



Édition du 26 avril 2018

## Hommage aux procédures d'assemblée

Les procédures d'assemblées, c'est parfois pénible. Toutefois, elles sont nécessaires et permettent d'assurer une saine démocratie à notre syndicat. Sur une note humoristique, le SEECO a reçu une carte postale de la part de Catherine Garand, enseignante au Département de français. Nous la partageons avec vous :



- C'est finalement la proposition A "Ramons de toutes nos forces à contre-courant avant qu'il ne soit trop tard" qui l'emporte par 4 voix contre 2 et 1 abstention.

## Des nouvelles de la Direction des études

Le 19 mars dernier a eu lieu une rencontre entre le Comité exécutif (CE) du SEECO et la Direction des études (DÉ). Nous reviendrons ici surtout sur le sujet principal de cette rencontre : le processus de plaintes étudiantes de nature pédagogique.

### Rôle des RCD dans le processus

Votre exécutif a de prime abord réaffirmé un principe primordial qui était au centre de la consultation portant sur les projets de changements à la procédure : dans le processus de plainte, la responsabilité de rencontrer l'enseignant qui fait l'objet d'une plainte étudiante ne revient pas au RCD, mais à la direction adjointe, et ce, même si la coordination départementale est avisée dès le moment où la plainte est jugée recevable. Nous avons martelé le fait que l'assemblée s'est clairement prononcée pour exclure toute responsabilité des coordos dans le traitement des plaintes. Il ne doit pas y avoir d'ambiguïté sur ce point.

La DÉ a réaffirmé sa volonté de bénéficier d'un peu de marge de manœuvre dans le processus de plainte, volonté paraissant d'ailleurs selon elle dans l'article 6<sup>1</sup> selon lequel la direction adjointe peut partager des étapes du processus avec la coordination. C'est ainsi que, selon la DÉ, une ou un RCD pourrait être mieux placé que la direction pour discuter avec la personne enseignante visée par une plainte, sous prétexte que certains profs sont craintifs devant la direction, par exemple. À cela, nous disons non. La coordination n'a pas à transiger avec un enseignant visé par une plainte, point à la ligne.

Le RCD reste un collègue, ce n'est pas le supérieur du professeur. Par ailleurs, les étudiants ont droit à un processus exempt le plus possible d'apparences de partialité.

Notre interprétation du texte ne convergeant pas, les deux parties se sont entendues pour que soient clarifiées les étapes qui pourraient être partagées. Par respect des instances et des élus qui y siègent, la DÉ fera sous peu des recommandations d'amendements à la CÉ.

---

<sup>1</sup> 6 - Cheminement des plaintes, étape II : « Après consultation de la personne RCD du département concerné et dans un esprit de collaboration et de respect des rôles respectifs, la DAÉ peut partager les étapes jugées nécessaires avec cette dernière. »

## **Accompagnement par un représentant syndical ou autre lors des convocations, adjonction de la procédure au courriel de convocation**

Votre Exécutif est aussi revenu sur l'entente conclue avec la DÉ à l'effet que soit ajoutée en pièce jointe la Procédure de traitement des plaintes de nature pédagogique à tout courriel de convocation visant à rencontrer les enseignantes et les enseignants pour entendre leur version des faits allégués dans les plaintes. Cette demande vise à ce que vous soit indirectement rappelé le fait suivant : vous pouvez être accompagné par votre syndicat lors de ces rencontres. Pour l'être, il suffit d'écrire à l'adresse courriel du SEECO ([seeco@cegepoutaouais.qc.ca](mailto:seeco@cegepoutaouais.qc.ca)) et de le demander. Sans vouloir être alarmiste, votre exécutif vous suggère fortement de vous prévaloir de ce droit. Plus il est dans le coup, plus il est à même de vous aider.

Cette entente tient toujours.

## **Suivi : justifications pour accepter une plainte sans la rencontre préalable étudiants-profs**

S'il y a un irritant important souligné par les membres visés par des plaintes depuis le début de la mise en œuvre de la nouvelle procédure, c'est bien celui de la disposition selon laquelle, dans des cas d'« impossibilité », la direction adjointe peut escamoter l'étape préalable au dépôt de la plainte en recevant directement la plainte sans pour autant que l'étudiante ou l'étudiant n'ait d'abord discuté du problème avec son enseignante ou son enseignant. À ce sujet, il importe de souligner quelques éléments.

Le Comité exécutif convient qu'il peut exister des circonstances justifiant la démarche. Par exemple, nous sommes d'avis qu'il serait mal avisé de demander à une personne de tenter de discuter avec un prof qui l'aurait grossièrement dénigrée devant la classe ou encore, qui lui aurait fait des avances sexuelles. Le caractère grave et improbable de ces exemples fictifs serait à nos yeux des motifs tout à fait valables pour justifier la réception d'une plainte sans discussion préalable entre l'élève et le prof.

Encore faut-il que ces cas demeurent des impossibilités réelles. Autrement, on doit conclure soit que le texte de la procédure voire la procédure elle-même ne convient pas, soit que le concept d'impossibilité est pourvu d'une élasticité qui défie la raison. Ainsi, il importe de définir les cas d'impossibilité réelle et de garder le caractère exceptionnel de la chose. La partie patronale ne voulant pas inclure les cas de figure possibles dans la procédure, nous devons fonctionner au cas par cas et bien garder en mémoire ce qu'on pourrait qualifier de « jurisprudence de l'impossibilité. »

Par ailleurs, si on veut tendre vers une procédure qui se veut juste, équitable et crédible, il faut chercher à la rendre la plus claire possible. Les profs ayant fait les frais de l'escamotage de l'étape préalable ont tous demandé à connaître les raisons poussant les directions adjointes à prétendre au caractère impossible de l'étape préalable. Dans tous les cas, on leur a donné les raisons, mais elles sont souvent évasives ou plus que discutables. On parle de malaise devant l'idée de parler au prof... Nous croyons que les enseignantes et les enseignants ont le droit de savoir clairement les raisons invoquées dans ces cas. Nous avons donc formellement demandé à ce que l'étape de la justification écrite soit ajoutée au processus.

Enfin, nous sommes d'avis qu'il y aurait avantage pour la direction de connaître les statistiques des plaintes qui sont refusées parce que la rencontre préalable avec l'enseignant n'a pas eu lieu. Pour l'instant, nous n'entendons parler que des cas qui sont acceptés, mais quelle est la proportion? De plus, l'Exécutif a suggéré à la Direction de minimiser les cas où la plainte est acceptée sans le respect de cette étape, car cette pratique a des conséquences néfastes sur la collaboration de l'enseignant.

### **Remplacement et correction payée au prorata de la tâche : demande refusée**

À la suite de l'adoption de la nouvelle version des *Modalités entourant la suppléance*, le CRT a discuté de la rémunération des personnes remplaçantes qui doivent faire la correction d'évaluations finales. Le principe, d'abord proposé par la partie patronale, était une rémunération en fonction du prorata de la CI reconnue à la personne remplaçante. Par exemple, une personne ayant remplacé 6 semaines de cours aurait été payée 9/15 des heures de corrections, car sa CI aurait déjà compris 6/15 des heures de correction.

Toutefois, la partie patronale a fait marche arrière, car elle considère que les modalités prévoient des situations particulières (article 5). Nous devons donc nous en tenir au statu quo, c'est-à-dire que chaque prof qui se retrouve dans cette situation doit s'entendre préalablement avec la direction adjointe sur les modalités de rémunération. Cette situation ouvre la porte à des pratiques différentes d'un adjoint à l'autre et d'un prof à l'autre, ce que nous voulons éviter.

À note demande, la DÉ s'est dite d'accord avec le principe de l'harmonisation des pratiques. Pour ce faire, la Directrice des études discutera d'abord avec la Direction des ressources humaines (DRH) pour ensuite en discuter avec le SEECO en CRT.

### **TTP**

Certaines enseignantes et certains enseignants nous ont dit avoir parfois de problèmes avec des techniciennes ou des techniciens en travaux pratiques (TTP). Ceux-ci relèvent directement des directions adjointes de secteurs. C'est à ces personnes qu'il faut d'abord en parler. Nous vous suggérons de le faire sans hésitation.

# RÉSUMÉ D'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU SEECO

## PERMANENCE

C'est avec émotion que nous avons annoncé la fin de la période de probation de six mois de notre employée Chrystel Lasson. Nous avons désormais la chance de l'avoir comme employée permanente. Nous profitons de l'occasion pour la remercier de sa bonne humeur et de la qualité de son travail!

## COMITÉS DE PROGRAMME

Comme le disait Bernard Derome, si la tendance se maintient, le Comité exécutif présentera sous peu des balises pour les comités de programme, donnant suite à la présentation de Jonathan Leblanc. Il appartiendra à l'Assemblée de décider ce qu'on en fait. Chose certaine, le dossier pourrait être bouclé d'ici la fin de l'année.

18 AVRIL 2018

## Statuts et règlements du SEECO

Les statuts ont été adoptés à l'unanimité lors de cette assemblée générale, et nous en sommes très fiers! Le président du SEECO tient à remercier l'Assemblée pour sa participation et pour le travail effectué durant l'assemblée. Il remercie aussi le comité pour son immense travail dans le dossier des nouveaux Statuts et règlements. Un merci particulier est adressé à Lyne Beaumier pour l'immense travail de responsable dans ce dossier.

L'entrée en vigueur a été fixée au 15 août, c'est donc dire que nous commencerons l'année prochaine avec un certain nombre de changements dans notre façon de fonctionner ensemble. Parmi ceux-ci, la présidence d'assemblée ne devrait plus être prise en charge par un membre de l'Exécutif. Avis aux personnes intéressées!

Il faudra aussi prévoir des mesures transitoires à mettre en place rapidement si l'on veut réaliser notre volonté de réserver un siège de prof à la CÉ et deux sièges de profs au CRT pour les membres de l'Exécutif. Il faudra aussi élire une présidence d'assemblée avant la fin de l'année. Un avis de motion précisant ces détails devrait suivre.

## Élections

Comité d'analyse des projets pédagogiques / EESH / EEBP : Johane Doyon pour l'expertise en EESH et Lyne Beaumier en remplacement de Simon Lespérance en tant que représentant de la partie syndicale du CRT.

Comité LGBTQ+ : Catherine Lemieux-Lefebvre.

Merci à ces personnes pour leur engagement.

## CONSULTATION INFORMELLE

Le CRIS-CO (Comité pour la rémunération des internats et des stages du Cégep de l'Outaouais) sollicite l'appui du SEECO dans ses revendications de stages rémunérés.

Sondés sur leur intérêt à recevoir une présentation du CRIS-CO lors d'une prochaine AG, les membres se sont dits intéressés. Ce devrait être fait lors de l'AG du 2 ou du 9 mai.

---

*« Je me confonds en excuses! J'étais certain que l'AG était à GAB ! »*

— Michel Quijada, président du Conseil central de la CSN Outaouais

---



## À nous la parole

L'équipe du Plus-Mot vous invite à sortir de l'ombre et à prendre la parole dans votre journal syndical.

Nous vous invitons donc à nous faire parvenir vos articles, vos réflexions, vos opinions, vos caricatures, dessins, vidéos, liens, ...

[seeco@cegepoutaouais.qc.ca](mailto:seeco@cegepoutaouais.qc.ca)

**Mandat du Plus-Mot : Publier des articles portant sur des sujets d'intérêt syndical, social ou autre nous intéressant en tant qu'enseignants ou qui s'intéressent à l'enseignement.**  
(AG 26 octobre 2016)