



Compte-rendu de la rencontre du Comité d'animation départemental et syndical (CADES) tenu le 3 avril 2012

Rédaction : Philippe Langlois, secrétaire du SPECS

1) Le fonctionnement du CADES

Les délégués départementaux et syndicaux présents se sont entendus par consensus sur certaines règles générales concernant le fonctionnement du CADES.

- Des comptes-rendus des réunions sont rédigés par l'exécutif syndical.
- La présidence est départementale, sur une base rotative.
- On essaie aussi de se réunir dans les différents pavillons du Cégep, sur une base rotative.
- Le comité n'ayant aucun pouvoir décisionnel, il ne peut adopter de résolution. Il peut cependant adopter des recommandations et les communiquer ensuite aux départements et aux membres du syndicat, etc.
- L'organisation et la convocation des réunions est de la responsabilité du bureau exécutif.
- La fréquence des rencontres est ajustable mais est de l'ordre de deux rencontres par session.
- Sur deux heures de rencontre, on en consacre environ une à des points amenés par l'exécutif syndical et l'autre à des points amenés par les départements. Pour une meilleure organisation des réunions, on demande aux délégués départementaux de faire parvenir leurs propositions de discussion à l'avance au syndicat.
- Un ordre du jour est envoyé environ une semaine avant chaque réunion.

2) Formation des comités de travail au Cégep

La rencontre du Comité d'animation départemental et syndical (CADES) a abordé la question de la formation des comités de travail au Cégep. Une certaine culture s'est installée dans notre établissement où la direction convoque des « groupes de travail » en invitant directement des enseignantEs (parfois ciblé-es) à y participer. Notre convention collective prévoit pourtant que la direction passe par le syndicat pour organiser le travail de tels comités (2-2.08 et 2-2.09).

Il y a quelques bonnes raisons à cela. Plusieurs comités de travail impliquant des enseignantEs visent la production d'une nouvelle politique, d'une nouvelle procédure, la mise sur pied de nouveaux programmes, ou encore la production ou l'amélioration d'un service. Tous ces développements institutionnels façonnent le milieu de travail que nous partageons et dans lequel nous investissons nos énergies et nos compétences professionnelles. Il est ainsi important que les enseignantEs qui participent à des travaux de cette importance *représentent* le corps enseignant. La légitimité des travaux d'un comité ne vient pas seulement du fait que les catégories d'employés concernés (comme les enseignantEs) y siègent ; elle vient du fait que la personne qui siège au comité a la légitimité de le faire *au nom* de la catégorie d'employé en question. Autrement, la personne ne siège qu'en son nom personnel. Or cette représentativité doit avoir un fondement démocratique quelque part (soit dans les départements, soit au syndicat).

Bien qu'il soit clair que certains comités ne soulèvent pas de tels enjeux (on pense par exemple aux comités sociaux), on sait aussi que plusieurs développements institutionnels au cours des dernières années (projet éducatif, plage horaire commune, etc.) ont causé de la frustration tant du côté des administrateurs que du côté des différentes catégories d'employés du Cégep. Une bonne part de ces frustrations (et du gaspillage d'énergies qui vient avec) peut être évitée si on améliore la transparence et la légitimité des travaux de développement institutionnel.

Une autre chose doit être dite : c'est que l'enseignantE qui, de bonne foi, participe aux travaux d'un comité doit savoir qu'il ou elle est supporté dans ce travail par son milieu et par son syndicat. Le fait que sa participation aux travaux d'un comité soit connue et reconnue a ainsi un impact direct sur

ses conditions de travail.

L'exécutif invitera donc les enseignantEs à être vigilant-es sur la question. Les délégués CADES en parleront en département. Le syndicat discute en ce moment avec la direction pour trouver des moyens de respecter ces principes de collégialité sans compromettre l'efficacité du travail.

3) Pressions à la réussite

Le CADES a aussi été l'occasion d'aborder un second sujet : celui des pressions que subissent parfois les enseignantEs pour accorder à unE étudiantE la note de passage (ou « pressions à la réussite »).

Plusieurs cas de pression en vue de forcer unE enseignantE à faire « passer » un, une ou des étudiants ont été répertoriés par le syndicat ces derniers temps. Un enseignant s'est ainsi fait demander par un supérieur de permettre à un étudiant de passer une évaluation supplémentaire afin qu'il atteigne la note de passage ; un autre a vu une de ses notes finales être modifiée sans son aval au retour de ses vacances ; un autre a été victime de profilage, se voyant convoqué par sa direction de secteur pour discuter de ses taux de réussite dans un cours où d'autres collègues en affichaient de moins élevés ; certains programmes admettent officiellement des taux de réussite pour certains de cours, en deçà desquels la responsabilité incomberait à l'enseignant concerné ; un responsable de l'encadrement a reçu la directive de sa direction de secteur de recommander systématiquement aux étudiants ayant échoué un cours à faire appel de leur note.

L'exécutif syndical a voulu d'abord faire part aux délégués CADES de ces exemples récents de pression à la réussite. Il a voulu également souligner l'importance de briser l'isolement des enseignantEs qui subissent une telle situation en favorisant la mise en commun des expériences. Encore une fois, il est crucial que les enseignantEs qui vivent cela sachent et sentent qu'ils sont soutenus, entre autres par leur syndicat. Nous avons voulu enfin que soient rappelés les enjeux de la pression à la réussite ainsi que les mécanismes dont nous disposons pour la prévenir et y résister.

La discussion en CADES a permis de constater la complexité et la diversité des problématiques liées à ce thème. Certains départements ont ainsi mis sur pied des comités départementaux travaillant à hausser les taux de réussite dans certains cours – une manière de prendre en charge collectivement et en toute transparence l'enjeu de la réussite ; on a aussi souligné que les chargés de cours du Centre de la formation continue, plus précaires et plus isolés, étaient plus exposés à des pressions et à des intrusions dans leur professionnalisme ; on a enfin soulevé le fait que la pression pouvait venir de différentes sources (étudiantEs, direction de secteur, collègues).

La discussion a enfin été l'occasion de clarifier certains aspects de la procédure de révision de notes, parmi lesquels :

- L'existence d'une diversité de fonctionnement des comités de révision de note d'un département à l'autre ;
- Le faible taux de demandes de révision de note qui ont pour résultat effectif une modification de la note ;
- Le droit de tout étudiantE à être accompagné par un membre de la communauté collégiale devant un comité de révision de note. L'accompagnateur ou l'accompagnatrice ne devrait pas, toutefois, prendre part aux discussions du comité, mais s'en tenir à un rôle d'observation et, au besoin, de conseil à l'étudiantE.
- Le rôle des directions de secteur vis-à-vis les évaluations litigieuses, qui est d'orienter les étudiantes vers la séquence normale prévue pour faire appel d'une note et non d'intervenir directement auprès de l'enseignantE pour lui demander de justifier ses évaluations.

L'exécutif incitera les enseignantEs à contacter leur syndicat s'ils ont des questions sur le sujet ou souhaitent être soutenus et accompagnés dans une situation de cet ordre.