



Édition du vendredi 3 septembre 2021

Le journal du Syndicat des enseignantes et des enseignants du Cégep de l'Outaouais
Le Plus-Mot, le journal syndical heureux de vous revoir la binette !

LE BIMODAL – UNE APPROCHE QUE LA DIRECTION NOUS DEMANDE D'EXPLORER

Lors de l'accueil de la rentrée de cet automne, la Direction nous annonçait que, maintenant, 114 salles de classe étaient équipées en « minimodal », c'est-à-dire avec un équipement minimal pour assurer une forme d'enseignement bimodal (qui combinerait simultanément enseignement en présence et en ligne, si cela s'avérait nécessaire). Elle s'est empressée de nous inviter à nous familiariser avec l'équipement, ce qui pourrait s'avérer fort utile en cas de reconfinement partiel ou pour accommoder un.e étudiant.e qui aurait des symptômes de COVID et qui ne serait ainsi pas en mesure de se présenter en personne au cours.

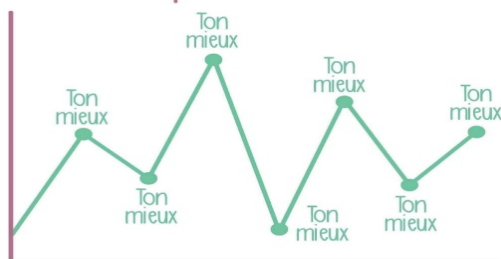
POSITION DU SEECO

On parle ici d'une situation exceptionnelle dans le cadre d'une pandémie mondiale... mais en temps normal, des étudiant.e.s s'absentent pour une variété de motifs, et le personnel enseignant a toujours su gérer ces situations sans bimodal. La position de l'Exécutif du SEECO sur le

bimodal est claire : il est hors de question d'imposer un mode d'enseignement aux profs. Les personnes intéressées à se familiariser avec le bimodal peuvent évidemment le faire, mais tout est une question de volontariat : la convention collective stipule que les profs déterminent leurs méthodes d'enseignement dans les limites des décisions prises par leur département. Pour donner un enseignement de qualité, il faut être à l'aise avec son approche et ses méthodes ! La Direction en est d'ailleurs consciente : il ne lui viendrait jamais à l'idée d'imposer la classe inversée à tout le personnel, par exemple. Il doit en être de même pour le bimodal.

Les personnes intéressées à se familiariser avec le bimodal peuvent évidemment le faire, mais tout est une question de volontariat !

Tu n'es pas une machine.



Ton «mieux» est différent chaque jour.
(Et c'est bien correct comme ça.)



Source : Facebook

L'expérience des trois dernières sessions nous a appris que l'enseignement en mode non présentiel (EMNP) comportait des limites, surtout en ce qui a trait à la motivation et à la concentration (tant des profs que des étudiant.e.s), et qu'il ne convenait certainement pas à toutes et à tous.

(Suite de l'article page suivante)

NOS ARTICLES

Résumés AG du 1 ^{er} septembre	p.3
Des nouvelles de nos négos	p.4
Le syndicalisme en Afghanistan	p.5
Initiative inclusive	p.6
Concours !	p.8

(Suite de la page précédente)

CONDITIONS DE TRAVAIL

La convention collective prévoit déjà la possibilité d'enseigner à distance (4-3.14), mais la clause demande à ce que les profs soient consultés en CRT.

Ce travail a été fait au plus fort du confinement de l'année passée afin de circonscrire la problématique et de limiter les changements de nos conditions de travail et leur détérioration. De l'avis de l'Exécutif, étant donné le caractère éminemment changeant de la situation de session en session, la consultation sur l'EMNP est à refaire régulièrement. Chose certaine, la question de l'enseignement bimodal, si jamais la Direction veut l'imposer, devra être soumise au CRT. La convention collective demeure effective malgré la pandémie.

Parmi les préoccupations à soulever, il y a celle des critères d'embauche du personnel enseignant. Pour être clair : on n'a pas été embauché.e.s pour faire de l'EMNP ni du bimodal. Ainsi, toutes et tous n'ont pas les qualifications pour ce faire. Il serait donc malhonnête de nous reprocher nos maladresses en la méthode. On ne peut non plus exiger de nous former en conséquence, surtout que nous n'avons pas toutes et tous la volonté d'enseigner à distance. Alors que nous avons été embauchés pour enseigner devant une classe, nous obliger à faire autrement équivaldrait ni plus ni moins à une rupture de contrat.

La santé mentale est une autre préoccupation, et elle n'est pas la moindre. L'enseignement normal en classe demande déjà énormément de concentration, de vigilance et d'énergie. Apporter des changements obligatoires à cet état de fait ajoute du stress. Demander aux profs d'enseigner comme d'habitude et ajouter à cela la responsabilité de se connecter, de vérifier l'identité des participants en ligne, d'accepter les participants en ligne, de s'assurer que la vidéo et l'audio fonctionnent bien des deux côtés, de s'assurer de lire le langage corporel de la classe et sur l'écran, de s'assurer qu'on n'a oublié aucune question en classe et à l'écran, de prévoir des évaluations et des modes d'évaluation différents en fonction de la réalité physique ou virtuelle... c'est ni plus ni moins demander aux profs d'enseigner simultanément à deux classes en même temps : une classe réelle et

une classe virtuelle. Demandez aux profs qui ont eu à enseigner l'an dernier avec de jeunes enfants à la maison comment ils ont apprécié la situation... L'enseignement demande toute notre attention, il est difficile d'être pleinement investi dans deux activités simultanées. Pour reprendre l'analogie fruitière bien connue, le bimodal est une belle façon bien « innovante » de presser le citron. Qu'on ne s'étonne pas un jour quand il n'y aura plus de jus. Plusieurs sont tombé.e.s au combat l'année passée ou sont passé.e.s près. Les risques sont réels.

Au bout du compte, il faut se demander ce qu'on veut vraiment. La Direction se targue de se positionner dans une approche bienveillante. Bienveillante auprès de qui? En accommodant à tout crin les étudiant.e.s, on le fait au détriment des profs. C'est une approche à la fois clientéliste, individualiste, mais aussi inéquitable. Si le bimodal équivaldrait à enseigner à deux classes en même temps, il créera aussi inévitablement deux classes d'étudiant.e.s : les étudiant.e.s qui ont l'attention du prof en direct et celles et ceux qui passeront en deuxième.

POSITION DE LA DIRECTION

La DÉ a affirmé que le bimodal n'était pas obligatoire « pour l'instant ». Le DG, de son côté, a plutôt affirmé qu'il n'imposerait pas une mesure avec laquelle la communauté ne serait pas d'accord. Quoi qu'il en soit, il faut se rappeler une chose : les conditions de travail des profs sont les conditions d'études de la communauté étudiante !

**Un cafard peut survivre
à une guerre nucléaire,
mais meurt s'il est
frappé par un journal.**



**Voyez à quel point les
médias sont dangereux !**

Si le *Plus-Mot* est votre journal préféré pour trucider vos coquerelles, nous vous invitons à utiliser une version papier... Source : Facebook/Complots faciles pour briller en société

Résumé de l'assemblée générale du mercredi 1^{er} septembre 2021

MOT DU PRÉSIDENT

Christian Bernier souligne la volonté de l'Exécutif de faire des AG en présence dès que les consignes de la Santé publique seront plus claires sur les rassemblements de grands groupes. Il souhaite à toutes et à tous une bonne session « anormale » et une bonne rentrée !

ACCUEIL DES NOUVELLES ET NOUVEAUX MEMBRES

Le SEECO accueille de nouveaux membres :
Dalia Bouallouche (Informatique), Stéphanie Ponthier (Chimie) et Raluca Ticala (Diététique).
Le SEECO vous souhaite la bienvenue !

ATELIER POUR LE NOUVEAU PERSONNEL ENSEIGNANT (et autres personnes intéressées)

Le SEECO vous annonce la tenue d'un atelier s'adressant au nouveau personnel comme aux membres qui souhaitent simplement se rafraîchir la mémoire ! Cette session d'information vous permettra d'en apprendre davantage sur vos droits et sur la vie syndicale. Il sera question d'échelle salariale, de calcul de la tâche d'enseignement, de l'assignation des postes, de l'obtention de la permanence, des assurances collectives et de bien d'autres sujets vous touchant de près. C'est un rendez-vous **le mercredi 20 octobre 2021 dès 11 h 30 au campus Félix-Leclerc**. Une invitation vous sera envoyée dans les prochaines semaines.

PAIEMENT DES REPRISES OBLIGATOIRES D'ÉVALUATIONS FINALE

En juin dernier, nous vous informions d'une victoire dont l'Exécutif n'est pas peu fier : la Direction acceptait de payer la reprise obligatoire des évaluations de fin de session qui n'avaient pas eu lieu en raison des jours de grève. Les Ressources humaines ont récemment informé le Comité exécutif qu'elles avaient payé pendant l'été les enseignant.e.s qui avaient dû reprendre ces épreuves certificatives finales. Si vous êtes dans cette situation et que vous n'avez pas été payé.e, nous vous recommandons de communiquer avec votre direction adjointe en mettant le SEECO en copie conforme.

QUELQUES INFOS SUR LA RENTRÉE

- Quelques **cas de COVID** ont été rapportés ces derniers jours parmi les étudiant.e.s. La Direction compte assurer plus de surveillance à la cafétéria, où le mobilier sera changé pour favoriser la distance. Le masque de procédure est maintenant obligatoire et doit être changé aux quatre heures. On peut cependant l'enlever en classe si la distanciation de deux mètres est possible.
- Attention : chaque étudiant.e est invité.e à **désinfecter** sa surface de travail au début et à la fin des cours.
- **Guide de l'INSPQ** : Les consignes pour les institutions collégiales et universitaires sont disponibles sur la [première page de leur site Internet](#).
- **Passeport vaccinal** : Ne peut être exigé dans les institutions d'enseignement, qui est un service essentiel. Attention : Un prof ne peut demander aux membres d'une classe si elles ou ils sont vaccinés ou non. Il s'agit de données confidentielles.
- **Isabelle Lambert est la personne-ressource** en ce qui concerne les consignes de la Santé publique. C'est elle qui communiquera avec vous si vous avez été en contact avec des personnes déclarées porteuses de la COVID. Les étudiant.e.s peuvent s'adresser à Daniel Leduc ou Martine Gravel.
- Le **bimodal** n'est pas obligatoire, il doit être sur une base volontaire seulement. Si un.e étudiant.e doit s'absenter, on peut favoriser l'asynchrone.
- Si l'enseignant.e doit s'isoler à la maison, différents **scénarios** sont présentement étudiés par la Direction : annulation de cours (si on attend le résultat d'un test, par exemple) ; cours en asynchrone (surtout à moins de 24 h de préavis) ; cours à distance avec prof à la maison et étudiant.e.s en classe ou à la maison.
- En tout temps, il faut **écouter les consignes de la Santé publique**. S'il y a ambiguïté entre ce que dit la Direction et la Santé publique, n'hésitez pas à communiquer avec le SEECO.
- Des boîtes de **recyclage de masques** sont accessibles partout sur le campus aux entrées.

ENTENDU EN AG...

« **Je vais lever ma main oralement...** »
Un membre qui maîtrise encore mal les fonctions de Zoom

ENTENTE POUR LES CONTRATS DES NON-PERMANENTS (Réserve de 10 %)

Depuis plusieurs années, la Direction pratique une réserve sur les contrats des précaires (pour prévoir les baisses de CI en lien avec les abandons de cours). Une personne précaire pourrait donc perdre son annualisation. La nouvelle entente prévoit que la réserve sera maintenant calculée en pourcentage de la CI prévisionnelle au premier jour de cours, d'après l'historique d'abandon des trois dernières années. Si le prof avait 40 de CI ou plus au moment de l'acceptation du scénario d'automne, il ne pourra perdre sa pleine charge session. À l'hiver, en tenant compte de la CI réelle de l'automne, le prof précaire qui a au moins 80 de CI ne pourra perdre son annualisation, mais il devra faire de la suppléance ou du travail administratif pour compenser s'il descend sous les 80. Pour plus de détails sur cette entente, veuillez consulter le document qui vous a été envoyé avec la convocation (et qui sera disponible sous peu sur le site du SEECO).

ENTENDU EN AG...

« **Je peux prendre des questions en rafale, et au pire, y répondre...** »
Un trésorier ouvert à la discussion

MODIFICATION DE LA STRUCTURE TARIFAIRE DES ASSURANCES COLLECTIVES

L'Assemblée a été consultée sur des changements qui seront bientôt proposés en RSA (réunion des syndicats adhérents). Un vote indicatif a permis de constater que les membres du SEECO sont d'accord pour changer les ratios de tarification afin qu'ils correspondent mieux aux ratios de réclamations pour l'assurance-maladie et les soins dentaires, pour que ces changements soient étalés sur quatre ans, et pour une modification de la garantie minimale d'assurance-vie de base de la personne adhérente de moins de 65 ans. L'Assemblée sera consultée de nouveau sur les assurances dans une prochaine AG, après la rencontre de la RSA.

DATES DES AG DE L'AUTOMNE 2021

Des assemblées générales sont prévues les **6 octobre, 3 novembre et 8 décembre**. Nous prions les responsables de coordination de tenter de ne pas prévoir de réunion à ces moments afin de permettre à tous les membres d'assister aux AG syndicales. **Il est à noter qu'une AG spéciale sur l'entente de principe liée aux négociations de notre prochaine convention collective devrait avoir lieu dans le prochain mois, en soirée, sur Zoom.**

DES NOUVELLES DE NOS NÉGOS

ENTENTE PRÉSENTÉE AU REGROUPEMENT CÉGEP DU 25 JUIN 2021

Après un blitz de négociation avec le Comité patronal de négociation des collèges (CPNC), le Comité de négo a présenté aux délégué.e.s du regroupement cégep les principaux gains d'une entente de principe qui nous était suggérée. Même si l'entente n'était pas parfaite (et même que quelques points étaient litigieux), les délégué.e.s ont voté à l'unanimité pour la présenter aux membres de leur syndicat. La date de retour était prévue pour le 15 septembre. Entre-temps, il restait à produire la version écrite de cette entente. Or, malgré les quatre rencontres qui ont eu lieu pendant l'été entre le Comité de négo et le CPNC, la version écrite n'a pu nous être envoyée : il semble que celle proposée par le CPNC ne correspondait pas à l'entente qui était survenue oralement.

NOUVEAU REGROUPEMENT LE 19 AOÛT 2021

Dans l'attente d'une version écrite à présenter aux membres de ses syndicats, le regroupement s'est donc prononcé pour repousser la date de retour des AG au

8 octobre et pour faire pression à la fois sur le CPNC et sur les directions locales, ce que le SEECO a fait, afin d'obtenir une version écrite dans des délais raisonnables. Il semble que cette approche ait eu un certain succès, sans toutefois permettre d'aboutir à un texte officiel.

REGROUPEMENT DU 2 SEPTEMBRE 2021 (encore !)

Devant l'impasse, le Comité de négo a fait une demande de conciliation, ce qui a profondément « sidéré » le CPNC, qui a promis l'envoi d'une nouvelle proposition écrite très bientôt. Si celle-ci n'était toujours pas satisfaisante, la conciliation permettra de faire débloquer les négociations, qui en sont à leur toute fin.

Enfin, puisqu'aucune entente de principe n'est encore survenue, les moyens de pression votés en assemblée (dont les deux jours de grève qui nous restent) pourraient être exercés, mais nous n'en sommes pas encore là pour l'instant. Une Info-Négo vous sera envoyée dans la prochaine semaine. Une AG spéciale pour se prononcer sur une entente de principe écrite aura lieu en soirée sur Zoom dès que possible.

LE SYNDICALISME EN AFGHANISTAN

Le Syndicat national de travailleurs des salariés afghans (NUAWE) est la principale confédération syndicale en Afghanistan. Mise sur pied en 1961, l'organisation syndicale a traversé des périodes d'expansion, mais a largement souffert des alternances politiques qui ont touché le pays depuis sa mise sur pied.

Avec ces 500 adhérents, en 1967, NUAWE comptera jusqu'à 200 000 membres pendant l'occupation soviétique pour s'établir, ces dernières années, à 161 000 adhérent.e.s, desquels on compte 23 000 femmes. Les syndiqué.e.s sont en grande partie des fonctionnaires et des enseignant.e.s, auxquels s'ajoutent quelques salarié.e.s du secteur des télécommunications et de l'agriculture.

Après le premier coup d'état portant les talibans au pouvoir en 1996, l'organisation fut interdite, pour être de nouveau autorisée en 2003, pendant l'occupation américaine. Le renversement des talibans en 2001 permit au Syndicat d'accroître sa visibilité et sa présence au sein du pays. Elle culminera en 2014 par l'adhésion de NUAWE à la confédération syndicale internationale (CSI).

Dès septembre 2020, l'organisation syndicale a porté le fardeau de l'avancée des troupes talibanes dans le pays. Prétextant l'incapacité du Syndicat à convoquer un Congrès, alors que le pays est aux prises avec la pandémie de COVID, le gouvernement de Mohamed Ashraf Ghani décide unilatéralement de geler les fonds de l'organisation. Par la suite, le régime politique portera l'arrogance jusqu'à interdire, à deux reprises, en septembre 2020 et février 2021, la tenue du Congrès réclamé. Plusieurs verront dans ce nouveau durcissement de l'administration afghane une tentative autoritaire complaisante envers les talibans, qui déjà avançaient vers Kaboul. On sait maintenant qu'elle n'aura en rien retardé la prise de contrôle des talibans.

Alors que les troupes étrangères finissent d'être évacuées et que le pouvoir taliban resserre son contrôle sur le pays, des jours bien sombres semblent s'annoncer pour les syndicalistes afghan.e.s. Au même titre que les Afghan.e.s qui aident ou ont aidé les forces d'occupation depuis 2001, les dirigeant.e.s syndicaux sont également à risque de subir les représailles du pouvoir taliban. C'est le cas notamment d'Imamudin Hamdard, responsable des relations internationales pour NUAWE qui dans l'exercice de ses fonctions a entretenus de multiples relations avec les syndicats français, notamment la Confédération Générale du Travail (CGT). Pour le nouveau pouvoir taliban, Imamudin, bien connu à Kaboul, sera considéré comme *kafir* (mécrochant) et risque d'être exécuté s'il est retrouvé par les soldats talibans.

Le syndicaliste, qui n'a pas été inclus sur les listes de personnes à évacuer par la France, a fait une demande d'asile pour sa famille et lui auprès des autorités françaises. Or, à ce jour, alors que la France a déjà mis fin à ses évacuations, rien ne laisse présager, au regard de son profil sur les médias sociaux, qu'ils ont pu être convenablement extradés d'Afghanistan.

Pierre-Luc Vallée, enseignant
Département des Sciences sociales

Sources :

LE JOURNAL SUD-OUEST, *Le leader de la CGT Philippe Martinez appelle à l'accueil en France de syndicalistes afghans*, 24 août 2021, en ligne, consulté le 24 août 2021.

[<https://www.sudouest.fr/economie/social/le-leader-de-la-cgt-philippe-martinez-appelle-a-l-accueil-en-france-de-syndicalistes-afghans-5326106.php>]

PIERRE BARBANCEY, *L'homme du jour. Imamudin Hamdard*, L'Humanité, 13 août 2021, en ligne, consulté le 25 août 2021.

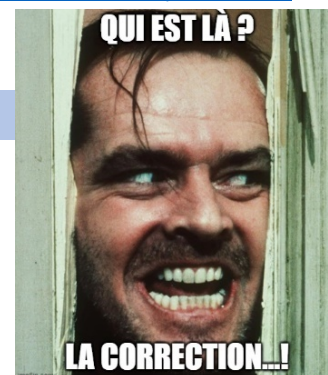
[<https://www.humanite.fr/lhomme-du-jour-imamudin-hamdard-717127>]

LA CGT, *Syndicaliste en Afghanistan : un combat pour la paix*, 28 octobre 2017, en ligne, consulté le 25 août 2021.

[<https://www.cgt.fr/actualites/international/mobilisation/syndicaliste-en-afghanistan-un-combat-pour-la-paix>]

VŒUX DE LA RENTRÉE

L'équipe « Hop La Vie » du *Plus-Mot* vous souhaite une excellente session et vous rappelle qu'il ne reste que 14 semaines avant Noël!



CODÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL



Thématique : Quand une compétence semble se heurter à un accommodement

FICHE SYNTHÈSE # 4

*La **Communauté de pratique (CoP)** sur l'inclusion du Cégep de l'Outaouais est un groupe auto-organisé de membres du personnel partageant le même centre d'intérêt : favoriser un milieu scolaire inclusif et répondre aux besoins de notre diversité étudiante. C'est dans un cadre de codéveloppement professionnel que s'inscrit ce mouvement de réflexion et de transformation de pratiques. Cette fiche est le résultat d'un processus réflexif que les membres de la CoP ont documenté et qu'ils souhaitent maintenant partager. Qui sait, peut-être pourrons-nous vous inspirer ?*

NŒUD PROFESSIONNEL DÉPOSÉ

Trouver un juste milieu entre les accommodements dont a besoin une personne étudiante vivant avec une situation de handicap et les exigences imposées par le développement de certaines compétences, n'est pas toujours chose simple! Le personnel enseignant est expert de contenu et dans le développement de la compétence alors que le personnel du Service de soutien à l'adaptation scolaire (SSAS), est expert des accommodements. Avant de déterminer les accommodements appropriés, les professionnels du SSAS, en collaboration avec l'étudiant, reçoivent un diagnostic à partir duquel une analyse des besoins est effectuée et un Plan d'intervention est mis en place, dont les accommodements paraissent dans les listes de classes des enseignants-es. Comme nous le constatons, la liste peut être assez importante. On peut penser que c'est du calque, mais ce ne l'est pas. C'est l'étudiant qui, selon la loi, choisit le moyen qui pallie à son handicap. Ce moyen (accommodement) est inscrit au Plan d'intervention et correspond à l'analyse des limitations émises par les professionnels de la santé. Le conseiller ou la conseillère en services adaptés doit analyser comment le handicap pourrait nuire au cheminement étudiant dans un programme particulier. C'est au collège de faire la démonstration de contrainte excessive lorsqu'un accommodement se heurte à une compétence. Le Plan d'intervention propose une série de mesures à mettre en place mais il revient à l'étudiant de juger si un accommodement sera utilisé dans tel ou tel cours, pour tel ou tel travail, tel ou tel examen. Certains accommodements sont nécessaires dans certains contextes et pas dans d'autres. Les recommandations doivent être lues ensuite à la lumière de la compétence. Le personnel enseignant et les conseillers en services adaptés peuvent se trouver devant un dilemme d'application d'un accommodement se heurtant à un libellé de compétence. Entre les droits des étudiantes et des étudiants et l'obligation de faire développer les compétences, un bris de compréhension est parfois observé. Environ 700 personnes étudiantes ont un Plan d'intervention au Cégep de l'Outaouais. Pour un même diagnostic, les enjeux adaptatifs peuvent être forts différents d'un programme à l'autre, d'une compétence à l'autre, puisque les obstacles rencontrés par la personne étudiante ne seront pas toujours les mêmes.

QUESTION DE CODÉVELOPPEMENT

Comment peut-on amener l'ensemble des intervenants et des intervenantes de la communauté collégiale à avoir une réflexion ou à discuter de façon constructive lorsque certaines situations problématiques se présentent ? Comment bien définir les rôles et les responsabilités de chacun et s'assurer d'un juste partage de ces responsabilités pour faire un travail collaboratif constructif dans un esprit de collégialité ?

PISTES DE RÉFLEXION PROPOSÉES

- Possédons-nous un document établissant les rôles et les responsabilités de chacun en matière d'adaptation scolaire et d'accommodement afin d'avoir un outil pour amorcer le dialogue ?
- Serait-il possible de rappeler que le personnel enseignant a l'obligation d'accommoder ?
- Est-ce que certaines responsabilités professorales ne seraient pas couvertes dans la convention collective, ce qui pourrait servir de levier ?
- Dans le cadre du profil de compétences des enseignantes, il y a la nécessité d'adapter son enseignement aux différents besoins étudiants.
- Envisager l'organisation d'une rencontre en début de session avec les RCP afin de rappeler la probabilité que des accommodements viennent se heurter au développement de certaines compétences et le soutien offert par le SSAS et le SRDP dans de telles circonstances.
- Favoriser une tournée des programmes pour comprendre les enjeux spécifiques de certains accommodements lors de l'atteinte de certaines compétences.
- Dans le cadre d'une tournée des départements/programmes, il pourrait être pertinent d'encourager l'identification collective des compétences programme présentant des obstacles récurrents et les mesures d'accommodements ayant été mises en place, dans le passé, pour aider à pallier aux difficultés. L'idée ici étant que les disciplines et le SSAS s'entendent sur ce qui est approprié et envisageable dans la réalité de leur discipline et en tout respect des obligations du collègue.
- Permettre au personnel enseignant des occasions de s'approprier le sens de certains accommodements.
- Serait-il pertinent de prévoir la création d'un ombudsman pour l'étudiant ? En cas de conflit, il aurait la possibilité de se faire entendre et de se responsabiliser pour le respect de ses droits, sans oublier ses responsabilités.

SYNTHÈSE RETENUE

La personne retient l'importance d'échanger en personne avec tous les acteurs impliqués dans les dossiers et elle aime bien l'idée de rencontrer certains programmes et/ou départements. S'allier aux départements afin de développer des outils pour assurer la pérennité des mesures efficaces est aussi envisagé. Il est important de se centrer sur les besoins étudiants tout en conservant en tête que ce dernier a aussi son rôle à jouer dans sa prise en charge. Trouver des occasions de sensibiliser la communauté aux enjeux vécus dans la détermination des accommodements.

Pour aller plus loin : vous êtes invités à consulter [la foire aux questions souvent posées par des professeurs](#).

Pour réagir à cette fiche : isabelle.joanis@cegepoutaouais.qc.ca

Afin de connaître les travaux de la CoP inclusion, n'hésitez pas à visiter le [site WEB de la CoP](#).

NOUVELLES DE NOS MEMBRES

CONCOURS DU PLUS-MOT

Afin de souligner le début de l'année, nous offrons aux membres du SEECO fidèles au *Plus-Mot* deux cartes-cadeaux de 25 \$ du MOCA LOCA. Pour participer, il suffit de cliquer d'ici le **jeudi 9 septembre à 12 h** [sur ce lien](#) et de répondre à la question suivante : quelle est la date de l'atelier du nouveau personnel enseignant (également ouvert à toutes et à tous) de l'automne 2021 ? La réponse se trouve dans le présent numéro !

Le concours du dernier numéro a permis de remettre une carte-cadeau de 25 \$ de la très locale **Brasserie du Bas-Canada (ou BBC)** à Fannie Dagenais (Français) et à Valérie Aubrais (Psychologie). Félicitations !

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. Faites-nous parvenir vos articles, vos réflexions, vos opinions, vos caricatures, vos dessins, vos memes, vos liens ...

MANDAT DU PLUS-MOT

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

L'ÉQUIPE DU PLUS-MOT

Équipe éditoriale : Lyne Beaumier, Frédéric Ouellet, Pierre-Luc Vallée. Révision : Christian Bernier, Simon Lespérance. Pour vous joindre à notre équipe, communiquez avec nous !



Équipe éditoriale du Plus-Mot

Vous avez des questions ? Écrivez à :
SEECO@cegepoutaouais.qc.ca

Source : Dubuisson, *En attendant la fin du monde*

COURRIER DE NOTRE LECTORAT

Bonjour,

Je devais aviser la Direction si je voulais garder ma licence Zoom, car ces licences ne seront pas toutes renouvelées, ce que je n'ai pas fait. Suis-je donc dans l'impossibilité d'assister à l'assemblée générale ? Allez-vous changer de plateforme ou revenir en présentiel au courant de la session ?

Une prof inquiète de manquer des AG

Chère prof inquiète,

Nul besoin de la plateforme PRO de Zoom (celle-ci est surtout pratique pour donner un cours, mais pour assister à une réunion, la plateforme gratuite et accessible suffit amplement). L'Exécutif aurait vraiment préféré tenir l'assemblée en présence et il a attendu à la toute dernière minute avant de changer d'idée, mais devant l'ambiguïté des consignes de la Santé publique en ce qui a trait aux rassemblements intérieurs de grands groupes, il a fallu se résigner à prévoir une AG en ligne plutôt qu'en présence. Les points nébuleux concernaient la distanciation et le masque, la possibilité d'offrir un repas, la gestion d'un possible passeport sanitaire... Évidemment, nous souhaitons ardemment revenir à des assemblées en présence dès que cela sera possible ! Si vous savez à quel saint il faut se vouer pour ce faire, faites-nous signe !

POUR VOUS DÉTENDRE...

