



BUREAU EXÉCUTIF

A20-09

Mercredi 02 décembre 2020, 15h30

Local : Virtuel

Ordre du jour

- | | |
|---|--|
| <p>0.0 Procédures
0.1 Praesidium
0.2 Lecture et adoption du procès-verbal :
0.2.1 A20-08 – 11 novembre 2020
0.3 Suite du procès-verbal</p> <p>1.0 Affaires courantes</p> <p>1.1 Mandats : plan d'action 2020 : suivi</p> <p>1.1.1 <u>Assurances collectives</u> :</p> <p>1.1.1.1 <u>consultation</u> Omnivox 23 au 27 novembre : retour</p> <p>1.1.1.2 Acquisition ASEQ par People Corporation: <u>article</u></p> <p>1.1.2 <u>Combattre les violences sexuelles</u> au sein de l'AGECVM</p> <p>1.1.2.1 Formation : suivi</p> <p>1.1.2.2 Comité institutionnel contre les violences à caractère sexuel (<u>Politique</u>): rencontre le 09 décembre 2020 : suivi</p> <p>1.1.3 <u>Coop Magasin scolaire</u> : comité de travail : suivi</p> <p>1.2 Comité d'action et de concertation en environnement (<u>CACE</u>) : rencontre 04</p> <p>2.0 Affaires Internes</p> <p>2.1 Table de concertation A20 -03 (25 novembre 2020)</p> <p>2.2.1 Retour</p> <p>3.0 Affaires Externes</p> <p>3.1 Interassociatif</p> <p>3.1.1 Retour rencontre 21 novembre</p> <p>3.1.2 <u>Ordre du jour</u> rencontre 09 janvier 2021</p> <p>3.1.3 Participation (frais rencontre) ?</p> <p>4.0 Trésorerie :</p> <p>4.1 SSUC <u>demande</u></p> <p>5.0 Pédagogie : suivi</p> <p>6.0 Mobilisation</p> <p>6.1 <u>Atelier ABC de l'AGECVM</u> : retour et suivi</p> <p>6.2 Création groupe Facebook</p> <p>7.0 Socioculturel</p> <p>8.0 Information</p> <p>9.0 Affaires diverses</p> <p>10.0 Levée</p> | <p>0.4 Lecture et adoption du présent ordre du jour
0.5 Déclarations
0.6 Régie et / ou réflexion : date du prochain Bureau exécutif</p> <p>décembre : délégué.e.s (<u>voir</u> ODJ 04-12-20 et PV 11-09-20)</p> <p>1.3 <u>Nouveau site web AGE CVM</u> : suivi concours : <u>cahier de charges</u> (quel produit final attendre des concurrents ?)</p> <p>1.4 ADEESE-<u>Lettre</u> au Ministère de l'Enseignement supérieur pour une amélioration du contexte d'études</p> <p>1.5 Bureau exécutif</p> <p>1.5.1 Postes vacants</p> <p>1.5.1.1 Responsable aux Affaires internes</p> <p>1.5.1.2 Responsable à l'Information</p> <p>1.5.2 Délégué-e-s</p> |
|---|--|



BUREAU EXÉCUTIF A20-08

BUREAU EXÉCUTIF # 08

PROCÈS-VERBAL (Projet) 11 NOVEMBRE 2020

Responsable général	Taha Boussaa	Affaires externes	Éloïse Lorient-Noël Excusée
Secrétaire général	Xavier Courcy-Rioux	Information	Vacant
Affaires internes	Vacant	Mobilisation	Mélissa Aliouane Excusée
Pédagogie	Minh Ngoc	Affaires socio-culturelles	Frédérique Courcy-Rioux
Trésorerie	Francis Mwabi Bouthillette		
Dél. à l'Interne	Absente	Dél. à l'Externe	Vacant
Dél. à la Trésorerie	Vacant	Dél. à l'Externe - 2	Vacant
Dél. aux Affai. Socioc.	Vacant	Dél. à la mobilisation - 1	Absent
Dél. à la Pédago - 1	Vacant	Dél. à l'information - 1	Vacant

Observateurs, observatrices :

0.0 Procédures

Taha Boussaa propose l'ouverture du Bureau exécutif [A20-08](#) du mercredi 11 novembre 2020, à 15h00 (virtuel)

Frédérique Courcy-Rioux appuie
Adoptée à l'unanimité

0.1 Reconnaissance du territoire

J'aimerais / Nous aimerions commencer par reconnaître que le Cégep du Vieux Montréal est situé en territoire autochtone, lequel n'a jamais été cédé. Je reconnais/Nous reconnaissons la nation Kanien'kehá: ka comme gardienne des terres et des eaux sur lesquelles nous nous réunissons aujourd'hui. Tiohtiá:ke / Montréal est historiquement connu comme un lieu de rassemblement pour de nombreuses Premières Nations, et aujourd'hui, une population autochtone diversifiée, ainsi que d'autres peuples, y résident. C'est dans le respect des liens avec le passé, le présent et l'avenir que nous reconnaissons les relations continues entre les Peuples Autochtones et autres personnes de la communauté montréalaise.

0.2 Présidium

Francis Mwabi Bouthillette propose Taha Boussaa à l'animation et Xavier Courcy-Rioux au secrétariat de ce Bureau exécutif

Frédérique Courcy-Rioux appuie
Adoptée à l'unanimité

0.3 Lecture et adoption du procès-verbal

Xavier Courcy-Rioux propose l'adoption du procès-verbal :

1. Bureau exécutif [A20-07](#) du 28 octobre 2020

Frédérique Courcy-Rioux appuie
Adoptée à l'unanimité

0.4 Suite du procès-verbal

-



BUREAU EXÉCUTIF A20-08

0.5 Lecture et adoption du présent ordre du jour

Ordre du jour affiché et adopté

1.0 Affaires courantes

1.1 Retour rencontre avec Caroline Roy

1.1.1 Écoles métier d'art

1.1.2 Rencontre comité d'échange et de consultation AGE - CVM

1.2 Mandats plan d'action 2020 par [consultation](#) : suivi

1.2.1 [Assurances collectives](#) : [consultation](#) omnivox 23 au 27 novembre : campagne

1.2.2 [Combattre les violences sexuelles](#) au sein de l'AGECVM : formation : suivi

1.2.3 [Coop Magasin scolaire](#) : comité de travail

1.3 [Nouveau site](#) web AGECVM : suivi

1.4 Comité institutionnel contre les violences à caractère sexuel ([Politique](#)) : rencontre du 09 décembre 2020 : délégué.e.s AGECVM (1 ou 2)

1.5 Bureau exécutif

1.5.1 Postes vacants

1.5.1.1 Responsable aux Affaires internes

1.5.1.2 Responsable à l'information

1.5.2 Délégué-e-s

1.6 [Règles et procédures COVID-19](#) : Amendement à envisager

2.0 Affaires Internes

2.1 Table de concertation [A20 -03](#) : 25 novembre 2020

2.1.1 Ordre du jour

3.0 Affaires Externes

3.1 Interassociatif : [invitation](#) rencontre 21 novembre 2020

4.0 Trésorerie

4.1 [Facture](#) comptable : information

5.0 Pédagogie : suivi

6.0 Mobilisation

6.1 Atelier *ABC de l'AGECVM*

7.0 Socioculturel

7.1 À venir

8.0 Information

8.1 Comité travail médiatique : suivi

9.0 Affaires diverses

10.0 Levée

Xavier Courcy-Rioux propose **d'adopter l'ordre du jour tel que modifié (ajouter 1.6 [Règles et procédures COVID-19](#) : Amendement à envisager)**

Minh Ngoc appuie

Adoptée à l'unanimité

0.6 Déclarations

L'absence de Éloïse Lorient-Noël et celle de Mélissa Alione sont excusées

Frédérique Courcy-Rioux déclare que le crochet, c'est génial

Francis Mwabi Bouthillette déclare qu'il devra nous faire rire lors de ce Bureau exécutif

0.7 Régie et / ou réflexion

Taha Boussaa
Responsable général

• R.A.S.

Xavier Courcy-Rioux
Secrétaire général



BUREAU EXÉCUTIF A20-08

- R.A.S.

Vacant
Responsable aux Affaires internes

- Vacant

Éloïse Lorient-Noël
Responsable aux affaires externes

- Excusée

Francis Mwabi Bouthillette
Responsable à la Trésorerie

- R.A.S.

Minh Ngoc
Responsable à la Pédagogie

- R.A.S.

Frédérique Courcy-Rioux

Responsable aux Affaires socio-culturelles

- R.A.S.

Mélissa Aliouane
Responsable à la Mobilisation

- Excusée

Vacant
Responsable à l'Information

- Vacant

Taha Boussaa est fière de ce Bureau exécutif

Xavier Courcy-Rioux appuie Taha Boussaa sur sa réflexion.

Minh Ngoc 'shout out' à Taha Boussaa pour son organisation / coordination du Bureau exécutif

1.0 Affaires courantes

1.1 Retour rencontre avec Caroline Roy

1.1.1 Écoles Métier d'art

Taha Boussaa indique une avancée dans ce dossier des Écoles de métier d'Art avec la création possible d'un comité étudiant.e.s / Direction

1.1.2 Rencontre comité d'échange et consultation AGE – CVM : retour

Xavier Courcy-Rioux fait le retour sur cette rencontre du 06 novembre 2020 ([OJ](#)) :

Le Magasin scolaire devrait devenir, à l'Automne 2021 une Coop de COOPSCO, avec participation étudiante.

Il fut aussi question des connexions internet qui lâchent durant les activités en ligne (cours, examens, rencontres, ...)

Les modifications d'horaire à la session Hiver 2021 sont de retour ...

Et les rénovations prévues du 3^{ème} étage sont sur la bonne voie de se réaliser ...

1.2 Mandats plan d'action 2020 par [consultation](#) : suivi

1.2.1 [Assurances collectives](#) : [consultation](#) omnivox 23 au 27 novembre 2020 : campagne

Le boost est un échec et nous n'avons pas touché autant de monde que prévu. La mobilisation en ligne pour cette consultation en ligne n'est pas très bonne.

Taha Boussaa propose **qu'un courriel soit envoyé via la liste d'envoi de la session A20 à tous nos membres pour les informer de cette consultation, des enjeux en lice et des options proposées.**

Francis Mwabi Bouthillette appuie
Adoptée à l'unanimité

Minh Ngoc propose **qu'un courriel de rappel de cette consultation sur les assurances collectives AGECVM soit envoyé lors de la semaine du 23 novembre 2020**

Taha Boussaa appuie
Adoptée à l'unanimité



BUREAU EXÉCUTIF A20-08

1.2.2 Combattre les violences sexuelles au sein de l'AGECVM : formation : suivi

Taha Boussaa et Xavier Courcy-Rioux, présidium de ce Bureau exécutif, constatent que tous les membres du Bureau exécutif n'ont pas suivi la formation ...

1.2.3 Coop Magasin scolaire : Commission de travail

Xavier Courcy-Rioux propose **que la Commission de travail sur le Magasin scolaire réfléchisse à son avenir par suite de la décision du Cégep du Vieux Montréal de confier le Magasin scolaire actuel à une gestion via la COOPSCO, et que ce point soit amené à la prochaine Table de concertation.**

Frédérique Courcy-Rioux appuie
Adoptée à l'unanimité

1.3 Nouveau site web AGECVM : suivi concours

Xavier Courcy-Rioux propose **que le.la gagnant.e du concours se voit offrir un contrat / emploi pour mettre en œuvre la mise à niveau du site, en fonction du projet retenu, du calendrier de travail proposé et des montants financiers demandés, le tout étant discuté et décidé avec le Comité en charge du concours, et que la deuxième et la troisième place du concours se voit attribuer une récompense de respectivement trois cents (300,00) et deux cents (200,00) dollars.**

Minh Ngoc appuie
Adoptée à l'unanimité

1.4 Comité institutionnel contre les violences à caractère sexuel (Politique) : rencontre du 09 décembre 2020 : délégué.e.s de l'AGECVM (1 ou 2)

Xavier Courcy-Rioux propose **Taha Boussaa, Minh Ngoc et Frédérique Courcy Rioux, sur leur proposition, pour siéger sur le Comité institutionnel contre les violences à caractère sexuel lors de la rencontre du 09 décembre 2020.**

Francis Mwabi Bouthillette appuie
Adoptée à l'unanimité

1.5 Bureau exécutif

1.5.1 Postes vacants

1.6.1.1 Responsable aux Affaires internes

1.6.1.2 Responsable à l'information

1.5.2 Délégué.e.s

-

1.6 Règles et procédures Covid-19 : amendement à prévoir

Taha Boussaa parle de la possibilité d'amender le document [Règles et procédures COVID-19](#), afin de combler des lacunes et de prévoir la prolongation de cette période de pandémie

2.0 Affaires internes

2.1 Table de concertation A20-03 (25 novembre 2020)

2.1.1 Ordre du jour

Taha Boussaa propose **que l'AGECVM convoque une Table de concertation A20-03 numérique le mercredi 25 novembre à 15h30 et que le secrétariat propose un ordre du jour, modifiable lors de cette rencontre et par le Bureau exécutif.**

Francis Mwabi Bouthillette appuie
Adoptée à l'unanimité



BUREAU EXÉCUTIF A20-08

3.0 Affaires externes

3.1 Interassociatif : [invitation](#) rencontre 21 novembre 2020

Taha Boussaa, Frédérique Courcy-Rioux et Xavier Courcy-Rioux proposent **Taha Boussaa, Frédérique et Xavier Courcy-Rioux comme délégué.e.s de l'AGECVM à cette rencontre de l'Interassociatif, tout en proposant à Éloïse Lorient-Noël, Responsable aux Affaires externes, d'y participer aussi, si cela lui est possible.**

Francis Mwabi Bouthillette appuie
Adoptée à l'unanimité

4.0 Trésorerie

4.1 [Facture](#) comptable : information

Francis Mwabi Bouthillette, responsable à la Trésorerie, explique le coût plus élevé de la Facture du comptable certifiant le bilan 2019-2020 de l'AGECVM par la formation du nouveau gérant de L'Exode et par l'aide apportée pour les Subventions salariale d'urgence Canada.

5.0 Pédagogie : suivi

-

6.0 Mobilisation

6.1 Atelier *ABC de l'AGECVM*

Xavier Courcy-Rioux propose **le mercredi 18 novembre 2020 pour la tenue de cet Atelier *ABC de l'AGECVM***

Frédérique Xavier-Courcy et Francis Mwabi Bouthillette appuient
Adoptée à l'unanimité

7.0 Affaires socioculturelles

7.1 À venir

8.0 Information

8.1 Comité travail médiatique : suivi

9.0 Affaires diverses

-

10.0 Levée

Taha Boussaa propose **la levée du Bureau exécutif [A20-08](#), du 11 novembre 2020**

Minh Ngoc appuie
Adoptée à l'unanimité



Résultats finaux

AGECVM - Assurances collectives

Consultation menée par **Omnivox**
du 23 novembre 2020 au 27 novembre 2020 à 15:30

1134 répondants



Consultation menée par **Omnivox**
AGECVM - Assurances collectives
du 23 novembre 2020 au 27 novembre 2020 à 15:30
1134 répondants - Résultats finaux

AGECVM - Assurances collectives

La présente consultation a été menée via Omnivox auprès de 1134 répondants, du 23 novembre 2020 au 27 novembre 2020 à 15:30.

Résultats

Question 1

Option 1 - Garder le régime actuel au coût de 40,00 \$ par année (13,35 \$ à l'Automne pour 4 mois / 26,65 \$ à l'Hiver pour 8 mois)

1. Oui
2. Non
3. Abstention

Réponses reçues

	Total
1. Oui	444 (39,2%)
2. Non	215 (19,0%)
3. Abstention	475 (41,9%)
Total	1134 (100,0%)



Consultation menée par **Omnivox**
AGECVM - Assurances collectives
du 23 novembre 2020 au 27 novembre 2020 à 15:30
1134 répondants - Résultats finaux

Question 2

Option 2 - Régime actuel sans la limite accident pour la santé et ajout du Programme Mieux être (Programme d'aide en santé mentale - **PAE**) au coût de 70,00 \$ par année (23,35 \$ à l'Automne pour 4 mois / 46,65 \$ à l'Hiver pour 8 mois)

1. Oui
2. Non
3. Abstention

Réponses reçues

		Total
1.	Oui	376 (33,2%)
2.	Non	308 (27,2%)
3.	Abstention	450 (39,7%)
	Total	1134 (100,0%)



Consultation menée par **Omnivox**
AGECVM - Assurances collectives
du 23 novembre 2020 au 27 novembre 2020 à 15:30
1134 répondants - Résultats finaux

Question 3

Option 3 - Option 2 + **programme** de protection juridique, au coût de 95,00 \$ par année (31,65 \$ à l'Automne pour 4 mois / 63,35 \$ à l'Hiver pour 8 mois)

1. Oui
2. Non
3. Abstention

Réponses reçues

		Total
1.	Oui	128 (11,3%)
2.	Non	483 (42,6%)
3.	Abstention	523 (46,1%)
	Total	1134 (100,0%)

Méthodologie

La présente consultation a été menée via Omnivox auprès de 1134 répondants, du 23 novembre 2020 au 27 novembre 2020 à 15:30.

Groupe de répondants

- Certains étudiants spécifiés ont aussi le droit de participer à cette consultation. Pour obtenir la liste, consulter la section "Paramètres" de la consultation.

Paramètres de la consultation

- Consultation de type sondage: les résultats sont disponibles au cours de la consultation.
- Mode anonyme: chaque bulletin de participation est numéroté et peut être imprimé (en format PDF ou papier), mais les bulletins de participation ne contiennent pas l'identité des participants.
- Consultation menée par Internet (1134 participations reçues).

La Corporation People renforce sa présence au Canada avec l'acquisition de trois sociétés spécialisées en avantages sociaux au Québec, en Colombie-Britannique et en Alberta

30/11/2020 | 13:30

- *L'acquisition de l'Alliance pour la santé étudiante au Québec Inc. renforce considérablement la position de La Corporation People sur le marché des services-conseils et de l'administration d'assurance collective pour étudiants de niveau postsecondaire.*
- *ENCOMPASS Benefits & HR Solutions Inc. s'ajoute aux activités de services-conseils en régimes de retraite collectifs de l'entreprise en Colombie-Britannique, et renforce de ce fait les capacités de La Corporation People à l'échelle nationale.*
- *Watermark Benefit Consulting Inc. crée et offre des solutions collectives d'assurance et de retraite et propose son vaste savoir-faire à des organisations qui ont des employés à l'étranger.*

WINNIPEG, Manitoba, 30 nov. 2020 (GLOBE NEWSWIRE) -- La Corporation People (la « société ») (Bourse de croissance TSX : PEO) a annoncé aujourd'hui avoir conclu une entente formelle visant l'acquisition de l'Alliance pour la santé étudiante au Québec Inc. (« ASEQ ») et a aussi conclu récemment l'acquisition des sociétés Watermark Benefit Consulting Inc. (« Watermark ») et ENCOMPASS Benefits & HR Solutions Inc. (« ENCOMPASS »).

Acquisition de l'ASEQ

La société a conclu une entente formelle visant l'acquisition de l'ASEQ, une entreprise privé de services-conseils et d'administration d'assurance collective pour étudiants de niveau postsecondaire. (la « transaction »). Établie en 1996, l'ASEQ sert actuellement environ 650 000 étudiants par l'intermédiaire d'une centaine d'associations étudiantes et d'établissements d'enseignement postsecondaire répartis partout à travers le Canada. Établie en 1996, l'ASEQ sert actuellement environ 650 000 étudiants par l'intermédiaire d'une centaine d'associations étudiantes et d'établissements d'enseignement postsecondaire répartis dans six provinces Canadiennes. L'ajout de l'ASEQ au groupe d'entreprises de La Corporation People fait de la société un chef de file de ce segment de marché, en élargissant ses capacités actuelles et en améliorant son aptitude à fournir aux étudiants de niveau postsecondaire des solutions d'assurance collective de pointe. Le fondateur et l'équipe de direction de l'ASEQ continueront d'assurer l'exploitation de l'entreprise au sein de La Corporation People et l'équipe chevronnée de 150 conseillers et employés de l'ASEQ continuera de fournir des solutions novatrices aux étudiants.

Laurie Goldberg, président-directeur du conseil d'administration et chef de la direction de La Corporation People a déclaré : « Nous sommes très heureux d'annoncer l'acquisition de l'ASEQ, un chef de file du secteur très attrayant de l'assurance collective pour étudiants. L'ASEQ est un complément parfait à nos entreprises Gallivan et ACL, dont les activités sont axées sur les étudiants, et son acquisition fait de La Corporation People un fournisseur d'assurance collective pour étudiants de premier plan à l'échelle nationale. En ajoutant l'ASEQ à notre groupe d'entreprises, nous élargissons aussi notre éventail de produits et de services exclusifs, nous améliorons notre portée et nos capacités nationales et nous renforçons considérablement notre position sur le

marché du Québec. Nous sommes ravis d'accueillir la talentueuse équipe de l'ASEQ au sein de La Corporation People! »

La Corporation People a convenu d'acquiescer d'un groupe d'actionnaires la totalité des actions en circulation de l'ASEQ au prix de 56.4 millions de dollars, sous réserve d'ajustements après clôture. Sur le prix d'achat total, 50,0 millions de dollars seront payés en espèces à la clôture de la transaction, et les 6.4 millions restants seront versés sous forme de paiements différés après le deuxième anniversaire de la clôture de la transaction, sous réserve d'un éventuel ajustement lié aux résultats financiers de l'entreprise. De plus, les actionnaires de l'ASEQ pourraient avoir droit à des paiements supplémentaires dans les quatre années suivant la clôture de la transaction si l'entreprise dépasse certains seuils de performance financière. La clôture de la transaction d'achat de l'ASEQ, qui est soumise aux conditions d'usage, devrait avoir lieu au début de décembre.

Acquisition d'ENCOMPASS Benefits & HR Solutions Inc.

Établie à Kelowna en Colombie-Britannique, ENCOMPASS offre, dans une optique globale, une gamme complète de solutions d'assurance collective, de retraite, de gestion des RH et de santé et mieux-être. Au sein de La Corporation People, le directeur général d'ENCOMPASS, Bret Loge, continuera de diriger l'entreprise, et son équipe de collaborateurs de talent continuera de fournir des services et des conseils exceptionnels aux clients de l'entreprise. L'ajout d'ENCOMPASS accroîtra les capacités de La Corporation People à l'échelle nationale tout en renforçant sa présence en Colombie-Britannique, surtout dans la région de l'intérieur.

M. Goldberg a déclaré : « ENCOMPASS est une entreprise vigoureuse établie sur une base stable, des relations durables avec la clientèle et un service exceptionnel. L'ajout d'ENCOMPASS à notre plateforme nationale accroîtra les capacités de La Corporation People au Canada tout en renforçant notre présence en Colombie-Britannique. Nous sommes ravis d'accueillir Bret et son équipe au sein du groupe d'entreprises de La Corporation People. »

Acquisition de Watermark Benefit Consulting Inc.

Fondée en 1993 et établie à Calgary en Alberta, Watermark offre des solutions collectives d'assurance et de retraite à des sociétés qui exercent leurs activités au Canada et à l'étranger. Ayant développé une marque digne de confiance, Watermark offre une valeur supérieure à ses clients en répondant aux différents besoins de leurs effectifs à l'échelle mondiale grâce à ses services-conseils spécialisés en matière de structuration de régime, son service à la clientèle et son accès à un vaste portefeuille de produits. Le fondateur et directeur général de Watermark, Jean Iozzo, continuera d'assurer la direction de l'entreprise au sein du groupe d'entreprises de La Corporation People.

« L'offre de La Corporation People aux entreprises continue de s'élargir, tout comme la demande de conseils et de solutions destinés aux organisations ayant du personnel à l'étranger, a indiqué M. Goldberg. Watermark s'est imposé comme l'un des principaux spécialistes dans ce domaine au Canada, et son grand savoir-faire en matière d'avantages sociaux internationaux s'ajoutera aux services que nous offrons aux entreprises. Nous connaissons l'équipe de Watermark depuis de nombreuses années et nous sommes heureux de l'accueillir au sein de La Corporation People. »

Exercice de l'option accordéon de la facilité de crédit

La société a également annoncé aujourd'hui que, parallèlement à ces acquisitions, elle a exercé l'option accordéon de sa facilité de crédit de premier rang (la « facilité ») de manière à en augmenter le montant de 50 millions de dollars, pour atteindre un total de 175 millions de dollars.

À propos de La Corporation People

Fournisseur national indépendant de premier plan, La Corporation People offre des régimes collectifs d'assurance et de retraite et des solutions de gestion des ressources humaines. Ayant plus de 1 100 employés talentueux répartis dans 40 bureaux au Canada, nous servons des organisations d'un océan à l'autre, grâce à des plateformes et des solutions technologiques exclusives. Nos experts et nos spécialistes offrent de précieux conseils tout en sélectionnant parmi un large éventail les services novateurs les mieux adaptés aux besoins précis des clients. Quel que soit votre secteur d'activité ou la taille de votre organisation, le savoir-faire et l'expérience de La Corporation People seront profitables tant pour votre personnel que pour votre entreprise.

Pour obtenir des précisions, écrivez à www.lacorporationpeople.com.

Déclarations prospectives

Ce communiqué contient des « déclarations prospectives » au sens des lois sur les valeurs mobilières applicables, telles que des déclarations concernant des événements, des résultats, des circonstances, des performances ou des attentes futurs prévus qui ne sont pas des faits historiques. L'utilisation de termes tels « pouvoir », « devoir », « s'attendre à », « avoir l'intention de » ou « probable » ainsi que des mots et expressions semblables peut indiquer une déclaration « prospective ». Ces déclarations ne sont pas des garanties de performances futures et sont soumises à de nombreux risques et incertitudes, y compris ceux décrits dans les documents publics déposés par la Société (disponibles sur SEDAR à www.sedar.com). Ces risques et incertitudes visent entre autres la capacité de maintenir la rentabilité et de gérer la croissance interne ou par acquisition, la dépendance aux systèmes et technologies informatiques, le risque de réputation, la dépendance aux clients clés, la dépendance aux professionnels clés et les conditions économiques générales. Bon nombre de ces risques et incertitudes peuvent affecter les résultats réels de la Société et pourraient faire en sorte que les résultats réels diffèrent de manière importante de ceux exprimés ou sous-entendus dans des déclarations prospectives faites par la Société ou en son nom. Compte tenu de ces risques et incertitudes, les investisseurs ne doivent pas accorder une confiance excessive aux déclarations prospectives pour prédire les résultats réels. Ces avertissements s'appliquent à toutes les déclarations prospectives contenues dans le présent communiqué. Ces déclarations sont faites à la date du présent communiqué et, sauf si la loi applicable l'exige, la Société n'a pas l'obligation de mettre à jour ou de réviser publiquement les déclarations prospectives, à la suite entre autres de nouvelles informations ou d'événements futurs. En outre, la Société n'a pas l'obligation de commenter les analyses, les attentes ou les déclarations faites par des tiers concernant la Société, ses résultats financiers ou opérationnels ou ses titres.

Demandes de renseignements :

Jonathan Ross, CFA
Relations avec les investisseurs – La Corporation People
416 283-0178
jon.ross@loderockadvisors.com

Dennis Stewner, CPA, CA
Chef des finances et chef de l'exploitation – La Corporation People
204 940-3988
dennis.stewner@peoplecorporation.com
www.lacorporationpeople.com

La Bourse de croissance TSX et son fournisseur de services de réglementation (selon la définition de ce terme contenue dans les politiques de la Bourse de croissance TSX) n'acceptent aucune responsabilité quant à la pertinence ou à l'exactitude du présent communiqué.

POLITIQUE VISANT À PRÉVENIR ET À COMBATTRE LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL

Adoptée le 27 février 2019 lors de la
405e assemblée (ordinaire) du conseil d'administration

PRÉAMBULE

Cette politique du cégep du Vieux Montréal répond aux exigences de la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel*¹ qui exige que chaque établissement d'enseignement supérieur se dote d'une politique qui a pour objet de renforcer les actions pour prévenir et pour combattre les violences à caractère sexuel et de contribuer à favoriser un milieu de vie sain et sécuritaire pour la communauté collégiale.

Cette politique s'inscrit dans le sens de la *Charte des droits et libertés de la personne du Québec* qui reconnaît que tout être humain possède des droits et libertés intrinsèques, dont le droit à l'égalité, le droit à la dignité, le droit à des conditions de travail justes et raisonnables, de même que le droit de recevoir des services publics sans

distinction, exclusion ou préférence fondée sur la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'apparence physique, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la Loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnoculturelle, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

Il s'ensuit que toute forme de violence à caractère sexuel constitue une violation des droits fondamentaux des individus. La présente politique s'inscrit dans une volonté de mieux répondre aux besoins de la communauté en matière de lutte contre la violence à caractère sexuel sous toutes ses formes.

¹ Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur, c. P-22.1.

1. PRINCIPES DIRECTEURS

Le cégep du Vieux Montréal s'engage, par la présente politique, à ne tolérer aucune forme de violence à caractère sexuel et à mettre en œuvre les mesures nécessaires pour prévenir et contrer les gestes qui y sont liés. Les efforts dans ce sens viseront à informer et sensibiliser la communauté collégiale au phénomène des violences à caractère sexuel pour prévenir et remédier à d'éventuelles situations problématiques afin de permettre aux personnes subissant ce genre de violences de poursuivre leurs activités d'études et de travail dans un milieu sain et sécuritaire.

Le cégep du Vieux Montréal reconnaît la vulnérabilité accrue de certains groupes de personnes face aux violences à caractère sexuel et s'engage à porter une attention particulière notamment aux personnes minorisées par leur identité de genre ou leur orientation sexuelle, aux personnes issues des communautés culturelles ou autochtones, aux étudiant.e.s de l'étranger, ainsi qu'aux personnes en situation de handicap. Il reconnaît les formes multiples d'oppression, dont celles issues de l'intersectionnalité.

Le Collège se réserve le droit d'intervenir en tout temps, qu'il y ait signalement ou plainte, absence de plainte ou retrait de plainte, lorsqu'il existe des motifs raisonnables de

croire qu'il y a eu violation de la présente politique en respect des principes de confidentialité.

Tout signalement ou plainte est traité avec diligence, équité, impartialité, prudence, confidentialité et ouverture.

Par ailleurs, la présente politique ne soustrait pas de l'obligation qui incombe à toute personne de signaler auprès du Directeur de la protection de la jeunesse toute situation compromettant la sécurité ou le développement de l'enfant au sens de la *Loi sur la protection de la jeunesse* (RLRQ, c. P-34.1).

2. CHAMP D'APPLICATION

La présente politique s'applique à toutes les personnes de la communauté collégiale qui étudient, travaillent ou utilisent ses services dans le cadre d'activités du cégep, de même qu'à toute personne faisant affaire avec le cégep du Vieux Montréal ou la communauté collégiale, tels que les contractant.e.s, les sous-contractant.e.s, les visiteuses et les visiteurs, les milieux de stages, les intervenant.e.s externes, les bénévoles, les employé.e.s permanent.e.s des associations et des syndicats présents au cégep du Vieux Montréal, etc.

La présente politique s'applique également lors d'activités pédagogiques, sociales, culturelles ou sportives organisées par des membres de la communauté collégiale se déroulant à l'extérieur des lieux du collège tels que les activités d'intégration, les voyages étudiants, les activités dans les espaces virtuels, les fêtes de début ou de fin d'année scolaire, etc. La personne organisatrice doit s'assurer du respect de la présente politique lors de l'activité.

3. DÉFINITIONS

Dans la présente politique, à moins que le contexte ne s'y oppose, les expressions suivantes signifient :

Agression sexuelle

Geste à caractère sexuel, avec ou sans contact physique, commis par une personne sans le consentement de la personne visée ou, dans certains cas, par une manipulation affective ou par du chantage. Il peut s'agir d'un acte visant à assujettir une autre personne à ses propres désirs par un abus de pouvoir, par l'utilisation de la force ou de la contrainte, ou sous la menace implicite ou explicite. Une agression sexuelle porte atteinte aux droits fondamentaux, notamment à l'intégrité physique et psychologique et à la sécurité de la personne.

Consentement

Accord explicite, libre et volontaire d'une personne à se livrer à une activité sexuelle. Le consentement peut être retiré en tout temps. Le consentement est invalide dans les cas suivants :

- l'accord est manifesté par des paroles ou par le comportement d'un tiers ;
- la personne est incapable de le formuler, notamment parce qu'elle est intoxiquée par des drogues ou de l'alcool ou inconsciente ;
- le consentement de la personne est obtenu par abus de confiance ou de pouvoir ;
- la personne manifeste, par ses paroles ou son comportement, l'absence d'accord à l'activité sexuelle ;
- après avoir consenti à l'activité, la personne manifeste, par ses paroles ou son comportement, l'absence d'accord à la poursuite de celle-ci.

Cyberharcèlement sexuel

Harcèlement sexuel réalisé au moyen des technologies de l'information comme les réseaux sociaux. L'envoi de commentaires ou d'images à caractère sexuel sans le consentement de la personne ou encore l'envoi de menaces d'agression à caractère sexuel constituent du cyberharcèlement sexuel. De plus, diffuser ou menacer de

diffuser des rumeurs, des photographies ou des enregistrements audio ou vidéo de moments d'intimité sexuelle, sans le consentement de la personne, constitue du cyberharcèlement à caractère sexuel².

Communauté collégiale

Toute personne étudiant ou travaillant au collège ainsi que les tiers qui sont en relation, directement ou indirectement, avec une personne du collège dans le cadre de ses études, de ses activités ou de son travail.

Exploitation sexuelle

Pratique par laquelle une ou des personnes obtiennent une gratification sexuelle, un gain financier ou un avancement quelconque en exploitant la sexualité ou la nudité d'une autre personne ou d'un groupe de personnes.

Harcèlement sexuel

Il s'agit d'une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des écrits, des actes ou des gestes répétés à caractère sexuel, qui sont hostiles ou non désirés, qui portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne et qui entraînent, pour celle-ci, un milieu d'étude ou de travail néfaste³.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement sexuel si elle porte atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne.

Inconduite sexuelle

L'inconduite sexuelle fait référence à des gestes à connotation sexuelle, accomplis sans consentement.

Personne mise en cause

Toute personne visée par un signalement ou une plainte en lien avec une situation de violence à caractère sexuel dont elle en serait l'auteure présumée ou qui aurait encouragé ou participé à une telle situation.

Plainte

Une plainte est une démarche formelle d'une personne souhaitant dénoncer officiellement une situation de violence à caractère sexuel au collège ou au service de police. Cette personne est appelée « personne plaignante ».

² Action ontarienne contre la violence faite aux femmes. **Cyberharcèlement à caractère sexuel, en ligne** : <http://tracons-les-limites.ca/cyberharcement-a-caractere-sexuel/>, consulté le 20 août 2018.

³Des exemples de comportements inappropriés liés au harcèlement sexuel ou aux violences à caractère sexuel se trouvent à l'annexe 2.

Relation d'aide

La relation d'aide est une relation d'accompagnement psychologique et professionnel d'une personne en demande de soutien ou en situation de détresse. Elle comprend notamment la relation qui s'établit avec les psychologues, les sexologues, les travailleuses ou travailleurs sociaux, les conseillères et conseillers en services adaptés, les conseillères et conseillers d'orientation et en information scolaire et professionnelle, les aides pédagogiques individuels, les intervenantes et intervenants et les conseillères et conseillers et techniciennes et techniciens à la vie étudiante.

Relation d'autorité

La relation d'autorité correspond à une situation où une personne détient un pouvoir d'exiger, de diriger, d'évaluer ou de superviser une autre personne. Elle existe en tout temps dans une relation entre un.e enseignant.e et un.e étudiant.e; elle peut aussi exister entre un.e intervenant.e du collègue et un.e. étudiant.e, de même qu'entre deux employé.e.s qui occupent des niveaux hiérarchiques différents au collège.

Relations intimes

Les relations intimes désignent les relations amoureuses ou sexuelles.

⁴ Weigand et Hess, 2007, p. 1. Extrait de *Procédure de gestion d'une plainte étudiante de nature pédagogique du Cégep de l'Outaouais*.

Relation pédagogique

La relation pédagogique peut être comprise comme « l'ensemble des phénomènes d'échange, d'influence réciproque, d'actions et de réactions entre enseignant.e.s et enseigné.e.s »⁴. Cette relation a pour fonction de former, de faire apprendre et d'instruire⁵. Cette définition inclut notamment les relations entre un.e étudiant.e et un.e enseignant.e, mais également avec toute personne contribuant à l'acquisition de connaissances ou de compétences par l'étudiant.e (technicienne ou technicien en travaux pratiques, entraîneur.e, etc.).

Signalement

Au sens de la politique, on entend par « signalement » le fait qu'une personne transmette une information quant à une violence à caractère sexuel alléguée. Cette personne est appelée « personne signalante ». Celle-ci peut être la personne qui vit la violence ou la personne qui en est témoin. Le signalement ne mène pas nécessairement à une plainte.

Témoin

Toute personne qui a vu un acte de violence à caractère sexuel ou qui a entendu le récit d'un acte de violence à caractère sexuel.

⁵ Marsollier, 2004. Extrait de *Procédure de gestion d'une plainte étudiante de nature pédagogique du Cégep de l'Outaouais*.

Violence à caractère sexuel

Il s'agit de toutes formes de violence commises par le biais de comportements sexuels ou qui ciblent la sexualité. Cette notion s'entend également de toutes autres inconduites qui se manifestent notamment par des gestes, paroles, écrits, comportements ou attitudes à connotation sexuelle non désirés, incluant celles relatives aux diversités sexuelles ou de genre, exprimées directement ou indirectement, y compris par un moyen technologique. Elle inclut, notamment, l'agression sexuelle, le harcèlement sexuel, le cyberharcèlement sexuel, l'exploitation sexuelle, l'inconduite sexuelle, etc.

Cette définition s'applique, peu importe l'âge, le sexe, le genre, l'origine ethnoculturelle, la religion, l'orientation sexuelle ou l'identité sexuelle des personnes impliquées (personne signalante, plaignante, témoin ou mise en cause) peu importe le type de geste à caractère sexuel posé et le lieu ou le milieu de vie dans lequel il a été fait, et quelle que soit la nature du lien existant entre les personnes impliquées.

4. OBJECTIFS

En établissant la présente politique, le Collège vise à :

1. Renforcer les actions pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel ;
2. Créer un milieu de vie sain et sécuritaire pour les étudiant.e.s et les membres du personnel ;
3. Mettre en place des mesures de prévention et de sécurité ;
4. Encadrer les activités sociales et d'accueil, incluant celles se déroulant à l'extérieur des lieux du collège ;
5. Encourager les personnes ayant vécu une ou plusieurs formes de violence à caractère sexuel, ou ayant été témoins de celles-ci, à rapporter les situations problématiques et identifier des moyens pour y répondre ;
6. Établir les modalités de traitement des signalements et plaintes et renseignements obtenus ;
7. Fournir le soutien et l'assistance aux personnes ayant vécu de la violence à caractère sexuel et établir des mécanismes d'aide et de secours ;
8. Établir les responsabilités des différentes personnes impliquées dans l'application de la politique ;
9. Garantir à toute personne ou groupe de personnes qui dépose un

signalement ou une plainte, ou contre qui un signalement ou une plainte est déposée, la plus grande confidentialité, sous réserve des lois applicables ;

10. Favoriser la cohérence des interventions et la concertation avec les ressources régionales externes.

5. GUICHET UNIQUE

Le cégep du Vieux Montréal a regroupé l'ensemble des services et des ressources disponibles en matière de violences dans un endroit connu et facilement accessible tel que le prescrit la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel.

La personne responsable qui recevra le signalement ou la plainte est nommée guichet unique aux fins de la présente politique (voir schéma à l'annexe 3).

En tout temps, un.e membre de la communauté collégiale peut signaler ou déposer une plainte en lien avec une situation de violence à caractère sexuel en utilisant l'option appropriée parmi celles proposées à l'annexe 1. Un suivi sera fait dans les meilleurs délais et la personne sera dirigée vers le service concerné afin de recevoir l'accompagnement requis. Il est également possible de faire un signalement ou une plainte relativement à de la violence

à caractère sexuel en se rendant directement, en personne, auprès du service concerné.

Au cégep du Vieux Montréal, la mention ou le dépôt d'un signalement ou d'une plainte :

- Provenant d'un.e étudiant.e : doit être fait auprès des Services aux étudiants, en personne ou en utilisant l'option appropriée parmi celles proposées à l'annexe 1. Un signalement peut être fait au service de sexologie ou à la coordination des Services aux étudiants.
- Provenant d'un.e membre du personnel : doit être fait auprès de la coordination des ressources humaines, en personne ou en utilisant l'option appropriée parmi celles proposées à l'annexe 1.
- Provenant d'une personne qui n'est ni étudiante au collège ni à son emploi : doit être fait auprès du Secrétariat général, en personne ou en utilisant l'option proposée à l'annexe 1.

Le guichet unique, par l'entremise de ses services, doit également :

- Donner de l'information à propos de la présente politique et du processus de signalement ou plainte ;
- Fournir l'écoute et le soutien nécessaires aux personnes impliquées dans les signalements ou plaintes ;
- Recevoir et analyser l'ensemble des signalements ou plaintes en lien avec les violences à caractère sexuel de façon confidentielle, respectueuse et impartiale ;
- Procéder à l'étude de recevabilité des plaintes ;
- Référer les plaintes jugées recevables pour enquête à la Direction des ressources humaines ou à la Direction des services aux étudiants;
- Diriger les personnes concernées vers le service de sexologie au besoin ;
- Participer à l'organisation des activités de prévention, de sensibilisation et de formation en lien avec les violences à caractère sexuel;
- S'assurer que la Loi est respectée par rapport aux exigences d'activité de prévention et de sensibilisation et aux obligations de formation ;

- Établir des partenariats avec les ressources externes expertes (par exemple les CALACS, CIUSS, etc.);
- Soutenir les personnes trouvées responsables de violences à caractère sexuel dans leurs démarches thérapeutiques;
- Suivre les formations obligatoires sur les violences à caractère sexuel;
- Rédiger et présenter la reddition de comptes.

6. COMPOSITION DU COMITÉ INSTITUTIONNEL CONTRE LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL

Ce comité permanent, créé en 2016 par la Direction générale, regroupe des membres de la communauté, désignés par leur association et syndicat, ainsi que des membres de la direction du Collège.

La coordination des ressources humaines et celle des services aux étudiants font d'emblée partie du comité considérant la nature de leur rôle et responsabilités comme guichet unique et assurent la coordination des travaux du comité.

7. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

7.1 Tous les membres de la communauté collégiale ont la responsabilité de :

- Prendre connaissance de la présente politique et de ses responsabilités ;
- S'informer de ce que constituent les violences à caractère sexuel ;
- Respecter la présente politique ;
- Signaler une situation de violence à caractère sexuel dont elle ou il est témoin;
- Coopérer lors d'enquêtes relatives à des situations de violences à caractère sexuel.

Certain.e.s membres de la communauté collégiale ont des rôles et des responsabilités supplémentaires, notamment :

7.2 Comité institutionnel contre les violences à caractère sexuel

Ce comité, en plus d'avoir le rôle d'élaborer, de réviser et d'assurer le suivi de la politique, a notamment pour mandat de :

- Promouvoir un milieu d'études et de travail sain et sécuritaire ;

- Faire la diffusion et la promotion de la politique auprès des étudiant.e.s et des membres du personnel ;
- Proposer des activités d'information, de sensibilisation et de formation sur les sujets visés par la présente politique ;
- Procéder annuellement, en collaboration avec le comité santé et sécurité du Cégep, à l'évaluation des mesures de sécurité en place au collège afin d'en mesurer l'efficacité et d'y apporter les correctifs et mises à jour nécessaires;
- Contribuer à la production du rapport annuel à être transmis au conseil de direction.

7.3 Coordination des services aux étudiants

- Agir à titre de guichet unique pour les étudiant.e.s. en collaboration avec le service de sexologie auquel un signalement peut être fait.

7.4 Coordination des ressources humaines

- Agir à titre de guichet unique pour les membres du personnel.

7.5 Secrétariat général

- Agir à titre de guichet unique pour toute personne qui n'est ni étudiante au collège ni à son emploi.

7.6 Membres de la direction du Collège

- Suivre les activités de formation annuelles obligatoires prévues à la Loi et offertes par le Collège ;
- Assurer un leadership en matière de prévention des violences à caractère sexuel;
- Accueillir, écouter et soutenir;
- Diffuser la présente politique;
- Superviser l'application de la présente politique.

7.7 Représentant.e.s de l'association étudiante

- Suivre les activités de formation annuelles obligatoires prévues à la Loi et offertes par le Collège ;
- S'assurer du respect de la présente politique dans toutes les activités de l'association étudiante ;
- S'assurer que les employé.e.s de l'association s'engagent à respecter la présente politique ;

- Collaborer avec le Collège dans l'application de la politique ;
- Assurer une représentation équitable envers les différentes personnes membres impliquées (signalante ou plaignante et mise en cause) ;
- S'assurer que ce soit des personnes différentes qui accompagnent la personne signalante ou plaignante et la personne mise en cause.

7.8 Représentant.e.s. syndicaux

- Suivre les activités de formation annuelles obligatoires prévues à la Loi et offertes par le Collège ;
- S'assurer du respect de la présente politique dans toutes les activités de l'organisation syndicale ;
- S'assurer que les employé.e.s permanent.e.s de l'organisation s'engagent à respecter la présente politique ;
- Collaborer avec le Collège dans l'application de la politique ;
- Assurer une représentation équitable envers les différentes personnes membres impliquées (signalante ou plaignante et mise en cause) ;

- S'assurer que ce soit des personnes différentes qui accompagnent la personne signalante ou plaignante et la personne mise en cause.

7.9 Service de sexologie

- Offrir de l'aide, du soutien et des références aux étudiant.e.s qui ont été témoins, qui ont subi de la violence à caractère sexuel ou qui sont mis.e.s en cause ;
- Agir comme guichet unique dans les cas de signalement;
- Diriger la plainte vers la coordination des services aux étudiants ou la coordination des ressources humaines, le cas échéant;
- Organiser et offrir des activités de prévention, de sensibilisation et de formation en lien avec les violences à caractère sexuel, pour la communauté collégiale, en collaboration avec des ressources externes expertes au besoin.

8. INTERDICTIONS

Il est interdit :

1. De faire preuve de toute forme de violence à caractère sexuel à l'égard d'un.e membre de la communauté collégiale ;
2. D'exercer toute forme de représailles à l'égard de l'auteur.e d'un signalement ou d'une plainte. Une personne qui exerce toute forme de représailles à l'endroit d'une personne qui a déposé un signalement ou une plainte ou à l'endroit d'une personne ayant témoigné dans le cadre d'une enquête peut se voir infliger une sanction par le Collège, pouvant notamment aller jusqu'au renvoi ou au congédiement.

9. MESURES DE PRÉVENTION, DE SENSIBILISATION ET DE FORMATION VISANT À CONTRER LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL

Dans l'optique de faire connaître et de contrer le phénomène des violences à caractère sexuel, le Collège organise et offre des activités de sensibilisation, de prévention ainsi que des formations aux différent.e.s membres de la communauté collégiale (étudiant.e.s, membres du

personnel et de la direction) en tenant compte de leur rôle dans l'établissement.

9.1 MESURES DE PRÉVENTION ET DE SENSIBILISATION

Les activités de sensibilisation et de prévention comprennent des campagnes, des conférences, des ressources en ligne ou imprimées, des kiosques, des outils de prévention à distribuer, etc. Ces activités explorent un éventail de sujets relatifs aux violences à caractère sexuel tels que les différents types de violences à caractère sexuel, la notion de consentement, la culture du viol, les ressources d'aide, la relation entre la consommation d'alcool et de drogues et les violences à caractère sexuel, etc.

Certaines de ces mesures de prévention et de sensibilisation se retrouveront dans les activités plus à risque s'adressant aux étudiant.e.s et aux membres du personnel, comme les activités avec alcool et les activités d'intégration. Les personnes à l'organisation de ces activités ont la responsabilité de s'assurer du respect de la présente politique et que les mesures de prévention requises soient mises en place.

9.2 MESURES DE FORMATION

En vertu de la Loi, des activités de formation doivent être offertes obligatoirement et annuellement par le Collège aux étudiant.e.s, membres de la direction, membres du personnel, représentant.e.s des syndicats et représentant.e.s de l'association étudiante. Ces activités devront viser notamment la sécurité, les différent.e.s intervenant.e.s, les responsables d'activités avec consommation d'alcool (RACA) et les personnes responsables des activités sociales et d'intégration.

Ces activités de formation peuvent prendre différentes formes (webinaires, capsules vidéo, midis-conférences, formation d'une demi-journée ou d'une journée, etc.) et traiter de différents thèmes liés aux violences à caractère sexuel, comme la notion de consentement, la notion de témoins actifs, les mesures de prévention, la façon d'accueillir un signalement, etc. Elles viseront également à promouvoir la présente politique, le processus de signalement ou de plainte et les ressources internes et externes.

10. MESURES DE SÉCURITÉ VISANT À PRÉVENIR ET À CONTRER LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL

Le Collège vérifie, périodiquement, l'aménagement sécuritaire des lieux en ce qui a trait, notamment, à l'éclairage, le verrouillage des portes, la surveillance physique, la cybersurveillance et la vidéosurveillance.

Le Collège soutient, autant que possible, toute initiative émanant de regroupements, d'organisations ou de membres de la communauté du Cégep, visant l'amélioration de la sécurité et du sentiment de sécurité sur le territoire du collège et sur les lieux avoisinants.

Si un événement comportant de la violence à caractère sexuel se produit au collège, les mesures correctives appropriées devront être mises en place dans les meilleurs délais.

Au début de chaque année scolaire, dans le cadre de sa première réunion, le comité santé et sécurité, en concertation avec le comité institutionnel contre les violences à caractère sexuel, et en collaboration avec le capitaine de la sécurité, invité pour l'occasion, procède à l'évaluation des mesures de sécurité en place au collège afin d'en déterminer l'efficacité et d'y apporter les correctifs et mises à jour nécessaires.

11. MESURES APPLICABLES AUX RELATIONS INTIMES IMPLIQUANT UNE RELATION PÉDAGOGIQUE, D'AIDE OU D'AUTORITÉ (CODE DE CONDUITE)

Le Collège est d'avis que les relations intimes entre un membre de son personnel et un membre de la communauté étudiante du Collège vont à l'encontre de la mission éducative de l'établissement.

Le cégep du Vieux Montréal interdit toute forme de relation intime entre les membres du personnel et les étudiant.e.s du Collège, sans égard à l'âge, lorsqu'il y a une relation pédagogique, d'aide ou d'autorité ou si la relation est susceptible de se développer dans l'avenir parce ce que ces relations ne peuvent garantir la présence d'un consentement totalement libre et volontaire.

Les relations intimes entre un.e membre du personnel et un.e étudiant.e sont tolérées uniquement dans certains cas spécifiques et sous certaines conditions :

Les cas spécifiques :

- La relation s'est développée préalablement au dépôt de cette politique ;
- La relation s'est développée avant que l'une des parties soit admise ou embauchée par le Collège.

Dans ces deux cas de figure, les conditions obligatoires suivantes doivent s'appliquer :

- Une divulgation par l'employé.e doit être faite auprès de la coordination des services aux étudiants avec les coordonnées de l'étudiant.e concerné.e;
- La nature de la relation fera l'objet d'une discussion lors d'une rencontre de validation organisée par la coordination des services aux étudiants avec l'étudiant.e concerné.e;
- Des mesures provisoires pourraient s'appliquer telles qu'une modification d'horaire ou une nouvelle affectation, etc.

12. PROCESSUS D'ACCUEIL ET DE TRAITEMENT D'UN SIGNALEMENT OU D'UNE PLAINTÉ

Toute personne désirant transmettre de l'information relativement à un manquement allégué à la présente politique, un signalement ou une plainte à l'égard d'un.e membre de la communauté collégiale peut le faire par le biais du guichet unique (réf. art. 5 et schéma à l'annexe 3).

À la réception de telles informations, le guichet unique s'assure de fournir de l'écoute et du soutien aux personnes impliquées et de les diriger, au besoin, vers

des services spécialisés. De plus, le guichet unique évalue, de concert avec la Direction des ressources humaines ou la Direction des services aux étudiants, les mesures provisoires à mettre en place, le cas échéant.

12.1 TRAITEMENT D'UN SIGNALEMENT OU D'UNE PLAINTÉ

La présente démarche s'applique aux informations reçues au collège. Il est possible qu'en cas de dénonciation faite à des intervenant.e.s externes (police ou travailleuse ou travailleur social.e, par exemple), l'information ne soit pas transmise au guichet unique.

Le guichet unique s'engage à collaborer avec les intervenant.e.s externes seulement si la personne qui a transmis l'information donne son accord.

12.1.1 Traitement d'un signalement

Lorsqu'un signalement est effectué par le biais du guichet unique, ce dernier doit tout d'abord accueillir la personne signalante et assurer une écoute. Ensuite, il évalue la situation et identifie l'intervention appropriée de concert avec elle. Cette intervention peut prendre plusieurs formes de mesures provisoires, notamment :

- Modification de l'horaire d'études ou de travail ;
- Déplacement ou nouvelle affectation;
- Processus de gestion des conflits ;
- Intervention dans le milieu ;
- Référencement, accompagnement et transmission d'informations;
- Soutien psychologique ;
- Consultation de professionnels de la santé ;
- Dépôt d'une plainte.

Une fois la mesure provisoire ciblée, le guichet unique rencontre la Direction des ressources humaines ou la Direction des services aux étudiants pour en évaluer la faisabilité et procéder à sa mise en application. Les mesures mises en place peuvent être maintenues, modifiées ou annulées au besoin.

Le guichet unique donne suite à toute demande d'intervention dans les meilleurs délais, sans excéder sept (7) jours. Il assure également un suivi auprès de la personne signalante afin de lui assurer que la situation est prise en charge. En tout temps, la personne signalante peut mettre un terme à l'intervention.

Un signalement fait par un.e étudiant.e peut être traité par le service de sexologie qui veillera à assurer le suivi avec la coordination des services aux étudiants, au besoin.

Il est important d'assurer la confidentialité pour les personnes signalantes et les recommandations doivent être formulées de façon à empêcher l'identification de ces personnes, par le biais d'informations anonymisées par exemple.

12.1.2 Traitement d'une plainte formelle

Une plainte peut être déposée en tout temps auprès du guichet unique (en utilisant l'option appropriée parmi celles proposées à l'annexe 1). Ainsi, le dépôt d'une plainte entraîne la suspension des délais prévus à la convention collective applicable. La plainte est formulée par écrit et donne la nature des allégations, le nom de la personne mise en cause, la date de ou des incidents, leur description, les faits à l'appui de la plainte et, s'il y a lieu, le nom des témoins. L'information fournie doit être aussi précise que possible.

Toute plainte déposée au guichet unique doit être traitée dans un délai de 90 jours.

12.1.2.i Étude de recevabilité

Dans les meilleurs délais, le guichet unique procède à une étude de recevabilité de la plainte.

Une plainte est recevable si, à première vue, les faits allégués et la preuve partielle soumise présentent une apparence

suffisante d'une situation de violence à caractère sexuel pour que la poursuite du traitement de la plainte formelle soit justifiable.

En tout temps, il est possible de suspendre l'étude de recevabilité pour mettre en place un processus de médiation entre les parties.

Lorsque la plainte est jugée recevable, le guichet unique informe la personne mise en cause du dépôt d'une plainte à son endroit, de même que la Direction des ressources humaines ou la Direction des services aux étudiants, selon le cas. Dans le cas d'un.e membre du personnel, la Direction des ressources humaines informe le ou la supérieur.e immédiat.e de la personne mise en cause, le cas échéant.

Si la plainte est jugée recevable en vertu de la présente politique, le Collège procède à une enquête et, à cette fin, peut aussi recourir à une enquêtrice ou un enquêteur externe, afin de vérifier des faits allégués. La personne plaignante et la personne mise en cause sont informées de l'identité de la personne chargée de l'enquête dans le cas d'une enquête externe.

Si la plainte est jugée non recevable en vertu de la présente politique, le guichet unique transmet l'information par écrit à l'auteur.e de la plainte en indiquant les motifs pour

lesquels elle est jugée irrecevable. Le guichet unique continue de fournir l'écoute et le soutien nécessaire et réfère le dossier au service de sexologie, dans le cas d'un.e étudiant.e, ou à des ressources externes, au besoin.

12.1.2.ii Enquête

Le respect des procédures liées à l'enquête est sous la responsabilité de la Direction des services aux étudiants ou de la Direction des ressources humaines. Lors de l'enquête, l'une ou l'autre des parties peut être accompagnée d'une personne de son choix, laquelle a un rôle de support et d'observation lors des entrevues d'enquête. La personne accompagnatrice est tenue à la confidentialité et ne peut agir à titre de témoin aux fins de l'enquête. La personne mise en cause obtient une copie des principales allégations appuyant la plainte au plus tard vingt-quatre (24) heures avant son entrevue d'enquête.

En tout temps, il est possible de suspendre l'enquête pour mettre en place un processus de médiation entre les parties.

Tout au long de l'enquête, les deux parties, les personnes accompagnatrices et les témoins collaborent de bonne foi à l'application de la présente politique et au

processus d'enquête. Toutes les informations issues de l'enquête demeurent confidentielles.

12.1.2.iii Décision

Dès réception de la décision, la Direction des ressources humaines ou la Direction des services aux étudiants effectuera le suivi auprès de la personne mise en cause.

Si l'enquête conclut que la plainte est fondée, la Direction des services aux étudiants ou la Direction des ressources humaines, en collaboration, le cas échéant, avec le ou la supérieur.e immédiat.e de l'employé.e concerné.e, prend des mesures administratives, correctives ou disciplinaires appropriées compte tenu des circonstances et des conclusions de l'enquête.

Le Collège fait part des conclusions de l'enquête à la personne plaignante par l'entremise du guichet unique et à la personne mise en cause par l'entremise de la Direction des ressources humaines ou la Direction des services aux étudiants.

Si l'enquête conclut que la plainte n'est pas fondée, le guichet unique dirige la personne plaignante vers un mécanisme de gestion des conflits, vers des ressources de soutien appropriées ou lui propose d'autres moyens pour régler la situation.

13. SANCTIONS APPLICABLES

Le Collège prend les dispositions nécessaires afin de faire cesser toute violence à caractère sexuel.

Toute violation de la présente politique rend l'auteur.e passible de mesures administratives, correctives ou disciplinaires, pouvant notamment aller jusqu'au renvoi ou au congédiement. Les personnes visées par la plainte en sont informées selon les mécanismes prévus à cette fin ou en vertu des conventions collectives applicables. La nature, la gravité et le caractère répétitif des actes reprochés doivent être considérés au moment de déterminer une sanction.

Aux fins de la présente politique, dans le cas des employé.e.s, les délais pour appliquer une mesure administrative, corrective ou disciplinaire prévue à la convention collective applicable débutent au dépôt du rapport d'enquête.

Des mesures administratives pourront également être imposées à l'endroit d'une personne tierce fautive, selon les circonstances.

Tous les contractant.e.s. sont tenu.e.s de respecter la politique. Dans le cas du non-respect de la présente politique, le Collège pourra demander le retrait d'un ou d'une

employé.e ou pourra mettre fin sans préavis à tout contrat avec le ou la contractant.e.

Une personne qui formule un signalement ou une plainte non fondée et dans l'intention de nuire à autrui peut se voir infliger une sanction par le Collège pouvant mener jusqu'au renvoi ou au congédiement.

14. MESURES VISANT À PROTÉGER CONTRE LES REPRÉSAILLES

Le Collège s'engage à mettre en place les mesures afin de protéger le ou les auteur.e.s de signalements et de plaintes, de représailles de la part du milieu. Pour l'application de la présente politique, les menaces de représailles sont considérées comme des représailles. Les représailles peuvent également avoir lieu avant le début du processus de traitement du signalement ou de la plainte.

Les représailles peuvent prendre plusieurs formes et aucune d'entre elles ne sera tolérée. De tels gestes seront considérés comme un grave manquement à la présente politique et leur auteur.e sera sanctionné.e conformément à la présente politique.

15. CONFIDENTIALITÉ ET COMMUNICATION DES RENSEIGNEMENTS NÉCESSAIRES À UNE PERSONNE POUR ASSURER SA SÉCURITÉ

Dès le début du processus de traitement d'un signalement ou d'une plainte, les personnes impliquées s'engagent par écrit à respecter les notions de confidentialité et à ne pas discuter des faits entourant le signalement ou la plainte avec des collègues ou d'autres personnes, sauf à des fins préautorisées par la Loi, par la présente politique ou à des fins de consultation auprès d'un conseiller ou d'une conseillère ou d'un.e représentant.e, le cas échéant.

Un bris de confidentialité qui nuit au traitement du signalement ou de la plainte ou qui porte préjudice à l'une des parties en cause est passible de mesures administratives, correctives ou disciplinaires.

Le rapport d'enquête est confidentiel et ne peut en aucun temps être remis aux parties, à leurs personnes accompagnatrices, à leurs représentant.e.s et aux témoins, à moins d'une ordonnance à cet effet d'un tribunal compétent.

Dans le cas où le Collège décide d'imposer une sanction à la personne visée par une plainte, ce fait et la nature de la sanction ne

sont pas divulgués à la personne ayant formulé la plainte. Il s'agit d'informations confidentielles devant être protégées en vertu de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*⁶.

Aucune information n'est consignée au dossier professionnel de la personne signalante ou plaignante. En ce qui concerne la personne jugée responsable de violence à caractère sexuel, ces informations sont consignées à son dossier lorsqu'une décision administrative, corrective, disciplinaire ou autre est prise.

Le Collège conserve le dossier d'enquête pendant une période de cinq (5) ans.

16. MÉCANISME DE REDDITION DE COMPTES

Conformément à la Loi, le Collège rend compte de l'application de la présente politique dans son rapport annuel. Cette reddition de comptes doit comporter les éléments suivants :

- Les mesures de prévention et de sensibilisation mises en place, y compris les activités de

formation offertes aux étudiant.e.s ;

- Les activités de formation suivies par les membres de la direction, les membres du personnel, les représentant.e.s des syndicats et de l'association étudiante ;
- Les mesures de sécurité mises en place ;
- Le nombre de signalements et de plaintes reçus ainsi que leurs délais de traitement ;
- Les interventions effectuées et la nature des sanctions appliquées ;
- Le processus de consultation utilisé lors de l'élaboration ou de la modification de la politique, le cas échéant.

17. DIFFUSION DE LA POLITIQUE

- Le Collège doit s'assurer que la politique est facilement accessible et qu'elle est communiquée lors de l'admission de l'étudiant.e et à l'ensemble de son personnel lors de l'embauche.

⁶ RLRQ, c. A-2.1.

18. ENTRÉE EN VIGUEUR ET RÉVISION

La présente politique est adoptée par le conseil d'administration et entre en vigueur le jour de son adoption. Elle remplace et abroge la *Politique contre le harcèlement sexuel*.

19. MÉCANISME DE RÉVISION DE LA POLITIQUE

La présente politique est mise à jour tous les cinq (5) ans au minimum, conformément à la Loi.

Dernière modification 19-02-2019

ANNEXE 1

RESSOURCES DE SOUTIEN DISPONIBLES AU COLLÈGE ET MOYENS POUR TRANSMETTRE UN SIGNALEMENT OU UNE PLAINTE

Pour la communauté étudiante :

- **Guichet unique :**
 - **Le service de sexologie (pour signalement)**
Pour tout signalement ou pour en parler : jeveuxenparler@cvm.qc.ca
Pour prendre rendez-vous : saesexologie@cvm.qc.ca
Messagerie texto : 1 438 800-8689
 - **La coordination des services aux étudiants :** accueil au bureau A3.32.

- **Le service de psychologie**
Pour prendre rendez-vous : présentez-vous au local A3.32 pour rencontrer la technicienne en travail social

- **RADAR (étudiant.e.s-intervenant.e.s)**
Sans rendez-vous : lundi au vendredi de 12 h à 13 h 30 au local A3.32a

- **Association générale des étudiant.e.s du CVM (AGECVM)**
514 982-3437 (poste 2249), local A3.85.
Courriel : agecvm@hotmail.ca

Pour les membres du personnel :

- **Guichet unique :** Coordination des ressources humaines, bureau A5.89.
- Courriel : plainteharcelement@cvm.qc.ca
- **Syndicats**

Pour une personne externe :

- **Guichet unique :** Service des communications, bureau A5.79.
- Courriel : affairescorporatives@cvm.qc.ca,

RESSOURCES DE SOUTIEN DISPONIBLES À L'EXTÉRIEUR DU COLLÈGE

- **Ligne d'écoute et de références (24/7, confidentiel et gratuit)**
Partout au Québec : 1 888 933-9007
www.agressionssexuelles.gouv.qc.ca
- **Programme d'aide aux employé.e.s (PAEF) *** pour les membres du personnel
1 800 567-2433
- **Regroupement québécois des CALACS**
Centres d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel
Montréal : 514 529-5252
Extérieur de Montréal : 1 877 717-5252
- **Ressource spécifique pour les communautés LGBTQ**
INTERLIGNE Parlons de diversité sexuelle et de genre

Besoin d'aide ou de renseignements?

Montréal : 514 866-0103

Extérieur de Montréal : 1 888 505-1010

Texto : 1 888-505-1010

Clavardage : interligne.co/clavardage

ANNEXE 2

Exemples de harcèlement sexuel ou de violences à caractère sexuel

- Les avances verbales ou les propositions insistantes à caractère sexuel non désirées.
- La manifestation abusive d'intérêt non désirée.
- Les questions intimes.
- Le cyberharcèlement.
- Les appels téléphoniques obscènes.
- Les regards concupiscent, notamment dirigés sur les parties sexuelles de la victime.
- Les sifflements.
- Les contacts physiques non désirés tels que des attouchements, des pincements, des empoignades, des frôlements.
- Les commentaires inappropriés d'ordre sexuel, des remarques sur le corps de la victime ou sur son apparence, des plaisanteries qui dénigrent l'identité sexuelle ou de genre ou l'orientation sexuelle de la victime.
- La sollicitation de faveurs sexuelles non désirées.
- Les promesses de récompense ou les menaces de représailles, implicites ou explicites, liées à la satisfaction ou à la non-satisfaction d'une demande à caractère sexuel.
- Les actes de voyeurisme ou d'exhibitionnisme et de promotion ou d'affichage de matériel pornographique (calendriers, affiches, documents ou programmes informatiques, etc.).
- La production ou la distribution d'images ou de vidéos sexuelles d'un.e membre de la communauté sans son consentement.
- Le retrait d'un préservatif en cours de relation sexuelle à l'insu de l'autre partenaire ou sans son consentement (*stealth*).
- Les voies de fait qui comportent une manifestation de violence physique et l'imposition d'une intimité sexuelle non désirée.
- L'intoxication d'une personne dans le but d'abuser d'elle sexuellement.
- La traite des personnes et l'exploitation sexuelle.

ACTIONS ENVIRONNEMENTALES

Plan d'action

À la suite du premier bilan environnemental, des pistes d'action ont été élaborées pour établir les priorités à court, moyen et long terme. Ces priorités se retrouvent dans le plan d'action, fruit du travail du Comité d'action et de concertation en environnement (CACE).

- [Plan d'action 2018-2023](#) (PDF)

Comité d'action et de concertation en environnement (CACE) et son mode de fonctionnement

Objectifs

- Le comité rédige, coordonne l'adoption, la mise en œuvre et l'évaluation du projet de politique environnementale.
- Le comité propose et organise, recherche et met en œuvre les actions environnementales, les projets qui appartiendront ensuite au milieu.
- Le CACE travaille à sensibiliser l'ensemble des usagers de l'institution : direction, personnel et étudiants.
- Il est un lieu de concertation pour définir les actions qui seront entreprises dans le milieu et qui pourront éventuellement être déléguées dans chaque département.
- Le comité peut faire des demandes de financement pour des projets précis et il peut avoir son propre fond monétaire pour fonctionner et réaliser son mandat.

Composition

Ce comité relève du conseil de direction, plus particulièrement, des directions des ressources matérielles et des services aux étudiants. Le comité sera formé des personnes suivantes :

- Le directeur des ressources matérielles;
- Le directeur des services aux étudiants;
- L'adjoint administratif des services aux étudiants;
- Deux à trois représentants du comité environnement et/ou de l'association étudiante;
- Le cadre responsable des services d'entretien;
- Un employé de soutien;
- Un professionnel;
- Des enseignants;
- Le cadre responsable des services alimentaires;
- La technicienne responsable du dossier environnemental;
- Le coordonnateur du soutien à l'enseignement.

De plus, des experts peuvent être invités afin de fournir des informations additionnelles et répondre à des questions. Des observateurs peuvent être acceptés. Ils auront la possibilité de poser des questions ou de donner des commentaires à la fin des rencontres.

Le processus : l'information, la consultation et la participation

Le groupe a un pouvoir d'influence : la diversité des participants permet d'enrichir les points de vue et les suggestions, contribuant ainsi à orienter les actions du Cégep en matière de gestion environnementale.

Le processus privilégie un partage de l'information, une consultation des participants et la prise de décisions en comité des actions à entreprendre et à réaliser dans le milieu.

Cette nouvelle pratique sociale, qui consiste à réunir des représentants du milieu autour des questions environnementales, est un processus en cheminement qui nécessite la bonne collaboration de chacun et une adhésion aux objectifs et aux buts à atteindre.



CÉGEP DU VIEUX MONTRÉAL
DIRECTION DES SERVICES AUX ÉTUDIANTS

À : Christiane Baillargeon, Nicole Barezi, Carole Bazinet, Frédéric Benz, Édouard Bernier Thibault, Frédérique Bordeleau, Nancy Duncan, Marc-André Éthier-Major, Marilyn Faucher, Marie-Josée Fiset, Daniel Gagnon, Chantale Gendron, Krystel Jobin, Francis Leroux, Nathalie Morin, Nathalie Savard, Stéphanie Schanck, Pascal St-Gelais, Benoit Vachon, Alyssa Vézina

DE : Caroline Roy, Directrice des services aux étudiants
Claudia Lebeau, Technicienne en travaux pratiques en environnement

DATE : 4 décembre 2020

OBJET : Comité CACE

De 9h00 à 12h00,
Participer à la réunion Zoom

<https://zoom.us/j/93241633806?pwd=aXlNTkJPmVM3VTJoVHpWYzVtMmFjZz09>

Bonjour,

Voici l'ordre du jour proposé. Si vous désirez apporter d'autres points, vous pourrez le faire séance tenante.

Ordre du jour :

1. Adoption de l'ordre du jour;
2. Adoption du procès-verbal du 11 septembre 2020;
3. Mise à jour des rôles des employés en environnement;
4. CASSET;
5. Suite de la tempête d'idées entourant l'organisation de la Journée de la terre le 22 avril 2021;
6. Distribution des rôles pour l'organisation de la Journée de la terre;
7. Élaboration d'un échéancier des travaux pour l'élaboration de la Journée de la terre;
8. Suivi des consultations en lien avec la politique environnementale;
9. Mise à jour de l'échéancier pour la politique environnementale;
10. Choix des dates pour les prochaines rencontres;
11. Questions diverses.

Caroline Roy, Directrice des services aux étudiants
Claudia Lebeau, Technicienne en travaux pratiques en environnement
En collaboration avec Myriam Lefebvre, Attachée d'administration en environnement

Comité d'Action et de Concertation en Environnement (CACE)

Procès-verbal de la rencontre du 11 septembre 2020 au local A5.83

Étaient présents : Christiane Baillargeon, Nicole Barezi, Carole Bazinet, Francis Leroux, Marie-Josée Fiset, Daniel Gagnon, Chantale Gendron, Krystel Jobin, Caroline Roy, Benoit Vachon

Étaient absents : Frédéric Benz, Nancy Duncan, Marc-André Éthier-Major, Marilyn Faucher, Nathalie Morin, Nathalie Savard, Pascal St-Gelais, Romaisaa El Abd.

1. Adoption de l'ordre du jour

L'ordre du jour est adopté tel que présenté.

2. Adoption du procès-verbal du 13 mars 2020

Le procès-verbal est adopté tel que présenté. Différentes fautes de français ainsi que les présences ont été corrigées.

3. Présentation du Bureau de l'environnement et de l'innovation

Benoit Vachon présente son poste ainsi que la composition du bureau de l'environnement et de l'innovation. Le poste d'adjoint à l'environnement et à l'innovation a été créé notamment à la suite des engagements pris le 27 septembre dernier dans le cadre de la grève pour le climat.

Le bureau de l'environnement est une équipe de travail, inspirée du cégep de Dawson qui veillera à la mise en place du plan d'écologisation dans une optique d'amélioration continue. Cette équipe travaillera également à l'obtention de la certification AASHE ainsi qu'à l'intendance environnementale dans le but d'améliorer les pratiques institutionnelles.

Du point de vue de l'innovation, le bureau de l'environnement et de l'innovation contribuera notamment au projet d'Éco design, à la robotique ainsi qu'au développement de l'intelligence artificielle (IA). Il balisera les activités en intelligence artificielle, notamment en adhérant à la Déclaration de Montréal pour un développement responsable de l'IA.

4. Mise en place du plan d'action annuel du CACE pour l'organisation de la journée de la terre le 22 avril prochain.

Cette année le CACE aura pour objectifs de faire le suivi des demandes liées au Fonds environnemental, le suivi des consultations en lien avec la *Politique environnementale* et de mettre en place des activités pour le jour de la Terre le 22 avril prochain.

En effet, afin de faire le suivi des différents engagements pris par le Cégep le 27 septembre 2019, le CACE mettra en place une journée festive hybride (dans la mesure du possible) afin de faire un bilan des réalisations, présenter le bureau de l'environnement et de l'innovation, présenter le plan d'écologisation et pour engager une grande conversation entourant différentes thématiques environnementales.

Le but de la journée est de mettre en place des activités en collaboration avec les enseignant.e.s qui permettront de lancer une grande discussion environnementale au sein de la communauté du CVM. Il faut rappeler que le 22 avril 2021 est une journée de classe normale.

Afin de débiter les travaux, un premier tour de table a été effectué afin de connaître les thématiques que les membres du CACE souhaitent aborder le 22 avril prochain. Voici le résultat du tour de table :

- L'environnement humain : la solitude et la distance, deux dommages collatéraux de la pandémie;
- Les avantages environnementaux du confinement versus les désavantages;
- Les technologies et les humains;
- L'écologie sociale : la détresse humaine au temps des technologies;
- La décroissance;
- L'impact des technologies sur l'environnement;
- Mythes et réalités en lien avec les cycles de vie des objets et des produits (ex. : Informatique ou papier);
- Les déchets créés par les équipements de protection individuelle;
- Les mégots de cigarettes dans l'environnement et le plastique dans l'environnement;
- La biodiversité et l'agriculture urbaine;
- La santé des sols et le compostage;
- L'impact environnemental de l'utilisation d'internet et des réseaux sociaux;
- Garder les thématiques plus festives afin de rendre l'environnement positif;
- Quel est le juste équilibre entre le virtuel et le présentiel pour l'environnement?
- Notre rapport à la consommation;
- Revoir notre rapport à la ville : l'urbanisme à l'aire du confinement;
- Notre véritable rapport avec les milieux naturels et l'environnement : les excès post-confinement (ex. Rawdon);
- Minimiser notre empreinte carbone et amener les participants à compenser l'utilisation des réseaux sociaux;
- La COVID et la nouvelle crise environnementale liée à la pandémie (le jetable à tout prix);
- Le retour des travailleurs à la ville pour stimuler l'économie : comment revoir l'économie des villes comme Montréal;
- Les bons et les mauvais côtés, du point de vue environnemental, liés à la pandémie;
- Scinder la journée en deux : décroissance et on en est où au cégep.

Pour organiser la journée du 22 avril, nous allons travailler en sous-comités :

- Comité directeur : Carole Bazinet, Marie-Josée Fiset, Krystal Jobin, Myriam Lefebvre, Caroline Roy et Benoit Vachon
- Comité ressources matérielles (audio-visuel, installations, demande de permis, etc.) : à définir
- Comité artistique (organiser des œuvres collectives, des expositions, des ruches d'art, etc.) : à définir
- Comité communication (diffuser l'information et faire la promotion des différentes activités) : à définir

5. Analyse des demandes au Fonds environnemental

Présentement, aucune demande de financement n'a été enclenchée auprès des différentes associations et syndicats. Il faudrait donc débiter la sollicitation afin de regarnir le Fonds environnemental.

Myriam propose d'envoyer une lettre type aux responsables de la sollicitation des syndicats et des associations :

SPCVM : Christiane Baillargeon

SPPCVM : Krystel Jobin et Pascal St-Gelais

SEECVM : Myriam Lefebvre

Association des cadres : Chantale Gendron

Nous pourrions également demander au Service des finances de remettre les fonds liés au stationnement dans le cadre du jour de la Terre.

Myriam Lefebvre mentionne qu'une demande a été effectuée par Francis Leroux pour l'achat des devis pour la construction d'un composteur éducatif de type *Earth cube*.

Francis présente sa demande. Il explique qu'il souhaite bâtir, à l'aide du guide et des devis qui seraient achetés dans le cadre de sa demande au coût de 660\$, un composteur de type *Earth cube* dans le but de sensibiliser la communauté du cégep à l'importance du compostage. Aussi, il mentionne que dans le cadre de ses activités de jardinier, l'obtention d'un composteur de type *Earth cube* lui permettrait de composter une grande partie de nos résidus alimentaires ce qui diminuerait de façon importante la quantité de compost à acheter et améliorerait de surcroît notre empreinte écologique.

- Marie-Josée propose que la demande passe par le MAOB puisque pour l'instant les étudiants ne sont pas impliqués dans le projet.
- Caroline demande de prolonger le temps d'analyse de la demande afin de vérifier si les demandes éligibles au MAOB peuvent être soumises au Fonds environnemental.
- La demande est donc en suspend pour analyse.

6. Actualisation de la politique environnementale

Myriam Lefebvre écrit en commentaires les différentes corrections demandées en temps réel avec l'ensemble des participant.e.s.

PRÉAMBULE

Revoir la formulation suivante : Le Cégep souhaite devenir un leader en matière d'environnement. Le terme leader n'est pas approprié.

DÉFINITION

Conserver la définition de décroissance initiale et rejeter celle de Laure Waridel

Revoir, si possible, la définition d'écologisation offerte par l'UNESCO. Est-ce qu'il y a une définition plus proche de notre réalité au cégep.

OBJECTIFS

- Diviser les objectifs d'écologisation et d'éducation relative à l'environnement.
- Revoir l'objectif de gestion responsable des approvisionnements afin de clarifier les objectifs et éviter d'énoncer des moyens.

RÔLES ET RESPONSABILITÉS

Les rôles du bureau de l'environnement et de l'innovation ainsi que ceux du CACE ont été revus afin d'assurer la pertinence du CACE. Il est mentionné que le CACE doit demeurer un lieu de concertations et de prise de décisions ceci, pour éviter que tout ne soit décidé au niveau du bureau de l'environnement et de l'innovation.

7. Mise à jour de l'échéancier

Caroline mentionne que les prochaines étapes sont les suivantes :

- Ajout des modifications demandées;
- Vérification des rôles et responsabilités auprès de la direction des études;
- Début des consultations auprès des syndicats et des associations.

8. Choix de la date de la prochaine réunion

Les convocations vous seront envoyées sous peu pour les prochaines réunions prévues en décembre, janvier et février.

9. Questions diverses

Aucune question.

La réunion se termine à 12h06.

Cahier de charges : Site internet AGEVCM

MISE EN OEUVRE :

- **Concours rénovation site AGEVCM du 26 octobre 2020 au 29 janvier 2021**
- Sous-comité organisateur du concours : Xavier Courcy-Rioux, Taha Boussaa, Minh Ngoc Do, Francis Mwabi Bouthillette et Étienne Philippart

OBJECTIFS :

- Concevoir et mettre en place un site internet rénové de l'AGEVCM, en lieu et place du site actuel, en utilisant l'hébergement actuel auprès de Koumbit, en coordination avec le secrétariat et le Bureau exécutif

TECHNIQUES :

Serveur Koumbit :

- Spécifications
- Site actuel hébergé sur une plateforme Aegir et il roule sur Drupal 7.
- Votre projet impliquera sûrement la mise à jour vers Drupal 8, ce qui peut se faire avec seulement quelques cliques.
- À confirmer avec certitude la version de php, soit 7.0 ou 7.3, probablement plus la version 7.3.

ÉTAPES

1. Aspect esthétique du site

- Aérer les pages du site
- Définir la charte visuelle du site : palette de couleurs, organisation de l'espace des pages, police de caractères, ...
- Ajouter des éléments visuels (photos/vidéos)
- Améliorer la page d'Accueil
- Intégrer éventuellement des infographies

2. Aspect pratique du site, dont Archives à intégrer dans nouveau site

- Le nouveau site devra permettre l'accès à l'ensemble des archives actuellement accessibles sur le site :
 - Procès-verbaux des instances de l'AGEVCM depuis 2002;
 - Page des comités
 - Les revues de presse, particulièrement 2005, 2012 et 2015
 - Les documents Chartes et règlements
 - Les documents élections au Bureau exécutif depuis 2001

- Les documents Études , recherche et bilan comptable depuis 2005
- Une présentation des services de l'AGECVM :
 - La permanence
 - Le Café Exode
 - Les livres usagés
 - Services de photocopies et d'impression
 - Téléphonie

PLUS :

- Le site doit être adapté au téléphone intelligent, tablette grand écran (le site s'adapte donc à différente grandeur d'écran)
- Réorganiser les pages du site, préciser une éventuelle nouvelle structure des pages
- Améliorer la navigation : images, onglets, menus, ...
- Réorganiser les onglets de la page principale
- Prévoir la création de formulaires à compléter (avec mode d'emploi pour les membres) en ligne tel que
 - Inscription en ligne à des activités à des instances, ...
 - demande de budget de session pour les comités,
 - dépôt de plaintes pédagogiques, envers la sécurité, ou de harcèlement ou de violences à caractère sexuel
 - demande d'informations diverses à l'AGECVM
 - ...
- Revoir aussi la recherche d'éléments archivés (avec mode d'emploi pour les membres) :
 - Évènements divers (Assemblée générales, Tables de concertation, Bureaux exécutif, ...)
 - procès-verbaux des instances
 - procès-verbaux des comités
 - bilan annuel de l'AGECVM,
 - bilan des comités au 31 décembre, et annuel au 30 juin
 - ...

3. Préparer la mise en œuvre de votre projet de nouveau site

- Établir un calendrier de travail pour
 - La programmation du nouveau site
 - La période d'essai en parallèle avec le site actuel
 - L'inauguration du nouveau site

- Rédiger une documentation complète du nouveau site :
 - Documentation technique
 - Manuel d'utilisateur pour la permanence et le Bureau exécutif
- Établir un devis financier comprenant le salaire (à l'heure ou au forfait) du concepteur pour la durée de la mise en place, et pour des consultations périodiques après la mise en œuvre du nouveau site
- Établir une liste d'outils informatiques (logiciels, équipements, ...) éventuels à prévoir pour cette mise en œuvre et en évaluer le coût

GRILLE D'ÉVALUATION

Chaque participant.e devra réaliser certaines pages obligatoirement :

- page d'accueil du site;
 - page d'accueil des comités (page de présentation les deux types de comité, puis les sous-sections thématiques et de concentration);
 - page des formulaires en ligne;
 - page d'accueil pour la recherche à travers le site;
 - page d'accueil de la section document avec les sous sections *procès-verbaux* et celle *charte et règlements*.
 - Plus d'autres pages si souhaité suggestion de nouvelles pages ou fonctionnalités
- Ces pages-là seront déterminantes pour le choix final (à travers la grille d'évaluation reprise ci-dessous), mais les autres seront aussi prises en compte, mais dans une moindre mesure.

- **Aspect esthétique : 40,00 %, dont**

- Charte visuelle du site : 20,00 %
- Éléments visuels ajoutés (avec bibliothèque), dont page accès : 10,00 %
- Infographie et animation : 10,00 %

- **Aspect pratique : 40,00 %, dont**

- Mise en page et structure du site : 10,00 %
- Intégration des archives actuelles : 10,00 %
- Formulaires divers en ligne : 10,00 %
- Amélioration de la recherche dans le site : 10,00 %

- **Mise en œuvre : 20,00 %, dont**

- Devis financier (ressources humaines, équipements, logiciels, ...) : 10,00 %
- Calendrier de mise en œuvre : 10,00 %

PRÉSENTATION FINALE

- Soit un site complètement réalisé sur une plateforme (ou dans ses plus grandes lignes) qu'il vous faudra défendre devant le comité de sélection, avec un document écrit pour présenter les différentes facettes de votre proposition à une date à préciser
- Soit des esquisses sous forme de porte-folio et un document écrit présentant les différentes facettes de votre projet qu'il vous faudra défendre devant le comité de sélection à une date à préciser

OUTILS À VOTRE DISPOSITION

- Le backup du site actuel sous forme de fichier .tar est disponible [ici](#) pour des essais avec vos idées à mettre en œuvre.

DATE LIMITE DE REMISE DE VOTRE PROJET

- Vendredi 29 janvier 2021, 17h00

[interassociatif] Comité de l'ordre du jour : rencontre le mercredi 9 décembre à 15 h 30/Agenda
Committee: Meeting on Wednesday, December 9 at 3:30 p.m.

externe@afesped.org <externe@afesped.org>

Lun 2020-11-30 08:31

À : interassociatif@lists.riseup.net <interassociatif@lists.riseup.net>

 1 pièces jointes (816 octets)

ATT00001.txt;

*** English version below ***

Bonjour,

Selon le When2Meet que plusieurs d'entre vous ont rempli, la date de la première séance du Comité de l'ordre du jour serait le mercredi 9 décembre à 15 h 30.

Ce comité, rappelons-le, n'est pas une rencontre de l'interassociatif. Il sert à prévoir et organiser les détails pour la rencontre du 9 janvier 2021. Toutes les associations sont les bienvenues au comité, bien que, pour cette séance, l'AGECVM, l'AFESPED, l'AEAUM et la SSMU en soient les membres responsables.

L'ordre du jour suggéré pour la rencontre est le suivant :

- 0. Ouverture
- 0.1. Animation et secrétariat
- 0.2. Ordre du jour
- 0.3. Check in
- 1. Ordre du jour du 9 janvier 2021
- 2. Équipe d'animation et de traduction
- 3. Visioconférence
- 4. Mobilisation et communications
- 5. Fermeture
- 5.1. Check out
- 5.2. Fermeture

Par le fait même, je vous partage aussi les états financiers du premier interassociatif via le lien suivant : <https://bit.ly/36gALTo>. Celui-ci se trouve dans le Drive commun dans la section « Document de travail/inter-associatif du 21 novembre 2020 ». Vous constaterez que le total des dépenses est de 980 \$, le tout entièrement assumé par l'AFESPED. Lors des premières rencontres, il avait été décidé que chaque association, qui le voulait bien, aurait, à son tour, à assumer les dépenses de l'interassociatif. Il faudra donc qu'une autre association que l'AFESPED assume les frais pour l'interassociatif du 9 janvier 2021.

Solidairement,

--

Émile Brassard | Responsable aux affaires externes

Association facultaire étudiante de science politique et droit

Université du Québec à Montréal (UQAM)

514.987.3000 #2632

405 rue Sainte-Catherine Est, H2L 2C4

Local J-M775

@afesped / www.afesped.org / www.facebook.com/afesped

English version

Hello,

According to the When2Meet that many of you filled out, the date for the first meeting of the Agenda Committee would be Wednesday, December 9 at 3:30 p.m.

This committee, let's remember, is not a meeting of the interassociative. Its purpose is to plan and organize the details of the January 9, 2021, meeting. All associations are welcome to join the committee, although, for this session, AGECVM, AFESPED, AEAUM and SSMU are the responsible members.

The suggested agenda for the meeting is as follows:

- 0. Opening
- 0.1. Animation and secretariat
- 0.2. Agenda of the meeting
- 0.3. Check in
- 1. Agenda for January 9, 2021
- 2. Animation and translation team
- 3. Videoconferencing
- 4. Mobilization and Communications
- 5. Closing
- 5.1. Check out
- 5.2. Closing

By the same token, I also share with you the financial statements of the first interassociative via the following link: <https://bit.ly/36gALTo>. This one can be found in the common Drive in the section "Document de travail/inter-associatif du 21 novembre 2020." You will see that the total expenses are \$980, all of which is entirely assumed by AFESPED. During the first meetings, it had been decided that each association, if it wanted to, would, in turn, have to assume the expenses of the interassociative. It will thus be necessary that another association than the AFESPED will have to assume the expenses for the interassociative of January 9, 2021.

Solidarity,

--

Émile Brassard | Responsable aux affaires externes

Association facultaire étudiante de science politique et droit

Université du Québec à Montréal (UQAM)

514.987.3000 #2632

405 rue Sainte-Catherine Est, H2L 2C4

Local J-M775

@afesped / www.afesped.org / www.facebook.com/afesped

SSUC à partir de sept. 2020

AGECVM SECRÉTARIAT <agecvm@hotmail.com>

Lun 2020-11-30 11:35

À : COMPTABLE Emond, Bruno <bruno.emond@mazars.ca>

Cc : taha boussaa <taha.boussaa@gmail.com>; Courcy Rioux <courcyriouxxx@gmail.com>; Francis M.B <jeunepropheet@hotmail.com>

 3 pièces jointes (69 ko)

2009-ER.pdf; 2010-ER.pdf; 2007-10-ER.pdf;

Bonjour,

Ci-joint l'état des résultats des mois de septembre et d'octobre 2020, ainsi que celui des mois de juillet à octobre 2020 (4 mois), pour vérifier si l'AGECVM peut prétendre à la Subvention salariale d'urgence Canada, et estimer combien l'AGECVM pourrait retoucher pour les salaires verser hebdomadairement tout au long de ces deux mois, et par la suite aussi.

Nous vous donnons aussi accès au [dossier](#) contenant le Registre des salaires pour les périodes de paie 36 (traitement du 04 septembre 2020) à la période de paie 43 (traitement du 26 octobre 2020).

Nous attendons aussi, si l'AGECVM peut accéder à cette SSUC, un devis du coût de votre travail.

Nous restons disponibles pour toute information utile à ce dossier.

Merci pour votre collaboration.

Étienne Philippart

Secrétaire permanent

AGECVM

NB: le chèque pour le paiement de la facture F.MAZ00012101 a été posté ce lundi 30 novembre 2020

Madame la ministre Danielle McCann,

Comme cela a déjà été apporté à votre attention, la santé mentale des étudiant.es au niveau collégial et universitaire, ainsi que celles de leurs professeur.es et chargé.es de cours, a grandement été mise à l'épreuve durant ces derniers mois. Il est chose courante d'entendre des histoires à travers toutes ces rencontres en visioconférence d'étudiant.es qui quittent leur programme en raison des conditions malsaines engendrées par ce contexte d'exception. Plusieurs mesures ont été mises en place afin de mieux soutenir les étudiant.es et le personnel enseignant. Toutefois, celles-ci ne suffisent pas à rendre cette situation acceptable. Redoubler d'efforts pendant une période indéterminée qui perdure depuis bientôt un an, c'est demander aux étudiant.es et au corps professoral de porter la pandémie à bout de bras et cela a des effets désastreux sur la persévérance scolaire, la rétention des professeur.es et chargé.es de cours ainsi que sur le support moral et psychologique. En effet, lorsque les étudiant.es sont sondé.es sur les conditions d'étude et les répercussions de ce trimestre sur ceux-ci, on constate qu'énormément d'entre eux éprouvent des difficultés diverses, que ce soit au niveau de leur santé mentale, de leur scolarisation ou des ressources requises pour poursuivre leurs études de façon efficace.

C'est d'ailleurs ce que démontre les résultats du *Sondage interfacultaire de l'UQAM (voir Annexe I)*, qui a circulé au cours de la période du 24 septembre au 23 octobre 2020 auprès des étudiant.es des différentes facultés de l'UQAM (ADEESE-UQAM et AFESH-UQAM, 2020). Pendant cette période, 1868 étudiant.es uqamiennes ont répondu au sondage pour partager leur appréciation de cette session à distance. Dans celui-ci, plus de la moitié des étudiant.es (56,4%) affirmaient que leur charge de travail avait augmenté comparativement aux sessions en présentiel qu'elles ont vécues. De plus, plus du tiers (36,4%) des répondant.es affirmaient ne pas avoir aisément accès aux ressources nécessaires pour étudier. Toutefois, les résultats les plus consternants concernent les principales difficultés rencontrées par les étudiant.es de l'UQAM et qui, à notre avis, se généralisent à l'ensemble des établissements postsecondaires du Québec. En effet, 81,8% des répondant.es ont mentionné.es avoir des difficultés de concentration en lien avec le passage à l'apprentissage en ligne, 66,1% ont affirmé vivre des difficultés liées à l'isolement et

près de la moitié des étudiant.es (autour de 45%) ont répondu avoir des difficultés d'organisation, de persévérance et d'assiduité. Finalement, 21,3% ont affirmé ne pas se sentir bien outillé.es pour réussir cette session.

Il importe donc d'augmenter les mesures de soutien aux étudiant.es ainsi qu'au professeur.es et aux chargé.es de cours afin qu'elles et ils puissent avoir droit ou assurer un encadrement adéquat. Au cours des dernières semaines, de nombreuses solutions ont été envisagées par les actrices et acteurs impliqué.es dans ces enjeux, afin d'éviter qu'on se dirige vers une détérioration majeure de la santé mentale des étudiant.es. Nombreuses et nombreux sont nos collègues qui se dirigent vers un épuisement professionnel, car elles et ils travaillent à contre-courant pour tenter d'adapter le mieux possible la situation à cette réalité difficile. Toutefois, par faute de ressources, principalement monétaires, la grande majorité de ces solutions n'ont pu être adoptées et mises en application par les administrations collégiales et universitaires. Un changement s'impose. Il nous semble primordial que le Gouvernement du Québec et le Ministère de l'Enseignement supérieur augmentent de toute urgence le financement dans les cégeps et universités, afin de minimiser les impacts sur la santé mentale des étudiant.es, ainsi que sur l'ensemble du personnel enseignant et permettre la mise en place de mesures de soutien adaptées à cette situation d'exception qui ne fait qu'agrandir les écarts d'inégalités déjà existantes dans le contexte d'enseignement supérieur.

CONSIDÉRANT la nature exceptionnelle du contexte actuel de pandémie et les impacts de celui-ci tant sur la communauté étudiante, le personnel enseignant que sur l'ensemble des travailleur.euse.s des universités et des cégeps;

CONSIDÉRANT les travaux et publications qui signalent le risque de problèmes de santé mentale suscités par la pandémie, dans la population étudiante (Blanchard, Poirier-Veilleux et Markon, 2020);

CONSIDÉRANT les travaux et publications qui signalent le risque élevé d'épuisement professionnel suscité par la pandémie, du fait de la surcharge de travail que celle-ci entraîne pour les professeur.es, chargé.es de cours et auxiliaires d'enseignement (Maiorana, 2020);

CONSIDÉRANT le manque de ressources fournit au personnel enseignant afin d'assurer un enseignement et un accompagnement de qualité aux étudiant.es;

CONSIDÉRANT que les cours à distance, tel que le visionnement de cours en synchrone ou asynchrone demandent une plus grande charge cognitive aux étudiant.es, engendrant du même coup des problèmes de concentration;

CONSIDÉRANT qu'une très grande proportion d'étudiant.es affirment avoir des problèmes d'organisation, d'assiduité et d'isolement reliés à cette session à distance;

CONSIDÉRANT qu'une proportion considérable d'étudiant.es affirment ne pas se sentir outillé.es pour réussir leur session;

CONSIDÉRANT qu'une proportion considérable d'étudiant.es affirment ne pas avoir aisément accès aux ressources nécessaires pour étudier à distance;

CONSIDÉRANT qu'une majorité d'étudiant.es affirme que la charge de travail a augmenté comparativement aux sessions d'études qui se déroulaient en présentiel;

CONSIDÉRANT que dans bien des cas, les mesures de soutien et d'adaptation pour les étudiant.es présentant un handicap ou des difficultés d'adaptation ou d'apprentissages n'ont pas été bonifiées malgré le contexte d'étude qui s'est complexifié;

CONSIDÉRANT que la santé mentale devrait être considérée comme un réel problème de santé et qu'il est donc un enjeu de santé publique;

CONSIDÉRANT que les universités et les cégeps affirment ne pas avoir les ressources financières nécessaires pour apporter de nouvelles mesures de soutien aux étudiant.es et au personnel enseignant;

CONSIDÉRANT le nombre d'heures astronomique investi par l'ensemble de la communauté étudiante et enseignante dans la réflexion de solutions pour améliorer le contexte d'étude actuel;

Nous demandons à la ministre de l'Enseignement supérieur, Danielle McCann :

Que son ministère octroie des financements supplémentaires spécifiques à l'amélioration du contexte d'étude collégiale et universitaire;

Que son ministère instaure une ligne directrice basée sur un principe de redevabilité des administrations universitaires et collégiales envers ses étudiant.es et le personnel enseignant, de sorte que le financement reçu par celles-ci sera attribué en fonction des recommandations faites par la communauté étudiante et enseignante.

Cordialement,

Associations étudiantes et syndicats signataires

Association des étudiantes et étudiants de la faculté des sciences de l'éducation de l'UQAM (ADEESE-UQAM),

Étudiant.es, professeur.es et chargé.es de cours

1. Pierre-Laurent Beauchamp, 2e année, baccalauréat en enseignement en adaptation scolaire et sociale, UQAM
2. Stéphanie Thibodeau, maîtrise en éducation, UQAM
3. Jeanne Morissette, baccalauréat en enseignement en adaptation scolaire et sociale, UQAM

Bibliographie

Association des étudiantes et des étudiants de la Faculté des sciences de l'Éducation de l'UQAM, ADEESE-UQAM. Association Facultaire Étudiante des Sciences Humaines de l'UQAM, AFESH-UQAM. (2020). Résultats du sondage interfacultaire. Récupéré de:

http://www.adeese.org/wp-content/uploads/2020-11-01_interfac_resultats_sondage_session_distance.pdf?fbclid=IwAR3wL0cRF5CALX92SxWQTDMPbEzF7BHNIB4RiSYJVVP8p0YVhahLg_-h-3Q

Blanchard, D. Poirier-Veilleux, C. Markon, M-P. (2020, 21 septembre). Le point sur la santé des montréalais en temps de pandémie. Santé Montréal. Gouvernement du Québec. Récupéré de

<https://santemontreal.qc.ca/fileadmin/fichiers/Campagnes/coronavirus/situation-montreal/point-sante/jeunes-adultes/Jeunes-adultes-FR.pdf>

Maiorana, F. (2020, 21 septembre). Les conditions d'enseignement font craindre le pire aux syndicats. Montréal Campus. Récupéré de

<https://montrealcampus.ca/2020/09/21/les-conditions-denseignement-font-craindre-le-pire-aux-syndicats/>

Annexe 1

Résultats du sondage interfacultaire

**Analyse réalisée par l'Association des étudiantes et des étudiants de la
Faculté des sciences de l'Éducation de l'UQAM (ADEESE-UQAM) et
l'Association Facultaire Étudiante des Sciences Humaines de l'UQAM (AFESH-
UQAM)**

13 novembre 2020

Introduction

Au cours de la période du 24 septembre au 23 octobre, les différentes associations étudiantes de l'UQAM ont fait circuler un sondage concernant l'appréciation des étudiant.es de la session à distance présentement en cours. Pendant cette période 1868 étudiant.es de l'UQAM ont répondu au sondage Interfacultaire. Parmi ceux-ci, 687 (36,8%) étudient dans la faculté des Sciences Humaines, 335 (17,9%) dans la faculté des Sciences, 391 (20,9%) dans la faculté des Sciences de l'Éducation et 293 (15,7%) dans la faculté de science politique et de droit. Les étudiant.es provenant des autres facultés et les étudiant.es libres n'ont représenté que 8,7% des répondant.es au sondage. Les informations qui seront présentées par la suite représenteront davantage les quatre premières facultés mentionnées. Parmi les répondant.es au sondage 33,1% ont affirmé que leur rentrée en ligne s'est passée mal ou très mal, ce qui est près du tiers des étudiant.es.

Les ententes d'évaluation

- En ce qui concerne les ententes d'évaluations, 32,5% des répondant.es ont affirmé avoir signé l'entièreté de leurs ententes d'évaluations sans même avoir négocié et seulement 15,8% affirment avoir négocié leurs ententes dans l'entièreté de leurs cours.
- Parmi ceux qui n'ont pas négocié leurs ententes d'évaluation dans certains ou l'entièreté de leurs cours, près de la moitié (46,8%) affirment que ça en aurait été autrement si les négociations s'étaient faites en présentiel.
- Parmi ceux qui ont négocié leurs ententes d'évaluations, 55,5% affirment avoir eu moins d'agentivité dans les négociations que lors d'une session en présentiel. Ex.: difficulté dans le partage de parole en ligne, moins grande participation en classe, proposition d'un sondage sur zoom à deux réponses "oui/non" sans place à la discussion, impossibilité d'avoir une discussion sans le ou la professeure/chargée de

cours, aucune discussion informelle avec ses camarades de classe permettant de partager son opinion et de faire valoir certains points sur les modalités d'évaluations, etc.

La charge de travail

- Lorsque nous avons demandé aux étudiant.es si leur charge de travail avait augmenté comparativement aux sessions en présentiel qu'elles ont vécues, 56,4 % ont affirmé que oui. Ex.: Beaucoup plus de lectures, de travaux et de charge de travail concernant la présence au cours, visionnements de capsules vidéos en asynchrone à l'extérieur du temps de classe, demande cognitive beaucoup plus grande à faire tout en ligne avec une charge de travail augmentée et/ou similaire, manque de temps pour s'adapter à toutes les nouvelles plateformes en ligne requises pour les cours, etc.

Les difficultés de la session à distance

- Parmi les répondant.es, plus du tiers (36,4%) affirmaient ne pas avoir aisément accès aux ressources nécessaires pour étudier. Ex.: manque d'espace de travail propice à la maison, accès complexifié aux documents d'études en ligne/de la bibliothèque/de la coop-uqam, connexion internet difficile en raison des colocations engendrant parfois des frais supplémentaires, vie familiale très difficile à concilier avec les études à la maison, etc.
- Lorsque nous avons sondé les étudiant.es sur les principales difficultés qu'elles rencontrent en lien avec le passage à une session en ligne, la concentration fut mentionnée le plus fréquemment à 81,8% (1528 étudiant.es). L'isolement vient en seconde place avec 66,1% (1234 étudiant.es). Près de la moitié des étudiant.es (autour du 45%) ont répondu avoir des difficultés d'organisation, de persévérance et d'assiduité.
- Sur les 1868 répondant.es au sondage, 21,3% ont affirmé ne pas se sentir bien outillés pour réussir cette session. 31,5% ont répondu ne pas savoir. Cette aussi forte proportion peut s'expliquer par les dates de circulation du sondage qui se sont faites avant la mi-session. Il pourrait donc y avoir une proportion bien plus grande d'étudiant.es ne se sentant pas outillés pour réussir leur session en date d'aujourd'hui.

Il nous semble important de faire un retour sur les difficultés de concentration engendrées par cette session à distance. 81,8% représentent une proportion considérable de l'ensemble des étudiant.es ayant répondu à ce sondage. N'oublions pas que 33,1 % avaient répondu

que leur rentrée en ligne s'était mal ou très mal déroulée. Cette difficulté de concentration ne représente pas quelques étudiant.es pour qui cette session à distance est plus difficile, mais presque l'entièreté des étudiant.es, que leur rentrée se soit bien ou mal déroulée.

Pistes de solutions proposées par les étudiant.es

- Mention S/É, diminuer la charge de travail habituellement demandée pour les cours afin qu'elle soit adaptée à la réalité en ligne, diminution du temps de cours (3h à 2h, par exemple), davantage de rétroaction et de plages horaires pour poser des questions offertes par les professeur.es, diminution du nombre d'étudiant.es par cours surtout pour les séminaires comme ceux à la maîtrise.

Session à distance V.S. session en présentiel

- Seulement 18,7% des répondant.es ont affirmé préférer les cours en ligne plutôt qu'en présentiel. Une forte majorité (62,7%) ont affirmé préférer les cours en présentiel.

Les enjeux à prioriser

- Lorsque nous avons demandé quels enjeux l'UQAM devrait prioriser dans cette session à distance, la santé mentale est ressortie le plus fréquemment. Les conditions des étudiant.es internationaux.ales, les parents-étudiants et une plus grande flexibilité sont ressortis aussi très fréquemment.

Le Service d'accueil et de soutien aux étudiants en situation de handicap (SASESH)

- 8,9% des répondant.es ont affirmé bénéficier des services du SASESH. Parmi ceux-ci 42,6% ont affirmé ne pas être satisfait.es des mesures mises en place par l'UQAM pour les accommoder dans cette session à distance. La principale critique: aucune accommodation supplémentaire accordée, malgré le contexte d'étude beaucoup plus difficile qu'à l'habitude. Illes souhaitent avoir une prolongation des dates de remises pour les travaux, diminuer la taille des examens qui sont beaucoup plus longs qu'à l'habitude, plus de flexibilité et de compréhension des professeur.es

Le rôle des associations étudiantes

- Dans cette session à distance, 69,1% des répondant.es au sondage considèrent que la priorité des associations étudiantes de l'UQAM doit être de soutenir et défendre les droits des personnes étudiantes.