suivi, ce qui a permis à l'exécutif de produire un plan d'action sur l'IA qui a été adopté en assemblée générale en mars dernier.

Il s'agit maintenant de sensibiliser la direction à la nécessité de réfléchir aux questions que pose l'IA, en mettant au jeu un comité collège qui étudiera la question. Un comité syndical sera bientôt mis sur pied et entamera ses réflexions sous peu.

Il y a nécessité de se doter d'une structure dans notre Collège pour accueillir ce qui se fait en IA. Déjà, des membres de la communauté l'utilisent, des projets qui s'appuient sur cette technologie s'élaborent. L'exécutif a entamé une discussion à ce sujet en Comité des relations de travail (CRT) pour souligner que l'IA a un impact sur l'organisation du travail et que le CRT devait réfléchir à son rôle en lien avec cette technologie.

Comité vert, comité du pré-CRT et comité sur la tâche

Un grand merci aux membres du comité vert, particulièrement Philippa Dott qui a coordonné en grande partie ses activités. Vous faites vivre les enjeux environnementaux au Collège, en collaboration avec les étudiant·es impliqué·es, c'est précieux !

Merci aux membres du comité du pré-CRT et du comité sur la tâche : vous avez abattu du bon travail cette année, dans les vents contraires des ressources, entre autres.

Je termine ce 8e mandat à l'exécutif du SPPCM, le 4e en tant que présidente, avec l'impression d'avoir vécu une longue, belle et cahoteuse aventure, le plus gros défi de ma vie de travailleuse. Deux négos de convention, des grèves - légales et sociale -, une pandémie, des dizaines de directions différentes : on ne contrôle pas grand-chose, il faut aimer les surprises ! Je remercie tous ceux et toutes celles qui m'ont aidée dans mon parcours : j'ai tellement appris et évolué, j'en suis très reconnaissante. Je comprends que l'exécutif syndical, ce n'est pas pour tout le monde, mais je le recommande pour la connaissance de notre milieu de travail et des gens formidables qui y œuvrent.

Bilan du secrétariat

Marc-André Robert (techniques de la documentation)

Mon deuxième mandat à l'exécutif du SPPCM à titre de secrétaire, et mon premier à titre de trésorier, furent vécus sous le prisme de l'apprentissage, mais aussi de la confiance.

L'expérience d'une première année en tant qu'officier m'a permis d'être beaucoup plus efficace et diligent. Je remercie la confiance que les membres du SPPCM m'ont portée cette année encore dans les divers dossiers qui les concernaient. J'espère, de nouveau, avoir été suffisamment empathique à votre endroit dans l'accomplissement de mes fonctions.

Voici le bilan des responsabilités du secrétariat et de la trésorerie pour l'année 2024-2025.

Congés d'invalidité

La gestion des dossiers d'invalidité (court terme, long terme, Commission des normes, de l'équité de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) et de la Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ)) occupe une bonne partie du travail quotidien du secrétariat. Il s'agit de tenir à jour le registre de ces dossiers (mises à jour des suivis médicaux, changements de statut, retours progressifs et prolongations) via les avis envoyés par le Collège. Il s'agit également d'accompagner les membres dans le processus de consolidation lors d'un retour d'invalidité.

En général au cours de l'année 2024-2025, c'est autour d'une quarantaine de dossiers d'invalidité que j'ai dû coordonner simultanément.

Assurances collectives

Sur le plan des assurances collectives, le travail consiste à répondre aux questions des membres en personne et par courriel. Ces questions proviennent bien souvent de membres précaires, notamment en ce qui a trait à l'éligibilité. Certaines d'entre elles ont nécessité des recherches plus approfondies et m'ont amené à défendre les droits de certains membres ayant reçu des informations erronées de la part des Ressources humaines (RH).

J'ai encore eu, cette année, à faire des représentations auprès des RH afin qu'ils remboursent des trop-perçus auprès de certain·es membres en situation de double emploi dans le réseau collégial.

La réunion du Regroupement des syndicats affiliés (RSA) demeure un moment phare du dossier des assurances collectives chaque année. C'est à cette occasion que l'on discute des résolutions visant le renouvellement des assurances collectives pour l'année suivante. Cette année, les augmentations ont été passablement fortes. Il y a donc eu de grosses discussions entre les différents délégué·es afin de trouver un juste milieu entre les hausses imposées et le niveau de service offert en contrepartie. Le Comité fédéral des assurances et des régimes de retraite (CFARR) a réitéré également qu'il va se pencher dans son prochain mandat sur une analyse des coûts de notre régime actuel d'assurances et de proposer une démarche d'appel d'offres afin de mesurer les gains possibles à faire. Les premiers résultats de cette démarche seront communiqués aux délégué·es lors de la prochaine RSA de l'automne 2025.

Congés (maladie, parentaux, sans solde, différés/anticipés, PVRTT)

Les questions relatives aux différents congés permis par la convention collective (de maladie, familiaux, parentaux, sans solde, différés/anticipés, PVRTT et de perfectionnement) représentent la plus grosse portion de la tâche du secrétariat. Il s'agit, bien souvent, de questions de précisions concernant les modalités de ces différents congés dans la convention collective.

Les questions vont dans toutes les directions : comprendre le mécanisme des deux banques de congés de maladie, demandes de congé sans solde pour travailler ailleurs, impact du PVRTT sur la retraite, admissibilité au congé parental, impact fiscal du PVRTT, perfectionnement dans une autre discipline que celle d'enseignement, etc.

Retraite

Les questions des membres en lien avec la retraite sont toujours très variées; elles visent à démystifier certaines informations de la convention collective : le préavis à donner au Collège pour la retraite, les modalités du programme de retraite progressive, les différents congés possibles afin de réduire la charge de travail en prévision de la retraite, ou encore trouver les outils de calcul permettant d'évaluer la rente de retraite.

Cette année, le dossier des cotisations au Régime des rentes du Québec (RRQ) en lien avec le programme de retraite progressive a avancé considérablement. La nomination d'une directrice adjointe aux Ressources humaines a permis de faire naître un projet d'entente qui est sur le point d'être ratifié. Dorénavant, il sera donc possible, pour les membres qui adhèrent au programme de retraite progressive, d'ajuster leurs cotisations RRQ au maximum des gains admissibles pour ne pas qu'ils-elles soient pénalisés-es au moment de prendre leur retraite.

Comité SST

Le Comité SST est une instance paritaire et obligatoire au Collège portant sur les accidents de travail et les maladies professionnelles (LATMP). Il était composé, cette année, de :

- Karine Barrette, directrice des RH (DRH) agissant à titre de coprésidente;
- Camille D'Avril, directrice (DA) aux RH ayant pris la relève de la DRH à partir de mars;
- Cédric Béquart, représentant du Syndicat des employé-es de soutien du Collège de Maisonneuve;
- Émilie Brouillard, représentante du Syndicat des professionnel-es du Collège de Maisonneuve;
- Jean Fortin, représentant du SPPCM;
- Michel Gauthier, représentant SST au Collège;
- Marie-Ève Lauzé, préventionniste aux RH;
- Stefan Pocovnicu, représentant du représentant du Syndicat des employé-es de soutien du Collège de Maisonneuve;
- Et moi, coprésident du comité et représentant du SPPCM.

Pour l'année 2024-25, il y a eu six rencontres du Comité SST du Collège.

Les travaux du Comité ont débuté véritablement à partir de l'hiver 2025; il n'y a eu que deux rencontres à l'automne 2024. Avec la restructuration de la Direction des ressources humaines, Karine Barrette a assumé la coprésidence du Comité à partir de l'automne, mais seulement dans l'attente d'un remplacement par Camille D'Avril, qui était en congé de maternité à l'automne 2024.

De pair avec Michel Gauthier, nous avons fait un bilan post mortem de l'épisode des problèmes de travaux de toiture de l'hiver et de l'été 2024. Pendant ces travaux, des émanations de goudron s'étaient introduites dans la ventilation de laboratoires de chimie au 5^e étage pendant des cours. Des enseignant-es et des technicien-es en travaux pratiques avaient été incommodés-es. Le directeur des RH de l'époque, Marc Alarie, avait minimisé la situation alors qu'il était sur le point de prendre sa retraite. Aucune personne à la DÉ n'avait pris le dossier en main et les communications avaient été plus que laborieuses. J'avais alors dû contacter un inspecteur de la CNESST pour se charger du dossier. À la lumière de cet

épisode, Michel et moi avons fait un retour en Comité afin d'en apprendre davantage sur ce qui s'est passé et comment le Collège entend corriger le tir pour les prochaines fois. Nous avons déposé une résolution de recommandation en Comité visant à rappeler aux services concernés de prévoir le déroulement des prochains travaux de toiture en relation avec l'organisation scolaire et les enseignant·es concerné·es.

J'ai également dû rappeler à la partie patronale que le Comité SST est une instance paritaire qui doit être mise au jeu des situations de SST; n'importe quel membre, y compris la partie patronale, a le pouvoir de convoquer une réunion extraordinaire. Le Comité a également le pouvoir d'émettre des recommandations qui doivent être examinées par la Direction. Dans le cas d'un refus de s'y conformer, la Direction doit le justifier auprès du Comité à partir de raisons valables.

Cela dit, depuis l'arrivée de Camille d'Avril à la coprésidence du Comité, j'ai senti un changement de ton et de façon de faire. Le processus me semble dorénavant beaucoup plus transparent et conforme aux exigences de la loi.

Cette année, j'ai aussi investigué davantage la situation du bruit dans les gymnases. Depuis des années, des enseignant·es se plaignent du niveau de bruit élevé dans les gymnases au printemps et à l'automne. D'après des tests menés par le Collège, le niveau de bruit ambiant ne dépasse pas les seuils prescrits par la CNESST (il doit y avoir un certain seuil dépassé, mais aussi sur une période de temps assez longue pour que la situation nécessite des actions correctives de l'employeur). Toutefois, le Collège s'est engagé à fournir des bouchons aux enseignant·es qui en feront la demande.

Comité du plan stratégique

En cette année de développement du nouveau plan stratégique du Collège, il y a eu six rencontres du Comité du plan stratégique.

Ces rencontres furent l'occasion de travailler à définir les paramètres qui allaient baliser le nouveau plan stratégique du Collège, dont la rédaction a été confiée à une firme externe. À l'automne, une grande consultation auprès des différents groupes d'employé·es fut mise en place. Cette consultation a permis d'identifier les enjeux stratégiques importants aux yeux des enseignant·es. À l'hiver ensuite, la firme externe a présenté le fruit des différentes consultations, ce qui a contribué à définir l'identité stratégique du Collège, sa vision pour 2030 et les orientations qui vont se décliner dans le nouveau plan stratégique.

Ces rencontres furent, pour moi, l'occasion de ramener la perspective enseignante dans les échanges et, parfois, de rediriger le tir lorsque des éléments étaient ou bien trop flous, ou bien trop généraux. J'ai grandement apprécié de pouvoir contribuer à cet exercice qui, je crois, est important et significatif pour le Collège et ses enseignant·es. Il en va de notre singularité en tant qu'établissement d'enseignement et de ce qui nous définit en tant que corps enseignant.

Bilan de la trésorerie

Marc-André Robert (techniques de la documentation)

Cette année fut, enfin, l'occasion pour moi d'un premier mandat de trésorier au SPPCM. À titre de trésorier, j'ai eu, de façon courante, à

- préparer le budget du SPPCM, présenté en assemblée générale (AG) à l'automne 2024;
- vérifier et signer les opérations comptables initiées par notre adjointe administrative;
- préparer et présenter la révision budgétaire au début de l'hiver 2025.

Il me restera à préparer les états financiers et à les soumettre au Comité de gestion des finances.

La grande nouveauté de l'année financière fut l'adoption, en assemblée, d'une résolution de cotisation syndicale spéciale (0,15 % de plus) visant à renflouer le fonds de grève. Cela aura pour effet de permettre au SPPCM d'augmenter son fonds de grève de 75 000 \$ par année pour les trois prochaines années. Cette résolution s'accompagnait également d'un nouveau poste budgétaire de fonds de grève de 15 000\$ par année.

Lors du dépôt du budget, j'avais suggéré à l'AG de diminuer les postes budgétaires de nourriture (AG, Bureau syndical et CAP) afin de financer ce nouveau poste budgétaire, mais les membres ont plutôt choisi de diminuer le poste budgétaire du party syndical.

Le travail de trésorier m'a aussi amené à identifier des éléments de dépenses à rationaliser, notamment celui du café et du thé pour le local syndical. J'ai constaté que depuis les trois dernières années, les dépenses budgétaires liées à cet élément ont bondi de 33 % par année, pour se chiffrer, cette année, à près de 16 000 \$. J'ai ainsi suggéré, en AG, qu'un comité café soit formé par les membres intéressé-es afin de réfléchir à des solutions de rationalisation. En dépit du fait que les prévisions d'ETC du Collège de mai 2024 (390) étaient très conservatrices, j'ai choisi de déposer un budget équilibré à l'automne, sachant bien que nous aurions une bonne marge de manœuvre lors de la révision des prévisions. Comme prévu, j'ai pu déposer une révision budgétaire présentant un excédent considérable (de l'ordre de 10 000 \$).

En somme, j'estime avoir fait un bon travail de trésorier pour un premier mandat.

Bilan de la vice-présidence aux relations de travail

Marc-André Houle (sociologie)

S'il faut retenir quelques éléments, en guise d'introduction, pour qualifier l'année 2024-2025 en matière de relations de travail, je citerais les éléments suivants : nouvelle convention collective, nouvelle direction, désorganisation et réorganisation administrative, pratiques antisyndicales de la direction et mobilisation des membres du SPPCM. Somme toute, une année assez bien remplie, débordante même, susceptible de lancer une réflexion au sujet de l'action syndicale au Collège de Maisonneuve.

Nouvelle convention collective

La nouvelle convention collective 2023-2028 a été signée le 9 juin 2024. La direction a refusé d'intégrer certains éléments de la nouvelle entente avant la signature de la convention (contrairement à certains cégeps) et immédiatement après la signature. Pensons ici à la rétroactivité salariale, l'accès aux nouveaux échelons salariaux, le calcul des NES₂ pour les cours en éducation physique, les nouvelles ressources pour les étudiant·es en situation de handicap (EESH) comprenant l'augmentation du pourcentage conduisant à l'ouverture de postes... Ce qui a provoqué retards et erreurs sur le traitement des paies, sur le calcul de l'ancienneté et l'avancement des échelons salariaux. Progressivement, ces nouveaux éléments sont entrés en fonction lors de la session d'automne, sans toutefois épargner l'anxiété des professeur·es quant à leur traitement salarial, ainsi que sur leur tâche. Somme toute, les avancées de cette convention collective ont été retardées par une direction en décalage complet avec ses responsabilités.

Nouvelle direction, mais un désordre persistant

Depuis plus d'un an, il y a un renouvellement de la direction : après une nouvelle directrice des études (DÉ) et un nouveau directeur général (DG) vers la fin de 2023, une nouvelle directrice des ressources humaines (RH) s'est ajoutée au printemps 2024. Ces nouvelles nominations ont été suivies par un renouvellement des différentes directions adjointes (DA) autant à la Direction des études, qu'aux RH, dont une nouvelle DA responsable de la tâche. Ce mouvement s'est accompagné d'un blitz d'embauches au niveau du personnel professionnel et du personnel de bureau au sein de ces deux directions avant le 1^{er} novembre 2024, date du début du gel d'embauche décrété par le gouvernement du Québec.

Ce grand renouvellement de la direction et du personnel administratif est survenu alors que le Collège n'était qu'un lambeau administratif. La directrice des RH a parlé lors d'une rencontre intersyndicale et en CRT cet automne d'une quasi-rupture de service aux RH et à la rémunération. Cette situation a créé un stress sur le travail du SPPCM au niveau du respect de la convention collective et des droits des professeur·es : des contrats qui tardent à être envoyés aux professeur·es nouvellement arrivé·es en charge de travail, le calcul de l'ancienneté et des échelons qui ne s'effectuent qu'après une longue attente, des incompréhensions quant aux relevés de paie. Le travail du vice-président aux relations de travail (VP RT) a pu prendre l'apparence à certains moments d'une annexe des RH. Ce qui n'est pas l'idéal du travail syndical.

Dans ce chaos administratif, il faut noter qu'une bonne part a été amplifiée par la situation des services de la direction adjointe responsable de la tâche au sein de la DÉ. D'une part, la reconduction de la méthode « juste à temps » (mise sur pied pendant l'année 2023-2024 sous l'égide d'un consultant contractuel) par la DA responsable de la tâche pour l'année 2024-2025 a résulté en un projet de répartition assez conservateur au niveau de la prévision et de l'utilisation des ressources. Ce qui a provoqué le transfert des ressources aux départements au compte-goutte, générant imprévisibilité et surtâche dans les départements.

Il s'agit d'un sujet bien documenté et discuté depuis un an dans les différentes instances syndicales. D'autre part, cette réorganisation de l'équipe tâche à l'interne de la Direction des études a eu un impact considérable sur le traitement des dossiers des profs, nouvellement engagé-es ou non. Il y a eu un ralentissement de l'information qui devait transiter de la Direction des études, aux RH et au Service de la rémunération. Et lorsque des erreurs apparaissaient dans le dossier des profs (paie, charge de travail, etc.), le travail de correction de la Direction des études fonctionnait au ralenti. La chaîne du vélo administratif/organisationnel a débarqué plus d'une fois à Maisonneuve.

Défense des droits individuels

Mon travail de RT s'est en bonne partie concentré sur cet aspect. Examiner les dossiers individuels des membres pour retracer les erreurs et les difficultés de traitement des dossiers des différentes directions du Collège. Pour certains cas, cela peut passer par des griefs, mais aussi par un suivi auprès des différents services avec les membres affecté-es. Pour reprendre les lignes précédentes, les RH et le Service de la rémunération ont repris du poil de la bête, mais ce n'est pas encore le cas du secteur de la tâche à la Direction des études, par où arrivent les informations nécessaires (tâche, embauche, suppléance, etc.). Trop de retards sont occasionnés dans l'étude des dossiers, comme si tout devait passer devant l'imprimatur de la DA responsable. À l'automne 2024, j'ai eu l'impression que le toit institutionnel me tombait sur la tête, tant les demandes de correction et de compréhension des dossiers individuels des profs s'accumulaient. Un début de rencontre statutaire a été entrepris à l'hiver avec la nouvelle DA aux RH, ce qui a permis d'apporter quelques correctifs. Du côté du service de la tâche, quelques rencontres ont eu lieu entre la présidente du SPPCM et la DA responsable, en plus des échanges par courriel avec le VP RT. Ces échanges « épistolaires » ont l'avantage d'être précis, mais le retour de réponse de la part de la Direction des études peut être assez lent. J'ajoute à ce type de défense de droit, l'accompagnement des membres lors de convocation avec la direction. Il y a eu un certain nombre de convocations cette année. On a pu remarquer un certain flottement dans la procédure du côté de la nouvelle direction aux RH, toutefois sans que cela puisse mettre en danger les droits des membres du SPPCM.

Défense des droits collectifs

Dans cette catégorie, il y a eu trois champs d'action du VP RT, tous ces champs peuvent passer un travail de représentation auprès de la direction et par le dépôt de griefs. Un premier champ concerne la défense des membres comme ayants droit en vertu de la nouvelle convention collective. Prenons pour exemple le dossier de la rétroactivité salariale¹ qui touche l'ensemble des salarié-es enseignant-es, ou bien l'avancement des échelons prévu à la nouvelle convention collective.

Vient ensuite, deuxième champ d'action, la défense des droits syndicaux. Je pense ici au respect des délais inscrits à la convention, à l'information que le syndicat et ses membres sont en droit de recevoir. Bref, ce que la convention ordonne comme fonctionnement. Quelques exemples me viennent en tête : le retard de la liste d'ancienneté; le nouveau format du détail de la charge des enseignant-es (selon l'article 8-6.07) envoyé fin octobre et début mars. Pour ce dernier cas, le Collège a agi sans contravention manifeste de la convention, mais il ne s'est pas conformé à ses pratiques antérieures. Les renseignements envoyés aux départements et au SPPCM pour la tâche de l'automne contenaient un squelette d'informations. Pour ce qui est de la tâche d'hiver et annuelle, bien que les départements aient reçu en détail les informations complètes relatives à la tâche de tous et toutes, le

¹ Un comité ad hoc a été mis sur pied lors de l'AG du 1^{er} octobre 2024. Un rapport du comité sera disponible sous peu.

syndicat n'a eu droit qu'au même squelette d'informations. Après deux demandes d'accès à cette information (par écrit et de vive voix), nous avons pu recevoir l'ensemble des données. Ces faits ont été déposés en Comité des relations de travail (CRT), mais la partie patronale n'a pas réellement répondu à nos interrogations.

Enfin, un dernier champ d'action concerne le travail du SPPCM pour revoir les manières de produire un projet de répartition des ressources basé sur des prévisions et défendre les départements dans leurs prérogatives de concevoir un projet de répartition des charges d'enseignement en toute autonomie. Que ce soit au niveau du CRT ou alors à l'occasion des rencontres conjointes avec les deux directions, ces demandes ont été plusieurs fois adressées. Sur ce chapitre, la réponse n'a pas été à la hauteur attendue par le syndicat. Toutefois, la mobilisation des membres du SPPCM a apporté ses fruits. Il y a eu une relative ouverture de la direction cet hiver vis-à-vis des demandes des départements concernant leur autonomie pour la préparation des scénarios de tâches. En revanche, les demandes de l'exécutif du SPPCM – que ce soit l'établissement d'un travail conjoint avec la direction sur le projet de répartition; le rétablissement de scénario de tâche annuel et la participation de la VP aux affaires pédagogiques comme observatrice aux rencontres des coordonnateur-trices () – sont restées lettre morte.

Sur cet aspect, la direction a présenté, début avril, un scénario de répartition des ressources pour l'année 2025-2026 en fournissant une quantité d'informations pertinentes. Nos applaudissements ont été de courte durée lorsque nous avons remarqué que le projet de répartition demeurait conservateur dans ses prévisions des effectifs étudiant-es et dans l'utilisation prévue des ressources. Il y a toujours le spectre de la sous-embauche, car la direction poursuit sa méthode du suivi strict de l'évolution des inscriptions d'élèves en continu, au lieu d'y aller par des prévisions.

Pour compléter cette section de mon bilan, il y a eu une séance d'information cet automne auprès des nouveaux et les nouvelles enseignant-es. Jérôme Champagne s'est porté volontaire pour animer cette rencontre. Il s'agit d'une pratique à répéter pour la prochaine année, le matériel d'information est disponible et j'offre mon aide à la nouvelle personne qui sera élue au poste de VP RT pour l'organisation de ses séances d'information à venir.

Conseil et accompagnement des CD

Une part non négligeable du travail du VP RT consiste à accompagner les CD et les départements dans leurs prises de décisions. Cette année, certains thèmes sont ressortis : le rapport des priorités des professeur-es pour l'octroi des charges de travail, le statut du double emploi, le calcul de la CI, la démocratie dans les départements, le rapport entre les départements et leur DA responsable... Chaque département est un pays différent, comme dirait l'autre, cependant les départements gagneraient à utiliser la convention collective comme une boussole pour affiner leurs règles de fonctionnement. C'est d'autant plus important que les directions (la DÉ et les RH) n'ont pas toujours les meilleures réponses face à certaines questions complexes. L'exécutif syndical et le VP RT peuvent s'avérer utiles pour accompagner les départements sur de nombreux sujets.

CRT et comité du pré-CRT

Alors que les rencontres de CRT ont eu lieu selon un rythme normal durant l'automne, les rencontres ont drastiquement baissé à l'hiver 2025. Celui du 13 février a été annulé lors de la tempête de neige, sans offre aucune de le tenir à distance. Si bien que le premier CRT en 2025 a eu lieu le 3 avril à l'occasion de la présentation du projet de répartition des ressources. Mis à part un micro CRT spécial en décembre portant sur le calcul des NES₂ en éducation physique, il n'y a pas eu de CRT, donc pas d'instance pour traiter des dossiers de

relations de travail. Comme la direction avait refusé le 27 février notre demande de formation d'un comité paritaire sur la confection d'un projet de répartition des ressources, il ne s'est rien passé au mois de mars.

Un étrange pas de danse a pourtant eu lieu de la part de la direction par la suite. À la sortie des rencontres du 27 février de l'exécutif avec la DÉ et les RH, nous avons écrit une lettre au DG du Collège pour lui indiquer notre insatisfaction et notre demande de le rencontrer. Cette demande a été transférée à la directrice des RH qui nous a relancé-es pour une réunion en lieu et place du DG. Ce à quoi l'exécutif lui a exprimé un refus catégorique. Les RH ont ensuite invité le SPPCM à un CRT spécial, en plein milieu de la saison des « CRT ressources » dans le but de clarifier les perceptions des deux parties sur les litiges en cause. Entre-temps, 205 signatures de profs ont été déposées à la direction du Collège revendiquant leur appartenance légitime à une organisation collective défendant leurs droits. Si bien qu'à ce fameux « méta CRT », la direction nous a semblé inquiète face à notre insatisfaction, ne comprenant pas trop à quoi cela tenait. Cette incompréhension cache surtout un refus de sa part de se commettre dans un travail paritaire sur l'enjeu des ressources enseignantes avec le syndicat.

Les rencontres du comité du pré-CRT ont suivi le même rythme que les CRT. Les participant-es ont apporté une contribution essentielle à l'exécutif et à la vie syndicale du collège. Pour l'ensemble de leur travail, je remercie les membres de l'année 2024-2025 : Jérôme Champagne, Marie-Hélène Gour, Mylène Mailloux, Laurence Pellerin, Chantal Poirier, Annie Thériault et David Legris-Tremblay, et. Un changement de garde est prévu pour l'année 2025-2026, Mylène, Chantal, David et Jérôme ont annoncé leur départ.

Comité tâche

Le but de ce comité formé par 11 profs est de réfléchir sur les tenants et aboutissants de la confection de la tâche enseignante au Collège. Le comité s'est réuni à trois reprises cette année, en plus de participer à une rencontre conjointe le 18 novembre 2024 avec le comité aux affaires pédagogiques (CAP) et le comité du pré-CRT. L'objectif de cette rencontre particulière était de réfléchir sur l'action des départements en ce qui a trait à l'envoi de leur scénario de tâches à la direction. Les rencontres de cet hiver ont permis de constituer un argumentaire et une liste de revendications en lien avec la répartition des ressources et la tâche en vue des rencontres avec la direction. Ce comité aurait pu être convoqué plus souvent. Sans doute est-ce là une erreur de ma part. Cela aurait peut-être permis d'explorer d'autres avenues. Je remercie les participant-es du comité tâche pour leur travail et leur disponibilité.

En guise de conclusion

Certains sujets plus « micro » doivent revenir à l'avant-scène pour 2025-2026 :

1. L'entente pour les cours d'été du programme en soins infirmiers doit être évaluée après une année d'exercice; de plus, elle gagnerait à être élargie à tous les cours d'été que donnent les enseignantes et les enseignants de SIN dans les autres programmes; l'entente devrait aussi offrir aux enseignant-es à temps partiel la possibilité d'avoir des vacances reportées selon les conditions prévues à la convention collective.
2. L'entente sur les cours multidisciplinaires dans le programme des sciences humaines doit être finalisée et signée.

Enfin, s'est imposée à moi en cours d'année l'idée de revoir les fonctions et le rôle du VP aux relations de travail. Avant de maintenir ou d'augmenter sa libération actuelle, il conviendrait de lui retirer de ses responsabilités tout ce qui relève du rôle d'agent de grief, de manière que la prochaine personne en fonction s'occupe en priorité des dossiers plus collectifs : les ressources, la tâche, le respect de la convention collective au niveau macro, rencontrer les départements, les rapports avec la partie patronale, etc.

Le rôle d'agent de grief (rencontrer les personnes, les accompagner lors de convocation, rédiger les griefs) pourrait être porté par plus d'une personne, sous la coordination du VP aux relations de travail. Ce remaniement exige certes de revoir la libération associée à chaque poste de l'exécutif. Il pousse même à revendiquer une augmentation de la libération totale du syndicat auprès de la direction. Pourquoi pas ?

En guise de mot de la fin, j'aimerais remercier mon équipe pour son support et sa collaboration pendant toute l'année : Chantal Lamarre adjointe administrative et l'exécutif formé par Isabelle Rivet, Marc-André Robert, Martin Soucy et Annie Boisvert. Pour moi, c'est une sortie de piste, mais je ne serai pas bien loin.

Bilan de la vice-présidence aux affaires pédagogiques

En intérim, Isabelle Rivet

Intérim à la vice-présidence aux affaires pédagogiques (à partir de février 2025)

La vice-présidente aux affaires pédagogiques ne présentera pas son bilan des mois d'août à janvier d'ici la fin de l'année. Voici pour l'instant un bilan de l'intérim de février à juin.

À partir de février, j'ai occupé certaines des fonctions de la vice-présidence aux affaires pédagogiques en l'absence de notre collègue Annie Boisvert. À partir de la fin mars, j'ai été libérée à 100 % pour l'exécutif pour permettre un meilleur arrimage de ces deux fonctions.

Sous-comités de la Commission des études (CÉ). Je n'ai pas pu remplacer Annie sur chacun d'eux. Certain·es membres qui y siégeaient sont venu·es discuter avec moi de certains enjeux, faire un suivi des travaux qui se poursuivaient. Je les en remercie. Cependant, je siège au sous-comité sur la modélisation des projets d'aide à la réussite (selon les exigences de la directrice des études, il doit y avoir au moins un·e membre de la CÉ qui siège sur ces comités; au départ d'Annie, il n'y en avait plus sur ce comité, donc j'ai pris sa place et il a pu continuer ses travaux). Marc-André Houle en est aussi membre.

Comités des affaires pédagogiques. Le CAP a continué de préparer les rencontres de la CÉ et il a aussi travaillé sur les ressources enseignantes, les balises du travail supplémentaire des coordinations en été et les relations avec les directions, dont la communication, pour nommer ces quelques dossiers. Le CAP est une instance précieuse qui réunit les représentant·es des programmes et des départements pour des discussions fructueuses qui touchent à la fois les aspects pédagogiques, mais aussi ceux ayant trait à l'organisation du travail de notre vie d'enseignant·e. Je remercie les coordonnateurs et coordonnatrices de leur apport intelligent à l'organisation de notre milieu de travail : l'exécutif syndical a pu compter sur vous pour de nombreux dossiers.

Commission des études (CÉ). Cette instance a consacré beaucoup de temps aux calendriers scolaires de reprise (trois cette année en tout : un à l'automne - grève étudiante- et deux à l'hiver - tempête et grève étudiante). Il est apprécié que la Direction des études saisisse la CÉ pour l'aviser sur les calendriers de reprise. C'était une demande de longue date des enseignant·es et des étudiant·es que la nouvelle direction des études réalise, comme le prescrit le *Règlement sur la Commission des études*. Cependant, une certaine rigidité dans l'application du *Règlement sur le calendrier scolaire* et l'interprétation (que le syndicat ne partage pas) du *Règlement sur le régime d'études collégiales* ont rendu la tâche ardue. Un sous-comité de la Commission des études planche d'ailleurs sur une refonte du *Règlement sur le calendrier scolaire*.

Recommandation : Je suis reconnaissante que la direction des études donne une si grande importance à la CÉ. C'est en effet une instance importante au Collège, un rouage essentiel de son fonctionnement. Il faut cependant que les enseignant·es et leur syndicat demeure vigilant·es pour contrer les effets néfastes d'une application rigide des règles et façons de faire. La rigueur, c'est bien, la rigidité, non. Sous couvert d'application à la lettre de certaines règles, on peut dévier du but visé et nuire beaucoup.

Soutien aux coordinations. Les demandes des coordinations m'ont été acheminées et j'ai pu remplir ce rôle de soutien auprès d'elles.

Bilan de la vice-présidence à la mobilisation et à l'information

Martin Soucy (mathématiques)

L'année 2024-2025 aura été plus mouvementée que prévu. Tant de divertissement.

Comité de mobilisation

C'est au niveau des fronts de lutte syndicale que l'année s'est avérée très occupée et je dois commencer par souligner à quel point l'apport du comité mobilisation a été crucial. Le comité était particulièrement grand avec neuf membres et il a été aussi magnifiquement dynamique et proactif. Plusieurs sous-groupes se sont formés pour travailler sur différents enjeux avec l'appui du reste du groupe. Il y a eu la création de la minute politique en AG, des initiatives sur le premier front (lutttes locales et lutttes liées à notre emploi) et plusieurs initiatives sur le deuxième front (lutttes sociales).

Au plan local, les différends entre les enseignant-es et la Direction des études ont atteint leur paroxysme et le sujet était à l'ordre de presque toutes les réunions du comité de mobilisation. Sur le premier front au national, on a eu l'austérité soudaine imposée par le gouvernement et le comité n'a pas abandonné ses aspirations sur le deuxième front malgré toutes les urgences imposées par les attaques gouvernementales contre le système d'éducation. Des projections de films, conférences et événements ont été organisés, parfois conjointement avec les étudiant-es.

Conseil central de Montréal Métropolitain (CCMM-CSN)

Les représentantes au CCMM avaient comme objectif d'augmenter la communication avec le SPPCM et que cette communication ne soit pas limitée à un rapport de fin d'année. Je suis content de constater qu'elles ont réussi à ramener des objets de discussion du CCMM au comité mob et en assemblée générale.

Manifestations

Évidemment, il y a aussi eu des manifestations. J'étais à Trois-Rivières pour le lancement de la campagne *Vraiment Public* de la CSN, on a fait du bruit dans le collège et sur son terrain pour protester contre les coupures en éducation. Nous avons porté la bannière du SPPCM lors du dévoilement du budget et le premier mai s'annonce gros. Il y a aussi eu des manifestations en marge d'instances nationales et des membres du comité mobilisation ont aussi fait des actions rapides contre le projet de loi 89.

Instances externes

J'ai eu mon baptême des instances externes avant d'entrer en poste en allant au congrès de la FNEEQ en juin 2024. Une expérience enrichissante qui a été suivie de nombreuses réunions du regroupement cégep, du conseil fédéral de la FNEEQ et, encore à venir, du congrès du CCMM.

Nous ne faisons pas de rapport sur chaque détail discuté dans ces instances, mais je tiens à souligner qu'elles sont extrêmement utiles pour s'informer sur ce qui se passe dans le réseau et coordonner un effort collectif au-delà de notre syndicat local. Sur le plan de se trouver des postures face à l'intelligence artificielle (IA), l'apport de la FNEEQ a été et continuera d'être précieux. On a évidemment beaucoup parlé en regroupement cégep des compressions dans le réseau pour comprendre au compte-goutte ce que le gouvernement était en train de faire et comment les différents cégeps étaient affectés. On a parlé des différentes attaques du gouvernement contre les travailleur-euses en général (PL89 limitant le droit de grève, compressions dans le domaine de la santé et des services sociaux). Il y a aussi un bilan de la négociation de la dernière convention collective qui avance. La majorité des thèmes centraux

de discussion ont fait l'objet de rubriques de l'infolettre et, dans certains cas, d'initiatives amenées en AG.

Infolettre et site web

L'infolettre a été publiée presque toutes les semaines. Je souligne une contribution d'Ann Comtois pour le comité mob sur le sujet de la privatisation en santé. Une plus grande quantité de tel contenu venant du comité mob ou de membres qui veulent parler d'un sujet en particulier devrait selon moi être encouragée.

Le site web du SPPCM avait des enjeux d'accessibilité que je suis heureux de les déclarer presque entièrement réglés. Évitez Firefox pour l'instant si vous voulez que ça charge.

Bureau syndical

L'exécutif visait à changer le rôle du bureau syndical. Il était important de ne pas lui conférer un rôle de « pratique avant l'AG » ni celui de simple courroie de relai d'information vers les départements. Nous avons encouragé les délégué·es à apporter leurs points dans le but de discuter entre elles et eux et à avoir des conversations de corridor sur les différents enjeux syndicaux. La conversation entre les départements et l'exécutif y est bonne, mais je pense qu'il reste du travail à faire pour dynamiser cette instance et y apporter des échanges proactifs entre départements.

Retour sur la négo

Le comité retour sur la négo de la convention 2023-2028 a produit un excellent rapport détaillé avec 29 recommandations. Parmi celles-ci, je note celle de faire en sorte que le prochain retour sur les prochaines négos soit amorcé et complété beaucoup plus tôt. Cette année, nous avons fait l'erreur d'attendre du matériel de la FNEEQ avant de commencer nos travaux alors que le SPPCM aurait grandement bénéficié d'avoir ses propres positions avant que la FNEEQ ne présente les siennes. Telles que les choses ont été, nous n'avons pas été en mesure de réagir au rapport préliminaire du comité de retour sur la négo en regroupement cégep, mais nous serons en mesure de réagir au rapport final avec une position claire du SPPCM. Félicitation au comité pour avoir produit son bilan efficacement et rapidement après le début de ses travaux.

Comité social

Le comité social a réussi contre toute attente à trouver au Robin des Bois du parc Lafontaine un endroit où loger 120 fêtards pour le party de fin d'année tout en respectant le budget réduit. Nous avons visité l'endroit, qui est tout à fait approprié et avons très hâte de voir le résultat.

Nous avons tenu à ce jour deux (bientôt trois) soirées de jeux de société pour une dizaine de joueuses et joueurs et nous aurons tenu cinq activités mocktails dont la popularité a été variable. Ces activités ont permis aux profs de découvrir les salles de socialisations utilisées par psycho, lettres, biologie, TDI et DATAB et de socialiser en toute légèreté.

Un bilan positif

Sur un plan personnel, j'ai énormément grandi et appris cette année. J'étais stimulé, très heureux de faire ce travail, de prendre ce contact privilégié avec mes collègues, avec mon milieu de travail, avec des collègues d'autres cégeps et d'autres milieux. C'est un travail exigeant qui m'a sorti de mes zones de confort, mais j'étais prêt à plonger de nouveau et j'avais annoncé mon intention de me présenter pour un second mandat. L'arrivée d'une autre candidature m'a forcé à me demander si je le désirais au point de me présenter contre quelqu'une qui, manifestement, voulait ce poste et que je pressentais bien dans ce rôle.

Ce n'était pas une décision facile à prendre; il m'a semblé souvent que les mêmes considérations argumentaient à la fois pour que je continue et pour que je prenne un peu de recul, mais j'ai déterminé que j'avais envie de laisser la place et de prendre la prochaine année pour intégrer tout ce que j'ai vécu et contribuer autrement à mon syndicat.

Cette année m'aura changé pour le mieux, m'aura ancré au SPPCM où je serai heureux de m'impliquer à travers ses comités et ses AG et possiblement son exécutif à une année ultérieure.

Je tiens à remercier l'équipe entière de l'exécutif pour l'année passée ensemble. Nos discussions et notre travail collectif furent un plaisir pour moi. Bravo à tout le monde pour le beau travail au cours de cette année qui, comme bien d'autres, j'imagine, a été particulièrement chargée et exigeante. Vous avez fortement contribué à ce que je la vive avec un constant sourire.