

Collège Gérald-Godin

# Construction, Reconstruction, Reconnaissance

Le Collège Gérald-Godin fêtait en août dernier sa 10<sup>e</sup> rentrée avec l'inauguration d'un nouveau programme : Technologie de la production pharmaceutique. L'arrivée de nouvelles et nouveaux étudiants et de nouvelles et nouveaux enseignants a rendu nécessaire la construction d'un bâtiment – débutée en octobre – dans lequel se retrouveront dès l'an prochain à la fois des laboratoires faits sur mesure pour le programme et des locaux supplémentaires pour ses 1200 étudiants répartis dans les six autres programmes.



**François Lett**  
Président, pour le Syndicat des professeurs du Collège Gérald-Godin

Marquée du signe de la « construction », l'année actuelle est en fait bien représentative des dix années d'existence de notre collège situé dans l'Ouest de l'Île de Montréal. Créé à l'époque du « déficit zéro », le collège a été « bâti » à la fois sur des principes de structure administrative légère et d'utilisation des nouvelles technologies (autant pour des raisons administratives que pour des raisons pédagogiques), mais aussi d'approche-programme et de pédagogie centrée sur l'étudiant. Ces conditions initiales ont bien sûr demandé un effort constant d'inventivité de la part de tout le personnel, tant enseignant qu'adminis-

tratif. Les premières politiques, directives ou procédures ont été élaborées au tournant du nouveau millénaire par une trentaine de personnes pour reproduire les bons coups et éviter les ratés de leurs *anciennes vies*. Ces outils de gestion ont été depuis modifiés l'un après l'autre, soit volontairement grâce à l'apport de celles et ceux qui sont venus après, soit par obligation ministérielle ou provenant des indications de la Commission d'évaluation. La tâche de tous les membres du personnel et de la direction a été marquée par cette production presque continue de rapports et de nouvelles procédures. Sur le plan

pédagogique, nous avons aussi été constamment « en construction ». Ne prenons qu'un exemple : en 10 ans, les six programmes du collège ont été soit en évaluation sous la loupe de la Commission, soit en implantation. Par conséquent, aucune grille de cours ne ressemble plus maintenant à celle de la première année. Pour les enseignantes et les enseignants, le portrait de notre travail qui a été présenté dans le récent *Profil de la tâche enseignante* est tout à fait réaliste. Pourtant, en ce qui concerne le travail accompli avec les étudiantes et les étudiants, le collège est comme le fleuve d'Héraclite : malgré le changement, toujours le même. La qualité de l'enseignement est restée constante. Elle a été appréciée des étudiantes et étudiants et confirmée par l'ensemble des questionnaires qui leur ont été adressés, peu importe les rapports où ont été présentés les résultats. L'enseignement est d'abord une relation entre êtres humains et les enseignantes et enseignants ont réussi à préserver l'intégrité de cette relation malgré l'alourdissement de la tâche.

Mais de ces modifications constantes nous avons dû payer le prix : bien que la majorité des premiers enseignants et enseignantes travaillent encore au collège, il ne reste que trois employés parmi les premiers des autres secteurs. Au total, plus de 500 personnes ont travaillé durant ces 10 années dans ce collège dont le nombre d'employés réguliers, tous secteurs confondus, tourne autour de 150.

Si le facteur de la situation géographique – sur l'île de Montréal, mais dans un secteur qui n'a pas toujours été bien desservi par les transports en commun – et l'attraction des autres collèges de l'île nous ont fait perdre quelques collègues, nous avons tout de même l'obligation de constater que le collège a eu un taux de roulement du personnel administratif hors du commun, ce qui a aussi été une source de travail supplémentaire et de frustration pour les enseignantes et les enseignants.

C'est avec cette perspective que nous avons abordé cette année, dans le cadre d'un comité RH (ressources humaines), la proposition de la direction pour établir des mécanismes de reconnaissance du personnel. En relisant

le règlement sur la Gestion des ressources humaines du collège, nous nous sommes rappelé que la direction ayant élaboré les premiers documents officiels rêvait d'un collège idéal fondé sur des valeurs idéales. Le ton donné au document était sans équivoque :

*Le collège, faisant partie d'un réseau public d'enseignement, ses valeurs institutionnelles comportent des limites déterminées par des lois, règlements et conventions collectives. Elles ne peuvent donc toutes trouver pleine application, mais constituent un idéal à viser. (Art.2.1)*

En conséquence, la politique prévoyait, entre autres, établir des « mesures d'évaluation des employés » en précisant que :

*Le collège met en place des conditions favorisant la créativité et l'innovation(...) par l'utilisation des compétences personnelles et organisationnelles pour [en] accroître la performance (Art.2.2)*

Les termes mêmes du document annonçaient déjà l'esprit du projet de loi 110 sur la gouvernance des collèges déposé en octobre dernier où l'on prévoit confier aux conseils d'administration des collèges la responsabilité d'évaluer « l'efficacité, l'efficience et la performance du collège ». Comment ne pas voir là la même intention que Samir Saul voyait dans le projet de loi sur la gouvernance des universités : peut-on gérer les institutions d'enseignement et de recherche comme des usines de conserves ?<sup>1</sup> Il y a sûrement là un des éléments d'explication de notre tohu-bohu organisationnel.

Ceux et celles qui s'occuperont bientôt de la reconnaissance du personnel auront beaucoup à faire : il y a beaucoup de belles réalisations au collège. Mais cette reconnaissance ne pèse pas lourd si l'organisation du travail n'est pas satisfaisante. Les enseignants ont proposé de modifier cet hiver le règlement sur la gestion des ressources humaines, qui est l'un des derniers documents d'origine à être mis à jour. Notre intention est de collaborer avec toutes les parties avec la même attitude que nous avons adoptée avec les étudiantes et les étudiants afin de produire un règlement qui rende possible une « gestion humaine des ressources » plutôt qu'une gestion des ressources humaines pour reprendre une expression de Vincent de Gaujelac.<sup>2</sup>

Mais à la lecture du projet de loi de la ministre de l'Éducation du Loisir et du Sport, je ne suis pas sûr que le petit collège de l'ouest de l'île soit le seul à devoir travailler dans ce sens.

1 Saul, Samir, « Pour une vraie réforme de la gouvernance des universités », *Le Devoir*, 5 janvier 2009.  
2 De Gaujelac, Vincent, *La société malade de la gestion*, Seuil, 2005, p.117.



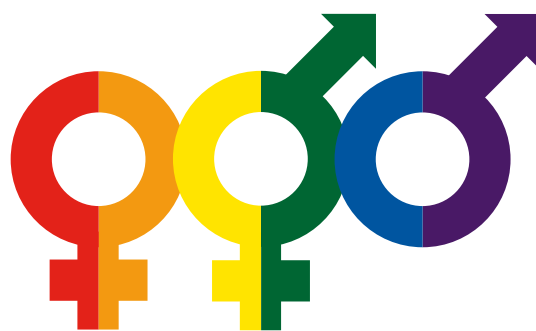
tratif. Les premières politiques, directives ou procédures ont été élaborées au tournant du nouveau millénaire par une trentaine de personnes pour reproduire les bons coups et éviter les ratés de leurs *anciennes vies*. Ces outils de gestion ont été depuis modifiés l'un après l'autre, soit volontairement grâce à l'apport de celles et ceux qui sont venus après, soit par obligation ministérielle ou provenant des indications de la Commission d'évaluation. La tâche de tous les membres du personnel et de la direction a été marquée par cette production presque continue de rapports et de nouvelles procédures. Sur le plan

Vie professionnelle

## Homophobie et réseau collégial

Depuis quelques années, la Table nationale de lutte contre l'homophobie du réseau collégial, une initiative de la CSQ, s'active afin de traiter de la question de l'homophobie dans les cégeps. Réunissant les principales organisations syndicales, étudiantes et patronales du réseau, les travaux de la table s'articulent autour de deux projets principaux, soit l'organisation de la Journée internationale contre l'homophobie et la participation à une recherche-action sur l'homophobie au sein du réseau collégial.

Dans le cadre de la Journée internationale contre l'homophobie, des activités sont organisées au sein du réseau collégial le 17 avril de chaque année. La thématique retenue cette année est la suivante : *L'homosexualité n'a pas de frontières*. Les outils seront disponibles dans



### Comité pour la diversité sexuelle (CSQ)

les établissements à partir de la mi-mars 2009. Nous vous invitons à participer à cette importante journée de sensibilisation.

Les organisations membres de la Table nationale de lutte contre l'homophobie participent également à faciliter la bonne marche d'une importante recherche ayant pour thème *L'impact de l'homophobie sur la persévérance et la réussite scolaires* et s'échelonnant de 2007 à 2010. Plus

de 2000 étudiantes et étudiants du collégial ont déjà participé à cette recherche.

### Combattre l'homophobie, c'est l'affaire de tous

Ce n'est qu'en travaillant ensemble, comme personnes intervenantes responsables des futurs citoyens jeunes et adultes que nous parviendrons à diminuer les manifestations d'homophobie pouvant rendre le cheminement scolaire de plusieurs jeunes très pénible et mener au décrochage scolaire, à la détresse psychologique et, parfois, au suicide.

**Une représentante ou un représentant de la FEC recherché**

La FEC cherche une représentante ou un représentant afin de participer aux travaux de cette table. Les personnes intéressées peuvent entrer en contact avec Gabriel Danis, coordonnateur de la table, à l'adresse courriel suivante : [danis.gabriel@csq.qc.net](mailto:danis.gabriel@csq.qc.net)

L'ENJEU EXPRESS

Volume 3, Numéro 2  
Février 2009

Publication officielle de la Fédération des enseignantes et enseignants de CEGEP (FEC-CSQ)

Siège social :  
9405, rue Sherbrooke Est  
Montréal (Québec) H1L 6P3  
Téléphone : 514 356-8888  
Télécopie : 514 354-8535  
Courriel : [fec@csq.qc.net](mailto:fec@csq.qc.net)  
Site Web : [www.fec.csq.qc.net](http://www.fec.csq.qc.net)

Rédacteur en chef : Pierre Avignon  
Comité de rédaction : Nadine Bédard-St-Pierre, Dominic Fortin et Chantal Proulx  
Secrétariat : Micheline Jacob  
Design graphique : Denis Bernard  
Photos et illustrations : Chantal Proulx, Hugues Saint-Pierre,

Barbara Uhde, François Beauregard, Steve Deschênes et Pierre Avignon.  
Responsable de la production scriptovisuelle : Louise St-Gelais  
Impression : Imprimerie Le Renouveau  
Tirage : 2000 exemplaires

Dépôt légal : Bibliothèque nationale du Québec  
Publication imprimée sur du papier recyclé

