



Rapport annuel 2017-2018

Syndicat des professeurs du Cégep de Saint-Laurent

Rapport annuel 2017-2018

Le Comité exécutif.....	3
Le rapport de la trésorerie	14
Commission des études.....	19
Comité institutionnel sur les mesures de réussite (CIMR)	20
Conseil d'administration.....	21
Comité institutionnel de protection des animaux (CIPA)	23
Comité éthique de la recherche	23
Comité de conciliation travail-famille.....	24
Comité de santé et sécurité au travail.....	24
Comité de perfectionnement	25
Comité des relations du travail (CRT)	25
Comité de suivi du plan stratégique	26
Comité bio-sécurité	26
Comité reconnaissance du personnel	26
Comité vert (CACE)	26
Comité cafétéria	27
Comité interculturel permanent	28
Comité de surveillance des finances	28
Comité consultatif sur la politique institutionnelle visant à contrer le harcèlement.....	28
Comité de révision du guide de méthodologie d'un travail écrit	28

Le Comité exécutif

Guillaume Couture (Président)

Département de sciences humaines (histoire)

Nicolas Talbot (Vice-président)

Département de philosophie

Neila Bessaih (Trésorière)

Département de chimie

Catherine Guindon (Secrétaire)

Département de philosophie

Catherine Beaupré-Laforest (Responsable à l'information)

Département de sciences humaines (sociologie)

Le rapport du comité exécutif

Par Guillaume Couture

Avec la collaboration de Nicolas Talbot, Catherine Guindon, Neila Bessaih et Catherine Beaupré-Laforest.

L'année syndicale 2017-2018 ne s'annonçant pas particulièrement tumultueuse, c'était donc l'année tout indiquée pour continuer à plancher sur l'ambitieux plan de travail syndical que nous avons adopté il y a deux ans. Conditions d'enseignement, particulièrement à la formation continue, précarité, autonomie et collégialité, vitalité syndicale tant locale que nationale, il y avait encore de nombreux champs à labourer. Évidemment, l'année ne fut pas aussi calme qu'attendue. De nombreux sujets aussi complexes qu'imprévus sont venus accaparer nos ordres du jours (propriété intellectuelle, grief à l'arbitrage, syndicalisation des animateurs de la francisation, programme d'évaluation des nouveaux enseignants, révision du calcul des libérations des CP, etc.), sans parler de cas très complexes de conflits au sein de départements auxquels nous avons dû prêter assistance, en collaboration avec le Collège. Malgré tout, en observant la quantité de crochets ajoutés dans les marges de notre plan de travail, on peut s'auto-administrer une bonne tape sur l'épaule et se dire qu'à bien des égards c'est mission accomplie !

Voici donc le bilan des réalisations du SPCSL en 2017-2018, basé sur la structure du [plan de travail](#) annoncé en début d'année.

Travailler à l'établissement d'un climat de travail sain, de concert avec les autres instances du Collège

La tradition laurentienne en matière de relations de travail consiste en beaucoup de concertation entre la « partie syndicale » et la « partie patronale » afin de trouver des solutions constructives aux problèmes et défis communs. Mais encore faut-il avoir des vis-à-vis patronaux! Cette année le Collège a vu partir 2 directeurs de la Formation continue (Josée Leblanc puis Patrick

Caron), la coordonnatrice de la Formation continue (Isabelle Martineau), la coordonnatrice des Ressources humaines (Manon Robichaud), la directrice adjointe de la direction des études à l'organisation scolaire (Lyne Perreault), la directrice des Communications (Louise Lavallée), en plus de n'avoir eu l'équivalent d'un vrai directeur des Ressources humaines que pour quelques mois (Pierre Tourigny). Cela fait plusieurs nouvelles personnes avec qui apprendre à travailler et quelques sièges restés vides. Une pénurie de conseillères pédagogiques accablait également la Direction des études en début d'année, annonçant un plan de travail réduit de ce côté-là.

Relations avec la « partie patronale »

Nous étions un peu découragés en début d'année scolaire, craignant que l'absence d'interlocuteurs patronaux nous empêche d'avancer dans notre propre plan de travail, d'autant plus que Manon Robichaud a annoncé, dès la rentrée, qu'elle avançait sa retraite et partait en décembre. L'année nous a toutefois réservé quelques belles surprises. Pour commencer, le court passage de Pierre Tourigny, engagé temporairement à titre de « personne conseillère » aux Ressources humaines, a donné une toute nouvelle impulsion à nos relations avec la DRH. Résolument en faveur de la concertation et des relations horizontales, il a imposé une culture du dialogue et de l'ouverture qui a grandement influencé la gestion des dossiers difficiles de l'automne. Depuis son départ en février, conjugué au départ de Manon Robichaud, c'est Nicholas Dugal, à titre de coordonnateur des Ressources humaines, qui a repris les rênes du CRT et de tous les dossiers RH et il semble vouloir suivre la voie tracée par Pierre Tourigny.

Comme une grosse partie de nos interventions en CRT concernent la Formation continue, les départs précipités de deux directeurs et de la coordonnatrice en l'espace de quelques semaines ne laissent pas présager de jours meilleurs. Et pourtant, Céline Parent n'est pas encore en poste depuis 3 mois que déjà sa présence se fait sentir et certaines de nos demandes répétées et restées vaines depuis longtemps trouvent soudainement des réponses.

Il semble également que des directives aient été données pour que les différentes directions travaillent mieux ensemble avec à la clé des résultats inattendus et inespérés tant en matière de relations de travail que d'amélioration des conditions de travail.

Renouvellement du mandat du directeur général

Diverses instances (Commission des études, Conseil d'administration, rencontres avec le comité de renouvellement, présentation d'avis écrits, etc.) ont permis aux professeures et aux professeurs d'émettre des commentaires sur le travail de Mathieu Cormier dans le cadre du renouvellement de son mandat à titre de directeur général. On a pu y entendre de nombreux commentaires constructifs, mais aussi beaucoup d'éloges. Parfaite illustration du paisible climat de travail qui règne à St-Laurent. Dans le but de connaître mieux ce qu'il entend faire durant son prochain mandat, nous avons fait parvenir une série de questions à Mathieu Cormier, qui allait de sa vision de la formation générale et à comment il envisage le rôle du réseau collégial dans 5 ans. Nous l'avons laissé libre de choisir la façon de répondre aux questions. Il choisira de le faire par écrit ou dans le cadre de son allocution de début d'année.

Intersyndicale

Depuis la grève de 2015, qui a exigé une étroite collaboration entre les trois syndicats d'employés, nous avons tâché de raffermir nos relations avec ceux-ci en tenant des rencontres intersyndicales régulières qui nous permettent de discuter de nos enjeux communs ou respectifs. Nous avons tenu 4 rencontres intersyndicales cette année en plus d'avoir rencontré deux fois la direction du Collège, en intersyndical, au sujet de la DRT. Lors de notre plus récent numéro de l'Enseigne, nous avons également entamé un portrait des autres syndicats, en commençant par une entrevue avec le comité exécutif du syndicat des employés de soutien.

Pistes pour 2018-2019

- Établir rapidement des canaux de communications avec la nouvelle ou le nouveau directeur des Ressources humaines qui sera nommé sous peu.
- Améliorer le travail de concertation avec l'association étudiante, notamment dans le cadre de la campagne 5-10-15.
- Clarifier certaines zones grises entre le travail des professeurs et celui des conseillères pédagogiques et d'autres professionnelles.

Défendre les conditions d'enseignement, les droits syndicaux et l'autonomie des membres

Bénéficiaire d'un PVRTT tout en occupant un autre emploi

C'est enfin réglé ! Une règle locale interdisait aux participants du *Programme volontaire de réduction de temps de travail (PVRTT)* d'utiliser ce congé partiel pour occuper un autre emploi. Nous contestions depuis longtemps cette contrainte non prévue à la convention collective. La contrainte est maintenant levée. Le formulaire de demande de PVRTT a été modifié en conséquence.

Allocations pour les coordonnateurs de programmes et responsabilités de chacun dans les programmes

Un imprévu ! Le Collège a annoncé en septembre qu'il souhaitait revoir le mode de calcul des allocations des coordonnateurs de programmes. Comme nous avons annoncé par le passé que nous souhaitions clarifier le rôle des coordonnateurs de programmes, notamment en ce qui concerne la participation aux activités de promotion, les deux sujets se sont croisés et amalgamés. Le Direction des études a pris l'initiative d'entamer un travail de description des responsabilités de chacun dans les programmes qui nous est apparue bien maladroit. Difficile de prédire où tout ça s'en va, mais nous restons à l'affût.

Programme d'insertion professionnelle et d'évaluation des nouveaux enseignants

Après des années de tergiversation et de réécriture, le Collège a finalement commencé à implanter son *Programme d'insertion professionnelle et d'évaluation des nouveaux enseignants*. Depuis quelques années, notre assemblée générale a plusieurs fois pris position en faveur d'un tel programme, mais avec certaines exigences notamment sur le mode de passation et sur les outils utilisés. Notre principal cheval de bataille syndical consiste toutefois en mettre davantage d'efforts dans l'intégration au milieu de travail des nouveaux collègues que dans leur évaluation...et dans leur congédiement. Notre principale critique du programme porte donc sur la minceur du volet « assistance et insertion », alors que le volet « évaluation et non-octroi de priorité d'emploi » est très développé. Beaucoup de travail reste à faire de ce côté.

Pour éviter de remettre encore à plus tard l'implantation de ce programme, nous avons suggéré au Collège d'en faire un projet en évolution et dont la mise en œuvre serait analysée par un comité sur lequel des professeures et professeurs siègeraient. Le travail commencera à l'automne et le comité aura également comme tâche de remettre sur les rails le programme d'évaluation formative de l'ensemble des professeures et professeurs.

Allocations et projets de répartition

Ce dossier qui avançait à petit pas depuis quelques années a soudainement pris son envol cette année. Nous avons commencé l'année en présentant une « liste de souhaits » au Collège, identifiant une dizaine de documents que nous désirions recevoir à des moments précis afin d'approfondir notre analyse des projets de répartition et de suivre le financement des activités d'enseignement. Le Collège a répondu positivement à toutes nos demandes.

Neïla Bessaïh et Catherine Guindon ont suivi la formation de 4 jours offerte par la FNEEQ sur les ressources et leur répartition. Nous avons aussi reçu à nos bureaux Daniel Légaré, grand manitou des ressources à la FNEEQ, pour qu'il nous aide à analyser notre situation particulière.

Forts de toute cette expertise, nous avons offert aux CD-CP une formation sur la répartition des ressources, notre numéro de L'Enseigne de janvier a été consacré à ce sujet, et nous avons suggéré au Collège de modifier le processus d'analyse du projet de charge d'avril, ce qui fut réalisé et donna des résultats positifs.

Allocations réussite

Normalement, l'attribution des allocations réussite (CMR, projets EESH et Centres d'aide) aurait dû être renégociée en fin d'année, mais le développement des projets qui en découlent semble prendre un rythme de croisière que nous n'avons pas cru bon ralentir. Toutefois, le coût d'un ETC-réussite a été mal évalué en début d'entente si bien que le budget est très déficitaire et l'importante augmentation de salaire (7,5%!) attendue l'année prochaine imposera une révision de l'entente. Des débats difficiles et décisions déchirantes nous attendent.

Formation continue

Voilà un autre champ qui, à force d'être labouré, fini par donner des fruits. En mode apprentissage depuis deux ans, nous sommes véritablement passés en mode résultats cette année. Après avoir consacré des mois à lui suggérer des façons de faire, le Collège semble avoir enfin trouvé une façon efficace d'utiliser les charges à la formations (CFC). Pour l'instant ce sont surtout des professeures et des professeurs en Technologie de l'eau et en Technologies de l'information qui en bénéficient, mais la cible s'agrandit progressivement. Nous sommes surtout très heureux que le Collège ait retenu l'idée d'ajouter ces charges au projet de répartition et de permettre les substitutions de cours régulier pour des cours de la Formation continue et vice et versa. C'est un énorme pas vers une plus grande intégration des deux types de formation.

Autre énorme avancée : le Collège est en voie d'éliminer les affichages de cours à la Formation continue et d'opter plutôt pour une offre générale de service. Cela signifierait qu'il ne serait plus nécessaire de poser sa candidature sur les charges offertes puisqu'on présumera que tous les professeures et professeurs non-permanents veulent travailler. On attribuera donc tout simplement les charges de cours par ordre d'ancienneté. Cela nous semble être un énorme gain pour nos collègues les plus précaires.

Des solutions sont également en voie d'émerger dans plusieurs autres dossiers qui concernent les chargés de cours, notamment l'accès aux assurances collectives et l'accès à un local de travail décent. Il reste encore beaucoup à faire pour offrir un milieu de travail adéquat aux chargés de cours, c'est pourquoi nous avons demandé la création d'un comité paritaire, sur lequel siègeront des chargés de cours, qui permettra de mettre en place un canal de communication entre la DFC, les chargés de cours et le Syndicat des professeurs.

Propriété intellectuelle

Un autre imprévu et un gros ! Lorsqu'un enseignant est venu nous voir un beau jour d'automne pour nous poser une question qui semblait bien banale concernant la protection qu'offrait la convention collective en matière de propriété intellectuelle pour les professeurs-chercheurs, nous ne nous attendions pas que cela devienne un enjeu national qui préoccupe à la fois la FNEEQ et la Fédération des Cégeps, pour lequel nous aurions à recourir aux plus grandes sommités des services juridiques de la CSN et qui provoquerait une remise en question du modèle d'affaire des Centres collégiaux de transfert technologique (CCTT) de tout le réseau.

Au niveau local, le Collège et le CTE ont créé un comité pour analyser leurs pratiques en matière de droit d'auteur et de propriété intellectuelle. Nous attendons le rapport sous peu.

Qualité des horaires et chaleur

Pour la deuxième année consécutive, l'année scolaire a commencé avec de nombreuses plaintes quant aux horaires et avec la canicule. Un sous-comité de la CE a été mis en place pour étudier la question des horaires et des contraintes de tout genre. Quant à la chaleur, la climatisation de l'ensemble du Collège n'étant envisageable qu'à très long terme, le Collège travaille surtout sur des stratégies ponctuelles pour réduire les inconforts lors des pointes de température. Toutefois, les résultats dépendent largement de la participation des professeures et professeurs aux stratégies élaborées, notamment en ce qui concerne l'ouverture et la fermeture des portes et fenêtres.

Griefs et accompagnement

Malgré des relations de travail cordiales, il arrive que les parties aient des interprétations divergentes sur l'application de la convention collective. Le grief est la procédure légale pour signaler notre désaccord concernant une décision du Collège. Au dépôt d'un grief s'ouvre une période de négociation entre les parties. Les rares fois où cette négociation n'aboutit pas, les parties demandent à un arbitre du travail de trancher.

Notre syndicat ne fait pas un usage intempestif des griefs, mais son recours est quand même courant. Pour l'année 2017-2018, le syndicat a déposé 3 griefs.

Notre convention collective fait mention de plusieurs types de documents dont l'administration peut avoir recours pour signaler un manquement administratif ou disciplinaire à un professeur. Tous ces documents ont une clause crépusculaire : ils disparaissent du dossier de l'employé au bout d'un an s'il n'y a pas récidive. Depuis quelques années, l'administration a pris l'habitude d'utiliser des « lettres d'attentes signifiées » pour signaler un manquement. Cette mesure se veut moins sévère qu'un avis disciplinaire et a pour but de lancer une mise en garde, sans passer par des mesures disciplinaires. Le comité exécutif comprend l'intention de la direction et la trouve même louable, car nous ne souhaitons pas que le Collège sorte l'artillerie lourde face à un professeur ou une professeure lorsque le manquement est banal ou lorsqu'une approche trop musclée serait contreproductive. Toutefois, nous y voyons un péril potentiel. Ces lettres d'attentes n'étant pas conventionnées, elles n'ont pas de clause crépusculaire. Cela revient à dire qu'elles peuvent rester éternellement dans le dossier de l'employé et peuvent servir éventuellement d'assise à un dossier disciplinaire costaud monté par le Collège.

Pour contrer ce péril, nous avons pris l'habitude de contester systématiquement les lettres d'attentes signifiées en déposant des griefs dits techniques. D'ailleurs, la majorité de nos griefs concernent ces lettres. Ces griefs pourront servir de défense à nos membres dans l'éventualité où le Collège voudrait se servir de ces lettres comme preuve devant un arbitre.

Outre ces griefs techniques, nous avons déposé un grief important pour nos membres à la Formation continue. Depuis 1 an, plusieurs syndicats FNEEQ ont déposé des griefs syndicaux pour la reconnaissance de certaines tâches effectuées par les chargés de cours à la Formation continue. Parmi ces tâches, nous trouvons le tutorat ou la formation manquante aux étudiants, la reconnaissance des acquis et des compétences (RAC), le développement d'outils de RAC, l'évaluation de programme, le développement ou l'évaluation de plan-cadre et les rencontres bilan ou de département. À l'heure actuelle, ces tâches ne sont pas payées au taux de la convention collective, ne confèrent pas d'ancienneté et ne sont pas attribuées en fonction de la priorité d'emploi. Notre syndicat a donc déposé un grief en ce sens.

Pistes pour 2018-2019 :

- Contribuer à développer une culture d'assistance professionnelle au sein des départements;
- Améliorer nos outils d'analyse des projets de répartition des ressources ;
- Clarifier le modèle de répartition des ressources consacrées à la réussite dans un document de référence ;

- Revoir la répartition des allocations-réussite en tenant compte de la nouvelle évaluation des coûts ;
- Faire les suivis nécessaires dans le dossier propriété intellectuelle;
- Collaborer à la mise en place d'une offre générale de service à la Formation continue ;
- Soutenir le comité de la Formation continue afin qu'il contribue à l'amélioration des conditions de travail des chargés de cours ;
- Revoir la directive sur les contraintes à l'horaire à la lumière des travaux du comité horaires.

Relève et précarité

Comité « super-précarité »

Pour être certains de ne plus remettre à plus tard le travail à faire pour améliorer le sort des plus précaires de nos membres, le comité exécutif s'est doté d'un sous-comité « super précarité ». Une trousse syndicale pour les nouveaux professeurs a été créée et un Guide pour comprendre son contrat de travail est en cours d'écriture.

Priorité d'emploi

L'utilisation optimale des Charges à la formation continue (CFC) impose de clarifier l'ordre de priorité d'emploi à la Formation continue et de faciliter l'accès à ces charges pour les plus précaires. Le comité exécutif et la Direction des ressources humaines partagent les mêmes valeurs à ce sujet, en particulier en ce qui concerne l'intégration des chargés de cours aux départements. Il reste maintenant à développer une compréhension commune de tous ces enjeux avec les départements les plus touchés.

Syndicalisation des animatrices et animateurs et agent.es d'intégration de la francisation

Les animatrices et animateurs et agent.es de la francisation, qui sont des employés non-syndiqués du Collège, ont fait une demande en accréditation syndicale auprès de la CSN. Notre centrale syndicale a estimé que les droits de ces travailleurs seraient mieux défendus s'ils étaient intégrés à notre syndicat. Il s'agirait donc de former une unité à l'intérieur du SPCSL pour y intégrer 14 nouveaux membres qui auraient leur propre convention collective. La demande a été déposée le 1^{er} mai et ce n'est donc que le début d'un long processus dont nous reparlerons régulièrement dans les différentes instances du syndicat.

Piste pour 2018-2019

- Aider les départements à développer de meilleurs réflexes quant à la sécurité d'emploi des professeurs et professeurs les plus précaires ;
- Collaborer à la mise en place des listes de priorité d'emploi pour les cours de la Formation continue ;
- Organiser une rencontre d'accueil pour les nouveaux professeurs ;

- Développer des liens avec les groupes de défense des précaires du réseau ;
- Intégrer les animateurs et animatrices et agent.es de la francisation à notre syndicat.

Favoriser des lieux de discussions syndicales et politiques qui touchent les enjeux et objectifs du syndicat

L'instance suprême de notre organisation est l'assemblée générale, mais force est de constater qu'elle n'est plus l'instance représentative qu'elle a déjà été. Nous ne sommes pas les seuls à le constater. Les mœurs changent et plusieurs organisations québécoises constatent qu'en l'absence de très grands enjeux, il est bien difficile d'attirer ses membres à des assemblées délibérantes. Conserver des liens avec notre base reste néanmoins une préoccupation majeure pour le comité exécutif et c'est pourquoi nous travaillons d'arrache-pied pour multiplier les occasions de rencontres, de consultations et de discussions avec vous.

Nous avons donc organisé:

- Une journée d'accueil et de réflexion sur le plan de travail de l'année (16 août), qui s'est terminée comme il se doit par un cocktail et un camion de cuisine de rue ! Lors de cette journée d'accueil, nous avons également invité Christian Nadeau de la Ligue des droits et libertés et nous avons procédé à l'inauguration de nos locaux fraîchement rénovés;
- Cinq assemblées générales;
- Trois réunions du Conseil syndical;
- Une réunion pré-CE avant chaque CE;
- Un Syndi-bistro après chaque CE;
- Une réunion pré-CD/CP;
- Une formation sur les Ressources et le projet de répartition;
- Quatre numéros de l'Enseigne.

Nous sommes très fiers de l'amélioration apportée à l'accueil des membres au local syndical et le succès du Syndi-café ne cesse de nous étonner. Nous espérons également que la création d'un dossier « Syndicat » sur le dossier P : du serveur du Collège participe à une meilleure diffusion de l'information syndicale et encourage davantage de membres à s'y intéresser. C'est aussi cette volonté d'élargir la participation qui nous a incité à revoir la composition du CRT, à simplifier les processus d'élection aux comités et à faire plus de démarchage en fin d'année pour que davantage d'professeures et professeurs s'engagent dans le travail des nombreux comités.

Pistes pour 2018-2019 :

- Souligner le 50^e anniversaire du SPCSL ;
- Participer à l'écriture d'une nouvelle politique contre les violences à caractère sexuel ;
- Procéder à nos élections annuelles à la mi-avril, soit avant le projet de répartition.

S'assurer d'un lien entre nos préoccupations locales et les préoccupations nationales

Le Regroupement cégep

Le Regroupement cégep est l'instance nationale des syndicats professeurs et professeures de cégeps affiliés à la FNEEQ. Il est représenté par 46 syndicats regroupant une centaine de délégués et déléguées, qui se réunissent lors de 3 ou 4 rencontres régulières à chacune des sessions. Le plan de travail du regroupement était bien chargé cette année. Nous vous présentons ici les principaux thèmes qui ont retenu notre attention.

Partenariats intercollégiaux et téléenseignement

Amenée par le syndicat des professeurs de St-Jérôme en octobre 2017, la question de l'impact du développement de partenariats entre les cégeps, notamment pour l'offre de programmes, et du téléenseignement sur les conditions de travail et d'enseignement, a occupé le Regroupement depuis le début de l'année 2018 et a mené à de nombreux échanges, un échéancier de travail, une collecte de données au moyen d'un questionnaire et l'adoption de trois recommandations différentes dans la perspective de baliser le développement de ces phénomènes. De plus, sous l'impulsion du Regroupement cégep, le conseil fédéral s'est également saisi de cette question et a mandaté le comité école et société de la FNEEQ pour étudier cette nouvelle réalité. La question sera de plus abordée au congrès de mai et continuera à occuper les travaux du Regroupement à l'automne 2018.

Révision du programme de sciences de la nature

Cette question a occupé le Regroupement de manière intense à l'hiver 2018. Voyant dans le projet de nouveau programme une menace au DEC national, le regroupement a adopté un plan d'action pour exiger un moratoire sur la consultation et, plus tard, une réécriture du programme sur la base des balises développées lors de la rencontre du « comité de programme national » organisée par la coordination du Regroupement. Le dossier est toujours actif et devra être suivi à l'automne 2018.

Révision des règles de fonctionnement du Regroupement cégep

En mars 2017, le Regroupement avait décidé de former un comité pour revoir ses règles de fonctionnement. Le suivi des travaux du comité s'est fait tout au long de l'automne 2017 jusqu'au début de l'hiver 2018, où les recommandations du comité ont été présentées. Lors des deux dernières réunions du Regroupement (avril et mai 2018), des modifications aux règles issues de ces propositions ont été discutées et adoptées. Si la plupart des modifications ont été adoptées dans une perspective de clarté et de cohérence avec les statuts de la FNEEQ, certaines modifications auront un effet plus concret sur les pratiques du Regroupement notamment en ce qui a trait à l'animation des réunions.

Congrès de la FNEEQ

L'année scolaire 2017-2018 est une année de congrès pour la FNEEQ. En effet, le congrès aura lieu du 22 au 25 mai prochain. La préparation du congrès a donc été abordée lors de plusieurs réunions du Regroupement dans l'année et a amené les délégué.es à adopter le bilan des activités du Regroupement (2015-2018) et les perspectives pour le prochain cycle syndical de la FNEEQ (2018-2021).

Les temps de travail

Une nouvelle pratique a été intégrée aux réunions du Regroupement cégep cette année, celle de tenir des temps de travail où les délégué.es peuvent échanger en sous-groupes sur différents thèmes (utilisation des ressources pour les EESH, utilisation des charges à la formation continue, règles de fonctionnement, perspectives du Regroupement pour le prochain mandat). Ces temps de travail ont donné des résultats intéressants et ont été très appréciés des délégué.es.

Autres thèmes

Beaucoup d'autres thèmes importants ont été abordés et traités cette année. Parmi ceux-ci on trouve la fin des travaux sur le bilan de la négociation 2015, le suivi des modifications au RREC, le suivi des ressources pour les EESH, la situation des stages en Soins pré-hospitaliers d'urgence, les ÉGES, la consultation sur la révision du modèle de financement des cégeps, les CCTT et la question de la propriété intellectuelle, les stratégies nationales de la main-d'œuvre et du numérique, etc.

États généraux de l'enseignement supérieur (ÉGES)

La préparation de la seconde édition des États généraux de l'enseignement supérieur (ÉGES) a bien mobilisé nos instances nationales et régionales cette année. En effet, le comité *École et société* de la FNEEQ a contribué à un travail de synthèse suite à la première édition des ÉGES en mai 2017. Les principaux enjeux liés à la marchandisation du savoir, de la gouvernance et du financement ont été illustrés dans un document interactif (Prezi) intitulé la *Pieuvre de l'économie du savoir*. Puis, ce comité a publié un dossier spécial ÉGES en mars dernier, présentant un tour d'horizon critique de quatre importants sujets (financement, précarités, marchandisation de l'éducation et gouvernance) ainsi que des pistes de solutions évoquées lors du premier rendez-vous des ÉGES en mai 2017

Le Conseil central du Montréal-métropolitain (CCMM-CSN) a également contribué à la mobilisation des ÉGES en adoptant en janvier dernier une [Déclaration du Conseil central du Montréal métropolitain sur l'enseignement supérieur](#) et en organisant une soirée de discussion sur l'avenir de l'enseignement le 28 mars dernier.

Cette deuxième édition des États généraux de l'enseignement supérieur, tenue du 3 au 5 mai à Montréal, visait à rechercher des solutions concrètes pour répondre aux défis identifiés lors de la première expérience des ÉGES en 2017. Le collectif des États généraux de l'enseignement supérieur a publié un [rapport](#) qui résume les pistes de solutions faisant consensus auprès des participantes et participants en regard des enjeux particuliers du financement, de la gestion et de l'administration des réseaux collégial et universitaire, de la précarité et de l'accessibilité aux études supérieures.

Pistes pour 2018-2019:

- Amorcer la réflexion sur nos priorités pour la prochaine négociation;
- Suivre attentivement le processus de révision de programme national de Sciences de la nature;
- Prendre part aux réflexions liées à la propriété intellectuelle et à la participation des professeures et professeurs dans les Centres collégiaux de transfert de technologie (CCTT);
- Faire le suivi des orientations adoptées lors du Congrès de la FNEEQ.

Remerciements

Comme chaque année, il est essentiel de souligner le rôle prédominant que joue **Claude Courchesne** au sein de notre organisation syndicale. Elle est le socle sur lequel se bâtissent et rebâtissent de nouvelles équipes au comité exécutif.

Pour rester vivant et à l'affût, un comité exécutif doit se renouveler périodiquement. Merci aux nouvelles recrues Neïla Bessaïh et Catherine Guidon d'avoir accepté d'embarquer dans ce drôle de navire où l'horaire de chaque journée est une surprise. Merci pour vos bonnes idées, votre grande disponibilité et pour l'aplomb avec lequel vous avez embrassé de nombreux dossiers dont certains bien délicats.

Enfin, un grand merci à toutes celles et ceux qui s'impliquent dans les différents comités et celles et ceux qui passent par le local syndical pour un café et qui en profitent pour partager leurs joies ou leurs préoccupations liées à leur milieu de travail. Une organisation syndicale tire sa force de la participation de ses membres. Plus vous êtes nombreux à vous impliquer, à commenter, à critiquer les mauvaises pratiques et à féliciter les bonnes, alors plus le comité exécutif a le pouvoir d'agir pour améliorer notre environnement de travail.

Le rapport de la trésorerie

Par Neïla Bessaïh

Résultats 2017-2018

REVENUS	Prévisions (\$)	Réel (\$)	Écart (%)
Cotisation des membres	409 000 (26 payes)	426 550,33 (26 payes)	4,3
Intérêts des placements	3 400*	619,34*	(81,8)
Autres revenus	-	354,04	---
Total	412 400	427 523,71	3,7

* Les intérêts sont basés sur la moyenne de rendement d'un dépôt à terme. Ces intérêts ne seront accessibles qu'au terme du placement, soit le **17 juin 2020**. Aucun dépôt effectué pendant l'année.

DÉPENSES	Prévisions (% du budget)	Prévisions (\$)	Réel (% du budget)	Réel (\$)	Écart (%)
Cotisations FNEEQ, CCMM, CSN, etc.	74,7	307 932,82 (26 payes)	75,1	321 167,30 (26 payes)	4,3
Secrétariat	10,8	44 435,28	10,6	45 228,62	1,8
Frais d'administration	4,0	16 700	1,6	6 958,67	(58,3)
Activités sociales	3,5	14 500	2,8	11 916,06	(17,8)
Assemblées et comités	3,4	14 000	3,0	13 038,11	(6,9)
Frais de délégations	0,3	1 400	0,6	2 504,55	78,9
Dossiers permanents	0,0	0	0,0	527,14	
Information			0,0	134,04	
Soutien aux organismes (dons)	1,3	5 500	1,2	5 135	(6,6)
Négociations					
Surplus (- déficit)	1,9	7 931,90	4,9	20 914,22	163,7
Total	100	412 400	100	427 523,11	3,7

Voici l'explication des différents postes et des principaux écarts par rapport aux prévisions.

Cotisations des membres :

Les cotisations ont été faites sur 26 payes. L'écart observé provient de la difficulté d'évaluer le résultat du brassage occasionné par les départs à la retraite et l'engagement de nouveaux professeurs.

Cotisations CSN-FNEEQ-CCMM :

Les cotisations aux instances fédérales et confédérales correspondent à 75,1% des cotisations des membres. L'écart entre les prévisions et le réel s'explique par les augmentations des sommes perçues en cotisations.

Secrétariat – salaire de l'agente de bureau :

La difficulté à évaluer les charges (RRQ, Impôts, etc.) lors des prévisions budgétaires explique l'écart observé.

Frais d'administration :

Plusieurs frais liés à la rénovation du local n'ont pas encore été facturés. Le solde du budget initialement prévu s'élevant à 10 000\$ est reporté à l'année prochaine.

Activités sociales :

Un budget de 3 000\$ avait été prévu pour célébrer les 50 ans du Syndicat. Il n'a finalement pas été utilisé et il est donc reporté à l'année prochaine.

Assemblées et comités :

La machine à café représente 49,5% du budget, c'est-à-dire 6500\$ (prévu 5000\$).

Les assemblées (AG, CS, pré-rencontres) représentent l'autre moitié.

Mentionnons que les AG ont attiré peu de monde et qu'une AG a été remplacée par un conseil syndical.

Frais de délégations :

Les ÉGES, qui ont eu lieu à Québec, et le congrès de la CSN de mai 2017 se retrouvent sur le budget de cette année.

Deux nouveaux membres à l'exécutif ont suivi des formations dont deux à Québec.

Dossiers permanents :

Les frais liés aux griefs touchant aux contre-expertises (ex : CNESST) ou encore frais de représentation (dîner – stationnement).

Changer le nom pour : recours et griefs.

Budgéter à l'avenir 500-1000\$.

Information :

Impression de la trousse d'accueil des nouveaux professeurs en dernière minute chez l'imprimeur.

Budgéter à l'avenir 500-1000\$.

Soutien aux organismes - Dons :

Voir liste détaillée à la p5.

Négociations :

Aucune activité cette année en lien avec ce poste budgétaire.

Réflexions et perspectives

Fonds de négociations

Actifs du fonds de négociations	Réel (\$)
Actifs au 30 avril 2015	324 085
Actifs au 30 avril 2016	164 188,73
Actifs au 30 avril 2017	180 188,73
Actifs au 30 avril 2018	196 188,73

Prévision des actifs du fonds de négociations	Prévision (\$)
Actifs au 30 avril 2019	212 188,73
Actifs au 30 avril 2020	228 188,73

Surplus et actifs du syndicat

Actifs du syndicat	Au 30 avril 2018 (Réel, \$)	Au 30 avril 2019 (Prévisions, \$)
Fonds de négociations	196 188,73	212 188,73
Autres actifs (addition des surplus des années antérieures)	177 239,32	171 839,32
Total	373 428,05	384 028,05

Prévisions budgétaires 2018-2019

REVENUS (Prévisions 2018-2019)	Prévisions (\$)
Cotisation des membres	440 000*
Intérêts	3 400**
Total	443 400

* Soit la cotisation de 2017-2018 plus 2%, soit l'augmentation de salaire pour l'année 2018. Possible écart à prévoir considérant la difficulté d'évaluer les salaires avec l'atteinte du rangement 23.

** Les intérêts sont basés sur la moyenne de rendement d'un dépôt à terme. Ces intérêts ne seront accessibles qu'au terme du placement, soit le 17 juin 2020.

DÉPENSES (Prévisions 2018-2019)	Prévisions (% du budget)	Prévisions (\$)
Cotisations FNEEQ, CCMM, CSN	74,8	331 500
Secrétariat	10,4	46 000
Frais d'administration	3,4	15 000
Activités sociales	3,4	15 000
Assemblées et comités	3,4	15 000
Frais de délégations	0,6	2 500
Recours et griefs	0,2	900
Information	0,1	450
Négociations		
Soutien aux organismes (dons)	1,3	5 500
Surplus (- déficit)	2,4	10 600
Total		443 400

Liste des dons accordés en 2017-2018

	Montant	Type*
Dons récurrents		
Centre St-Pierre	150	O
Institut de recherche et d'informations socio-économiques (IRIS) (2017-2018)	300	O
Centre international de solidarité ouvrière (CISO)	100	O
Comité chômage de Montréal (CCM)	100	O
Fondation du cégep de Saint-Laurent et du musée (soirée Pierre Flynn)	175	O
Fondation du cégep de Saint-Laurent et du musée (5 billets loterie coffret vin)	50	O
Fondation du cégep de Saint-Laurent et du Musée (Soirée d'huîtres)	180	O
Fondation du cégep de Saint-Laurent et du Musée(Metropolitan Opera)	200	O
Alternatives	200	O
Alliance Syndicats et Tiers-Monde (2017-2018)	300	O
Paniers de Noël du Cégep	1 000	O
À Bâbord	80	O
Au bas de l'échelle	100	O
Membre de Ligue des droits et libertés (LDL)	300	O
Mouvement d'éducation populaire et d'action communautaire du Québec (MÉPACQ)	100	O
Bourses du syndicat pour l'engagement citoyen	600	A
Conférence de Christian Nadeau remis comme don à la LDL	300	O
Institut de coopération pour éducation aux adultes (ICÉA)(2017 et 2018)	300	O
Amnistie internationale -Marathon d'écriture 2017	100	A
Fondation LÉA-ROBACK	100	O
Regroupement pour femmes victimes de violence	100	O
Dons de solidarité pour conflits de travail		
C'est Noël pour tout le monde (CSN)	200	S
Dons ponctuels		
Congrès Association Mathématiques du Québec	100	O
Total	5135 \$	

* S = Soutien aux syndicats

O = Soutien aux organismes

A = Autres

Commission des études

Jo-Anne Fraser

Département de musique

Patrick Gouin

Département de chimie

Bernard Tremblay

Département d'internet et robotique

Pascale Reny

Département de soins infirmiers

Marie-Pier Lefebvre

Département de génie mécanique

Martine Galarneau

Département d'arts visuels

Christian Bélanger

Département d'éducation physique

Stéphanie Martin

Département de français

Francis Bourgeois

Département de physique

Catherine Beaupré-Laforest

Département de sciences humaines (sociologie)

Vanessa Bergeron-Laperrière

Département de mathématiques

Catherine Guindon

Département de philosophie

La Commission des études s'est réunie à huit reprises durant l'année 2017-2018 en date du dépôt du présent bilan. Ces réunions ont toujours été précédées d'une pré-CE à l'occasion de laquelle les professeurs et professeures pouvaient préparer les rencontres de la Commission. Par ailleurs, une dernière CE devrait être tenue sous peu.

Plusieurs programmes ont fait l'objet de discussions à la CE. En effet, la CE a adopté les documents suivants : le devis d'évaluation du programme de Danse, l'AEC en Traitement des eaux, les nouvelles grilles du programme de Gestion et intervention en loisir, la grille du programme du nouveau double-DEC en Sciences humaines et Langues, le programme révisé de fond en comble d'Architecture et le bilan d'évaluation de la technique Internet et Robotique. Outre ces programmes, la CE a donné son aval à une modification dans la séquence des trois ensembles en Éducation physique.

Des modifications au calendrier 2017-2018 ont aussi été adoptées. Quant au calendrier 2018-2019, diverses nouvelles avenues ont été discutées (retrait de la semaine d'Aide à la réussite, mise en place d'une journée institutionnelle sur la science et une autre sur les arts), mais finalement, un calendrier plus traditionnel (maintien de la Semaine d'Aide et absence de journées institutionnelles) a été adopté.

La révision nationale du programme de Sciences de la nature a été vivement discutée. La CE a en ce sens adopté à l'unanimité une résolution exigeant un moratoire sur la consultation et l'implantation du programme révisé. Ce moratoire permettrait une analyse critique à l'automne 2018 des changements proposés par les comités de programme locaux. Enfin, la CE a demandé au Ministère la production d'une nouvelle proposition de projet de programme intégrant les avis reçus suite à la nouvelle consultation des milieux collégial et universitaire.

En outre, le comité de renouvellement du mandat du Directeur général Mathieu Cormier a écouté en huis clos les commentaires des membres de la CE.

Dans un autre ordre d'idées, la CE a commenté un Cadre de référence du plan institutionnel de réussite. Certains membres de la CE ont suggéré de fusionner le plan de réussite déjà existant avec le cadre de référence afin de n'en faire qu'un seul document. Le document qui naîtra de cette fusion constituerait vraisemblablement le plan de réussite 2020-2025. Il semblerait que cette option ait été retenue par la Direction et qu'un nouveau document devrait être présenté ultérieurement à la Commission.

Finalement, la Commission a discuté du mandat du sous-comité de la CE sur les horaires qui sera formé sous peu. Il est proposé que le sous-comité réalise le bilan du projet pilote portant sur la Directive relative à l'aménagement des horaires. Il doit en outre dresser un état de la situation des horaires au Cégep et proposer des pistes de solutions. L'adoption du mandat est prévue pour la dernière CE, qui n'a pas encore eu lieu en date du dépôt du présent bilan.

Comité institutionnel sur les mesures de réussite (CIMR)

Catherine Guindon

Département de philosophie

Anne Robichon

Département de français

Patrick Guoin

Département de chimie

Jeanne Pilotte

Département d'architecture

Le CIMR s'est réuni à trois reprises cette année, une fois à l'automne 2017 et une deux fois à l'hiver 2018 dont une rencontre prévue après la remise de ce bilan.

Le CIMR a poursuivi ses activités telles que prévues. Il a notamment aidé à la préparation d'une rencontre de CMR. Cependant, l'essentiel du travail du comité a porté sur une discussion sur la vision institutionnelle de la réussite. En effet, le CIMR s'est rencontré afin de commenter et bonifier un « cadre de référence du plan institutionnel de réussite ». (Rappelons que le plan de réussite rassemble les objectifs ciblés de l'orientation 1 du plan stratégique du Collège.)

En résumé, le cadre de référence proposait des éléments contextuels sur le portrait de nos étudiants en matière de réussite, des principes en matière de réussite (ex. : « Partir de l'étudiant », « Respecter la couleur des différents programmes », etc.) et des stratégies de mise en œuvre des objectifs du plan de réussite (ex. : « Définir une vision humaniste de la réussite », « Célébrer la diplomation », etc.).

Toutefois, à la suite d'une rencontre de la Commission des études, il a été proposé de fusionner en quelque sorte le plan de réussite déjà existant avec le cadre de référence afin de n'en faire qu'un seul document. Le document qui naîtra de cette fusion constituera vraisemblablement le plan de réussite 2020-2025.

En date du dépôt de ce bilan annuel, la dernière des trois rencontres du CIMR ayant pour objectif d'analyser ce travail de fusion avant de le présenter à la Commission des études était à venir.

Conseil d'administration

Ivan Bendwell

Département de philosophie

Guillaume Couture

Département de sciences humaines (histoire)

Le Conseil d'administration a tenu cinq rencontres au cours de l'année. Les professeurs y ont deux représentants. Nous vous présentons ici les principaux éléments qui ont retenu notre attention.

Plan stratégique de développement 2015-2020

En septembre le Collège a présenté le bilan de l'an 2 du Plan stratégique, ainsi que le plan d'action pour l'an 3. Nous y avons fait plusieurs commentaires, particulièrement sur les orientations concernant la DRT. On observe surtout que l'outil pour faire le bilan du Plan stratégique est... perfectible ! Le Collège présentait un bilan plutôt positif alors qu'en grattant un peu on s'apercevait qu'il est beaucoup plus nuancé. Un petit rappel des trois orientations puisqu'on tient tant à ce que la communauté se les approprie :

1. Vision intégrée de la réussite éducative ;
2. Création et innovation ;
3. Campus urbain ouvert sur sa communauté.

Rapport financier annuel 2016-2017

En novembre le Collège a présenté son rapport financier annuel pour l'année scolaire précédente. On se retrouve avec un léger déficit (50 000 \$), assez loin du déficit de 225 000\$ appréhendé et qu'on prévoyait éponger à l'aide du solde de fonds qui avoisine le million de dollars. Le budget annuel du Collège est d'environ 50 000 000\$, dont 27 000 000\$ sont utilisés pour les salaires et les avantages sociaux des professeures et professeurs.

Campus sans fumée

L'obligation de se conformer aux nouvelles dispositions de la Loi visant à renforcer la lutte contre le tabagisme, contraignait le Collège à réduire à presque rien les espaces où il était possible de

fumer sur le campus. Une solution s'imposait donc d'elle-même : un campus sans fumée. Le Collège a revu sa signalisation et a installé des cendriers près de l'avenue Sainte-Croix et derrière le pavillon Basile-Moreau.

Nomination d'un directeur ou d'une directrice des Ressources humaines

Le deuxième comité de sélection visant à engager un directeur ou une directrice des Ressources humaines a lui aussi fait chou blanc lorsque la personne sélectionnée s'est désistée, le 22 février, quelques heures avant la réunion extraordinaire du Conseil convoquée pour entériner sa nomination. Au moment d'écrire ce bilan, il semble qu'une nouvelle personne ait été sélectionnée. Une rencontre extraordinaire du CA a été convoquée pour mercredi le 23 mai, espérons que cette fois ce sera la bonne

Adoption du plan triennal d'immobilisation 2018-2020

On y a appris notamment que le projet de rénovation (ou de relocalisation) des locaux de Soins infirmiers est encore repoussé d'un an. Le budget est alloué et les fonds sont réservés, mais le projet est si complexe que le Collège préfère étudier encore davantage la question. Par ailleurs, un projet de construction d'un nouveau pavillon pour les Technologies de l'eau sur les terrains du Collège offrirait une solution globale très intéressante, car elle permettrait de libérer des locaux, mais la demande de subvention déposée en juin 2017 n'a pas été retenue par le gouvernement.

On y a également appris que la réfection majeure du stationnement allait aussi être plus complexe que prévue, car les règlements municipaux exigent un certain pourcentage de verdure dans les stationnements pour réduire les îlots de chaleur. Le même règlement obligerait le Collège à réduire la taille du stationnement, car on se trouve à proximité d'une station de métro.

Autres éléments discutés en cours d'année :

- Adoption d'une procédure visant à faciliter la divulgation d'actes répréhensibles ;
- Création d'un comité de gouvernance pour revoir les procédures du Conseil d'administration. Ivan Bendwell y siègera ;
- Adoption d'un bail de location d'un terrain du Collège à l'Arrondissement de Saint-Laurent pour un jardin communautaire et le projet des Serres des dos blancs ;
- Approbation du dépôt des projets dans le cadre du Programme de soutien aux installations sportives et récréatives ;
- Nomination d'une directrice de la Formation continue (Céline Parent).
- Approbation du dépôt d'une demande d'un nouveau Centre collégial de transfert technologique en pratique sociales novatrices. Il s'agit d'un projet dans le domaine des arts.

Comité institutionnel de protection des animaux (CIPA)

Lyne Duhaime

Département de biologie

Annie Gingras

Département de français

Dominique Dufault

Département de biologie

En 2017-2018, le Comité institutionnel de protection des animaux (CIPA-SL) a approuvé l'élaboration ou la révision de divers protocoles normalisés de fonctionnement lors de deux réunions (13 septembre et 23 février).

Outre ces rencontres, les membres du CIPA-SL ont reçu deux formations au cours de l'année : la première, offerte à l'automne par Stéphane Faubert, vétérinaire et membre du comité, portait sur l'utilisation des poissons-zèbres puis sur l'utilisation du porc en recherche. La seconde formation, offerte au printemps 2018 par Stéphane Lair (Directeur du centre québécois sur la santé des animaux sauvages, entre autres), portait sur les zoonoses, soit les maladies animales transmissibles aux humains.

Les membres du CIPA-SL ont visité l'animalerie une fois à chacune des sessions et un rapport de visite a été produit par le vétérinaire (Stéphane Faubert) les deux fois.

Le samedi 5 mai 2018, quatre membres du comité ont assisté au congrès annuel du CCPA, le Conseil canadien de Protection des Animaux, qui avait lieu à Québec.

Le CCPA visitera le Collège en novembre 2018 pour évaluer les travaux du CIPA-SL et les installations de l'animalerie, évaluation nécessaire au renouvellement de notre Certificat de bons soins aux animaux.

Comité éthique de la recherche

Myriam Laabidi

Département de sciences humaines (sociologie)

Frédéric Mercure-Jollette

Département de philosophie

Nancy Gagné

Département de biologie

Le comité a procédé à l'évaluation d'un nombre record de demandes de certifications éthiques depuis sa création, soit 14, dont trois provenaient de chercheuses et chercheurs du cégep de Saint-Laurent. Une seule demande a été refusée. Par ailleurs, le CER a procédé au renouvellement quasi-total de sa composition au printemps 2017. Un nouveau formulaire électronique développé par le comité est désormais disponible pour être complété par les chercheurs souhaitant présenter

une demande d'évaluation éthique. Finalement, la page « Recherche » du nouveau site web institutionnel a été actualisée afin de fournir les informations les plus récentes concernant le CÉR et les documents outils pour les chercheurs.

Comité de conciliation travail-famille

Neila Bessaih

Département de chimie

Le comité de conciliation famille-travail s'est réuni une fois par session comme il est prévu et les contraintes ont été majoritairement respectées.

Nous arrivons au terme du projet pilote mis sur pieds il y a 2 ans et qui tient compte des balises portant sur des contraintes parentales, familiales, personnelles, pour activités professionnelles et pédagogiques.

Considérant que les horaires des professeurs et professeures semblent se dégrader, un sous-comité de la CE a pour mandat au courant de l'année prochaine de faire un bilan du projet pilote ainsi qu'un état de la situation des horaires. Ce sous-comité pourra proposer des pistes de solution aux différentes instances du Collège, dont notre assemblée générale.

Comité de santé et sécurité au travail

Patrick Lesourd

Département de génie mécanique

François Lamarre

Département des technologies de l'eau

Trois rencontres : 16 août, 27 septembre et 28 mars.

- Projet avec étudiant en EHST : inspection des lieux de travail et rédaction de procédures sécuritaires. Non complété car abandon de l'étudiant
- Capsule de formation faite par les étudiants EHST pour la direction des ressources matérielles : manutention, cadencage et protection respiratoire.
- Plusieurs problématiques abordées : descente au pavillon D, chaleur, amiante, présence d'antennes pour le réseau sans-fil (avec répercussion sur certains collègues).
- Glace extérieure : demandes répétées afin d'assurer un déglacage adéquat des accès.

Comité de perfectionnement

Olivier Laroche

Département de physique

Anithe de Carvalho

Département d'histoire de l'art

Nicolas Talbot

Département de philosophie

Le comité s'est réuni à 6 occasions. Une dernière rencontre est prévue en juin. Le comité a accepté la grande majorité des demandes de perfectionnement individuelles et collectives. En date du 14 mai, le comité s'est penché sur 96 demandes individuelles et 19 demandes collectives.

Le nombre des demandes et leur montant total va en augmentant. Depuis maintenant trois ans, le budget du perfectionnement éponge des déficits. À titre d'exemple, les demandes de perfectionnement collectif sont financées par une annexe budgétaire (la E004) abrogée en 2015. Depuis cette abrogation, le gouvernement du Québec ne verse plus d'argent dans cette annexe. Ainsi, les demandes sont payées à même de solde de fonds résiduel qui ne fait que baisser. Au début de l'année 2017-2018, le solde se chiffrait à 42 334\$. Or, des demandes pour 23 581,51\$ ont été autorisées, ce qui laisse moins de 20 000\$ pour la suite des choses. Faible consolation : le budget pour le perfectionnement individuel est mieux garni, ce qui nous permettra de financer pour un temps le perfectionnement collectif.

Au rythme où vont les choses, les surplus accumulés seront à sec d'ici quatre ans. C'est dans ce contexte que le comité a décidé de revoir le montant des remboursements maximaux et les critères servant à prioriser les demandes. Cette réflexion s'amorcera dès le mois de juin et se poursuivra à l'automne 2018. L'assemblée générale sera consultée avant la mise en place de ces modifications.

Comité des relations du travail (CRT)

Guillaume Couture

Département de sciences humaines (histoire)

Nicolas Talbot

Département de philosophie

Neila Bessaih

Département de chimie

Catherine Guindon

Département de philosophie

Catherine Beaupré-Laforest

Département de sciences humaines (sociologie)

Consultez le rapport du comité exécutif.

Comité de suivi du plan stratégique

Jo-Anne Fraser

Département de musique

Aucune réunion cette année.

Comité bio-sécurité

Stéphanie Hamelin

Département des technologies de l'eau

À venir.

Comité reconnaissance du personnel

Marie-Josée Gaudreault

Département de français

Guillaume Couture

Département de sciences humaines (histoire)

La journée reconnaissance du personnel ne faisant pas l'unanimité, le Collège est à la recherche d'une nouvelle façon de souligner le travail de ses employé.es. En attendant la formule miracle, le comité reconnaissance du personnel ne s'est pas réuni.

Comité vert (CACE)

Nicolas Talbot

Département de philosophie

Joëlle Vaillant

Département de sciences humaines (géographie)

Le CACE a posé plusieurs actions qui ont trait à l'environnement et a discuté de plusieurs dossiers qui touchent l'environnement mais qui ne sont pilotés par le CACE.

Voici la liste des actions menées par le CACE :

Michel Rondeau a rédigé un guide pour la production d'événements écoresponsables. Il y a eu un dévoilement de la plate-forme web du guide, en collaboration avec la DRT. Les directions, services et départements pourront s'y référer à l'avenir.

Une semaine de l'environnement s'est tenue du 5 au 9 mars. Dans le cadre de cette semaine, il y eut la conférence *Divan Environnement : discussion sur la ville écologique*.

À l'initiative d'Antoine Chami, représentant des employés de soutien au CACE, il y eut une pétition pour l'installation de plus de bornes de recharge pour les voitures électriques au Québec (le Cégep dispose maintenant de 2 bornes derrière le pavillon C).

Une visite d'un centre de tri et de recyclage (RAMI) qui dessert notre Cégep fut organisée. Des étudiants et employés y ont participé.

Un projet pilote fut tenté à la cafétéria. Il s'agissait de retirer plusieurs poubelles pour favoriser le recyclage. Il fut mené sur deux jours à la fin janvier. Par force d'inertie, les usagers de la cafétéria jettent les matières recyclables dans les poubelles parce que les poubelles sont plus visibles et plus accessibles que les îlots de recyclage. Avec ce projet pilote, le CACE voulait augmenter la part de matière recyclée et diminuer l'utilisation des poubelles. La gestion du ménage revient à la direction des ressources matérielles. Cette dernière a toujours redoutée de voir des déchets s'accumuler sur les tables de la cafétéria si des poubelles étaient retirées. Le projet pilote a prouvé que ces craintes n'étaient pas fondées. Le retrait de plusieurs poubelles ne s'est pas soldé par une accumulation de déchets sur les tables. De plus, le taux de recyclage a augmenté. Le CACE a fait parvenir ses résultats à la direction générale et à la direction des ressources matérielles. Nous espérons sous peu l'implantation de cette mesure de façon permanente.

Michel Rondeau a lancé une campagne de sensibilisation sur l'utilisation des plastiques à usage unique.

Voici la liste des dossiers qui touchent l'environnement qui sont pilotés par une autre instance que le CACE :

Le Cégep prévoit procéder à une réfection du stationnement. Un comité ad hoc sera formé. Les règlements de l'arrondissement de Saint-Laurent prévoient, pour toute construction ou réfection majeure de stationnement, de planter des arbres pour avoir une canopée qui couvre 40% du stationnement et, pour les réfections des stationnements qui sont dans un rayon de 800 mètres d'une station de métro (c'est le cas de notre Cégep), de faire une attrition de 40% des emplacements de stationnement. Afin de s'assurer de la mise en place de ces mesures, le CACE siègera au comité ad hoc et orchestrera une mobilisation pour une certification « Stationnement écoresponsable ».

Parallèlement au règlement concernant la canopée, le Cégep verdira le campus et plantera d'arbres. Et enfin, une présentation du projet des Serres des Dos Blancs sur le campus eut lieu au CACE. Le Cégep en a annoncé le début des travaux.

Comité cafétéria

Sébastien Beaumont

Département d'éducation physique

À venir.

Comité interculturel permanent

Myriam Laabidi

Département de sciences humaines (sociologie)

À venir.

Comité de surveillance des finances

Olivier Laroche

Département de physique

François Baril-Robert

Département de chimie

Neila Bessaïh

Département de chimie

Le rapport du comité sera présenté lors de l'assemblée générale annuelle.

Comité consultatif sur la politique institutionnelle visant à contrer le harcèlement

Marco Jean

Département de philosophie

À venir.

Comité de révision du guide de méthodologie d'un travail écrit

Catherine Guindon

Département de philosophie

François Baril-Robert

Département de chimie

Alexandre Lefrançois

Département de sciences humaines (histoire)

Catherine Grech

Département de français

À venir.