



Rapport annuel

2019-2020

Syndicat des professeurs du Cégep de Saint-Laurent (SPCSL)

Site web : spcsl.org

Courriel : syndprof@cegepsl.qc.ca

Téléphone : 514 747-6521 poste 7343

Table des matières

Le rapport annuel du SPCSL	1
Le bilan financier annuel 2019-2020	12
Le budget 2020-2021	16
Le Conseil syndical	18
La Commission des études	20
Le comité des relations du travail (CRT)	21
Le comité de la formation continue	23
Le comité de révision du programme d'évaluation des enseignements	25
Le comité PIEA	27
Le Conseil d'administration	28
Le comité santé et sécurité au travail	29
Le comité stationnement	31
Le comité conciliation travail-famille	33
Le comité institutionnel de protection des animaux (CIPA-SL)	34
Le comité horaire	36
Le comité de sélection des projets de mobilité internationale	37
Le comité perfectionnement	38
Le comité des utilisateurs TIC	39
Le comité de prévention et de lutte contre les violences à caractère sexuel (VACS)	41
Le comité d'actualisation du Règlement relatif aux règles de vie collégiales	42
Le comité syndical de mobilisation environnementale (COSME)	44
Le comité de biosécurité (CIB)	47
Le comité cafétéria	48
Le comité recherche, création et culture	49
Le comité institutionnel sur les mesures de réussite (CIMR)	50
Le comité d'éthique de la recherche	50

Le rapport annuel du SPCSL

C'est donc avec confiance et sous le signe de la continuité que s'annonçait l'année 2019-2020. Puis vint la COVID-19...

Notre organisation syndicale vit de belles années. D'abord, le comité exécutif se renouvelle tranquillement, mais constamment, assurant à l'organisation une saine stabilité tout en bénéficiant de nouveaux regards. Ensuite, l'éventail d'instances syndicales que nous avons mises en place, des pré-CE aux Syndi-Bistros, en passant par l'assemblée, le conseil syndical, la tournée des départements et la machine à café, permettent de consulter largement les membres et de porter leurs voix. Enfin enseignant.es et cadres partagent un bel esprit de collégialité qui permet généralement de solutionner les problèmes ensemble plutôt qu'entrer en confrontation.

C'est donc avec confiance et sous le signe de la continuité que s'annonçait l'année 2019-2020. Puis vint la COVID-19...

Droits syndicaux et autonomie collective

Évaluation des enseignements, horaires, PIEA et allocations CP

Quatre sujets chauds pour lesquels on attendait un redressement important cette année suite à des résultats décevants l'an dernier.

Le renouvellement de la Politique institutionnelle d'évaluation des apprentissages (PIEA) s'était terminé en queue de poisson en mai 2019, donnant naissance à un comité qui allait avoir comme mandat de coordonner des consultations plus efficaces. Tout semble maintenant sur les rails. (Voir le bilan du comité, ci-bas.)

La révision de la répartition des allocations pour les coordonnateurs de programmes (CP) ne faisait pas consensus au sein de notre assemblée l'an dernier, si bien que c'est Marc Deschênes qui a fini par imposer un nouveau mode de calcul qui a fait bien des mécontents. Nous avons repris le bâton de pèlerin à l'automne et à la suite de plusieurs discussions en Conseil syndical, de quelques grincements de dents, de certains esclandres, mais surtout d'un beau travail en collégialité, nous sommes arrivées à adopter une proposition consensuelle en assemblée générale le 26 février. La suspension abrupte de la session quelques semaines plus tard ne nous a toutefois pas permis de finir le travail auprès de la

direction des études et c'est donc le même mode de calcul que cette année qui prévaudra l'an prochain. (Voir le bilan du comité, ci-bas)

Les travaux sur l'évaluation des enseignements et sur la confection des horaires ont quant à eux fait du surplace. (Voir le bilan des comités, ci-bas.)

Projet de répartition

L'année dernière nous avons frappé tout un récif en réalisant à mi-année que le syndicat des professeurs et la direction des études ne partageaient pas une vision commune des règles de répartition des ressources. Ça a jeté tout un froid sur les relations de travail. En fin d'année nous avons néanmoins retrouvé cette vision commune et nous planchions sur une entente écrite. L'entente a été peaufinée à l'automne 2019 et signée tout juste avant le départ de Marc Deschênes. Nous sommes extrêmement satisfaits de cette entente qui couche sur papier toutes les traditions laurentiennes en termes de répartition des ressources, en particulier en ce qui concerne la transparence du processus. Patrick Gouin a participé aux dernières rencontres avant la signature de l'entente, ce qui assure une belle pérennité à celle-ci.



Nous avons également réalisé que plusieurs départements n'avaient aucun outil autre qu'Omnivox pour faire des simulations de répartition des cours. Pourtant un outil départemental nous semble la clé pour que chaque membre du département puisse participer activement à la répartition des cours et que le tout se fasse dans la collégialité et la transparence, comme c'est prévu à la convention collective. Le comité exécutif s'est donc offert pour adapter un outil à la réalité de chaque département intéressé. Quelques départements en ont déjà profité.

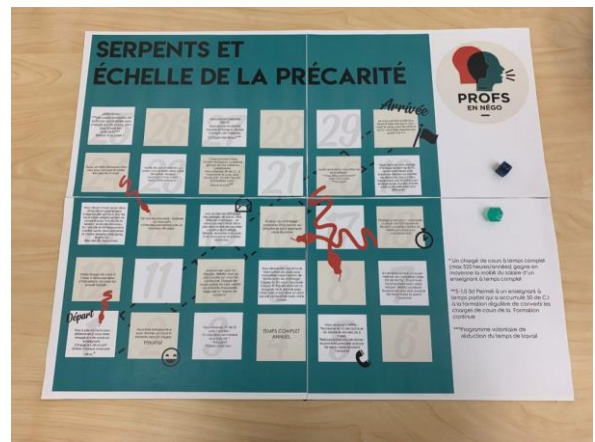
Étudier et adopter les cahiers de négociations et mobiliser les membres autour des enjeux de la négociation

La ronde de négociation en vue du renouvellement de notre convention collective a commencé plus concrètement à l'automne 2019. La formule choisie par l'équipe de négociation de la FNEEQ laisse beaucoup place à la consultation des assemblées générales locales. Déjà en février 2019 nous avons reçu des membres du comité de négociation pour leur faire part de nos propres priorités. Les cahiers

À l'avis des animatrices et agentes d'animation, leurs tâches relèvent directement de l'enseignement, raison pour laquelle lorsqu'elles ont décidé de se syndiquer elles se sont tournées vers la FNEEQ et le SPCSL.

de demandes étaient près pour la rentrée et il fallait les étudier et les adopter. Nous nous sommes mis à la tâche dès la journée d'accueil du 19 août alors que la négociation était à l'honneur. Au cours de l'automne et jusqu'en février nous avons par la suite étudié et adopté le cahier de table centrale et étudié les deux premières vagues thématiques du cahier sectoriel (1- L'emploi, l'organisation et les relations du travail, l'autonomie professionnelle; 2- Rémunération, Formation continue et précarité).

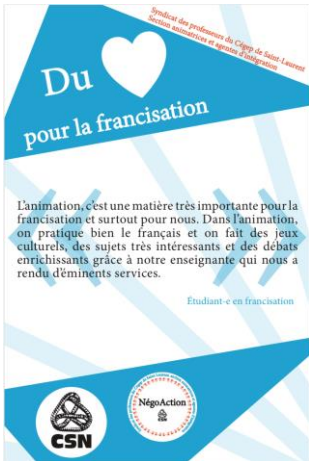
Le comité exécutif du SPCSL a aussi cru bon de mobiliser la direction du collège autour de quelques enjeux qui pourraient tenir à cœur à la partie patronale afin qu'elle en parle dans ses instances. Lors d'une rencontre en novembre 2019 puis d'une autre en février 2020, nous avons fait part à Mathieu Cormier (DG), Vincent Brouillette (DRH) et Carole Lavallée (DE) de notre intention d'axer cette négociation autour des conditions de travail des enseignant.es aux statuts plus précaires. Lors de la rencontre de février nous avons d'ailleurs joué avec eux aux « Serpents et échelle (sic) de la précarité », un jeu conçu sur mesure par Jennifer Beaudry du département de Français.



La négociation de l'unité francisation du SPCSL¹

Depuis plus de 20 ans, le cégep de Saint-Laurent a un contrat avec le MIFI, le ministère de l'immigration, de la francisation et de l'intégration, qui l'autorise à héberger des cours de francisation pour les nouveaux arrivants. Le MIFI engage les professeurs et le cégep engage les animatrices et agentes d'intégration. Toutefois, bien que ces dernières soient des employées du cégep, elles doivent répondre aux directives du MIFI, ce qui les met souvent en porte-à-faux.

¹ Ce texte reprend de grands pans de la présentation d'Andrée-Anne Venne lors de l'assemblée générale du 29 janvier 2020.



Chaque jour, les apprenants ont 4 heures de cours avec un professeur du MIFI et deux heures avec une animatrice ou une agente d'intégration.

Le rôle de l'animatrice est de consolider les connaissances transmises par le professeur à travers des discussions, des jeux, des mises en situation, des débats et différents projets qui permettent aux apprenants de développer leurs habiletés langagières, tout en prenant de l'assurance à l'oral. C'est à l'animatrice qu'il revient de créer ces différentes activités de communication, de les expliquer aux apprenants et de s'assurer que ceux-ci comprennent bien les notions qui sont mises en pratique.

Le rôle de l'agente d'intégration est différent. Cette dernière prépare des activités adaptées au niveau langagier des apprenants, afin de leur faire découvrir la culture et la société québécoises. Dans cette optique, elle organise également des sorties à l'extérieur du cégep pour faire découvrir la ville de Montréal, ses particularités, ses attraits et son histoire.



À l'avis des animatrices et agentes d'animation, leurs tâches relèvent directement de l'enseignement, raison pour laquelle lorsqu'elles ont décidé de se syndiquer elles se sont tournées vers la FNEEQ et le SPCSL. Nous, du SPCSL, les avons accueillies, car nous étions d'accord avec leur prétention, mais le cégep et le MIFI considérant qu'elles étaient davantage des techniciennes en travaux pratiques, n'ont pas accepté cette affiliation. Le tout s'est transporté en cour, au Tribunal administratif du travail. La juge a accueilli leur demande le 12 décembre 2018. Dès lors, elles ont intégré notre syndicat.

Le jugement final laissait entendre que leurs tâches relevaient effectivement davantage de l'enseignement, mais la juge n'a toutefois pas voulu trancher la question de manière définitive, en disant que ce n'était pas du ressort de la cour, mais un objet de négociation entre les parties.

Ça ne nous a pas empêchés de déposer un premier projet de convention collective, le 19 juin 2019, dans lequel nous demandons de meilleures conditions de travail, une plus grande sécurité d'emploi et une plus grande reconnaissance professionnelle.



Car pour le moment, elles n'ont aucune certitude d'avoir une tâche complète session après session, même pour les plus anciennes qui sont là depuis plus de 10 ans, elles sont moins payées pour la préparation de leurs cours que la plupart de leurs collègues des autres cégeps et ont très peu d'avantages sociaux. En plus, on ne leur reconnaît pas le statut d'enseignante, on dit qu'elles sont des employées de soutien, mais leurs conditions de travail sont moins bonnes que celles des employés de soutien.

Suite au dépôt de notre cahier de demandes, nous sommes restées plusieurs mois sans réponse, les négociations ont stagné, nous avons dû demander l'aide d'un conciliateur. Les négociations

concernant des employées de cégep, l'agent négociateur prévu par la loi est le Comité patronal de négociation des collèges (CPNC). Celui même avec qui les professeurs de cégep négocient. Le CPNC est une structure complexe, peu agile, et habituée à négocier le renouvellement de conventions collectives visant des milliers d'employés. Ici, nous négocions une convention de but en blanc, pour 10 employées, alors qu'il n'existe aucune convention de référence dans le réseau collégial. Depuis la venue du conciliateur, il y eut 17 séances de négociation. Ce nombre peut paraître élevé, mais nous sommes encore loin d'un règlement. Seuls quelques sujets périphériques sont réglés et ce ne fut pas une partie de plaisir. À titre d'exemple, le CPNC a pris trois rencontres pour discuter qu'en cas de difficulté de la part du cégep de trouver un local pour accueillir le syndicat, les parties conviennent d'en discuter en Comité des relations du travail. Imaginez lorsque nous discuterons de la priorité d'emploi, du salaire et de l'ancienneté.

Au rythme où se déroule la négociation, les animatrices et agentes d'intégration auront besoin du soutien de l'ensemble du SPCSL pour faire des avancées.

Pistes pour 2020-2021

- Revoir la directive sur les contraintes à l'horaire à la lumière des travaux du comité horaire;
- Participer à la consultation entourant la révision de la PIEA;
- Reprendre la négociation au sujet des allocations CP;
- Participer activement à la mise en place des balises d'enseignement en temps de COVID à l'automne 2020 et éventuellement au retour à la normale.
- Appuyer les animateur.ices et les agent.es d'intégration de la francisation pour débloquer leur négociation de convention collective.

Formation continue et précarité

Depuis quelques années, l'amélioration des conditions de travail des enseignantes et enseignants aux statuts les plus précaires constitue l'un des principaux chevaux de bataille de notre syndicat.

Accompagnés par le comité exécutif, les comités de la formation continue et des relations du travail (consultez leur bilan aux pages 21 et 23) déploient temps et énergie à développer des stratégies et soutenir des actions pour réduire la précarité des enseignant.es. Cette année, le SPCSL a voulu clarifier les règles de priorité d'emploi dans certaines situations, particulièrement pour les chargé.es de cours de la formation continue. Trois éléments sont aux centres des discussions :

- L'attribution des fameuses Charges à la formation continue (CFC), qui sont difficiles à utiliser efficacement tout en respectant les règles de priorité d'emploi;
- La mise en place d'une Offre générale de service à la formation continue (OGS-FC) qui permettrait de reconnaître automatiquement la priorité d'emploi des chargé.es de cours sans qu'ils et elles aient à répondre aux affichages;
- La généralisation des comités de sélection communs Régulier/FC, afin d'ouvrir les portes de la formation régulière aux enseignants et enseignantes qu'on aurait embauchés d'abord comme chargé.es de cours.

Le comité exécutif du SPCSL ainsi que la direction des Ressources humaines s'entendent plutôt bien sur ces trois sujets. C'est l'application concrète qui est plus complexe. Malgré toutes les discussions que nous avons eues, ces dossiers ont bien peu évolué.

Rappelons que les chargé.es de cours de la formation continue réalisent généralement le même travail que les enseignant.es de la formation régulière, mais qu'ils sont payés la moitié du salaire et n'ont aucune sécurité d'emploi ni avantages sociaux (accès aux assurances, aux congés conventionnés, etc.).

Pistes de réflexion pour 2020-2021

- Collaborer à la mise en place d'une offre générale de service à la formation continue et à la mise en place des listes de priorité d'emploi pour les cours de la formation continue ;
- Travailler à l'intégration des chargé.es de cours aux départements;
- Maintenir des liens entre les comités de la formation continue et des relations du travail.

Mobilisation et information

Toujours soucieux de dynamiser nos instances syndicales, nous avons encore consacré beaucoup d'efforts cette année à la participation des membres, tant en termes de nombre qu'en termes de provenance. En premier lieu, en référant les sujets complexes au conseil syndical, nous avons poursuivi dans notre volonté de faire des délégué.es syndicaux des pivots de notre organisation syndicale. En deuxième lieu, les Syndi-Bistros sont devenus une véritable institution. Le Syndi-Bistro spécial formation continue et précarité du 12 février a notamment été un franc succès et nous a permis de rejoindre plusieurs membres qui ont moins l'occasion de participer à nos instances. Enfin, nous avons entamé une tournée des départements afin de rencontrer les membres directement dans leurs assemblées départementales. D'octobre à février, nous avons pu visiter une dizaine de départements et ainsi rencontrer des enseignant.es qui participent peu aux instances syndicales et entendre leurs souhaits et préoccupations dans un cadre plus souple que les assemblées générales.

Par ailleurs l'année ayant commencé sous le signe de la mobilisation environnementale, notre tout nouveau COSME (Comité syndical de mobilisation environnemental) était à pied d'œuvre dès la rentrée. En collaboration avec le Service aux étudiants, il a coordonné la semaine de mobilisation écocitoyenne qui culminait par la Grève pour la planète du 27 septembre. (Voir le bilan du COSME ci-bas) Enfin, dans le but de faciliter nos communications tout en réduisant la lourdeur associée à la publication d'un journal, nous avons modifié nos modes de communications en optant pour une *Enseigne* sous forme d'infolettre électronique, en procédant à un relooking de notre site web et en ayant recours plus systématiquement au P : Syndicat pour archiver nos documents syndicaux publics. Nous avons aussi organisé :

- Une journée d'accueil et de réflexion sur le plan de travail de l'année (19 août), la négociation, la mobilisation environnementale, la PIEA, les conditions de travail des chargé.es de cours et la mobilisation syndicale en général. Le tout s'est terminé comme il se doit par un cocktail et un camion de cuisine de rue;
- Neuf assemblées générales. D'ailleurs, les assemblées syndicales ont été revampées et dynamisées par le repas servi sur place. Les 4 dernières se sont toutefois déroulées à distance;
- Quatre réunions du Conseil syndical;
- Une réunion pré-CE avant chaque CE;
- Un Syndi-bistro après chaque CE;
- Huit départements visités dans le cadre de notre tournée des départements.



Pistes de réflexion pour 2020-2021 :

- Poursuivre la tournée des départements;
- Remettre en marche la mobilisation environnementale;
- S'assurer que la consultation des membres reste une priorité jusqu'à la fin de la ronde de négociation de la convention collective;
- Réactiver les pré-rencontres des Coordonnateurs de département et de programme ;

Puis vint la COVID-19 ...

À partir de la mi-mars, la fermeture du collège puis la reprise des activités d'enseignement à distance ont considérablement chamboulé notre plan de travail. Au départ, la direction du Collège a pris la décision de maintenir les activités administratives selon le calendrier habituel, tel que les admissions, le projet de répartition et les dossiers de CRT. Cependant, elle a rapidement été débordée par l'ampleur des nouvelles mesures à mettre en place et surtout par les directives de la Santé publique et du Ministère de l'éducation qui changeaient plusieurs fois par semaine. Les dossiers non urgents ont donc été remis à plus tard et nous avons plutôt été submergés par de nouvelles priorités, en particulier les suivantes :

- Les balises entourant la reprise des activités d'enseignement : nouveau calendrier, autonomie des enseignant.es dans le choix des modes d'enseignement, accessibilité du matériel des enseignant.es et des étudiant.es, droit de retrait, notes chiffrées ou équivalences, Cote R, etc. On a voulu que ces éléments fassent l'objet de consultations larges et fréquentes et nous sommes ravies des résultats.
- La contribution des enseignant.es de Soins infirmiers : Au plus fort de la crise, un arrêté ministériel est venu transformer la vie des enseignant.es en Soins infirmiers qui devaient dès lors aller prêter main-forte au réseau de la santé...tout en terminant leur session d'enseignement. Les étudiant.es ont été par la suite invités à faire la même chose lors d'un deuxième arrêté. Branle-bas de combat au sein du département, de la direction du collège et des syndicats locaux et nationaux pour baliser tout ça.

Après de longues discussions en CRT nous avons pu obtenir une bonification salariale pour les chargé.es de cours prise à même l'enveloppe des CFC.

- Rémunération additionnelle pour les chargé.es de cours : Contrairement aux enseignant.es du régulier, qui sont rémunérés pour un large éventail de tâches, les chargé.es de cours de la formation continue ne sont rémunérés que pour la préparation et la prestation des cours. S'adapter à l'enseignement à distance sans compensation salariale nous est rapidement apparu absurde. Après de longues discussions en CRT nous avons pu obtenir une bonification salariale pour les chargé.es de cours prise à même l'enveloppe des CFC.
- Préparation de l'automne : Dès que la folie du printemps s'est estompée, il fallait penser à l'automne. À la mi-mai, le Collège a annoncé que la session d'automne 2020 se ferait à distance. Un nouveau calendrier et de nouvelles balises devaient donc être mis en place pour cette session qui n'allait pas être en mode « sauver les meubles » comme ce printemps, mais en mode « atteinte des principales compétences ». Et dès que le tout eut été passablement ficelé, le gouvernement a annoncé que la session d'automne devait se passer partiellement en présence au collège. On n'a sans doute pas fini de faire des pirouettes dans ce dossier.
- La négociation : En plein cœur de la crise en mars, le gouvernement a annoncé qu'il souhaitait terminer rapidement la négociation de la convention collective. La FNEEQ a fortement réagi à cette proposition, suggérant plutôt de suspendre la négociation pour 18 mois. Finalement fin avril la FNEEQ a dû se rallier aux autres fédérations syndicales qui ont préféré poursuivre la négociation en mode accéléré. La négo vitesse grand V s'est donc ajoutée à la planche de travail pourtant déjà bien remplie.
- La francisation : Contrairement à l'enseignement régulier et à la formation continue, les activités de la francisation furent maintenues tout au long de la crise de la Covid-19. Les animateur.ices et les agent.es d'intégration durent revoir leur enseignement pour former et encadrer à distance, surtout en mode synchrone, des apprenants qui ne maîtrisent pas toujours la technologie et qui peinent à comprendre des consignes simples en français. Tout un défi! Cette adaptation a généré une surcharge de travail évidente pour nos membres à la francisation. Le syndicat est toujours en négociation avec la direction pour que toutes les heures travaillées soient payées.

Regroupement cégep

Le gros sujet de l'année au regroupement fut sans conteste les négociations entourant le renouvellement de la convention collective.

À l'automne, le comité de négociation de la FNEEQ a proposé à la partie patronale de faire un dépôt simultané des demandes, jugeant que l'asymétrie des règles actuelles donnait un avantage indu à la partie patronale. Sans surprise le CPNC a refusé notre demande. Nous avons donc opté pour déposer un cahier de problématiques plutôt que le cahier de demandes habituel. Les cahiers de demandes de la table sectorielle ainsi que le cahier de négociation sectoriel avec sa liste de problématiques furent adoptés au regroupement du 2, 3 et 4 octobre. Ces cahiers furent déposés à la partie patronale à la fin octobre.

Le cahier de demande sectoriel, dans sa forme déposée au CPNC, nécessitait une clarification des demandes précises que nous voulions porter. Le comité de négociation nous proposa alors de faire une consultation en trois vagues regroupant huit thèmes. Les demandes de la première vague furent adoptées au regroupement des 16 et 17 janvier tandis que celles de la deuxième vague le furent au regroupement des 6 et 7 février. Il était prévu d'adopter les demandes de troisième vague au regroupement des 26 et 27 mars, mais bon, j'imagine que vous vous doutez pourquoi ce regroupement a été annulé!

La pandémie mondiale a radicalement changé les négociations. Au début, la FNEEQ demandait une suspension des négociations pour 18 mois. Malheureusement, la pression du gouvernement et des autres centrales syndicales nous a forcés à nous rasseoir à la table de négociation. Nous avons dû, dans un délai très court, adopter une liste relativement courte de demandes prioritaires à la table sectorielle lors du regroupement en visioconférence du 15 mai. Au moment d'écrire ces lignes, le comité de négociation à la table sectoriel est en blitz de négociation.

Bien que les négociations eurent occupé une grande place au regroupement, plusieurs autres sujets ont aussi été discutés. Entre autres, il a été question du développement désordonné des centres



d'étude collégiaux (CEC), des révisions de programmes et de la fermeture annoncée du programme de bureautique. Tout cela, bien sûr, avant le 13 mars. À partir de cette date, les négociations se sont fait détronner comme sujet de l'heure et la pandémie a pris le dessus. Il y eut une période d'adaptation au regroupement à distance, mais les derniers regroupements en visioconférence ont pu être décisionnels. Les communications entre la FNEEQ, la fédération des cégeps et le ministère furent fréquentes et le regroupement en fut informé régulièrement. Plusieurs propositions ont été adoptées au regroupement du 28 mai pour encadrer le retour en classe à l'automne 2020.



Le bilan financier annuel 2019-2020

REVENUS

REVENUS	Prévisions 2019-2020 (\$)	Réel au 30 avril 2020 (\$)	% du réel par rapport aux prévisions
Cotisation des membres	470 000,00	448 143,61	95,3%
Intérêts et autres	1 000,00	6 927,27	692,7%
Total	471 000,00	455 070,88	96,6%

*La CSN nous a donné 5000 \$ pour la négociation de la convention collective de l'unité francisation.

DÉPENSES

DÉPENSES	Prévisions 2019-2020 (\$)	Prévisions 2019-2020 (% des revenus)	Réel au 30 avril 2020 (\$)	Réel au 30 avril 2020 (% des revenus)	% du réel par rapport aux prévisions
Cotisations FNEEQ, CCMM, CSN	353 250	75,0%	337 425,81	74,1%	95,5%
Secrétariat	47 000	10,0%	53 681,46*	11,8%	114,2%
Frais d'administration	6 000	1,3%	3 018,72	0,7%	50,3%
Activités sociales	20 000	4,2%	12 222,40	2,7%	61,1%
Repas et collations	20 000	4,2%	14 263,57	3,1%	71,3%

Frais de délégations	5 000	1,1%	1 479,63	0,3%	29,6%
Recours et griefs	500	0,1%	5 342,90**	1,2%	1068,6%
Information	500	0,1%	-	0,0%	0,0%
Négociations	15 000	3,2%	-	0,0%	0,0%
Environnement	2 000	0,4%	55,05	0,0%	2,8%
Soutien aux organismes (dons)	5 500	1,2%	9 850,00***	2,2%	179,1%
Total	474 750		437 339,54		92,1%

*Plusieurs payes de l'année 20-21 sont allées dans l'année 19-20 (disponibilité des chèques et COVID)

**Prêt de 5000 \$ pour un grief.

***Don de 5000 \$ pour les étudiants dans le besoin (COVID)

SURPLUS/DÉFICIT

	Prévision (\$)	Réel (\$)
Total des revenus	471 000,00	455 070,88
Total des dépenses	474 750,00	437 339,54
Surplus/déficit	-3 750,00	17 731,34

FOND DE NÉGOCIATION ET SURPLUS ACCUMULÉS

Actifs du syndicat	Au 30 avril 2019 (réel, \$)	Virement vers le fonds de négociation (\$)	Surplus (réel, \$)	Au 30 avril 2020 (réel, \$)
Fonds de négociations	212 188,73	16 000,00		228 188,73
Autres actifs (surplus accumulés)	170 931,10	-16 000,00	17 731,34	172 662,44
Total	383 119,83			400 851,17

ÉVOLUTION DU FOND DE NÉGOCIATION

Actifs du fonds de négociations	Réel (\$)	Variation par rapport à l'an passé (\$)
30 avril 2015	324 085,00	
30 avril 2016	164 188,73	(159 896,27)*
30 avril 2017	180 188,73	16 000,00
30 avril 2018	196 188,73	16 000,00
30 avril 2019	212 188,73	16 000,00
30 avril 2020	228 188,73	16 000,00

*grève de 2015

Soutien aux organismes 2019-2020

Au Bas de l'Échelle	100 \$
Revue À Bâbord !	80 \$
AFPAD (Décès violent du fils Ivan Bendwell)	250 \$
IRIS	300 \$
Paniers de Noël du cégep St-Lô	1000 \$
Centre St-Pierre	150 \$
Ligue des droits et libertés (LDL)	300 \$
Fondation du cégep (Soirée d'huîtres)	200 \$
Paniers de Noël de la CSN	200 \$
ICEA	150 \$
Alliance Syndicats et Tiers-Monde	300 \$
MEPACQ	150 \$
CISO	120 \$
Fondation Léa Roback	150 \$
Alternatives	150 \$
Comité Chômage de Montréal	150 \$
Fondation Cégep (Coronavirus aide aux étudiants)	5000 \$

Le budget 2020-2021

REVENUS

	Prévision 20-21 (\$)	Réel 19-20 (\$)
Cotisation des membres ¹	470 000,00	448 143,61
Intérêts et autres ²	10 000,00	6 927,27
Total	480 000,00	455 070,88

¹ La cotisation de chaque membre est un pourcentage de son salaire. Le montant des cotisations des membres augmente donc avec nos augmentations salariales.

² Le placement de notre fonds de négociation arrive à échéance.

DÉPENSES

	% des revenus	Prévision 20-21 (\$)	Réel 19-20 (\$)
Cotisations FNEEQ, CCMM, CSN ³	75,0%	360 000,00	337 425,81
Secrétariat ⁴	9,0%	43 000,00	53 681,46
Frais d'administration	0,8%	4 000,00	3 018,72
Activités sociales ⁵	2,1%	10 000,00	12 222,40
Repas et collations ⁵	2,1%	10 000,00	14 263,57
Frais de délégations	1,0%	5 000,00	1 479,63
Recours et griefs	0,1%	500,00	5 342,90
Information	0,1%	500,00	0
Négociations ⁶	7,3%	35 000,00	0
Environnement	0,4%	2 000,00	55,05
Soutien aux organismes (dons)	1,5%	7 000,00	9 850,00
Total		477 000,00	437 339,54

³ Les cotisations aux instances fédérales augmentent pour rester à 75 % de nos revenus.

⁴ Plusieurs versements de salaire de l'agente de bureau de l'année 20-21 sont allées dans l'année 19-20 (disponibilité des chèques due à la COVID).

⁵ Moins d'activités en présentiel (COVID).

⁶ Le salaire de la coordonnatrice à la mobilisation ne nous a pas encore été facturé par les ressources humaines pour l'hiver 2019. De plus, il est possible que la libération pour le poste de coordination à la mobilisation ne soit pas utilisée à l'automne 2020. Cela signifierait de couper d'environ la moitié ce poste de dépense.

SURPLUS/DÉFICIT

	\$
Total des revenus	480 000,00
Total des dépenses	477 000,00
Surplus+/déficit-	+3 000,00

ÉVOLUTION DES ACTIFS DU SYNDICAT

Année (au 30 avril)	Fond de négociation (\$)	Variation annuelle du fond de négociation (\$)	Surplus ou déficit budgétaire (\$)	Surplus accumulés (\$)	Actifs totaux (\$)
2015	324 085,00			165 978,93	490 063,93
2016 ⁷	164 188,73	-159 896,27	1 631,97	167 610,90	331 799,63
2017	180 188,73	16 000,00	20 914,22	172 525,12	352 713,85
2018	196 188,73	16 000,00	19 632,10	176 157,22	372 345,95
2019	212 188,73	16 000,00	10 773,88	170 931,10	383 119,83
2020	228 188,73	16 000,00	17 731,34	172 662,44	400 851,17
2021 (prévision)	244 188,73	16 000,00	3 000,00	159 662,44	403 851,17

⁷ Grève de 2015

Le Conseil syndical

Josée St-Pierre ou
Jean-François Roy
Département d'architecture
Pascale Rafie ou
Gilbert Dupuis
Département de théâtre
Simon Bertrand
Département d'arts visuels
Alexandre Bonton
Département des technologies de l'eau
Guillaume Dostie
Département de biologie
Neïla Bessaïh
Département de chimie
Georges Dagneau
Département de cinéma
Mélanie Martin
Département de danse
Sébastien Beaumont ou
Pierre-Olivier Gervais
Département d'éducation physique
Vacant
Département d'internet et robotique
Jennifer Beaudry
Frédérique Bernier ou
Nova Doyon
Département de français

Laurent Sicard
*Département de génie
mécanique*
Anna Soule
Département de langues
Manolya Tükeli
Département de loisirs
Yannick Delbecque
Département de mathématique
Zoé Dumais
Jo-Anne Fraser
Département de musique
Jonathan Ruel
Département de physique
Alexandre Lefrançois
François Bordeleau
*Département de sciences
humaines*
Patrizia Rocca
Roseline Desjardins
Mourad Kerit
*Département de soins
infirmiers*
Catherine Guindon
Département de philosophie

Le Conseil syndical constitue l'instance intermédiaire entre le Comité exécutif et l'Assemblée générale des professeurs. Il permet au comité exécutif de prendre le pouls de ses membres lorsque les sujets sont complexes et délicats et qu'une bonne discussion s'impose pour trouver un consensus. Cette année, le Conseil syndical a siégé à quatre reprises, chaque réunion portant principalement sur un sujet bien précis :

Mobilisation environnementale (20 septembre 2019)

Quelques jours avant la Grève pour la planète du 27 septembre, le Conseil syndical a dû se positionner sur le niveau de désobéissance civile que nous étions prêts à faire dans le cadre

de cette grève. Il en a aussi profité pour recommander l'adoption d'une enveloppe budgétaire pour le Comité syndical de mobilisation environnementale (COSME).

Allocations pour les coordonnateurs et coordonnatrices de programmes (13 novembre 2019)

Les ressources pour la coordination de programmes sont limitées et le nouveau calcul donnait plus de ressources aux gros programmes ce qui a évidemment déplu aux petits programmes. Ce fut donc l'occasion pour les délégué.es de discuter du rôle des coordonnateurs de programmes et de différents enjeux liés à cette allocation. La rencontre fut intense, mais riche en arguments. Après un long travail de synthèse et de consultation, elle a permis d'obtenir un consensus lors de l'assemblée générale de février.

Mobilisation des délégués pour la négociation de convention collective (19 février 2020)

La FNEEQ nous invite à créer un réseau de communication afin de consulter et mobiliser nos membres en temps de négociation. Nous avons cru bon faire appel aux délégué.es pour accomplir cette tâche au lieu de créer une nouvelle instance.

Reprise des activités d'enseignement à distance (23 mars 2020)

Lorsque la direction du collège a annoncé qu'on allait finir la session en enseignement à distance, elle a tout de suite mis le syndicat des professeurs dans la boucle pour convenir des balises. C'est d'abord par l'entremise du Conseil syndical que nous avons consulté les membres. Cette rencontre a donné lieu à des échanges très enrichissants sur la réalité de chacun des départements. Le comité exécutif du SPCSL s'est donc présenté bien préparé aux réunions de planifications, avec en mains les souhaits et préoccupations des membres de toutes provenances.

La Commission des études

Pascale Reny

Département de soins infirmiers

Denis Lachance

Département de biologie

Chantal Durand

Département d'arts visuels

Matthieu Latourelle

Département d'éducation physique

Pascale Denommé

Catherine Beaupré-Laforest

Département de sciences humaines (sociologie)

Stéfanie Martin

Département de français

Vanessa Bergeron-Laperrière

Département de mathématique

Pierre Juteau

Département des technologies de l'eau

Frédéric Mercure-Jolette

Département de philosophie

Olivier Laroche

Jonathan Ruel

Département de physique

Marie-Pier Lefebvre

Département de génie mécanique

La Commission des études (CÉ) s'est réunie à 10 reprises au cours de l'année scolaire 2019-2020. Parmi les différents éléments prévus au plan de travail de la commission cette année, notons les adoptions de l'évaluation du programme Danse et du devis d'évaluation du programme Génie mécanique. Le bilan d'implantation de la Politique institutionnelle de gestion et d'évaluation des programmes (PIGEP) a également été évalué et un comité, formé par la direction des études et la Direction de la formation continue, travaille à inclure la formation continue à cette politique. Comme chaque année, les membres discutent du calendrier scolaire à la Commission des études. En raison de la crise sanitaire, les membres ont étudié plusieurs versions du calendrier 2019-2020 (6 au total). Les assouplissements au Règlement sur le régime des études collégiales (RREC) ont également amené les membres de la CÉ à discuter des principes qui ont orienté les balises pédagogiques pour la reprise des activités d'enseignement des sessions hiver 2019 et automne 2020.

Parmi les autres sujets discutés à la Commission des études, notons :

- les modifications au Règlement intérieur relatif aux études et à la réussite scolaire (RIRERS) pour le programme Soins infirmiers;
- le bilan du plan stratégique;
- un suivi des travaux du comité de révision de la Politique institutionnelle d'évaluation des apprentissages et du comité horaire;
- la création d'un comité de travail du Règlement de la Commission des études.

Le comité des relations du travail (CRT)

Guillaume Couture

Département de sciences humaines (histoire)

Nicolas Talbot

Département de philosophie

Catherine Beaupré-Laforest

Département de sciences humaines (sociologie)

Olivier Laroche

Département de physique

Dimitri Zuchowski

Département de mathématiques

Catherine Cyr-Gagnon

Département de mathématiques

Alexandre Bonton

Département des technologies de l'eau

L'année 2019-2020 a commencé de très étrange façon au comité des relations du travail (CRT). La partie patronale a annoncé à la fin de la première réunion le 5 septembre qu'elle trouvait que le CRT n'était pas efficace et rejetait la faute sur la partie syndicale. Elle trouvait que les sujets que nous amenions au CRT étaient souvent trop techniques et gagneraient à être discutés hors-CRT. Elle trouvait qu'à 12 personnes autour de la table on devait parler d'enjeux plus importants. Les membres enseignant.es ont pris la chose assez mal, évaluant que la partie patronale manquait beaucoup d'introspection. Plusieurs dossiers stagnent, car la partie patronale tarde à répondre à nos demandes ou à terminer les dossiers. Cela a jeté un certain froid sur le CRT et a beaucoup ralenti les travaux d'automne qui ont surtout été consacrés à la mise en place d'un plan de travail du CRT. Le départ de Marc Deschênes, la nécessaire période d'adaptation de Patrick Gouin et une longue absence de Vincent Brouillette ont également ralenti les opérations du CRT en décembre et janvier. Puis la COVID est venue chambouler tous les chantiers en cours.

Cela n'a pas empêché le CRT de se réunir 11 fois durant l'année. Outre les dossiers statutaires comme l'utilisation des ressources, l'ouverture des postes et les échanges intercollèges, ce sont les enjeux relatifs à la formation continue qui nous ont le plus occupés : Offre générale de service, comité de sélection unique, rôle des CD et des conseillères pédagogiques, utilisation des CFC. Rien toutefois n'a vraiment atterri.

Notons néanmoins deux grands accomplissements du CRT cette année : l'Entente sur le projet de répartition (décembre) et l'Entente sur la reconnaissance du travail des chargé.es de cours en contexte d'enseignement à distance (avril).

Pistes pour 2020-2021

- Mettre en place un plan de travail amélioré et opérationnel;
- Trouver une façon de rédiger et signer les procès-verbaux rapidement;
- Compléter le travail concernant les rôles et responsabilités des enseignant.es à l'international;
- Compléter le travail relatif aux spécialités en Musique;
- Obtenir des résultats concrets concernant les conditions de travail des chargé.es de cours ;
- Obtenir une entente sur l'utilisation et la répartition des CFC ;
- Revoir le mode de répartition des allocations CP.

Le comité de la formation continue

Catherine Beaupré-Laforest

Département de sciences humaines et secrétaire au comité exécutif du SPCSL

Guy Bélair

Enseignant en dessin technique à la formation continue (dessin technique)

Eric de Champlain

Département d'architecture et enseignant à la formation continue

Stéphanie Hamelin

Département des technologies de l'eau / EHST et enseignante à la formation continue

Etienne Legault

Enseignant en français à formation continue (français et communication) et animateur en francisation (programme de francisation de la formation continue)

Chokri Jebali

Enseignant à la formation continue

Le comité de la formation continue a précisé et consolidé son mandat et ses actions cette année. En effet, afin de mieux distinguer les éléments qui sont discutés dans ce comité et ceux abordés au comité des relations du travail (CRT), il a été décidé en début d'année de circonscrire les activités du comité de la formation continue à des aspects pédagogiques, laissant au CRT les dossiers qui portent sur les conditions de travail (offre générale de service à la FC, rémunération, etc.).

Examiner et soutenir des activités spécifiques à la formation continue

Afin de réaliser ce mandat, les membres enseignants du comité ont rencontré la Direction de la formation continue à deux reprises au cours de l'année. Différents sujets ont été discutés tels que les horaires, la population étudiante, l'intégration des chargé.es de cours dans les départements, la planification des groupes, la révision de la politique d'évaluation des apprentissages à la FC. Lors de sa dernière rencontre en mai dernier, le comité a échangé sur la formation à distance, les évaluations et le soutien technopédagogique des enseignant.es à la formation continue.

Collaborer à des stratégies et des orientations afin d'améliorer les conditions de travail des enseignantes et enseignants à la formation continue.

La vocation pédagogique du comité de la FC a inévitablement des conséquences sur les conditions de travail des enseignantes et enseignants à la formation continue. Afin de mieux coordonner les activités du comité du CRT, les membres du comité de la FC ont rencontré les membres du CRT afin d'échanger sur les enjeux propres à la FC tels que la tâche enseignante, la priorité d'emploi, l'offre générale de service et les comités de sélection communs.

Afin de mobiliser les enseignant.es sur les enjeux spécifiques à la formation continue pendant la négociation, le comité de la FC a organisé un *Syndi-bistro spécial Formation continue* le 12 février dernier en collaboration avec le comité de négociation. Lors de cette activité, nous avons présenté le jeu *Serpents et échelle de la précarité* (conçu par Jennifer Beaudry), un très bel outil de mobilisation ludique et pédagogique.

Pistes de réflexion pour 2020-2021

- Maintenir des rencontres à chaque session avec la Direction de la formation continue afin de discuter d'enjeux pédagogiques;
- Travailler à établir une liste de priorités avec la Direction de la formation continue en début d'année ;
- Développer des liens avec d'autres comités du collège (ex : comité des relations du travail, comité de négociation, comité École et société);
- Favoriser des lieux de rencontre et de discussion avec les enseignant.es de la formation continue.

Le comité de révision du programme d'évaluation des enseignements

Géraldine Martin

Département de mathématiques

Olivier Laroche

Département de physique

Jean-François Bourgeault

Département de français

Le comité analyse et modifie deux programmes qui sont le programme d'insertion professionnelle et évaluation des nouveaux enseignants (PIPENE) et le programme d'évaluation formative des enseignements (PEFE). Le comité s'est réuni 6 fois durant l'année. Voici une courte présentation des sujets discutés :

PEFE

Archivage administratif : Nous avons une position d'AG contre l'archivage administratif (23 octobre 2019). La partie patronale souhaite maintenir l'archivage.

PIPENE

Évaluation par les pairs. Nous avons une position d'AG contre l'évaluation par les pairs dans le PIPENE (voir bilan 18-19). La partie patronale souhaite maintenir l'évaluation par les pairs. Il faudrait au moins clarifier les rôles de chacun.

Non-octroi de la priorité d'emploi. La partie patronale maintient que le PIPENE peut mener à un non-octroi de la priorité d'emploi.

Harmonisation du texte du PIPENE suite aux modifications du PEFÉ. C'est fait.

Le programme fonctionne depuis 2 ans et émet des bilans. Le programme s'est ajusté avec la pratique et l'expérience.

Politique d'insertion départementale

Tous les départements devront avoir une telle politique. Le comité travaille sur un gabarit.

Pistes de réflexion pour 2020-2021

- Adopter un gabarit de politique d'insertion départementale;
- Faire un suivi de l'application du PEFE (automne 20 ou reporté à l'hiver 21);
- Clarification des rôles de chacun dans l'évaluation par les pairs dans le PIPENE;
- Poursuivre les discussions avec la direction concernant l'archivage.

Le comité PIEA

André Yelle

Département de sciences humaines (histoire)

Étienne Legault

Enseignant en français à la formation continue

Patrick Le Sourd

Département de génie mécanique

Christian Bélanger

Département d'éducation physique

Olivier Laroche

Département de physique

L'objectif de ce comité est d'analyser la Politique institutionnelle d'évaluation des apprentissages (PIEA), de proposer des activités de consultations et de discussions sur les différents sujets plus sensibles de la PIEA au besoin, et proposer des modifications à la PIEA. Le comité s'est réuni une dizaine de fois pendant l'année. Il a rédigé un sondage qui a été passé aux professeurs et aux étudiants. Il a aussi organisé et animé une journée de réflexion en janvier 2020. Des sous-comités ont travaillé sur des propositions de modifications à la PIEA.

Le comité travaille également à une révision du formulaire de demande de révision de note.

Le travail progresse très bien.

Piste de réflexion pour 2020-2021

- Terminer le travail de rédaction des propositions;
- Proposer les modifications à l'assemblée générale du syndicat;
- Proposer les modifications à la commission des études;
- Revoir le formulaire de demande de révision de note.

Le 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, en plus d'une réunion consacrée au rôle du Conseil et de ses administrateurs. Le CA est composé de 19 administrateurs, les professeurs y ont deux représentants.

Le Conseil d'administration est surtout le lieu pour adopter les différents budgets, les bilans annuels, les modifications aux politiques et le calendrier scolaire. Il s'agit d'une instance qui entérine les documents présentés par une direction compétente, efficace et transparente, ce n'est donc pas un lieu de débat. Il y a d'ailleurs rarement de sujets chauds qui montent jusqu'au Conseil d'administration et lorsque c'est le cas, le sujet a fait l'objet de tellement de consultations dans les autres instances qu'il a eu amplement le temps de faire consensus avant d'être présenté aux administrateurs.

Voici une liste des principaux éléments qui ont retenu notre attention cette année:

- Dépôt du premier bilan annuel d'ARTENSO ;
- Dépôt du bilan de la 4^e année et du plan d'action pour la 5^e année du plan stratégique ;
- Modifications au Code d'éthique et de déontologie des administrateurs ;
- Dépôt d'États financiers équilibrés ;
- Adoption des budgets pour la construction du Pavillon de l'Eau ;
- Adoption de la Déclaration d'urgence climatique ;
- Modifications au Règlement intérieur relatif aux règles de vie collégiale.

Le comité santé et sécurité au travail

Letitia Gruia

Département de chimie

Walter Walter Maldonado-Ormeno

Département de génie mécanique

Membres du comité exécutif ayant accompagné le comité :

Catherine Beaupré-Laforest

Département de sciences humaines (sociologie)

Nicolas Talbot

Département de philosophie

Modification du mandat

En 2018-2019, le comité Santé et sécurité au travail (CSST) a modifié son mandat afin d'y intégrer deux éléments distincts : un plan d'action et un plan de prévention incluant des fiches d'inspection des lieux. Le comité avait également pris la décision de retirer de son mandat la formation des sous-comités secourisme, ergonomie, inspection des lieux de travail et santé et bien-être. Ces modifications ont été expliquées lors de la première rencontre du comité en novembre dernier. Les membres du CSST ont dû s'adapter à cette nouvelle structure en cours d'année.

Plan d'action 2019-2020

En 2018-2019, le comité avait recommandé d'inscrire au plan de travail 2019-2020 l'inspection des lieux de travail, le cadenassage, la révision de la politique de santé et de sécurité, la diffusion de l'information et la formation des travailleuses et travailleurs. Alors que le comité s'était réuni une seule fois l'année dernière, il s'est rencontré à quatre reprises cette année pouvant ainsi mieux travailler au plan de travail déjà ambitieux.

En retirant le sous-comité santé et bien-être, les activités et initiatives visant la prévention et la sensibilisation à la santé et au mieux-être étaient plus difficiles à mettre de l'avant dans le plan d'action et cette difficulté fut soulevée à plusieurs reprises par les membres enseignants du comité. Lors de la dernière rencontre du CSST, il a été décidé de remettre en place le sous-comité *Santé et bien-être au travail* pour l'année 2020-2021 afin de mieux y coordonner des activités de sensibilisation et de prévention.

Pistes de réflexion pour l'année 2020-2021

- Travailler à mieux diffuser le plan d'action et les actions concrètes du comité;
- Favoriser une plus grande concertation et un plus grand partage d'informations entre les membres du comité (employé.es professionnel, de soutien, etc.);
- Sensibiliser la communauté à la santé et à la prévention, et plus particulièrement à la santé psychologique au travail;
- Poursuivre le travail de révision de la politique en santé et sécurité au travail;
- Réfléchir aux enjeux de santé et mieux être dans le contexte de crise sanitaire.

Le comité stationnement

Ivan Bendwell

Département de philosophie

Nicolas Talbot

Département de philosophie

Le stationnement du cégep a besoin d'amour. Ce secret n'est pas bien gardé. Plutôt que de le repaver à l'identique, le cégep a créé un vaste comité paritaire comprenant des représentants des ressources matérielles, du Comité d'action et de concertation en environnement (CACE), des employés de soutien, des professionnels et des professeurs. Ses travaux se sont amorcés à l'automne 2018.

Très rapidement, les membres du comité ont convenu de réfléchir à un plan d'aménagement du cégep, dont le stationnement serait la cheville ouvrière, plutôt que se cantonner au simple stationnement. Les défis identifiés étaient les suivants :

- La vétusté du stationnement qui n'est pas sécuritaire et qui ne répond pas aux nouvelles normes d'urbanisme de l'arrondissement qui prévoient notamment 25% de canopée ;
- La difficile cohabitation entre les véhicules, les cyclistes et les piétons ;
- Des problèmes environnementaux liés à l'étendue du stationnement, notamment la production de gaz à effet de serre par les voitures qui y circulent, la création d'îlots de chaleur et l'écoulement des eaux de pluie ;
- Le manque d'aménagement ne permet pas de profiter du campus (lieux de rassemblement, de détente, sentiers pour la promenade, etc) ;
- Le manque de mise en valeur du patrimoine du cégep.

Au printemps 2019, un large consensus s'est dessiné au comité sur un plan d'aménagement dont la réalisation prendrait quelques années. Les principaux éléments de ce plan sont :

- Transformer l'allée des tilleuls (allée allant de la passerelle reliant les pavillons B et C et menant jusqu'au pavillon E) en allée piétonnière et cyclable ;
- Déplacer la voie d'accès nord du cégep (entre les pavillons B et C) entre le pavillon C et le cimetière ;
- Végétaliser le stationnement derrière le pavillon A ;
- Abolir une centaine de places de stationnement, passant ainsi de 600 à 500 places.

Ce plan d'aménagement fut soumis à l'arrondissement de Saint-Laurent pour approbation en avril 2019. Approbation nécessaire puisqu'il prévoit le déplacement d'un accès au cégep.

Malheureusement, l'arrondissement n'a pas été très coopératif dans ce dossier. Il a demandé plusieurs modifications au plan d'aménagement, sans donner de garantie que le déplacement de l'accès nord, qui est la pierre angulaire de ce plan, sera accepté. Si bien qu'un an plus tard, le cégep n'a toujours pas obtenu l'approbation de l'arrondissement.

S'ajoutent à cela des dépenses imprévues, notamment des travaux majeurs à la maçonnerie et à la Salle Émile-Legault avoisinant les 4,5 millions de dollars, et une pandémie mondiale qui a tari les sources extérieures de revenu du cégep (location de locaux, aréna, ristourne du concessionnaire de la cafétéria...). Avec ce cul-de-sac avec l'arrondissement et ses problèmes financiers, le cégep pourrait être tenté de repousser de quelques années ou aux calendes grecques la réalisation de son plan d'aménagement.

Le cégep n'a pas encore présenté le plan d'aménagement à la communauté. Il attendait les conclusions de l'arrondissement avant de procéder. Cet automne, les professeurs devront être consultés sur ce plan et sur les suites que le cégep entend lui donner.

Pistes de réflexion pour l'année 2020-2021

- Consulter les professeurs sur le plan d'aménagement ;
- Travailler de concert avec le COSME, le CACE et la direction pour établir un échéancier de réalisation du plan d'aménagement.

Le comité conciliation travail-famille

Leititia Gruia

Département de chimie

Catherine Beaupré-Laforest

Département de sciences humaines (sociologie)

Le comité conciliation travail-famille doit regarder toutes les demandes des enseignantes et des enseignants chaque session afin de juger si elles sont recevables en regard de nos balises. Le comité s'est rencontré une seule fois à la session Automne 2019. Il a étudié 84 demandes et la grande majorité des demandes a été acceptée. Le comité n'a pas tenu de rencontre à la session Hiver 2020.

Pistes de réflexion pour 2020-2021

Tenir compte du fait que les enseignant.es feront une partie de leur enseignement en mode non présentiel à la session automne 2020. Pour certain.es, ce contexte aura pour effet de complexifier les possibilités de conciliation famille-travail.

Le comité institutionnel de protection des animaux (CIPA-SL)

Lyne Duhaime

Département de biologie

Dominique Dufault

Département de biologie

Annie Gingras

Département de français

En 2019-2020, le Comité institutionnel de protection des animaux (CIPA-SL) a approuvé le renouvellement de 6 protocoles d'enseignement impliquant des animaux vivants, l'adoption d'un nouveau protocole d'utilisation d'animaux pour le projet Bélize (projet à l'international), ainsi que la révision de procédés normalisés de fonctionnement (PNF) lors de 3 réunions (19-09-2019, 16-12-2019, 2-02-2020).

Les membres du CIPA-SL ont visité l'animalerie une fois à la session d'automne (vétérinaire : 22-11-2019; autres membres du comité : 29-11-2019). Un rapport de visite a été produit par le vétérinaire (Stéphane Faubert).

Outre ses activités régulières, le CIPA a accueilli une nouvelle coordonnatrice en décembre 2019, soit Amélie Guay. Celle-ci, soutenue particulièrement par Claudine Lévesque, a grandement contribué à permettre au comité de répondre aux exigences émises par le CCPA suite à sa visite intérimaire en mars 2019. Rappelons que cette visite consistait en une évaluation des travaux du CIPA-SL et des installations de l'animalerie, évaluation nécessaire au renouvellement de notre certificat de "bonnes pratiques animales". Le CCPA exige de nous le respect de normes très rigoureuses en matière d'éthique animale et de soins aux animaux. Suite à la visite intérimaire, le CCPA nous a fait parvenir son rapport d'évaluation dans lequel quelques recommandations régulières étaient évoquées. Le CIPA a répondu et continue de répondre à ces recommandations.

Un autre enjeu rencontré au cours de l'année est celui du renouvellement des membres du comité qui doit comprendre au moins un individu issu de la collectivité et n'ayant pas de lien direct avec le collègue. Pour s'assurer d'avoir toujours quorum, le CIPA compte toujours au moins deux membres externes. Or, l'un d'entre eux s'est désisté au début de l'année et il a fallu chercher une nouvelle personne pour prendre part à nos travaux, ce qui est relativement complexe. Grâce aux recherches d'Amélie Guay, le comité a pu accueillir un membre substitut en février 2020.

Au cours de l'automne, le CIPA-SL a été sollicité dans le cadre du projet Bioblitz : une activité d'observation de couleuvres était initialement prévue, mais n'a pas eu lieu, par crainte de non-respect des exigences du CCPA. Il s'est avéré, finalement, qu'une telle activité aurait pu être permise, mais le CIPA-SL préfère néanmoins que celle-ci s'inscrive à l'intérieur d'un cours de la technique de bioécologie afin de pouvoir mieux l'encadrer, entre autres par le biais d'un protocole approuvé par le comité.

La COVID-19 a évidemment eu des impacts sur la gestion de l'animalerie, et le CIPA-SL tient à remercier chaudement tous les enseignant.es et techniciens qui ont contribué au bien-être des animaux qui étaient déjà présents alors que la fermeture du collège est survenue. La commande de tourterelles a pu être annulée à temps, mais les rats et les souris ont dû être pris en charge. Les soins apportés ont été, comme à l'accoutumée, d'une très grande qualité tout au long de cette période.

Étant donné la crise sanitaire de l'hiver, nombre d'expérimentations prévues dans les cours n'ont pas eu lieu. Ainsi, le CIPA-SL ne s'est pas rencontré depuis février, le renouvellement de protocoles étant devenus non-pertinents.

Il y a fort à parier que l'automne 2020 réservera son lot de réflexions aux membres du CIPA-SL, la crise sanitaire n'étant pas résorbée et les cours devant majoritairement être effectués à distance. Des astuces éducatives pourront peut-être être récupérées lorsqu'un retour des sessions régulières arrivera, ce qui pourrait contribuer à permettre une amélioration des pratiques en matière de bien-être animal en ce qui a trait aux 3R (remplacement, réduction, raffinement).

Le comité horaire

Catherine Cyr-Gagnon

Département de mathématique

Pierre-Marc Beaudoin

Département de musique

Manon Lelièvre

Département de sciences humaines (géographie)

Mathieu Teasdale

Département de français

Olivier Laroche

Département de physique

Le comité en est à la troisième étape de son mandat : À partir de la présentation de l'état de la situation, proposer aux différentes instances des pistes de solutions.

Le comité s'est réuni 4 fois durant l'année. Le comité a modifié la directive relative à l'aménagement des horaires. Ce n'est pas terminé. Les travaux progressent lentement.

Pistes de réflexion pour 2020-2021

- Terminer les modifications à la directive.
- Proposer les modifications à l'assemblée générale du syndicat.
- Proposer les modifications à la commission des études.
- Conscientiser les professeurs à la problématique des demandes de contraintes à l'horaire (comité de programme, réunions CD/CP, etc.)
- Discuter de la semaine d'examens communs.

Le comité de sélection des projets de mobilité internationale

Patrick LeSourd

Département de génie mécanique

Stéphanie Martin

Département de français

Précision : le bilan des travaux de ce comité pourra être complété à l'automne lorsque les documents pourront être récupérés au cégep : mon dossier est dans une pochette dans mon bureau.

En 2019-2020, la composition du comité a été modifiée en grande partie du fait du départ à la retraite de Marc Deschênes, remplacé par Patrick Gouin, et du départ en congé de maternité de Jessika Vigneault, remplacée par Fanny Joussemet. Patrick Le Sourd et moi-même étions les représentants des enseignant.es.

Les projets de mobilité étudiante qui devaient avoir lieu en 2020 avaient été sélectionnés en 2018-2019. Aucun nouveau projet n'a pu être présenté cette année, étant donné le seuil de saturation atteint quant au budget disponible. Pour la même raison, aucune mission exploratoire n'a été autorisée. Il va sans dire que les projets de voyage qui devaient avoir lieu après mars 2020 ont tous été annulés en raison de la pandémie.

Le comité s'est toutefois penché sur les libérations liées à des projets de mobilité pour 2020-2021. Il a été demandé aux organisateurs des différents projets de remplacer leur plan initial par un plan B, qui permettrait d'internationaliser la formation sans déplacement à l'étranger, ou de présenter un projet de mobilité à l'intérieur de nos frontières. La majorité des libérations, aux dernières nouvelles, ont été octroyées puisque des plans B ont été proposés à la direction du Cégep.

Stéphanie Martin

Le comité perfectionnement

Dimitri Zuchowski

Département de mathématiques

Létilia Gruia

Département de chimie

Olivier Laroche

Département de physique

Le comité s'est réuni à 4 occasions. Il n'y a pas eu de rencontre depuis le début du confinement dû à la COVID-19. Le comité a accepté la grande majorité des demandes de perfectionnement individuelles et collectives. En date du 27 mai, le comité s'est penché sur 69 demandes individuelles et 6 demandes collectives. Le nombre des demandes de demandes individuelles est inférieur à l'année précédente. Le nombre de demandes collectives est similaire à l'année précédente. Il n'y a aucun problème d'argent.

Les ressources humaines souhaitent mettre en place un formulaire électronique pour les demandes de perfectionnement. Cela devrait faciliter la gestion des demandes. Ça devait se faire à la fin de la session d'hiver 20.

De plus, les ressources humaines voudraient que le comité utilise des fonds pour offrir des formations au cégep sur des sujets en demande (sondage auprès des employés). On élargirait donc le mandat du comité de perfectionnement. Le comité n'a pas travaillé sur ce dossier cette année.

Pistes de réflexion pour 2020-2021 :

- Suivi sur les formulaires électroniques.
- Suivi sur les formations locales.

Le comité des utilisateurs TIC

vacant

Département d'internet et robotique

Dimitri Zuchowski

Département de mathématique

Pierre-Marc Beaudoin

Département de musique

Le plus gros dossier que nous avons eu à traiter cette année, pour ne pas dire le seul, fut l'attribution des projets d'innovation technopédagogiques. Nous avons reçu 13 propositions de projets pour une enveloppe totale de 1 ETC. En temps normal, la plupart des projets, pour ne pas dire tous, auraient été acceptés. Malheureusement, avec la pandémie qui risque de se poursuivre cet automne, les projets qui étaient difficilement réalisables à distance ont dû être écartés. Voici la liste des projets qui ont été acceptés:

Programme d'autoformation en ligne afin de mettre à niveau les connaissances préalables et nécessaires au DEC en musique.

Responsables du projet: Sylvie Patenaude et Guillaume Fournier

Département: Musique

Libération: 0.2 ETC

Modernisation du serveur Sage et de ressources pédagogiques associés

Responsable du projet: Yannick Delbecque

Département: Mathématiques

Libération: 0,15 ETC

Simulation clinique haute fidélité - super utilisatrices

Responsable du projet: Luisa Di Giannantonio

Département: Soins infirmiers

Libération: 0,2 ETC

Avec l'allocation résiduelle du 1 ETC, il a été décidé d'utiliser ces ressources pour la création d'un comité d'enseignants-ressources en technopédagogie Covid-19. Ce comité sera formé, entre autres, de 4 enseignantes et enseignants provenant de divers secteurs d'enseignement ayant chacune ou chacun 0,1 ETC. Le mandat de ce comité est le suivant:

"Soutenir et accompagner de façon proactive les enseignants dans leurs pratiques qui intègrent les technologies numériques. Répondre aux besoins particuliers du personnel enseignant dans l'utilisation et l'exploitation de ressources numériques."

L'appel de candidatures, un peu tardif on en convient, a suscité un grand intérêt et 13 enseignantes et enseignants ont posé leur candidature. Après un comité de sélection beaucoup trop bref, il fut très difficile de sélectionner que 4 candidats. Les enseignantes sélectionnées sont:

- Pascale Denommé (préuniversitaire, sciences humaines),
- Barbara Augustin (technique),
- Aurélie Gauthier-Houle (préuniversitaire, sciences de la nature),
- Annie St-Georges (formation générale)

Le comité de prévention et de lutte contre les violences à caractère sexuel (VACS)

Géraldine Martin
Département de mathématique

Il y a eu une seule rencontre pour ce comité durant l'année. Les discussions ont porté sur les nouvelles directives et la réédition de compte exigée par le Ministère de l'Éducation. Les membres ont discuté de la formation obligatoire pour tous qui a été offerte sur la plate-forme Moodle. Il est proposé d'ajouter cette formation à la trousse d'accueil des nouvelles et nouveaux enseignants. Des idées sont lancées pour la formation qui sera offerte l'an prochain.

Le comité d'actualisation du Règlement relatif aux règles de vie collégiales

Pascale Denommé

Département de sciences humaines (sociologie)

Le règlement relatif aux règles de vie collégiales correspond au « code de vie » du Cégep de Saint-Laurent. À travers les années, certaines règles étaient devenues désuètes et ne s'appliquaient plus à la réalité du collège. En s'appuyant, entre autres, sur des règlements existants dans d'autres Cégeps, le comité s'est donc penché sur une révision du code de vie afin de l'adapter à nos pratiques actuelles et répondre aux nouvelles réglementations. Ainsi, à titre d'exemple :

- On joint maintenant les activités religieuses aux activités interdites au collège.
- La Politique institutionnelle visant à contrer les violences à caractère sexuel et la Politique institutionnelle visant à contrer le harcèlement sont rappelées dans la section des conduites prohibées.
- On encadre maintenant tout évènement social (et non seulement les manifestations sociales).
- On précise l'utilisation du nom et des biens du Cégep.
- Conformément à la Politique pour un campus sans fumée, qui découle des obligations légales définies par la Loi concernant la lutte contre le tabagisme, l'usage du tabac, de la cigarette électronique ou de tout autre dispositif de même nature qui s'apparente à la consommation des produits du tabac est maintenant interdit sur l'ensemble du campus et des bâtiments du cégep.
- Conformément aux lois en vigueur, la possession, la fabrication, la consommation, la distribution et la vente de narcotiques, de stupéfiants, d'hallucinogènes ou de toute autre substance prohibée par les lois sont interdites au Cégep.
- On indique qu'il est également interdit à une personne dont les capacités sont affaiblies par l'effet de la drogue de participer aux activités du Cégep.
- On définit la procédure relative à l'étudiant lorsqu'il contrevient à l'une ou l'autre des dispositions du règlement.
- On précise les sanctions relatives à la consommation de boissons alcoolisées et de drogues.

Rappelons que le règlement relatif aux règles de vie collégiales s'appliquera à tout le personnel, à tous les étudiants et à toute autre personne ayant accès au campus du cégep, à ses locaux ou à l'utilisation de ses équipements. Il sera en vigueur sur tous lieux ou activités gérés par le Collège.

Le règlement relatif aux règles de vie collégiales sera adopté par le Conseil d'administration du Cégep le 10 juin 2020 prochain.

Le comité syndical de mobilisation environnementale (COSME)

Simon Bertrand

Département d'arts visuels

Isabelle Bernier

Département de bioécologie

Marie-Claire Desjardins

Département de bioécologie

Guillaume Dostie

Département de bioécologie

Nova Doyon

Département de français

Lyne Duhaime

Département de bioécologie

Zoé Dumais

Département de musique

Pierre Juteau

Département des technologies de l'eau

Sylvie Patenaude

Département de musique

Dimitri Zuchowski

Département de mathématiques

Le COSME est un comité permanent à durée indéterminée dont les membres (maximum 10) sont élus pour un an et dont le mandat est de :

- Organiser et soutenir des actions de sensibilisation et de visibilité sur des enjeux environnementaux;
- Travailler à la mise en œuvre d'actions concrètes afin d'améliorer les pratiques écoresponsables des enseignantes et des enseignants.

Le COSME dispose également d'un budget de 2000\$ qui n'a pas encore été dépensé.

Le COSME a été lancé lors de l'Assemblée générale annuelle du Syndicat des professeures du 31 mai 2019.

Il a été créé dans la foulée d'un sentiment d'inquiétude exprimé par la communauté laurentienne au cours du printemps 2019 alors que plus de 1700 personnes, étudiant.es et membres du personnel, ont signé la Déclaration d'urgence environnementale du Cégep de Saint-Laurent lancée à l'initiative de

Michel Rondeau. Le besoin d'agir s'est fait sentir par les professeur.es qui ont manifesté leur désir d'unir leurs forces pour s'assurer que soit mises en œuvre les propositions de la Déclaration.

C'est pourquoi le premier geste posé par le COSME a été une action de visibilité en faveur de l'implantation du compost intégral au cégep à l'occasion du party de fin d'année du personnel du cégep le 31 mai 2019. Le compost intégral devait d'ailleurs faire son apparition à la cafétéria au retour de la semaine d'aide à la réussite en mars 2020. Une seconde action d'éclat s'est tenue lors de la journée du personnel du 11 juin 2019. Il s'agissait d'insister auprès de la direction sur l'importance de mettre de l'avant des actions concrètes en faveur de l'environnement au cégep de Saint-Laurent.

De plus, le COSME a participé, de concert avec les Services aux étudiants, à l'organisation d'activités pour la semaine de mobilisation environnementale du 23 septembre 2019 qui s'est terminée par la manifestation pour la journée de grève pour le climat le 27 septembre.

Le COSME travaille de concert avec le CACE – Comité d'action et de concertation environnementale du cégep, par le biais de certains de ses membres qui siègent également au CACE. Le COSME se voit comme un groupe complémentaire au CACE puisque son mandat n'est pas exactement le même. Le COSME a en effet une mission de mobilisation du corps professoral.

Le COSME s'est réuni à cinq reprises au cours de l'année 2019-2020 notamment afin de préciser son champ d'actions et de cibler les projets qu'il souhaite mettre de l'avant. Les membres du COSME entretiennent d'ailleurs un dialogue fréquent sur les actions à entreprendre et les valeurs qu'ils cherchent à promouvoir.

Dans cette optique, le COSME a formulé des revendications environnementales pour les négociations du secteur public, revendications qui ont été appuyées par les membres de l'Assemblée syndicale afin que le comité de négociation du SPCSL les présentent aux délégués des cégeps à l'occasion des Regroupements de la FNEEQ.

Pistes de réflexion pour 2020-2021

Pour l'année à venir, le COSME souhaite se saisir de la question du transport durable au cégep dans la foulée du Plan de gestion des déplacements produit par le Service des ressources matérielles ainsi que participer à la révision de la Politique environnementale du cégep.

Plus que jamais, il apparaît essentiel d'œuvrer à créer un milieu de travail et d'étude sain, c'est-à-dire respectueux de l'environnement et de la biodiversité. Des mesures concrètes doivent être entreprises en ce sens et les membres du COSME entendent bien contribuer à l'identification et la mise en place d'un certain nombre d'entre elles en mobilisant la communauté laurentienne et notamment ses professeur.es autour de celles-ci.

Le comité de biosécurité (CIB)

Barbara Augustin

Département de biologie, et ASB

Stéphanie Hamelin

Département des technologies de l'eau, et ASB pour le CTE

Suivi des demandes de services :

Quelques demandes de service pour le laboratoire de microbiologie C-024 ont été complétées : sas, crochets pour sarraus, code numérique sur la porte d'entrée.

Évaluations de projet de recherche :

Les ASB ont rencontré ou discuté avec quelques chercheurs du CTE afin d'analyser la possibilité d'effectuer des projets de recherche au laboratoire de microbiologie C-024. Aucun projet n'a finalement eu lieu au laboratoire.

Réunions CIB :

Deux rencontres du CIB élargi ont eu lieu : le 4 décembre 2019 et le 3 juin 2020. Formations en ligne : Cinq ateliers en ligne ont été suivis par les deux ASB afin de parfaire leurs connaissances sur la conformité d'un laboratoire de niveau de confinement 2.

Pistes pour 2020-2021

Un formulaire officiel pour les demandes de projet dans les laboratoires du C-024 sera créé afin d'uniformiser la procédure et de permettre d'archiver chacune des demandes. Les travaux menant à la conformité du C-024 pour le niveau de confinement 2 seront poursuivis.

Le comité cafétéria

Sébastien Beaumont

Département d'éducation physique

Les travaux du comité cafétéria n'ont pas du tout avancé cette année. Je n'ai pas eu une seconde pour m'investir étant en co-rédaction de notre livre d'éducation physique. De plus, je n'ai pas de comité, car je suis seul. Mario Thibeault, employé aux ressources matérielles, est parti. La direction des finances ne me fait aucun suivi, par exemple lorsqu'ils ont réitéré le contrat avec les gestionnaires de la cafétéria.

Voici les objectifs initiaux fixés en 2018:

1. Améliorer la qualité (et peut-être la quantité) des repas chauds (végétarien et carnivore).
2. Bannir les plats non biodégradables et surtout, les ustensiles en plastique.
3. Faire installer des bacs de compost à la cafétéria.
4. Maintenir une bonne relation avec les responsables de la cafétéria.

Voici les résultats en 2020 :

- La qualité et la quantité des repas chauds se sont améliorées.
- Un système de consigne pour des plats lavables (repas chauds) a été instauré 😊
- Pourquoi les ustensiles en plastique sont encore disponibles et utilisés, je ne sais pas 😞
 - J'ai envoyé le lien d'un distributeur québécois (Ralik) pour des ustensiles à usage unique, mais biodégradables, au responsable du comité vert ainsi qu'au responsable de la cafétéria en espérant que ça accélère le changement écologique (H19).
- Les bacs de composts sont toujours absents, comme partout dans le cégep 😞
- La relation avec le responsable de la cafétéria (Ken Burnham) est bonne. Il nous invite à communiquer avec lui pour quelconque problème ou suggestion. L'idéal serait de me transmettre votre plainte, avec la date et l'heure, ou votre demande, par courriel, à sbeaumont@cegepsl.qc.ca et je serai le relais avec ce responsable.

Le comité recherche, création et culture

Pierre-Marc Beaudoin

Département de musique

Frédérique Bernier

Département de français

Chantal Durand

Département d'arts visuels

Caroline Cotton (en remplacement de Mélanie Martin)

Département de danse

Mathieu Teasdale

Département de français

Philip Wickham

Département de théâtre

Simon Dugas

Département de Cinéma et communications

Le comité s'est réuni à quatre reprises.

Journée des arts.

Lors de ces rencontres, les enjeux abordés pour la réalisation de la Journée des arts 2020 ont permis de mettre en place les éléments suivants :

Mettre en place un projet présentable en 4 semaines comprenant des installations dans la Grande salle. Ces installations ont fait l'objet de prix de participation, dont l'évaluation a été effectuée par un jury dont le président était l'écrivain en résidence, Fredric Gary Comeau.

Les projets ont été mis sur pied par des étudiants qui se sont inscrits au projet Collab'art.

Pour la Journée des arts, l'œuvre *Impulse*, de Martin Messier, a été installée dans la Salle Émile-Legault.

Artenso

Le comité s'est également questionné sur la mission d'Artenso | Centre de recherche et d'innovation en art et engagement social et de son apport collaboratif dans la mise sur pied de projets en art et en création et à la recherche au cégep de Saint-Laurent.

Le comité institutionnel sur les mesures de réussite (CIMR)

Dimitri Zuchowshi
Département de mathématique
Anne-Marie Lebuis
Département de chimie
Catherine Guindon
Département de philosophie

Il n'y a eu aucune réunion du comité cette année.

Le comité d'éthique de la recherche

Pascale Rafie
Département de théâtre
Nancy Gagné
Département de biologie
Catherine Guindon
Département de philosophie
Marianne Parent
Département de technique en intervention de loisir

Rapport à venir.

