



Édition du vendredi 15 avril 2022

Le journal du Syndicat des enseignantes et des enseignants du Cégep de l'Outaouais
Le journal syndical qui ressuscite des programmes à temps pour Pâques !

POUR LA DEUXIÈME FOIS EN TROIS ANS **REBELOTE SUR LA FERMETURE DE PROGRAMMES !**

L'affaire n'a pas fait grand bruit parce qu'elle a connu une bonne fin. Or, pour une deuxième fois en trois ans, les profs de Génie du bâtiment et de Techniques de la documentation ont eu la frousse de voir leur programme suspendu pour cause de grandes difficultés de recrutement étudiant. Il est certain que de très (trop ?) petites cohortes pèsent lourdement sur l'enveloppe budgétaire enseignante et sur l'expérience pédagogique autant des profs que des étudiant.e.s. En revanche, une suspension des admissions pour une année signifie la perte d'emplois pour nos collègues, avec toute la détresse que cela peut supposer, et la quasi-assurance de voir le programme disparaître à petit feu, même s'il s'agit de programmes essentiels à la région. Les enjeux ne sont ni simples ni anodins.

La conclusion est néanmoins heureuse, et si elle a fait moins de bruit cette fois-ci, c'est parce qu'elle a été mieux gérée. On se rappelle qu'en 2019, la partie patronale avait annoncé en CRT sa décision unilatérale de procéder à la suspension sans aucune des consultations prévues à la convention collective. Cette fois-ci, forte de l'expérience précédente, la Direction a d'abord informé les coordos et le CRT qu'elle envisageait la possibilité de suspendre les inscriptions, ce qui leur a permis d'avoir le portrait de la situation, d'échanger et de proposer des pistes de solution. L'Exécutif, de son côté, a pu faire pression.

Les solutions ne diffèrent pas de la dernière fois : jouer la carte politique du statut particulier de la région auprès du ministre responsable de l'Outaouais et demander des ressources en vertu de l'annexe R108 qui prévoit le financement des petites cohortes. C'est dire que ce travail n'a pas entièrement été fait depuis la dernière fois, malgré le plan de consolidation mis en place : la pandémie est survenue, et on connaît la suite. Il n'en demeure pas moins que certains gestes politiques et

administratifs auraient pu être posés pour éviter une nouvelle menace de suspension de programmes.

Avec un taux de placement de 100% à la sortie de ces programmes, ni les étudiant.e.s, ni le Cégep, ni la région ne peuvent se permettre une suspension. Un (autre !) plan de consolidation sera élaboré pour la suite des choses en collaboration avec les départements, les comités de programmes et le SEECO. Si le Cégep doit travailler au recrutement pour la survie des programmes, le ministre de l'Outaouais et le MES doivent travailler à traduire en investissements ce qui pour l'instant ne demeure que de belles paroles en l'air, soit la reconnaissance du sous-financement de l'Outaouais.



Le SEECO surveillant la Direction qui émet l'idée de peut-être éventuellement fermer des programmes...

NOS ARTICLES

Résumé d'AG du 13 avril 2022	p.2
Des nouvelles du monde syndical	p.4
CoP INCLUSION	p.5
Comité LGBTQ+	p.6
Syndicalisme international	p.7
Courrier des membres	p.8
Réponses du dernier concours	p.9
Mentorat et évaluations	p.10
Nouveau concours !	p.11

Résumé de l'assemblée générale du mercredi 13 avril 2022

MOT DU PRÉSIDENT

Christian Bernier fait d'abord un bref retour sur la dernière AG : le **Comité de négo** qui était venu nous visiter s'est dit heureux de notre accueil. Il a trouvé que nous formions une très belle assemblée et que nos questions étaient très pertinentes !

Le président est aussi revenu sur la **fermeture évitée de deux programmes** (voir la une du *Plus-Mot*) .

Il a également annoncé le départ de notre VP au secrétariat général, **Mariko Legault-Beauchamp**, qui passe du côté obscur de la Force en devenant directrice adjointe. Ce départ pose des questions éthiques, puisque l'Exécutif doit discuter régulièrement de dossiers et de stratégies face à la partie patronale. L'Exécutif lui a donc demandé de mettre fin à ses activités syndicales pour éviter le conflit d'intérêt, ce qu'elle a accepté de faire.

Belle annonce : le **Party de fin d'année** aura lieu le jeudi 19 mai 2022 ! Réservez cette date ! D'autres détails vous parviendront.

Au sujet du **projet de loi 96** : il y a présentement débat parmi les enseignant.e.s du collégial sur la question du français dans les cégeps. Il en sera question dans une assemblée ultérieure.

ACCUEIL DES NOUVELLES ET DES NOUVEAUX MEMBRES !

L'Assemblée accueille **Florence Bouchard-Jean** (biologie), **Isabelle Normand** (éducation physique), **Alexandre Bernard** (éducation physique), **Georges Paul** (éducation physique). Bienvenue au SEECO !

FORMULE RCD-RCP

Le *Comité de réflexion sur le modèle de répartition des ressources à la coordination départementale et à la coordination de programme* a présenté sa proposition de révision de formule pour les ressources à la coordination départementale et à la coordination de programme ainsi que la contreproposition patronale. L'Assemblée a donné son aval pour que la partie syndicale du CRT (Comité des relations de travail) demande que les nouvelles formules soient appliquées pour le projet de répartition 2022-2023.

MODALITÉS DE LA NOUVELLE CONVENTION

La nouvelle convention collective, bien qu'encore imparfaite, présente tout de même certains gains intéressants, notamment au sujet des EESH et des cours multi. La PSCRT (partie syndicale du CRT) a cru très important d'obtenir l'avis de l'Assemblée générale sur ces sujets.

Ressources EESH (étudiant.e.s en situation de handicap)

Pour cette convention, les ressources allouées pour les EESH sont créatrices de postes à raison d'un minimum de 35% et d'un maximum de 100%. Pour créer plus de 35% de poste avec les ressources, il faut une entente locale. La PSCRT en a fait la demande, mais a essuyé un refus de la Direction. C'est dire que la Direction ne veut pas s'entendre avec le SEECO et veut limiter au minimum la création de postes. Par ailleurs, il faut aussi décider localement où et à qui iront ces ressources. Comme une partie est créatrice de postes, la PSCRT est d'avis que l'ancienne méthode d'attribution, soit par appel de projets annuel, n'est plus la plus indiquée. La PSCRT est plutôt d'avis que les ressources EESH devraient servir à financer les centres d'aide, là où converge une très large part des étudiant.e.s ciblé.e.s. À l'heure actuelle, les ressources des centres d'aide sont récurrentes, mais ne créent pas de postes. Ces principes ont été adoptés en assemblée.

Cours multi (sciences humaines)

Enfin, ces cours vont désormais créer des postes, et ce, à 100% ! C'est un gain considérable, et il faut repenser le mode d'attribution pour faire en sorte de bien atteindre la cible de la création de postes. Ainsi, la PSCRT est d'avis qu'il faut se rapprocher le plus possible d'une méthode « normale » d'attribution des cours, c'est-à-dire combler d'abord les MED (mises en disponibilité) et y aller ensuite par ordre d'ancienneté des précaires, toutes disciplines confondues dans le bassin de profs des disciplines réputées pouvoir offrir les cours multi. **Ce point important a été déposé, la discussion reprendra lors de l'assemblée générale spéciale du 20 avril 2022.**

ÉCHANGE ENTENDU EN AG

- Est-ce qu'on a du visuel pour ce point-là ?

- En as-tu fait ?

- Non.

- Alors non.

ÉLECTIONS

Voici les personnes nouvellement élues :

- **Commission des études (CÉ)** : Bilal Manaï
- **Comité des relations de travail (CRT)** : Marie-Ève Montreuil
- **Comité de révision du Programme d'évaluation linguistique** : Catherine Garand

Le SEECO vous remercie de votre implication !

Le SEECO a besoin de vous ! Consultez notre [tableau des membres élus](#) pour connaître les postes vacants. Les élections annuelles auront lieu lors de l'AGA du 18 mai !

INTENTIONS ÉLECTORALES DU COMITÉ EXÉCUTIF ACTUEL

Il est stipulé dans nos statuts et règlements que l'exécutif en place doit faire savoir au président des élections, au moins un mois avant l'assemblée générale annuelle, s'il compte se présenter de nouveau aux prochaines élections. C'est dans ce contexte que l'équipe actuelle (Christian Bernier, Pierre-Luc Vallée, Lyne Beaumier et Simon Lespérance) a confirmé qu'elle comptait de nouveau briguer les suffrages aux mêmes postes pour l'an prochain. Mariko Legault-Beauchamp ne reviendra pas à l'Exécutif au secrétariat général.

OGS INVERSÉE

La PSCRT propose de rendre permanent le projet pilote de l'OGS inversée, un nouveau processus d'offre générale de service où on demande au prof qui le souhaite de manifester son retrait temporaire de l'enseignement plutôt que de demander à tous les précaires de remplir un formulaire chaque année pour offrir leurs services au collège. Faute de temps, ce point a dû être reporté à l'AGS du 20 avril.

PRIX DE PRÉSENCE

Tirage de quatre cartes-cadeaux de 25 \$ de chez La Trappe à fromage : **Louis-Philippe D. Lefebvre, Marie-Ève Montreuil, et Isabelle Normand** sont les heureux gagnants de ces prix de présence ! **Christian Bernier** a également gagné, mais il préfère remettre son prix au SEECO pour un prochain tirage lors d'une autre AG.

Vous avez des questions pour l'Exécutif du SEECO ? Écrivez à : SEECO@cegepoutaouais.qc.ca

SAVIEZ-VOUS QUE...

Aucun prof n'est obligé d'accepter de faire une suppléance, peu importe son statut ?

PROCHAINES ASSEMBLÉES GÉNÉRALES

Une **AGS** (assemblée générale spéciale) s'est ajoutée pour le **mercredi 20 avril à midi**. Nous sommes désolés des inconvéniens que cet ajout peut créer pour les assemblées départementales et autres activités prévues à ce moment.

La prochaine AG régulière est prévue le **mercredi 11 mai**. Notre AGA (assemblée générale annuelle) aura lieu le **mardi 18 mai à 9 h** (la session sera alors terminée). Plus d'information vous sera envoyée sur chacune de ces assemblées. 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'y assister.

L'**AGA** nous offre l'occasion des élections annuelles aux différents comités. C'est l'occasion plus que jamais de vous impliquer. **Le SEECO, c'est vous !** Non seulement votre implication vous permet d'avoir un impact sur votre milieu et sur vos conditions de travail, mais il enrichit votre expérience au Cégep !

BILAN DES COMITÉS POUR L'AGA

Nous sollicitons les membres qui siègent aux différents comités pour produire leur bilan annuel 2021-2022 **d'ici le 2 mai 2022**. Le gabarit est disponible [sur notre site](#). Nous avons simplement besoin de connaître les grands dossiers traités et le nombre de rencontres que vous avez eues.

Vous vous sentez seul ?

Vous êtes triste de travailler seul dans votre coin ?

Vous laissez prendre des décisions ?

ALLEZ EN RÉUNION !

Vous pourrez ainsi :

Rencontrer des gens

Créer des plannings

Vous sentir important

Impressionner vos collègues

Boire du café

Parler à tout le monde en même temps sans rien retenir

Gribouiller sur votre carnet de notes

Avoir l'air intelligent

Approuver d'un hochement de tête

Et tout cela pendant les heures de travail !

LES RÉUNIONS : une alternative pratique au travail !

Source : Man@q'R

ENTENDU EN AG

« C'est dans le bol à salade ! »

Une adjointe drôlement organisée

DES NOUVELLES DU MONDE SYNDICAL

LE POINT SUR LE PROJET DE LOI NO 96 ET LA CHARTE DE LA LANGUE FRANÇAISE

Pour mieux comprendre la position de la FNEEQ sur le projet de loi 96, veuillez lire le communiqué disponible [sur son site Web](#). Le SEECO se prononcera sur la question d'ici septembre 2022.

NÉGOCIATIONS DU SECTEUR PUBLIC – FRONT COMMUN AVEC LA CSQ ET LA FTQ !

La Centrale des syndicats du Québec (CSQ), la Confédération des syndicats nationaux (CSN) et la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) ont annoncé la constitution du Front commun en vue des négociations pour le renouvellement des conventions collectives des travailleuses et des travailleurs du secteur public. Les trois centrales soulignent également que cette annonce coïncide avec le 50e anniversaire de la formation du premier front commun de 1972.

« Il y a de quoi être fiers aujourd'hui! Unir nos voix et joindre nos forces en formant un front commun, une demande qui vient des membres, qui ont exprimé la volonté que l'on travaille en alliance pour envoyer un message clair au gouvernement devant l'ampleur de la tâche à venir », de déclarer Éric Gingras, président de la CSQ, François Enault, premier vice-président de la CSN et responsable de la négociation du secteur public et parapublic, et Daniel Boyer, président de la FTQ.

« Nous avons à peine terminé une négociation hier que déjà, demain, nous en entamerons une autre, mais le contexte est bien différent, cette fois !, poursuivent les leaders syndicaux. Pour nous, il est clair que les résultats de la dernière négociation, menée dans un contexte extraordinairement difficile, ne sont qu'un tremplin pour celle qui vient. Cette fois, il faut s'attaquer aux problèmes de fond, nos membres ont été très clairs là-dessus. On en parle beaucoup, et depuis longtemps; c'est le temps d'agir concrètement, et des solutions, nous en avons. Et à ce chapitre, nous rappelons au gouvernement que ça passe nécessairement par les négociations! »

Au nombre des différents défis à relever, notons l'amélioration des conditions de travail et de pratique, l'attraction et la rétention du personnel et l'amélioration des conditions salariales – pour tenir compte notamment de l'inflation qui frappe durement les travailleuses et les travailleurs –, qui feront évidemment partie des éléments soulevés par le Front commun. Ces problèmes, déjà présents avant la pandémie, se sont exacerbés au cours des deux dernières années, tout particulièrement dans le contexte de la crise sanitaire qui a secoué davantage les réseaux de l'éducation, de la santé et des services sociaux, de l'enseignement supérieur et des organismes gouvernementaux.

De façon plus précise, les revendications syndicales du Front commun seront constituées à partir des consultations menées auprès des membres, un processus qui s'enclenchera au cours des prochains mois. Ensemble, la CSQ, la CSN et la FTQ représentent plus de 355 000 travailleuses et travailleurs de l'État québécois dans les secteurs publics, en éducation, en santé et dans les services sociaux ainsi qu'en enseignement supérieur.

Pour en savoir davantage, lisez l'[Info-négo](#) sur le sujet !

**Du bon
bord**

Du bord des
services publics



Vous souhaitez lire notre [nouvelle convention collective](#) 2020-2023 ou vous y référer ? Cliquez [ici](#) !



Portrait démographique et défis linguistiques de la diversité étudiante du Cégep de l'Outaouais

SESSION HIVER 2022

SAVIEZ-VOUS QUE...

- Bien que la très vaste majorité des étudiant.e.s soient né.e.s au Québec, nous accueillons au Cégep de l'Outaouais, des personnes nées **dans huit autres provinces canadiennes et dans 82 pays différents ?¹**
- Parmi nos personnes inscrites, 18 se reconnaissent comme membres des Premières nations dont certaines ont été scolarisées dans leur langue d'origine avant leur passage au Cégep.
- Le français constitue la langue maternelle pour 4013 des 4454 étudiant.e.s actuels.
- Pour 441 personnes actuellement inscrites au Cégep, la langue maternelle est l'anglais ou une autre langue.
- Pour 181 étudiant.e.s, la langue d'usage n'est ni le français, ni l'anglais.

Comment notre cégep accompagne-t-il ces personnes allophones pour qui les défis en matière de réussite scolaire et éducative sont nombreux ? Dans cette fiche, seuls les enjeux relatifs à la maîtrise de la langue sont abordés.

Visite du parcours de ces personnes allophones à partir de leur demande d'admission au Cégep.

Pour être admise au Cégep de l'Outaouais, la personne scolarisée **hors Québec** doit réussir un test d'aptitude linguistique (test Bright). Selon les résultats à ce test, **quatre options sont possibles selon le niveau de maîtrise de la langue française :**

1. Niveau de langue française très faible (résultat inférieur à 2,6) = refus d'admission

2. Niveau de langue française faible mais acceptable (résultat entre 2,6 et 3,4) :

- offre d'admission dans son programme collégial avec l'obligation d'inscription à une activité favorisant la réussite en français oral et écrit (projet pilote qui démarre à l'A-2022 en remplacement du cheminement accès français), pairée avec le cours « renforcement du français ».
- Pour ces personnes, certaines mesures d'aide sont ajoutées dont 1/3 de temps supplémentaire pour l'ensemble de leur évaluation dans leur cours de français et ce, tout au long de leur parcours collégial.
- Il est à noter que la mise en place de ces mesures soutient le parcours scolaire et l'appropriation de la langue française mais en allonge la durée.

3. Niveau de langue française acceptable mais inférieur au seuil souhaité (résultat entre 3,5 et 4,1) :

- Offre d'admission dans son programme avec l'obligation d'inscription dans le cours « renforcement du français » et allongement du parcours scolaire.

¹ Extrait des données d'inscription, bureau du registraire Cégep de l'Outaouais (Mars 2022)

4. Niveau de langue française supérieur (résultat de 4,2 et +), offre d'admission dans son programme et parcours tel que planifié en français.

- Chaque année, une dizaine de personnes étudiantes allophones passent le test Bright afin d'accéder à leur programme d'études au Cégep;
- Il a par contre été reconnu que les tests de classement de langue française constituent un obstacle important pour accéder aux études supérieures.
- Les allophones ont droit, en tout temps (même lors des évaluations), à un dictionnaire de traduction et ce, indépendamment de la matière étudiée.
- Ils ont également droit de recevoir jusqu'à 30% de temps supplémentaire pour compléter un exercice ou une évaluation, et ce, sans passer par le SSAS.
- Toutes ces personnes peuvent naturellement avoir recours au **Centre d'aide en français** tout au long de leur cheminement scolaire.

Il est plus qu'intéressant de noter que notre institution met en place certains filets de sécurité et un parcours planifié afin de soutenir la réussite scolaire et éducative des personnes issues de l'immigration récente. Toutefois, les enjeux relatifs à la maîtrise de la langue française ne se limitent pas aux cours de français ni aux personnes allophones mais viennent également teinter l'ensemble du parcours scolaire de bon nombre d'étudiants et étudiantes du Cégep. Ces enjeux de langue d'enseignement et de littératie disciplinaire pourront faire l'objet d'une prochaine publication.

Vous avez des pistes à suggérer, des informations à ajouter, n'hésitez pas à nous interpeller.

Pour aller plus loin: Doutreloux, E (2020) Égalité d'accès à l'enseignement collégial : le cas des allophones issus de l'immigration récente étudié par une équipe de recherche-action participative.

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

Site CoP inclusion : <https://sites.google.com/csimple.org/copinclusion/accueil>

DES NOUVELLES DU COMITÉ LGBTQ+

Pour souligner la Journée internationale de la visibilité trans (31 mars 2022), le comité LGBT vous propose de consulter [les ressources offertes](#) par l'AJL (Association des journalistes lesbiennes, gays, bi-e-s, trans et intersexes). Vous y trouverez des pistes de réflexion sur la visibilité trans et un [guide pratique](#) pour traiter de ce sujet d'actualité.

Vous avez raté la [vidéo jetant un regard « scientifique » sur l'écriture inclusive ?](#) Visionnez-la dès maintenant !

Vous pouvez aussi lire un article de VICE traitant sans détour de la [réalité des personnes non binaires et trans dans l'Ukraine en guerre](#).

LE DIFFICILE PARCOURS DES SYNDICATS RUSSES

Marx écrivait en 1868, que le parti ouvrier surgirait des syndicats.¹ Pourtant, en Russie, les syndicats sont depuis des décennies associés de très près aux pouvoirs politiques. Il faut remonter à la genèse du pouvoir soviétique pour comprendre cet étonnant paradoxe, qui est d'autant plus surprenant que cette proximité est directement issue du rôle progressif porté par des organisations de la fin du 19^e siècle, dans une Russie impériale et autoritaire.

Les premiers syndicats se forment au début du 20^e siècle. Certains vont jouer un rôle important dans la révolution de 1905. Environ 7 % des ouvriers et des ouvrières étaient syndiqué.e.s. Sur un total d'environ 600 syndicats, 349 avaient moins de 100 membres, 108 avaient des effectifs allant de 100 à 300 ; le nombre de syndicats ayant plus de 2 000 membres était de 22.²

Par la suite, fortement impliqués dans la révolution de février, puis d'octobre 1917, les mouvements syndicaux se verront piégés par l'espérance de lendemains qui chantent et des louanges communistes qui promettaient la mise sur pied d'une dictature du prolétariat et à terme la disparition des iniquités et des injustices pour les travailleuses et travailleurs.

Les syndicats feront également l'objet de la lutte politique qui oppose les deux factions issues de la révolution d'Octobre. Les menchéviks insistaient pour que les comités de travailleurs du Parti communiste soient élus sur la base de listes présentées par les syndicats. Les bolchéviks proposaient plutôt la création et le rattachement à l'administration centrale.

Aux premiers balbutiements du régime soviétique, les syndiqué.e.s de plusieurs secteurs, avantagés par rapport à l'ensemble de la classe ouvrière, vont rester considérablement hostiles aux bolchéviks. Ces derniers finiront, néanmoins, par obtenir une majorité dans les syndicats et dans les Soviets.

Aux lendemains de la révolution d'Octobre, les bolchéviks s'emploieront à centraliser la prise de décision. Malgré les premiers décrets sur le contrôle ouvrier, par lequel Lénine souhaite encourager la participation ouvrière, ils vont considérer que puisque le nouveau régime était l'expression de la volonté générale de la classe ouvrière, les syndicats devaient être subordonnés aux organes centraux du parti, et donc, du pouvoir.³

C'est ce principe qui justifiera pendant plus de 70 ans le contrôle serré des autorités soviétiques sur les syndicats, les relayant ainsi au rôle de courroie de transmission des politiques mises de l'avant par le régime communiste.

En 1985, la Glasnost de Mikhaïl Gorbatchev devait permettre ce qui était auparavant impensable pour les syndicats soviétiques : la tenue de manifestations massives ainsi que la tolérance à l'égard de mouvements de grèves. Toutefois, les objectifs de Gorbatchev, qui était de moderniser l'Union soviétique via la glasnost et la perestroïka, ne seront jamais atteints et l'URSS, largement conditionnée à la contrainte étatique, va s'effondrer à l'hiver 1991.

Prenant la relève, la Russie de Boris Eltsine verra rapidement ses réformes de transparence à l'égard des syndicats, déclarés dès lors autonomes, se heurter à la thérapie de choc. Cette dernière laissera l'économie au bord du gouffre relayant cette nouvelle autonomie à mille lieues des préoccupations des Russes.

La Russie de Poutine, quant à elle, se situe à l'intersection des régimes soviétique et tsariste. Actualisant le totalitarisme de l'ex-URSS et lui injectant une bonne dose de nationalisme impérial, le président russe s'emploie à éliminer tous les embryons de partis, de syndicats et d'associations à même de représenter et de défendre les intérêts des différentes couches de la société face au pouvoir.⁴ Aux vues de sa guerre en Ukraine, s'en surprend-t-on vraiment ?

Pierre-Luc Vallée, enseignant
Sciences politiques

ENTENDU DANS UNE RÉUNION

« Il n'y a pas d'idéal. L'idéal n'est pas disponible aujourd'hui. »

COURRIER DES MEMBRES

OBJET : Les conflits dans les comités

Bonjour SEECO,

Récemment, dans un comité auquel je siège, un membre du personnel enseignant s'est senti blessé par un commentaire d'un autre membre qui n'avait pas du tout la même opinion que lui. Devrait-il déposer une plainte ?

Un témoin qui aimerait que les conflits cessent

Cher témoin,

La question est délicate, car il est vrai qu'il faut tout faire pour tenter de demeurer courtois et respectueux les uns envers les autres. Il en va de l'harmonie de notre milieu de travail. Toutefois, avant de penser à déposer une plainte, il faut d'abord se demander s'il s'agit d'un conflit ou d'un cas de harcèlement.

Le harcèlement psychologique est défini comme une « [c]onduite vexatoire (des comportements, des paroles, des actes, des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés) qui porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail ou d'études néfaste. » ([Politique de respect de la personne et de civilité en milieu de vie collégial](#) du Cégep de l'Outaouais) Ces situations se doivent d'être dénoncées. Personne ne devrait souffrir dans son milieu de travail.

Dans la même politique, le conflit est plutôt défini comme un « [d]ifférend tacite ou explicite entre deux personnes ou plus. Il résulte d'une incompatibilité totale ou partielle, réelle ou perçue, entre les rôles, les buts, les objectifs, les intentions, les valeurs ou les intérêts des personnes pouvant avoir des motivations opposées. » Dans notre milieu en particulier, où notre collégialité est mise à rude épreuve sur une base quotidienne, il est parfois difficile de s'entendre avec une personne qui a des opinions diamétralement opposées aux nôtres ; mais la judiciarisation du conflit est-elle le meilleur moyen de régler la situation ?

C'est comme dans les conflits de famille : si tante Lucille n'aime pas votre lasagne, c'est peut-être seulement parce qu'elle ne mange que de la mozzarella alors que vous avez commis un crime de lèse-lasagne en gratinant le plat avec un mélange de fromages qui puent. Votre tante a-t-elle songé à boycotter vos soupers ? Elle y a sûrement pensé. Ne pourriez-vous pas vous-même couper la lasagne en deux et offrir une moitié gratinée au fromage qui ne pue pas ? Vous le pourriez, c'est sûr. Un médiateur, un conciliateur ou un avocat pourrait-il trouver une meilleure solution que vous deux ? Ce serait étonnant. Une bonne discussion pour réellement comprendre les intentions de l'autre nous permet souvent de découvrir que l'autre ne cherchait pas à nous blesser, et mieux vaut avoir cette discussion tôt que tard, avant que la situation ne dégénère davantage.

Nous rappelons à nos membres que les débats doivent demeurer sur le plan des idées, et les comités sont justement le lieu pour en débattre. Ce sont les idées qu'on attaque, pas les personnes. Allez, nous sommes une famille : il faut accepter nos différences et être capables de nous parler !

L'Exécutif du SEECO

RÉSULTATS DU DERNIER CONCOURS !

Pour participer au tirage du mois de mars, il fallait trouver un nouveau slogan à Jean Charest pour sa campagne à la direction du Parti conservateur. Le défi n'était pas facile, mais les répondant.e.s se sont montré.e.s à la hauteur ! **Jennifer Turgeon-Charest** (français) et **Jérémie Valentin** (sciences politiques) ont gagné une carte-cadeau de 25 \$ de la Librairie du Soleil !

Mise en garde : Trop de Jean Charest peut causer de l'urticaire.

**Libérez-nous
des
Libéraux !**



**Le par-P'TI-
CON-servateur,
c'est moi !**



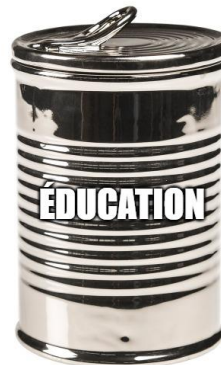
**Mieux vaut être
riche et en
santé que
pauvre et
malade ! (Y.D.)**



**Toujours prêt
(à vous trouver
un emploi
dans le Nord) !**



Les deux mains sur le variant !



**Votez Jean Charest
pour l'éducation...**

**VOTEZ JEAN
JARRET : UN
POLITICIEN POUR
LES GENS BONS!**



**Nous sommes plus
prêts que jamais, les
deux mains sur le
volant, à endormir le
monde avec nos belles
promesses ! Prêt pas
prêt, j'arrive !**



CHACUN SON RÔLE

LE MENTORAT ET L'ÉVALUATION DU NOUVEAU PERSONNEL

Parce que la direction a parfois hésité à prendre en main certains cas d'enseignant.e.s difficiles, certains départements ont jugé bon d'intégrer une évaluation à leur programme départemental d'insertion professionnelle dans le but de s'assurer de la qualité de l'enseignement, confondant même parfois le mentorat et l'évaluation. Il faut cependant faire attention de ne pas mélanger les rôles de la direction et du département.

L'évaluation

L'évaluation de l'enseignement et les interventions auprès des enseignant.e.s qui présentent des difficultés relèvent de la direction. Il en est de même pour la procédure qui consiste à retirer la priorité d'emploi à un précaire (ce qu'on appelle le non-octroi de priorité d'emploi et qui équivaut à un congédiement). Bien sûr, il va de soi que la direction doit consulter le département pour s'assurer d'avoir le point de vue des collègues spécialistes de contenu, mais parce que les décisions de non-octroi qui se font en assemblée départementale ont un fort potentiel divisif au sein des membres qui la composent, il est plus prudent que ces consultations se fassent sur une base individuelle. Il faut garder en tête que malgré la volonté du département, la décision d'aller de l'avant avec un non-octroi revient entièrement à la direction. Il est donc sage de la mettre au courant dès que des problèmes surviennent avec un.e enseignant.e nouvellement embauché.e.

Le mentorat

L'objectif du mentorat (ou du parrainage) est d'assurer une intégration réussie du nouveau personnel enseignant. Au début d'une carrière en enseignement, il est normal d'avoir des doutes, des craintes, et même de faire parfois des erreurs ... La personne mentore est là pour rassurer, informer, conseiller et diriger la nouvelle ou le nouveau. Il serait dommage qu'une personne mentorée hésite à consulter sa ou son mentor.e par peur que cela se retourne contre elle dans une évaluation qui puisse éventuellement mener à un non-octroi de priorité d'emploi. Un mentorat bienveillant se doit de créer un espace sécuritaire pour favoriser les échanges. Le fait qu'une évaluation soit liée au mentorat contrevient aux principes fondamentaux de l'insertion professionnelle.

En somme, les personnes nommées par leur département pour assurer le mentorat ne peuvent être mêlées aux évaluations de l'enseignement, ce qui relève davantage de la direction. Les mentor.e.s ont déjà un rôle central à jouer dans l'intégration d'une relève digne des plus hauts standards de notre institution collégiale : laissons la direction faire son travail pour les cas qui ne répondent pas aux attentes.

BONS COUPS DE PATRICK FILLION

Puisque **Patrick Fillion** (biologie) semble faire parler de lui dans chacune de nos éditions, l'équipe du Plus-Mot songe présentement à la possibilité de rebaptiser les « Bons coups des membres » en les nommant dorénavant les « Patrick Fillion Awards ». Notre célèbre collègue nous a annoncé récemment la publication de son premier roman en plus d'être l'enseignant du Cégep qui recevra la mention d'honneur de l'AQPC au congrès de juin. Bravo Patrick et n'oublie pas tes collègues lorsque tu seras aussi lu que Michel Tremblay !



MATIÈRE À POÉSIE

« Il suivait son idée. C'était une idée fixe et il était surpris de ne pas avancer. » — Jacques Prévert



PENDANT CE TEMPS AU SEECO

BON COUP DES MEMBRES DU SEECO

L'équipe du Plus-Mot tient à souligner le travail de notre dévoué collègue **Denis Myre** (chimie) qui a été nommé « précieux collaborateur à la réussite scolaire et sportive des étudiants-athlètes » de l'Alliance Sport-Études. Un honneur que notre collègue s'est mérité grâce aux témoignages d'étudiant.e.s du Cégep. Félicitations!

Félicitation également à notre collègue **Pierre-Yves Rochefort** (philosophie) pour la publication de son ouvrage *Hilary Putnam et la question du réalisme* publié aux Presses de l'Université Laval (et à la fin du mois chez Hermann en France). Pour commander, c'est [ici](#).



NOUVEAU CONCOURS

Pour participer au tirage de ce mois-ci, il faudra répondre à notre **très court sondage sur les habitudes de lecture de nos membres**.

À GAGNER : L'une des deux cartes-cadeaux de 25 \$ de la brasserie artisanale La Dérive !



Le concours est ouvert aux membres du SEECO jusqu'au **vendredi 6 mai 2022**. Le tirage au sort aura lieu lors de l'AG du mercredi 11 mai 2022 (si le temps nous le permet !). Nous avons hâte de vous lire ! Pour participer, [veuillez cliquer ici](#).

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 mêmes, vos liens... à notre nouvelle adresse :

plus-mot@seecofneeq.com

ENTENDU CETTE SEMAINE

- C'est comme s'obstiner avec quelqu'un qui croit que la Terre est plate, c'est épuisant.

- Oui. Paradoxalement, ça tourne en rond.

RIONS-EN, C'EST L'HEURE...



Ce qu'on a appris en deux ans de pandémie : comment se préparer à une rencontre en ligne.

Source : Facebook/SmokyMountainCatHouse

(Veuillez noter qu'aucun animal n'a été blessé dans la création de ce même.)

PROCHAIN PLUS-MOT

Date de tombée : vendredi 6 mai 2022

Veuillez noter que les articles ou autres propositions seront soumis à l'équipe éditoriale avant publication.

MANDAT DU PLUS-MOT

Publier des articles portant sur des sujets d'intérêt syndical, social ou autres nous intéressant en tant qu'enseignant.e.s 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 et autres tâches pas si connexes :

Christian Bernier, Simon Lespérance et Chrystel « ma-bagnole-est-encore-en-panne » Lasson.

Un gros merci aux membres qui ont contribué de près ou de loin à cette édition du *Plus-Mot* !

LE PRINTEMPS ÉRABLE : UN ÉVÉNEMENT CENTRAL DANS MON IMPLICATION SYNDICALE

Dans mon esprit, il n'y a aucun doute que la grève étudiante de 2012 a joué un rôle central dans mon choix d'implication syndicale.

Au début de la grève, je me souviens, comme plusieurs collègues, d'un sentiment d'urgence face à la mobilisation étudiante : comment pouvions-nous la soutenir ? Quel est notre rôle comme enseignant.e ? Comme militant.e syndical.e ? C'est pourquoi je joins le réseau des Profs contre la hausse tant afin de me nourrir de l'implication de mes pair.es que de trouver moyen d'influencer l'action de mon syndicat. Je participe bien évidemment aux manifestations et je sers parfois de commentateur engagé auprès de certains médias. Malgré tout, il me semblait manquer de moyens.

Avec d'autres enseignant.e.s du cégep, nous signons une pétition pour tenir une AG extraordinaire du syndicat. Nous serons dès lors en assemblée générale pratiquement chaque semaine jusqu'aux vacances d'été, à vivre – comme nos étudiantes et nos étudiants – la démocratie directe en action. Cette intensité démocratique est exigeante pour toutes les personnes qui y prennent part. Je préside alors fréquemment les AG du syndicat avec la conscience que tou-ttes les membres ne sont pas du même avis sur ce sujet polarisant et qu'il faut aménager un espace de débat démocratique sain.

Je me souviens des manifestations de casseroles, au coucher du soleil, dont les débuts familiaux et festifs tranchaient avec la répression sauvage de la nuit. Je me souviens que même si on n'enseignait pas, on était aussi épuisé.e.s à la fin l'année et que l'été qui a suivi a à peine rechargé les batteries.

J'étais déjà délégué de mon syndicat aux assemblées du Conseil central du Montréal-métropolitain – CSN, qui suivait de près la mobilisation étudiante. J'ai eu aussi l'occasion de participer au congrès de 2012 de la FNEEQ et j'ai alors définitivement eu la pique de l'action syndicale. Alors qu'un vice-président du syndicat démissionne en septembre 2012, je suis sollicité et j'accepte de me présenter à l'exécutif. Je n'ai jamais regretté cette décision. Au mois de mai 2013, je suis finalement élu président, avec la ferme conviction que les syndicats sont des outils des travailleuses et des travailleurs et que l'on peut collectivement se réapproprier notre pouvoir (empowerment), tant pour améliorer nos conditions de travail que pour lutter pour une société plus libre, plus égalitaire et empreinte de justice sociale.

Je suis persuadé que le mouvement étudiant de 2012 nous a donné de grandes leçons sur le sens de la délibération démocratique et de la mobilisation. La détermination et la solidarité dont ont fait preuve les militantes et les militants étudiants doivent être ainsi soulignées. Nous devons leur dire merci !



Benoit Lacoursière, secrétaire général et trésorier de la FNEEQ



**On ne lâche pas, il reste
quatre semaines de
cours !!!**