

Nouvelles

Printemps 2015

SCCEAUC



RECHERCHE D'UN DIRECTEUR, ÉDUCATION PERMANENTE

Proposition pour changer le nom du "Centre de l'éducation permanente" pour "École de formation continue"

Modification du Centre de l'éducation permanente - Nouveau mandat

Comme nous en avons informé les membres, le SCCEAUC a mené un certain nombre d'initiatives en vue de soutenir le développement du Centre for Continuing Education. Ces initiatives ont été menées par notre syndicat dans la foulée du nouveau mandat de la SEL et de la décision de l'Université de réduire l'offre de crédits complémentaires. Le nouveau mandat de la SEL marque le retour à l'Université de la mission traditionnelle de l'éducation permanente.

Plus particulièrement, le mandat actuel de la SEL stipule que :

Notre mission consiste à fournir activement à des adultes en apprentissage une grande diversité de cours, programmes et formations de perfectionnement professionnel, de développement personnel et de cours de langue seconde afin d'accroître la base de connaissance et les ressources professionnelles de l'Université Concordia et d'offrir aux étudiants d'ici et de l'étranger une expérience stimulante.

Nos salles de cours modernes et spacieuses, nos laboratoires informatisés à la fine pointe, nos approches pédagogiques innovatrices et notre personnel enseignant dévoué font en sorte que nos étudiants vivent une expérience éducative de la plus haute qualité.

L'école (éducation permanente) s'inscrit dans la mission générale de l'Université Concordia. Elle offre aux étudiants des services et des occasions que n'offrent pas les diverses facultés. Elle contribue à l'augmentation de l'effectif étudiant et de sa diversité. En participant à la diversité de l'offre éducative montréalaise, l'école contribue également à la réputation et au standing de Concordia et est en phase avec le monde extérieur.

En mai 2014, le SCCEAUC a invité le doyen Brian Lewis à parler du nouveau mandat de l'école. Lors de cette rencontre, M. Lewis a mentionné que ce nouveau mandat guidera son action. Au cours des derniers mois, bien des choses ont changé et certains points ont été clarifiés.

- Le conseil de la SEL a approuvé le choix d'un nouveau nom, soit le Centre for Continuing Education (Centre de l'éducation permanente).
- Le doyen a également confirmé qu'il ne demandera pas un renouvellement de son mandat, qui arrive à échéance à la fin de juin 2015.
- Un nouveau directeur de l'éducation permanente sera bientôt embauché.

Affichage du poste de directeur

L'offre d'emploi pour le poste de directeur, éducation permanente, est ainsi rédigée :

Relevant directement du vice-recteur exécutif aux affaires académiques, vous êtes responsable de toutes les facettes du Centre de l'Éducation permanente, de la direction de ses opérations quotidiennes à la saine gestion de ses ressources humaines, matérielles et financières.

Principales responsabilités

- Vous voyez au développement et à la mise en œuvre d'un plan stratégique proposant des programmes et des cours innovateurs et adaptés d'éducation permanente qui appuient la mission générale de l'Université. Votre leadership est également mis à contribution dans l'évaluation et l'amélioration des

programmes et des cours actuels, et dans le développement et l'exécution de stratégies de recrutement d'étudiants, tant à l'échelle locale qu'internationale. Vous entretenez un lien constant et efficace avec la haute direction, le corps professoral et les autres parties prenantes à Concordia afin de voir à ce que les programmes respectent la mission académique de l'Université.

- Vous êtes appelé à identifier les opportunités et à développer des partenariats solides avec d'autres institutions, avec des ordres professionnels et au sein du milieu des affaires dans le but d'assurer la croissance et le développement du Centre. Vous êtes le fer de lance de la croissance et du rayonnement de l'Institut des langues de l'Éducation permanente (CELI). Vous travaillez aussi, en étroite collaboration avec eConcordia/KnowledgeOne, à la création de cours et de programmes d'éducation permanente en ligne et hybrides.
- En plus de voir à la diversification et à l'amélioration de la qualité des cours offerts par le Centre, vous développez des stratégies afin d'assurer la viabilité financière de celui-ci à court et à long terme.
- À titre de porte-parole du Centre, vos efforts sont dirigés vers le rayonnement et la promotion de son image ainsi que de celle de l'Université, en employant des stratégies de marketing, les communications tant à l'interne qu'à l'externe, et d'autres méthodes de représentation.

Exigences

- Diplôme universitaire de niveau maîtrise ou plus.
- Minimum de cinq années d'expérience dans un rôle-cadre dans le domaine de l'éducation permanente au niveau postsecondaire.
- Expérience démontrée dans l'évaluation des besoins au niveau académique, dans le développement de programmes et de formation, et dans l'évaluation de programmes.
- Connaissance approfondie des innovations dans le monde de l'enseignement et de l'apprentissage, incluant la formation en ligne.
- Compréhension du contexte de l'éducation postsecondaire au Québec et à l'extérieur de la province.
- Expertise et réalisations probantes en développement des affaires et dans la mise en œuvre de campagnes/stratégies de marketing.
- Habilités démontrées pour la gestion des ressources humaines, particulièrement dans un environnement syndiqué.

- Capacité d'interagir de façon efficace avec la communauté universitaire à tous les niveaux (étudiants, professeurs et employés, personnel-cadre, partenaires externes, etc.).
- Solides aptitudes pour la négociation et capacité de bâtir des consensus.
- Compétences de mise en œuvre et de gestion du changement.

Un comité des candidatures a été formé et la faculté de l'éducation permanente sera représentée à ce comité. Les membres de la faculté qui feront partie du comité sont Marylee Wholey (présidente du SCCEAUC), Carol Hawthorne (représentant l'Institut des langues), Adrienne Sklar, consultante aux enseignants à l'éducation permanente (représentant les départements des professionnels de la carrière).

En avant !

La mise en œuvre du nouveau mandat de la SEL et l'embauche d'un nouveau directeur constituent une avancée pour tous les membres du SCCEAUC et tous les départements de l'éducation permanente.

Chacun de ces départements possède ses forces et ses faiblesses. Nous donnons ci-dessous un aperçu de ces forces et faiblesses en nous appuyant sur les présentations faites par les représentants de département et les commentaires faits par les membres du SCCEAUC lors d'une rencontre organisée en juin dernier avec Robert Soroka (qui a reçu le mandat de réaliser une étude de marketing à la demande du doyen Lewis). Les départements étaient unanimes à dire que, pour réaliser son plein potentiel et remplir sa mission, l'éducation permanente doit mettre en œuvre un plan détaillé de marketing et de recrutement. ●



FORCES ET ENJEUX DES DÉPARTEMENTS

Formation et perfectionnement professionnel

Communications et relations publiques : Ce département a connu une croissance importante en raison d'une nouvelle offre de cours sur l'écriture créative, les médias sociaux et la formation de guide de musée pour le Musée des beaux-arts de Montréal. Ces cours confirment l'importance que le département accorde à deux orientations précises, soit offrir un produit distinctif dans le domaine de la conception-rédaction et conclure des ententes de partenariat avec des institutions artistiques et culturelles montréalaises. De plus, les membres du corps enseignant ont constaté le potentiel que représentent les programmes et cours en rédaction technique. Dans ce domaine, les enseignants ont souligné que des études de marché ont déjà été faites, et notamment une analyse de cas d'affaires sur la viabilité de tels programmes. Les membres du corps professoral de ce département estiment qu'une solide expérience de travail dans le domaine et le fait d'avoir des liens avec les associations professionnelles lorsque cela est possible sont des éléments essentiels à la qualité de leur enseignement. De plus, il est nécessaire d'avoir un plan de communication et de marketing afin de pouvoir s'appuyer sur ce qui a été fait et sur ce qui est recommandé.

L'Institut d'informatique et de design graphique : Les membres du corps enseignant de ce département ont souligné que l'éducation permanente de Concordia excelle dans l'approche pratique de l'enseignement et de l'apprentissage, approche qui se distingue de celle qui est en vigueur dans les programmes de baccalauréat. Comme l'a expliqué un enseignant : « Notre clientèle du soir recherche justement une approche pratique pour l'apprentissage de logiciels précis. » Ces gens s'inscriront à de nouveaux cours s'ils sont satisfaits de leur première expérience d'apprentissage. Les compétences et l'expérience pratique des enseignants, de même que la connaissance du milieu du design constituent pour eux une valeur ajoutée. Les étudiants apprécient également la qualité des équipements (tant des ordinateurs que des logiciels) et le fait que les classes demeurent petites et comptent moins de 20 postes de travail.

Dans ses programmes de jour, l'éducation permanente accueille une population plus âgée, composée souvent de gens qui sont en réorientation de carrière ou qui sont à la recherche d'un emploi en éditique et en communication graphique. Offerts en programme intensif de 20 ou 40 heures, ces cours attirent les étudiants qui ont des horaires chargés. De nombreux étudiants croient qu'un diplôme obtenu à Concordia plutôt qu'au cégep leur ouvrira les portes du domaine plus facilement. Le département doit mettre l'accent sur le caractère unique de son offre de cours, notamment son approche axée sur la pratique avec des enseignants qualifiés qui sont eux-mêmes des praticiens actifs dans l'industrie et qui en connaissent les exigences. L'éducation permanente de Concordia est la seule institution dans la région de Montréal à offrir de tels cours en anglais au niveau universitaire.

Pour optimiser le potentiel du département, nous devons toutefois être vigilants. L'investissement dans les technologies est essentiel. Nous devons disposer du financement pour mettre à jour nos équipements de laboratoire. Par exemple, Solid Words en complément d'Auto Cad. En marketing, l'optimisation des moteurs de recherche est cruciale. Selon un membre du corps professoral, notre offre de cours n'apparaît pas facilement lorsque de futurs étudiants font une recherche de cours en ligne. Par ailleurs, nous offrons des cours qui sont reconnus par l'Ordre des ingénieurs du Québec et d'autres ordres professionnels. Nous pourrions solliciter ces organisations afin qu'elles collaborent à la promotion de notre offre de cours. Également, nous pourrions tenter de tirer parti de la politique qui oblige les entreprises à investir 1 % de leur masse salariale en formation et perfectionnement professionnel. Nous devons faire preuve d'imagination pour rejoindre les dirigeants des compagnies qui sont responsables des décisions à ce niveau.

Photographie et art numériques : Bien que relativement petit, ce département s'est imposé comme un leader dans le domaine. Le bouche-à-oreille quant à la qualité de l'enseignement et au professionnalisme du corps enseignant est l'un des facteurs qui expliquent ce succès. De la même manière, notre approche pédagogique unique constitue une force sur laquelle nous devons miser dans nos efforts de marketing. L'éducation permanente est la seule école au Canada à offrir une formation à 10 niveaux de Photoshop. Encore une fois, l'investissement dans les technologies est crucial. Bien que nos logiciels et outils de programmation soient à la fine pointe, notre équipement est désuet et doit être mis à niveau, à défaut de quoi nous risquons de perdre notre avantage concurrentiel.

Administration des affaires : Le département continuera d'offrir des cours sans crédit. Ce département « renaît véritablement de ses cendres », et une des priorités actuelles est de mener une campagne de marketing qui devrait redonner au département la popularité qu'il avait auparavant. Les professionnels qui s'inscrivent à nos cours n'ont pas nécessairement besoin des crédits à des fins de reconnaissance officielle des diplômes, mais ils souhaitent plutôt que leur professionnalisme soit reconnu par un certificat sans crédit de l'Université Concordia. Nous avons eu des renseignements selon lesquels le nouveau diplôme en audit des systèmes d'information (Information Systems Auditing) a reçu l'agrément de l'ISACA, autrefois connue sous le nom Information Systems Audit and Control Association. L'ISACA est une association internationale prestigieuse qui élabore et fait la promotion des normes de gouvernance des TI dans le monde entier. Des partenariats professionnels avec des organisations aussi réputées contribueront à redonner au département son image de marque. ●

L'Institut des langues de l'éducation permanente

Département de français :

Le département a connu une forte croissance récemment. La reconnaissance par le gouvernement provincial de nos certificats de compétence linguistique a favorisé les inscriptions à nos programmes, tant de la part de membres de la communauté universitaire que de l'ensemble de la communauté montréalaise. Le département mène actuellement un sondage auprès des étudiants actuels afin de vérifier leurs préférences quant aux horaires des cours. Malheureusement le programme GradProSkills, qui soutenait financièrement des étudiants diplômés qualifiés, a vu son budget réduit dans la foulée des coupures budgétaires. Cela pourrait avoir un impact sur les cours accélérés offerts par le département, mais aucune décision finale n'a encore été prise. Toutefois, le département va de l'avant avec son projet de longue date de renouveler le matériel de cours, ce qui contribuera certainement à accroître le nombre d'étudiants qui se réinscrivent. Ce nouveau matériel et l'intégration complète des nouvelles technologies sont des éléments essentiels pour assurer le développement et la croissance du programme.

Département d'anglais :

La réputation du programme intensif English for Academic Purposes (EAP) et l'excellente publicité de bouche à oreille expliquent la popularité de ce programme au fil des ans. Au cours des dernières années, notre clientèle se recrute d'abord et avant tout chez les étudiants qui font déjà partie de la communauté universitaire. Au cours de la dernière année, l'absence d'une stratégie de recrutement détaillée qui miserait sur les forces du programme, adopterait une approche plus large et s'adresserait à une clientèle diversifiée a fait en sorte que les inscriptions à ce programme si important pour l'éducation permanente

sur le plan financier ont diminué. Il faut régler ce problème. Pour ceux qui s'inscrivent à des cours de langue à des fins professionnelles, notre approche pédagogique permet aux étudiants d'intégrer parfaitement les compétences linguistiques qu'ils apprennent à leurs tâches professionnelles et cela constitue l'une des forces du programme. Les cours peuvent être adaptés aux besoins d'étudiants qui ont des objectifs variés. C'est le cas par exemple des étudiants venus de pays comme le Japon, le Mexique ou la Colombie et qui désirent passer un semestre à Montréal pour poursuivre leurs études en anglais. Bien que leur objectif ne soit pas de poursuivre de longues études universitaires au Canada, ils sont motivés par des considérations autant d'ordre académique que professionnel et personnel. La connaissance de l'anglais les aidera dans leurs études, mais aussi dans leur projet de carrière. Ils veulent être en mesure de communiquer efficacement lorsqu'ils voyagent, que ce soit pour le travail ou les loisirs. La diversité est l'élément clé. Le fait d'avoir des étudiants qui viennent de diverses parties du monde fait en sorte que le programme est moins vulnérable à divers facteurs externes comme les caprices du marché, ou des facteurs internes comme les décisions de l'institution en matière de recrutement.

L'approche pédagogique et méthodologique du programme est la pierre angulaire des cours à vocation spéciale comme le très populaire cours Academic English for Graduate Business Students inauguré cette année. Enfin, le Centre est actuellement en train de refaire le positionnement de marque des cours d'anglais à temps partiel afin de pouvoir attirer un plus grand nombre d'étudiants adultes qui cherchent à parfaire leur connaissance linguistique à des fins professionnelles. ●



Marketing et recrutement

Les membres du SCCEAUC ont fait un certain nombre de recommandations, plusieurs d'entre elles étant des recommandations faites au cours des dernières années et qui n'ont jamais été retenues ou évaluées. Ces recommandations sont :

L'Institut des langues :

- Par notre abonnement à Languages Canada, utiliser les services disponibles par l'entremise de l'ICEF (International Consultants for Education and Fairs) pour élargir notre portée sur les marchés internationaux.
- Obtenir l'accréditation CEA (Commission on English Accreditation)
- Réserver les ressources pour mener les actions immédiates suivantes :
 - Marketing Internet – idéalement sur notre propre réseau de médias sociaux, et d'ici là, en utilisant certains outils comme des annonces Facebook
 - Représentations auprès des ambassades et consulats
 - Représentations auprès de nos partenaires actuels, par exemple, les universités d'autres pays
 - Comité multiculturel d'étudiants pour nous aider à tirer parti de la force des médias sociaux (voir les témoignages en ligne d'étudiant A2)
 - Refonte du site Web, y compris les fonds pour un nouveau design, du contenu vidéo, des témoignages d'étudiants et des éléments pédagogiques comme des descriptions (parlées) de cours
- Compléter les efforts de recrutement menés par l'Université – il faut pour cela établir des contacts avec le bureau de recrutement international.
- Renforcer nos liens avec le Bureau des étudiants diplômés afin de promouvoir auprès d'eux nos cours de langue.

Département Professionnels de la carrière :

- Fournir de la documentation écrite confirmant la réussite des cours dans le cas des cours individuels afin de faciliter le processus de confirmation de réussite lors d'une demande aux associations professionnelles
- Accroître la publicité destinée aux diverses organisations professionnelles du Québec (ingénieurs, architectes, etc.)
- Marketing direct pour les cours de perfectionnement exigés par les associations professionnelles.

- Mettre à jour et améliorer notre présence sur le Web.
- Accroître notre utilisation des médias sociaux pour recruter des étudiants.
- Solliciter les organismes gouvernementaux qui ont besoin de services de perfectionnement ou de formation de leur personnel.



L'accessibilité et la souplesse sont des atouts importants dans le marché de l'éducation des adultes, de même que dans l'ensemble du marché local et international. Le Centre offre des certificats de cours qui n'exigent aucun préalable. Plusieurs programmes de cours sont offerts en soirée et durant le jour et certains d'entre eux sont aussi offerts en ligne. Ces cours sans crédits permettent au Centre de répondre rapidement et efficacement aux besoins des étudiants et de s'ajuster aux besoins changeants du milieu de l'éducation et du marché du travail. De plus, notre centre est situé en plein centre-ville et il est très accessible. Si l'on se fie au fameux slogan cher à tous les spécialistes du marketing (emplacement! emplacement! emplacement!), on ne doit pas sous-estimer, pour un centre d'éducation permanente qui doit s'autofinancer, l'importance d'être un campus ayant pignon sur rue dans un lieu central.

En résumé, il est clair que le Centre repose sur des fondations solides sur lesquelles il peut se développer. Avec la récente réorganisation et le nouveau mandat du Centre de l'éducation permanente, nous avons beaucoup de travail à faire. Nous avons des suggestions concrètes sur l'évolution de la structure de l'éducation permanente et des solutions novatrices pour le contenu des cours, l'approche de nouveaux marchés cibles et les façons de rejoindre ces marchés. Bien sûr, nous sommes conscients des valeurs qui sont à la base du Centre et de sa façon de mener ses programmes et de dispenser ses services au moment il amorce un nouveau mandat, et nous sommes déterminés à remplir notre mission en tant qu'organisation clé de la communauté de Concordia. ●

LE SCCEAUC POUR LE MAINTIEN DES RÉGIMES DE RETRAITE

Des changements imminents : Comme nous l'avons mentionné dans le bulletin du printemps de l'an dernier, le SCCEAUC, en collaboration avec les syndicats et associations de l'Université, se prépare aux éventuels changements au régime de retraite. L'Université a affirmé et répété qu'elle était déterminée à maintenir le statu quo pour ce qui est de notre plan de retraite. Voilà certes de bonnes nouvelles pour tous les bénéficiaires du plan, car avec notre régime actuel à prestations définies, nous connaissons exactement le montant des prestations que nous recevrons chaque mois à la retraite. Toutefois, le gouvernement provincial prépare actuellement une nouvelle législation sur les plans de retraite, le projet de loi 15 qui, selon le gouvernement même, modifiera les plans de retraite des organismes publics, y compris des universités comme Concordia. À ce jour, le gouvernement affirme que la loi sera adoptée avant la fin de la présente session qui se terminera le 12 juin. L'Université Concordia a affirmé de son côté qu'elle prévoit devoir apporter des modifications afin de respecter les dispositions de la nouvelle loi et garantir la solvabilité de l'institution. Les modifications seront probablement les suivantes :

- Fin du statut de membre non contributif
- Augmentation de la part des employés, qui se traduira par une hausse des déductions sur le chèque de paye hebdomadaire
- Fin de l'indexation automatique des prestations
- Création d'un fonds de durabilité équivalant à 10 % du capital du fonds et dont le coût sera assumé à parts égales par l'employeur et l'employé
- Partage du déficit éventuel du fonds

Actuellement, nous poursuivons les discussions au conseil intersyndical et avec nos conseillers de la CSN et l'administration de l'Université. Nous avons eu jusqu'à maintenant trois rencontres avec les administrateurs de l'Université dans le cadre du Forum sur la durabilité des fonds de retraite afin :

- d'obtenir de l'information sur l'état actuel du plan de retraite
- de voir quelle évaluation l'Université fait de ce que sera la position du gouvernement sur le financement des plans de retraite

- de discuter des réponses possibles aux changements envisagés
- de discuter des stratégies à mettre en œuvre pour préserver le plan de retraite de l'Université

En février, après la fin de cette série de rencontres, nous avons appris que le groupe de travail du comité sur les avantages sociaux préparait une série de recommandations à l'intention du comité des avantages sociaux, puis du comité sur le plan de retraite. Ultimement, le comité sur le plan de retraite fait ses recommandations au conseil des gouverneurs de l'Université.

Parce qu'ils n'ont pas de représentation directe au comité sur les avantages sociaux, un certain nombre de syndicats d'employés de Concordia dont le SCCEAUC, ont écrit à l'administration pour faire valoir deux principes :

1. qu'aucun changement ne soit apporté au plan de retraite avant de connaître le contenu du projet de loi approuvé par l'Assemblée nationale.
2. que nous considérons les prestations de retraite comme partie intégrante de nos conditions de travail au même titre que le salaire et que, dès lors, elles doivent être discutées à la table de négociation de la convention collective.

En réponse à cette lettre, l'Université a sollicité une rencontre avec le syndicat. L'Université a alors indiqué qu'aucune modification ne serait apportée tant que le projet de loi ne sera pas adopté afin que les dispositions de la loi soient claires. De plus, les syndicats ont précisé clairement que sa position qui consiste à demander que les questions relatives au plan de retraite soient discutées dans le cadre des négociations de la convention collective ne signifie pas qu'ils renoncent à un plan commun à tous les employés de Concordia, mais que cela témoigne simplement de leur désir de voir ce qui peut être fait lors de discussions à une table commune.

Nous prévoyons que cette question du plan de retraite sera un enjeu important pour le reste de l'année scolaire, surtout dans le contexte où nous nous apprêtons à amorcer les négociations pour une nouvelle convention collective. ●

Lettre d'entente sur l'échelle salariale

Le SCCEAUC et l'Université se sont entendus sur les augmentations salariales pour les années 2012, 2013 et 2014. Une lettre d'entente indiquant les pourcentages d'augmentation a été approuvée en assemblée générale, puis signée. Les taux horaires sont les suivants :

Unité	TAUX HORAIRE PAR ANNÉE ACADÉMIQUE							
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Cours intensifs d'anglais	83,90 \$	85,58 \$	87,29 \$	87,73 \$	88,39 \$	90,16 \$	91,96 \$	93,80 \$
Tout autre cours intensif	76,44 \$	77,97 \$	79,53 \$	79,93 \$	80,53 \$	82,14 \$	83,78 \$	85,46 \$
Tout cours non-intensif	70,15 \$	71,55 \$	72,98 \$	73,34 \$	73,89 \$	75,37 \$	76,88 \$	78,42 \$
Tâches connexes à l'enseignement	40,69 \$	41,50 \$	42,33 \$	42,54 \$	42,86 \$	43,72 \$	44,59 \$	45,48 \$

SHERRY BLOK, DE L'INSTITUT DES LANGUES DE L'ÉDUCATION PERMANENTE, REÇOIT LE PRIX 2015 D'ENSEIGNANT DE L'ANNÉE DE L'ASSOCIATION INTERNATIONALE TESOL

Bulletin : Félicitations pour le prix 2015 d'enseignant de l'année de TESOL de l'association professionnelle des professeurs d'anglais.

Sherry Blok : Merci.

Qu'est-ce qui vous plaît dans votre charge d'enseignement à l'Institut des langues de l'éducation permanente de Concordia?

J'aime les liens que je tisse avec les étudiants. Dans le cours intensif d'anglais, j'enseigne pendant 10 semaines à un petit groupe à raison de 16 heures ou 10 heures par semaine selon le cas, ce qui me permet de réellement connaître les étudiants, voir leur cheminement et leurs progrès et les encadrer dans leur processus d'acquisition des compétences en anglais. J'apprends beaucoup de choses sur eux, leur façon de vivre, leur culture et leur façon de penser. Tout cela est très enrichissant.

J'aime aussi la nature même de l'emploi. J'ai été stable dans mon cheminement professionnel au cours des 18 dernières années. J'ai donc pu m'impliquer dans mon

enseignement à l'Institut des langues de l'éducation permanente. J'ai le sentiment d'avoir apporté ma contribution. J'ai eu de nombreuses occasions de m'engager au sein de divers comités. Par exemple, j'ai participé au comité de planification stratégique, au comité des programmes de l'Institut des langues, au comité sur les programmes d'études et actuellement, je supervise le développement du nouveau matériel pour les examens.

Qu'est-ce que les étudiants retiennent de leur expérience d'apprentissage à l'Institut des langues?

C'est par l'Institut que les étudiants apprennent à connaître Concordia. Plusieurs étudiants sont dirigés vers l'Institut avant d'entreprendre leur programme d'études régulier à l'Université. Nous leur offrons un environnement accueillant, confortable et chaleureux avant qu'ils traversent la rue et entreprennent leur programme d'études dans la discipline de leur choix. À l'Institut des langues, nous offrons pour la préparation aux études universitaires une approche holistique qui englobe les apprentissages sur les

plans académique, linguistique et personnel. Nos classes sont relativement petites et les étudiants peuvent développer des amitiés qui dureront toute la vie. Nous aidons les étudiants à acquérir des compétences linguistiques dans la langue dans laquelle ils étudieront ou travailleront, de même que les compétences et stratégies dont ils auront besoin pour participer à la vie de la société.

Comment les programmes d'apprentissage intégrés de l'Institut des langues préparent-ils les étudiants aux études universitaires?

L'Institut mise sur des stratégies d'apprentissage du 21^e siècle. Il offre aux étudiants l'occasion d'acquérir des connaissances et une compétence linguistique qui les préparent à interagir dans un environnement mondialisé. Nos unités thématiques touchent de nombreux sujets. Les étudiants apprennent à travailler et à collaborer avec leurs pairs. Ils apprennent les fondements de la pensée critique et de la pensée créative, mais ils acquièrent aussi des habiletés pour la vie de tous les jours, que ce soit la souplesse, la gestion du temps, la capacité de prendre des initiatives, d'être productifs et d'être des leaders tant dans la classe que dans la collectivité une fois qu'ils auront entrepris leurs études universitaires.

En quoi l'Institut des langues joue-t-il son rôle dans la mission de l'Université Concordia?

Nous voulons transmettre aux étudiants les valeurs propres à l'Université. L'excellence de l'enseignement et de l'apprentissage est certainement une de ces valeurs. Notre but est d'aider les étudiants à devenir des citoyens du monde, à participer à la société sur le plan local et national, mais aussi une fois qu'ils seront retournés dans leur pays.

Nous avons des partenariats communautaires, par exemple avec Santropol Roulant. Bien sûr, cela permet à nos étudiants de pratiquer leur anglais dans un contexte autre que la salle de classe, mais il y a plus que cela. Cela leur permet de développer une conscience d'eux-mêmes, d'entrer en relation avec les autres et de développer leur altruisme. C'est tout à fait en lien avec la mission de Concordia qui est de transformer l'individu et de renforcer la société. Et ici même, nous mettons ces valeurs en pratique.

Ce prix TESOL que vous avez reçu aura-t-il des retombées pour l'Institut des langues?

Je constate déjà un impact. D'autres professeurs de langues et des gens dans le domaine ont communiqué avec moi et, en plus de me féliciter, ils ont souligné qu'ils aimaient le travail que nous faisons. Ce prix renforce la réputation d'excellence de l'Institut des langues du Centre de l'éducation permanente de Concordia. L'Institut est un pionnier dans l'enseignement de l'anglais langue seconde authentique, nous utilisons du matériel dont l'excellence est démontrée et notre approche est centrée sur l'étudiant. Nous aidons réellement les étudiants à acquérir les compétences linguistiques qui leur permettent d'atteindre leurs objectifs personnels. Ce prix donnera plus de visibilité à l'Institut sur les plans tant local que national et international et mettra en évidence l'excellence de l'enseignement qui y est dispensé.

Nous devons toutefois être conscients que le Centre a actuellement de nombreux défis. Nous devons nous doter d'un plan de marketing et de recrutement permanent afin de nous assurer que notre offre de programme demeure solide.

De quelle façon l'approche pédagogique de l'Institut a-t-elle contribué à votre développement comme enseignante?

Dans un centre d'excellence comme le nôtre, le développement professionnel commence dès notre embauche comme enseignant. Nous avons d'abord une période d'essai d'une durée de trois sessions pendant lesquelles nous devons suivre rigoureusement une série d'ateliers donnés par des formateurs. Un enseignant d'expérience vous supervise et nous avons tout le soutien dont nous avons besoin de la communauté. Nous avons une méthodologie et une approche communes de l'enseignement, ce qui fait en sorte que, bien que chaque enseignant ait son propre style et sa propre personnalité, notre pratique respecte des critères rigoureux.

Une fois ma période d'essai terminée, j'ai acquis de l'expérience en enseignement, puis je me suis inscrit à la maîtrise, ce qui m'a permis d'avancer dans ma compréhension de mon domaine. J'aime explorer et entrer en contact avec les gens, j'aime apprendre et m'améliorer alors j'ai commencé à participer à la conférence annuelle de TESOL. J'étais enthousiaste à l'idée d'être en contact avec l'importante communauté des enseignants d'anglais et de partager mon expérience avec eux.

"J'aime explorer et entrer en contact avec les gens, j'aime apprendre et m'améliorer."



Vous avez été l'instigatrice d'une série d'ateliers de perfectionnement professionnel à l'Institut qui a connu beaucoup de succès. Qu'est-ce qui vous a amené à créer cette série d'ateliers?

Je me suis dit que ce type d'expérience que j'ai vécu lors de mes études de maîtrise et en participant aux conférences de TESOL devait être un processus permanent parce qu'il est important de rester en contact avec nos collègues et notre domaine de travail. Voilà pourquoi j'ai développé ces ateliers de perfectionnement professionnel. Les enseignants de l'Institut ont beaucoup de créativité et sont capables d'innover alors pourquoi ne pas mettre sur pied notre propre programme? J'ai commencé ce programme en 1997 et il connaît toujours du succès.

Parlez-nous de votre participation à la conférence 2015 Teachers of English to Speakers of Other Languages à Toronto.

J'y fais deux présentations. À titre d'enseignante de l'année TESOL, je serai une des conférencières principales. Je traiterai de la citoyenneté mondiale et des pratiques transformatives dans l'enseignement de l'anglais. J'aborderai

les concepts de l'éducation à la citoyenneté mondiale et j'expliquerai les pratiques exemplaires de l'Institut des langues. J'utilise l'approche d'Oxfam : apprendre, réfléchir, agir pour expliquer le concept d'éducation à la citoyenneté mondiale, et j'explique nos pratiques exemplaires en abordant des sujets que nous utilisons pour le langage et la pensée critique, et j'explique aussi les habiletés et les stratégies que nous enseignons de même que les différents projets que nous menons dans le cadre de nos programmes. J'explique comment ces projets amènent les étudiants à modifier et faire évoluer leur perception de ce qu'est un citoyen du monde. J'essaie constamment de percevoir chez les étudiants des signes d'une sensibilité transculturelle et d'une plus grande interaction avec la collectivité dans leur rôle de leader.

Je ferai aussi une présentation conjointe avec notre collègue Dean Garlick sur notre projet à succès de niveau avancé 2 Reader Response Criticism. Ce projet est lié à la citoyenneté mondiale, à la conscience de soi et à la sensibilité transculturelle. J'ai hâte d'assister à cette conférence à titre d'enseignante de l'année TESOL. ●

Nouveau système d'information aux étudiants

L'Université Concordia a récemment mis en service un nouveau système d'information aux étudiants. Ce système supporte pratiquement toutes les opérations de l'Université. Il fonctionne sur la plateforme PeopleSoft Campus Solutions d'Oracle et remplace l'ancien système-maison qui était désuet. L'éducation permanente est ainsi mieux intégrée à l'ensemble de la communauté universitaire.

Si le nouveau système n'est pas encore totalement exempt de petites perturbations, on y travaille! Si vous avez des questions, veuillez communiquer avec : sis-project@concordia.ca

Ou activez le lien suivant :

<https://cspace.concordia.ca/services/student-enrolment/sis-renewal-project.html>

Facturation directe des primes d'invalidité

Les plans d'invalidité à court terme et à long terme assurent la sécurité financière aux membres du SCCEAUC admissibles lorsqu'ils ne sont plus admissibles au plan d'invalidité à court terme de Concordia / Desjardins. Ces plans sont offerts par notre fédération syndicale, la FNEEQ-CSN et la compagnie d'assurance La Capitale. La couverture et les primes sont calculées en fonction du salaire versé par le Centre de l'éducation permanente l'année précédente. Pour être admissible aux plans en 2015, un enseignant doit avoir eu un salaire de 15 750 \$ en 2014.

Afin de faciliter la remise des primes, le conseil syndical du SCCEAUC a recommandé le mardi 17 février 2014 que La Capitale facture directement les membres admissibles, et cette recommandation a été approuvée lors de l'assemblée générale spéciale du SCCEAUC du 25 février. Le SCCEAUC a signé une lettre d'entente avec l'Université Concordia afin de confirmer les responsabilités de l'Université dans le cadre de ce nouvel arrangement.

Les factures annuelles doivent être transmises en avril et envoyées aux enseignants à leur domicile. Cette facture, de même que tout arriéré pour l'année 2014 peut être acquittée en un seul versement ou en quatre versements. On peut également payer par débit direct. Les sommes déjà payées par déductions à la source sur le chèque de paye de l'Université Concordia seront déduites de la prime annuelle totale.

Actuellement, la participation au plan d'invalidité à long terme (couverture de 104 semaines jusqu'à l'âge de 65 ans) est optionnelle, mais sera obligatoire à compter de 2016. En cas d'invalidité plus longue que trois semestres (durée de la couverture de l'assurance invalidité de Concordia / Desjardins), les membres admissibles recevront 80 % de leur salaire net de l'année précédente pour une durée supplémentaire de 74 semaines. Le membre admissible qui participe au plan d'invalidité à long terme et qui, après 104 semaines, est toujours incapable de reprendre le travail, à la même couverture jusqu'à l'âge de 65 ans. Puisque l'employé paye la totalité de la prime, les prestations ne sont pas impossibles.

Si vous avez des questions sur les plans d'invalidité à court terme et à long terme, veuillez communiquer avec un membre de l'exécutif du SCCEAUC au poste 8639 ou à cucept@concordia.ca

Trouver votre relevé d'emploi

Au début de la session d'hiver en janvier 2015, un certain nombre d'enseignants ont informé le syndicat que le service des ressources humaines n'avait pas émis leur relevé d'emploi pour leur contrat de l'automne en novembre à l'intention de l'assurance-emploi. Cela a fait en sorte qu'ils n'ont pas reçu leurs prestations totales en décembre.

L'Université doit systématiquement transmettre les relevés d'emploi à la fin de la session. Après un certain nombre de demandes lors de la réunion de notre comité des relations de travail, l'administration a suggéré que chaque personne s'assure que le service des ressources humaines de l'Université transmette les relevés d'emploi.

Lorsque vous soumettez votre demande à l'assurance-emploi, consultez le site Web de Service Canada à <http://www.servicecanada.gc.ca/eng/home.shtml> et vérifiez votre relevé d'emploi leur a été transmis. S'il ne l'a pas encore été, communiquez le plus rapidement possible avec le service des ressources humaines. ●



Les membres décident du jour et de l'heure des assemblées générales

En février, l'exécutif du syndicat a envoyé à tous ses membres un sondage pour déterminer quel jour et quelle heure conviendraient le mieux pour tenir les assemblées générales (tant les assemblées avec élection que celles sans élection) afin qu'un maximum de membres puissent y assister. Ce sondage a donné un résultat semblable au sondage mené en 2008, notamment que la majorité des membres préfèrent que les assemblées aient lieu une journée de semaine entre 15 h 45 et 18 h 30. Les résultats de ce sondage seront présentés et feront l'objet de discussions à la prochaine assemblée générale. Voir ci-dessous un aperçu des résultats du sondage.

PAGE 1 : RÉPONSE REQUISE/ Heure des assemblées générales du SCCEAUC

Q1: Veuillez indiquer le jour et l'heure que vous préférez pour la tenue des assemblées générales régulières (assemblée sans élection).

Choix de réponse	Réponse
Alterner les mercredis et les jeudis entre 15 h 45 et 18 h 30 (statu quo)	82.14 % (23)
Alterner les mercredis et les jeudis entre 19 h 30 et 22 h 15	3.57 % (1)
Dimanche entre 10 h et 12 h 45	3.57 % (1)
Dimanche entre 13 h et 15 h 45	10.71 % (3)
Total	28

Q2: Veuillez indiquer le jour et l'heure que vous préférez pour la tenue des assemblées générales (assemblée avec élection).

Choix de réponse	Réponse
Alterner les mercredis et les jeudis entre 15 h 45 et 18 h 30 (statu quo)	71.43 % (20)
Alterner les mercredis et les jeudis entre 19 h 30 et 22 h 15	0 % (0)
Dimanche entre 10 h et 12 h 45	10.71 % (3)
Dimanche entre 13 h et 15 h 45	17.86 % (5)
Total	28

Prochaines négociations de la convention collective

Lors de la dernière réunion du comité des relations de travail, l'administration a demandé de connaître les noms des membres de l'équipe de négociation du SCCEAUC. L'élection des membres de l'équipe aura lieu à la prochaine assemblée générale du printemps. Nous accueillerons alors **Marie-Hélène Bonin**, notre nouvelle conseillère de la CSN, au sein de l'équipe de négociation. L'actuelle convention collective arrive à échéance en septembre 2015. ●

Salut Barbara!

En octobre 2014, l'Université a annoncé la création d'un programme de départ volontaire pour le personnel et les administrateurs. Ce programme a pour objectif d'aider l'Université à respecter ses budgets qui ont encore été réduits dans la foulée des coupures du gouvernement. Barbara Kornas, employée de longue date de l'éducation permanente et adjointe administrative de John Dickson, directeur adjoint de l'éducation permanente, a décidé de profiter de ce programme et a pris sa retraite en novembre 2014. Barbara a travaillé à l'éducation permanente pendant plus de 30 ans. ●

« Merci Barbara, pour ces années de service dévoué à l'éducation permanente. »

Fête annuelle

La date de la fête annuelle sera déterminée lors de l'assemblée générale du printemps, le 23 avril 2015.



Nouvelles SCCEAUC

Avril 2015

fneeq 

Contributions: Tanya Ullmann, Marylee Wholey et Perry Shearwood
Merci à Nadia Henein, Rober Soroka, Joseph Hulet, Elizabeth Johnston et Selvin Cortez.

Concordia University Continuing Education Part-Time Faculty Union (FNEEQ-CSN)

Syndicat des chargé-e-s de cours à l'éducation aux adultes

de l'Université Concordia (FNEEQ-CSN)

Annex MI-301, Montreal, Qc. H3G 1M8

cucept@alcor.concordia.ca • 514 848-2424 ext. 8639

www.cuceptfu.org