



SPCSL Syndicat des professeur.es
du Cégep de Saint-Laurent



Rapport annuel

2020-2021

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 comité exécutif	1
Le bilan financier annuel 2020-2021	11
Le Conseil syndical	18
La Commission des études	19
Le comité des relations du travail (CRT)	21
Comité de négociation	23
Comité de surveillance des finances	27
Le comité institutionnel de la formation continue	28
Le comité PIEA	30
Le Conseil d'administration	31
Le comité perfectionnement	32
Le comité santé et sécurité au travail	33
Le comité stationnement	34
Le comité institutionnel de protection des animaux (CIPA-SL)	36
Comité interculturel permanent (CIP)	37
Le comité cafétéria	38
Le comité d'éthique de la recherche	39
Le comité syndical de mobilisation environnementale (COSME)	42
Comité école et société	44
Comité syndical de la formation continue	46
Le comité D	47
Le comité des utilisateurs TIC	48
Le comité de sélection des projets de mobilité internationale	49
Le comité horaire	50
Le comité de révision du programme d'évaluation des enseignements	51
Le comité recherche, création et culture	52
Le comité institutionnel sur les mesures de réussite (CIMR)	52
Le comité conciliation travail-famille	53

Plus que jamais, les conditions de travail de nos membres étaient transformées par le basculement à l'enseignement à distance, avec peu ou pas de soutien du gouvernement et du collège, sans savoir combien de temps allait durer ce basculement

Le rapport annuel du comité exécutif

L'année 2020-2021 fut une année de tous les défis pour le corps enseignant. Enseigner avec cette nouvelle « normalité » qu'est la pandémie ne fut pas une mince affaire.

Les défis furent nombreux également pour le syndicat. Plus que jamais, les conditions de travail de nos membres étaient transformées par le basculement à l'enseignement à distance, avec peu ou pas de soutien du gouvernement et du collège, sans savoir combien de temps allait durer ce basculement.

À cela s'ajoute l'isolement des enseignant.es, mettant à mal la collégialité et l'entraide si cruciales en ces temps de chambardement de nos pratiques d'enseignement. Pour plusieurs, l'enseignement à distance s'est traduit par une hausse importante de la charge de travail, sans malheureusement avoir les ressources nécessaires pour absorber cette hausse.

La pandémie nous a aussi poussé à revoir nos modes de consultation et à repenser notre solidarité pour faire face aux défis collectifs posés par la pandémie et pour mener à bien nos actions collectives dans le cadre de nos deux négociations de convention collective, soit celle des enseignant.es et celle de la francisation.

Bref, cette année ne fut pas un long fleuve tranquille.

Droits syndicaux et autonomie collective

Contexte pandémique, liberté académique et négociations des deux conventions collectives

Le contexte pandémique a ralenti les travaux menés sur plusieurs sujets amorcés en 2019-2020 et qui n'ont pas avancé en 2020-2021. C'est le cas du renouvellement de la Politique institutionnelle d'évaluation des apprentissages (PIEA), de la révision de la répartition des allocations pour la coordination de programmes (CP), des travaux sur l'évaluation des enseignant.es et sur la confection des horaires (Voir le bilan des comités, ci-bas.)

Mobiliser les membres autour des enjeux de la négociation des enseignant.es.

La mobilisation autour des négociations du secteur public se prépare de longue haleine. Les membres s'approprient les demandes au fil des discussions de corridor ou autour de la machine à café mais surtout lors des assemblées générales et à l'occasion de diverses activités de mobilisation. Par exemple, en février 2020, nous avons fait la correction du dépôt patronal par l'action « C'est zéro » lors d'une assemblée générale. Consultez l'album photo sur la [page Facebook du SPCSL](#).

Au cours de l'année 2020-2021, la très grande majorité des actions de mobilisation se sont faites de manière virtuelle en raison des consignes de la santé publique, hormis à l'automne une distribution porte à porte de t-shirt de négos et, à l'hiver, quelques rassemblements extérieurs en groupes restreints pour manifester notre mécontentement face à la stagnation des négociations.

À l'occasion des regroupements cégep, nous avons pu constater à quel point la distance a fait porter la mobilisation sur les épaules des exécutifs syndicaux qui devaient à la fois composer avec l'épuisement de leurs membres en raison de l'adaptation rapide à l'enseignement à distance et de l'isolement vécu depuis plusieurs mois, et tenter d'intéresser leurs membres aux avancées et reculs de la négociation. Par ailleurs, la pandémie a conduit la FNEEQ à proposer un plan d'action double : à la fois pour les négociations du secteur public et pour les demandes d'ajouts de ressources pour l'enseignement à distance étant donné que les possibilités de mobilisation étaient restreintes et l'énergie de tous et chacun, limitée.

À la fin de l'hiver, il paraissait très difficile pour les exécutifs de réussir à fédérer les professeur.es épuisé.es autour de l'exigence de recourir à l'ultime moyen de pression, même si tous les cégeps avaient voté pour une augmentation des moyens de pression. En avril, la consultation de notre AG sur l'exercice de la grève a confirmé le manque d'enthousiasme de nos membres pour la grève mais néanmoins leur reconnaissance de la nécessité d'exercer notre rapport de force dans le contexte de négociations qui n'aboutissent pas. L'exercice de la grève sur le campus en mai s'est avéré bénéfique tant sur le plan de l'expression de notre rapport de force que sur celui de la solidarité syndicale. La grève nous a d'ailleurs rappelé à quel point les échanges en présence avec nos collègues nous avaient manqués!

(Pour connaître l'ensemble des actions de mobilisation faites au cégep, voir le bilan du comité de négociation à la page 23).



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.elles arrivant.es. Le MIFI engage les professeur.es et le cégep embauche 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.

Chaque jour, les apprenant.es ont 4 heures de cours avec un.e professeur.e 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.la professeur.e à travers des discussions, des jeux, des mises en situation, des débats et différents projets qui permettent aux apprenant.es de développer leurs habiletés langagières, tout en acquérant 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 apprenant.es et de s'assurer qu'ils et elles 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 apprenant.es 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.

De l'avis des animatrices et agentes d'intégration, 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.

Cela n'a pas empêché le SPCSL de déposer un premier projet de convention collective le 19 juin 2019, dans lequel on demandait de meilleures conditions de travail, une plus grande sécurité d'emploi et une plus grande reconnaissance professionnelle pour les animatrices et agentes d'intégration.



Car pour le moment, ces dernières 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

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

Les animatrices et les agentes sont encore loin d'avoir une convention collective en main, mais nous nous en approchons.

sociaux. En plus, on ne leur reconnaît pas le statut d'enseignantes, on dit qu'elles sont des employées de soutien, mais leurs conditions de travail sont moins bonnes que celles des employé.es de soutien des collèges.

À la suite du dépôt de leur cahier de demandes, le comité syndical de négociation est resté plusieurs mois sans réponse, les négociations ont stagné et nous avons dû demander l'aide d'un conciliateur. Étant donné que les négociations concernent 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 professeur.es de cégep négocient. Le CPNC est une structure complexe, peu agile, et habituée à négocier le renouvellement de conventions collectives visant des milliers d'employé.es. 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.

Malheureusement, l'intervention du conciliateur n'a pas donné les fruits escomptés. Pour sortir les parties de leur impasse, il a proposé en décembre 2020 de rédiger une hypothèse de règlement. Cette hypothèse est une avenue volontaire proposée à la partie syndicale et à la partie patronale. Elle consiste à proposer une hypothèse de convention collective pour fin de discussion. Le conciliateur a passé de décembre 2020 à mars 2021 à tenter de rédiger son hypothèse, sans parvenir à une proposition satisfaisante pour les parties.

Après cette tentative infructueuse de conciliation, la partie syndicale a fait une demande de médiation. Plus souvent qu'autrement, les demandes de médiation sont faites de façon technique. Pour avoir un droit de grève, il faut écouler 60 jours de médiation. La négociation des professeur.es de cégep passe toujours par cette étape, sans qu'aucune rencontre de médiation n'ait lieu. Cette fois-ci, la demande de médiation était entière : la partie syndicale souhaitait avoir l'appui d'un médiateur pour guider les travaux à la table de négociation, tout en gagnant la possibilité de faire grève en cas d'échec de la médiation.

Depuis l'arrivée du médiateur, la négociation s'est grandement accélérée. Le rythme des rencontres est soutenu, passant d'une ou deux rencontres par mois à une ou deux rencontres par semaine. De plus, la directrice du CPNC a joint la table de négociation, ce qui est une excellente nouvelle parce que c'est cette personne qui donne les mandats aux négociateurs de la partie patronale.

Les animatrices et les agentes sont encore loin d'avoir une convention collective en main, mais nous nous en approchons. Toutefois, ne perdons pas de vue que la médiation peut échouer. Dans cette éventualité, les animatrices et les agentes devraient bâtir un rapport de force avec l'employeur. Un appel à la solidarité des membres enseignant.es du SPCSL se ferait pour les aider à bâtir ce rapport de force.

Un plan de travail en mode COVID-19 ...

La Covid-19 a poussé notre syndicat à adopter un plan de travail plus modeste qu'à l'accoutumée. Personne n'a chômé pour autant!

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. Bref, elle a adopté la même posture que lors de l'apparition des mesures sanitaires en mars 2020, c'est-à-dire faire comme si tout était normal. 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 qui ont retenu notre attention sont :

- **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 ravis des résultats. La seule ombre au tableau est la ronde de consultation pour les balises de l'automne 2021. La direction a fait le choix d'admettre plus d'étudiants que prévu. Si des mesures de distanciation sont maintenues, cela forcera plusieurs enseignant.es à enseigner en comodal ou en formule à distance. La Commission des études n'a pas été consultée aux sujets de ces balises, même si celles-ci ont des impacts évidents sur la pédagogie et que cette instance avait été consultée pour les balises mises de l'avant en avril 2020, en août 2020 et en janvier 2021.
- **Rémunération additionnelle pour les chargé.es de cours** : La TÉLUQ a mis en ligne en mai 2020 une formation sur le téléenseignement. 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 rémunéré.es que pour la préparation et la prestation des cours. Se former à l'enseignement à distance sans compensation salariale nous est rapidement apparu absurde. Après de longues discussions en CRT nous avons pu obtenir un remboursement pour les chargé.es de cours ayant suivi cette formation.
- **Les annexes budgétaires** : Le passage obligé à l'enseignement à distance a augmenté considérablement la charge de travail de nos membres. Plusieurs sondages attestent cet état de fait. Notre syndicat et notre fédération syndicale n'ont pas lésiné sur leurs efforts pour obtenir des allocations supplémentaires pour épauler les enseignant.es dans ce passage. Le cégep a reçu deux annexes budgétaires pour faire face à la pandémie : les annexes S119 et S120. Le cégep a été réticent à engager des sommes de ces annexes. Il a consenti à créer des allocations avec le volet 4 de la S120 qui devait être utilisé... pour créer des allocations. Ces allocations ont été mises à la disposition des départements à l'hiver 2021. Elles étaient bienvenues, même si leur hauteur avait peu à avoir avec les besoins réels des départements. Ces allocations étaient de 4 ETC (soit l'équivalent de 4 profs à temps complets). C'est peu pour un cégep de 280 ETC. Ces allocations se traduisaient par une bonification de nos ressources de 1,4%. Est-ce que nos charges de travail se sont alourdies uniquement de 1,4%? Est-ce que nos étudiant.es avaient seulement besoin de 1,4% de plus d'encadrement? Vous connaissez les réponses...
- **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.trices et les agent.es d'intégration durent revoir leur enseignement pour former et encadrer à distance, surtout en mode synchrone, des apprenant.es 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 a réussi à négocier une bonification de quelques heures de salaire. Nous saluons cette ouverture, mais encore une fois, la bonification avait peu à voir avec l'alourdissement réel de la charge de travail des animateur.trices et des agent.es.
- **L'enseignement à distance et le télétravail après la pandémie** : La direction s'est voulue rassurante concernant l'aspect temporaire de l'enseignement à distance et le télétravail. À ses dires, il y aura un retour à la normal dès que la pandémie sera derrière nous. Nous sommes heureux de l'entendre, tout en redoublant de prudence, comme le commande la situation de l'automne 2021 où l'enseignement à distance pourrait servir à pallier le manque d'espace pour dispenser l'ensemble des cours à la formation régulière. En effet, pour ce faire, la direction

prévoit la poursuite de l'enseignement à distance pour tous les cours à la formation continue et pour un certain nombre de cours à la francisation, peu importe la situation sanitaire. Si la direction impose cette façon de faire, il faudra nous assurer de la circonscrire à la seule session d'automne 2021.

- **La liberté académique** : Dans la foulée des événements de l'Université d'Ottawa et de l'Université Concordia, le sujet de la liberté académique, qui a toujours une préoccupation de notre syndicat, s'est vu propulsé à l'avant-scène. Le comité École et société a pris ce dossier à bras le corps en organisant une demi-journée d'étude pour initier une réflexion locale sur cet enjeu. Cet événement était le premier jalon de notre réflexion qui se poursuivra l'année prochaine. (Voir le bilan du comité École et société à la page 44).

Pistes de réflexion pour l'année 2021-2022

- 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;
- Appuyer les animateur.trices et les agent.es d'intégration de la francisation pour débloquer leur négociation de convention collective.
- Participer activement à la mise en place des balises d'enseignement en temps de COVID à l'automne 2021 et éventuellement au retour à la normale.
- Participer activement, en partenariat avec la FNEEQ et notre comité local École et société, à la réflexion des suites à donner à l'enseignement à distance et au télétravail.
- Participer activement, en partenariat avec la FNEEQ et notre comité local École et société, à une réflexion syndicale sur la liberté académique.

Formation continue et précarité

Depuis quelques années, l'amélioration des conditions de travail des enseignant.es 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 28 et 46) déploient temps et énergie à développer des stratégies et à 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. Deux éléments sont aux centres des discussions :



- 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 enseignant.es et enseignantes qu'on aurait embauché.es 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 deux sujets. C'est l'application concrète qui est plus complexe. Une entente pour l'OGS-FC est à portée de main. Nous prévoyons qu'elle soit mise en place dès le début de l'automne 2021.

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 et elles sont payé.es la moitié du salaire et n'ont aucune sécurité d'emploi ni avantages sociaux (accès aux assurances, aux congés conventionnés, etc.). D'ailleurs, corriger cette iniquité est l'une de nos principales demandes de la négociation en cours.

Pistes de réflexion pour 2021-2022

- 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

Comment mobiliser et informer nos membres en temps de pandémie? Vaste question!

Le syndicat a bien tenté de lui donner une réponse en écrivant de nombreux courriels aux membres, notamment pour donner une interprétation syndicale des directives et des balises pédagogiques émises par la direction.

Nos instances syndicales avaient déjà basculé en mode virtuel dès avril 2020. Nous avons continué en ce sens en tenant à distance nos assemblées générales, nos séances du Conseil syndical (très sollicité par la négo!), toutes les rencontres de nos comités locaux et même un Syndi-bistro virtuel en décembre 2020. Aussi, nous avons créé un lien de visioconférence où les membres enseignants pouvaient discuter avec quelqu'un du comité exécutif.

Notre syndicat a accueilli plusieurs nouveaux membres. Par le passé, nous avions l'habitude d'inviter les nouveaux et nouvelles membres à une séance d'accueil in situ. Nous avons tenté une nouvelle formule en offrant des rencontres individuelles à distance. Malheureusement, peu de membres ont répondu à l'appel. Une réflexion devra être menée pour améliorer la formule.

Claude Courchesne, avec son dévouement habituel, a gardé le fort au local syndical (A212) lorsque les consignes de la santé publique le permettaient. Ainsi, plusieurs membres enseignant en présentiel ont pu avoir accès au local, à ses commodités et surtout à la chaleur humaine de Claude.

Quelques activités in situ se sont tenues, notamment la journée d'accueil du 19 août 2020 lors de laquelle nous avons pu fraterniser et échanger sur nos priorités syndicales pour l'année à venir, en tout respect des règles sanitaires. Aussi, les deux jours de grève des 11-12 et 13 mai 2021 furent en présence puisqu'un piquetage effectif devait être constaté par l'employeur pour pouvoir lever les cours.

Le passage aux instances à distance a poussé plusieurs membres à nous interpellier au sujet de l'après pandémie : conserverons-nous des instances à distance après la levée des mesures sanitaires? Notre assemblée générale a mandaté le comité École et société pour réfléchir sur les suites à donner à l'enseignement à distance et au télétravail. Le comité exécutif épaulera le comité dans ses travaux qui serviront de base de discussion en assemblée générale.

Dès 2019-2020, le comité exécutif a amorcé une tournée des départements pour établir un contact direct et entendre les préoccupations des membres. Les enjeux de la pandémie et la mobilisation de la négociation nous ont contraints à suspendre temporairement cette tournée. Nous entendons la reprendre dès la fin de la négociation.



En somme, nous avons organisé:

- Une journée d'accueil et de réflexion sur le plan de travail de l'année (19 août), le rôle des comités syndicaux, l'enseignement au temps du coronavirus et le racisme systémique au cégep de Saint-Laurent. Le tout s'est terminé comme il se doit par un cocktail et un camion de cuisine de rue;
- Dix assemblées générales à distance;
- Neuf réunions du Conseil syndical (un record absolu!);
- Une réunion pré-CE avant chaque CE;
- Deux assemblées sur les assurances collectives;
- Un Syndi-bistro à distance le 17 décembre 2021;

- Une demi-journée d'étude sur la liberté académique;
- Une formation sur la nouvelle entente sur le projet de répartition;
- Deux capsules vidéo (signe des temps!) sur le projet de répartition.

Pistes de réflexion pour 2021-2022 :

- Revoir la formule de la séance d'accueil des nouveaux membres du SPCSL;
- Épauler le comité École et société dans ses travaux sur l'enseignement à distance et le télétravail;
- Reprendre la tournée des départements.

Regroupement cégep

Ce fut une année bien chargée pour le regroupement cégep. Les 17 rencontres (ordinaires et extraordinaires sans compter les réunions du CCSPP) se sont toutes tenues de manière virtuelle en raison du contexte sanitaire. Deux sujets de sont imposés : l'enseignement à distance en mode COVID et les négociations du secteur public.

D'ailleurs, un sondage effectué à l'automne auprès des enseignant.es de la FNEEQ a révélé une grande fatigue chez eux et une détresse psychologique pour le quart d'entre eux.

Les discussions du regroupement cégep ont tourné autour des balises relatives à l'enseignement en temps de pandémie ainsi que de l'utilisation sur le plan national des ressources récemment ajoutées (l'annexe budgétaire S119, orientée sur la réussite à l'enseignement collégial et relance économique du Québec, puis l'annexe S120 prévue pour de l'encadrement pédagogique). Les interventions pour s'assurer que ces ressources soient attribuées aux professeur.es notamment pour permettre la réduction de l'effectif étudiant dans chaque groupe ont mobilisé beaucoup d'énergie au début de l'automne.

En ce qui concerne les négociations, l'automne a débuté par un projet de contre-proposition de table centrale puis s'est poursuivi par des rencontres de négociation régulières à la table sectorielle. Après un mini-blitz de négociation au mois de novembre à la demande de la partie patronale, le regroupement a pris acte au début de l'hiver des reculs patronaux sur différentes demandes syndicales, ce qui a entraîné une mobilisation du regroupement cégep pour dénoncer cette nouvelle dynamique à la table. Au 31 mars 2021, un an après l'échéance de la convention collective, il était clair que les négociations piétinaient. Le Comité de coordination des secteurs public et parapublic (CCSPP) de la CSN a lancé une consultation des syndicats sur l'intensification des moyens de pression et la planification de l'exercice de la grève. Rapidement, il est apparu du côté du comité de négociation de la FNEEQ que la fenêtre d'opportunité pour exercer la grève se refermerait avec les fins de session au collégial. Une ronde de recherche de mandats de grève s'est mise en branle et 3 journées de grève ont été exercées dans les 45 cégep de la FNEEQ (2 en mai, les 11, 12 et 13 mai, et 1 en juin, selon un calendrier variable).

Enfin, malgré l'importance accordée aux deux principaux dossiers, d'autres sujets ont été abordés au regroupement : les révisions de programmes (pour lesquelles la suspension des travaux a été demandée par la FNEEQ et refusée par le ministère), la défense du programme de bureautique (que le gouvernement entend fermer) ainsi que de celle du DEC en soins infirmiers comme condition d'entrée dans la profession infirmière, sans oublier la question de la liberté académique.

Remerciements

Claude est le socle sur lequel se bâtissent et rebâtissent de nouvelles équipes au comité exécutif. Elle a su garder le fort, souvent déserté, du local syndical lorsque les consignes sanitaires le permettaient.

Comme à 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. Elle a su garder le fort, souvent déserté, du local syndical lorsque les consignes sanitaires le permettaient. Sans oublier qu'elle a dû réinventer son travail, en toute autonomie, puisqu'elle ne pouvait pas espérer recevoir d'orientation d'un comité exécutif un peu débordé en 2020-2021.

Merci à Neïla Bessaïh pour sa présidence des assemblées et des élections et pour son incroyable capacité d'adaptation pour avoir su retrouver ses repères malgré le basculement de nos instances en Zoom.

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 souligner les bonnes, plus le comité exécutif a le pouvoir d'agir pour améliorer notre environnement de travail et pour promouvoir les valeurs syndicales.

Le bilan financier annuel 2020-2021

Cette année pandémique a entraîné des baisses importantes de dépenses (aucun frais de délégations, et très peu de dépenses pour les assemblées et comités (café, dîners pour les AG). Cette situation nous amène à un surplus de 63 000\$. Ainsi, dans l'ensemble, le portrait financier du SPCSL est très sain. Nous avons des réserves collectives qui s'élèvent à 464 000\$, dont 245 000\$ dans notre fonds de négociation.

Il faut cependant anticiper des dépenses d'environ 90 000\$ reliées à l'exercice de la grève en mai en juin 21. Il faut garder à l'esprit que d'autres journées de grève pourraient être exercées à la rentrée d'automne 2021 si aucune entente ne survient durant l'été.

Les prévisions budgétaires de l'année prochaine permettent d'anticiper un léger surplus. Il faut souligner que recrutement et le chevauchement de deux agent.es de bureau (formation d'une relève, et présence d'une permanence 5 jours par semaine) fera augmenter le poste budgétaire de 128%. Il faut également noter que la somme de 15 000\$ (Négociation) a été reconduite pour rembourser l'allocation de 0.2 ETC engagée dans un poste à la mobilisation pour les négos actuelles. Aussi, compte tenu des dépenses réelles des dernières années, le poste activité sociale a été augmenté de 2 500\$.

Pistes de réflexion en 2021-2022

- Établir un pourcentage fixe du budget global qui serait envoyé annuellement vers le fonds de négociation;
- Tenter d'établir un portrait financier des années à venir (projection des revenus et dépenses);
- Réfléchir à l'utilisation des actifs du SPCSL (projet commun).

BILAN BUDGET 2020-21

Revenus

	Prévision 20-21 (\$)	Réel 20-21 (\$)
Cotisation des membres	470 000\$	465 377\$
Intérêts de placement ²	4 000\$	14 332\$
Intérêts du compte courant	0	0
Total	474 000\$	479 710\$

Dépenses

	Prévision 20-21 (\$)	Réel 20-21 (\$)	Écart
Cotisations FNEEQ, CCMM, CSN	355 000 \$	350 402 \$	99%
Secrétariat	43 000 \$	39 916 \$	93%
Frais d'administration	4 000 \$	2 914 \$	73%
Activités sociales ³	10 000 \$	15 683 \$	157%
Assemblées et comités (repas, collation, café)	10 000 \$	1 598 \$	16%
Frais de délégations	5 000 \$	-1 281 \$ ⁴	-26%
Recours et griefs	500 \$	255 \$	51%

² Les intérêts proviennent des placements qui arrivaient à terme le 17 juin 2020. Il faut penser, après la signature de la nouvelle convention collective, à replacer une partie de nos épargnes collectives dans un compte avec un meilleur rendement d'intérêts.

³ Ce montant correspond principalement aux dépenses reliées à l'activité d'accueil de la rentrée A20 et des cadeaux de Noël remis aux membres (carte cadeau Les libraires.ca).

⁴ Le montant négatif provient de dépenses engagées avant le 30 avril 2020, et remboursées par la FNEEQ après le 1^{er} mai 2020.

Information	500 \$	0 \$	0%
Négociations ⁵	15 000 \$	0 \$	0%
Environnement	2 000 \$	0 \$	0%
Soutien aux organismes (dons) ⁶	5 500 \$	8 670 \$	158%
Total	450 500 \$	418 157 \$	93%

Surplus/Déficit

	Prévision	Réel	Écart
Total des revenus	474 000\$	479 710\$	101%
Total des dépenses	451 000\$	418 157\$	93%
Surplus/déficit	23 000\$	61 533\$	

États des actifs

ACTIF	
Compte courant	219 945,75 \$
Fonds de négociation	244 188,73 \$
	464 134,48 \$
DÉPENSES/PASSIF	
3 journées de grève (coûts estimés ⁷)	90 000 \$
Total	374 134,48 \$

⁵ Nous avons obtenu une allocation supplémentaire de 0.2 pour le poste à la mobilisation, mais nous n'avons pas été facturé au cours de l'année financière. Cette dépense sera donc reconduite dans les prévisions budgétaires de 2021-22.

⁶ Cette année, nous avons bonifié les bourses d'engagement étudiant (2 x 500\$) et les dons de solidarité à 9 000\$ (montant de base à 200\$, et nouvelle catégorie : environnement). Voir annexe 2 pour le détail.

⁷ Voir annexe 1 pour le détail de cette prévision.

Évolution du fonds de négociation (2015-2022)

Actifs du fonds de négociations	Réel (\$)	Différence
Actifs au 30 avril 2015	324 085,00 \$	-----
Actifs au 30 avril 2016	164 188,73 \$	-159 896,27 \$
Actifs au 30 avril 2017	180 188,73 \$	+16 000,00 \$
Actifs au 30 avril 2018	196 188,73 \$	+16 000,00 \$
Actifs au 30 avril 2019	212 188,73 \$	+16 000,00 \$
Actifs au 30 avril 2020	228 188,73 \$	+16 000,00 \$
Actifs au 30 avril 2021	244 188,73 \$	+16 000,00 \$
Estimée (\$)		
Actifs au 30 avril 2022	154 188,73 \$	-90 000,00 \$

PRÉVISIONS BUDGÉTAIRES 2021-22

Revenus

	Prévision 21-22 (\$)
Cotisation des membres	475 000 \$
Intérêts de placement	1 000 \$
Intérêts du compte courant	----
Total	476 000,00 \$

Dépenses

	% des dépenses	Prévision 21-22 (\$)
Cotisations FNEEQ, CCMM, CSN	75%	356 250 \$
Secrétariat ⁸	12%	55 000 \$
Frais d'administration	1%	4 000 \$
Activités sociales	2%	12 500 \$
Assemblées et comités (café et repas)	3%	15 000 \$
Frais de délégations	1%	3 000 \$
Recours et griefs	0%	500 \$
Information	0%	500 \$
Négociations	3%	15 000 \$
Environnement	0%	2 000 \$
Soutien aux organismes (dons)	2%	9 000 \$
Total	100%	472 750 \$

Surplus/Déficit

Revenus	476 000 \$
Dépenses	472 750 \$
Total	3 250 \$

⁸ Cette année, Claude Courchesne va entamer une retraite progressive. Elle devrait travailler 3 jours/semaine à partir de la fin septembre. Nous allons donc embaucher un.e agent.e de soutien administratif à 2 ou 3 jours/semaine. Ainsi, nous aurons une permanence 5 jours/semaine, et les deux agent.es auront une demi-journée de chevauchement par semaine. C'est pourquoi ce poste budgétaire est augmenté de 128% (on passe de 40 000\$ à 55 000\$)

ANNEXE 1 : Estimation des coûts de la grève (3 jours)

Nombre de professeur.es	Participation	Montant/membre	coût SPCSL (180\$/jour/membre)	Remboursement FDP (60\$/jour/membre)	Coût réel SPCSL (120\$)
174	2 jours	360 \$	62 640 \$	20 880 \$	41 760 \$
28	1 1/2 jour	270 \$	7 560 \$	0	7 560 \$
17	1 journée	180 \$	3 060 \$	0	3 060 \$
11	1/2 journée	90 \$	990 \$	0	990 \$
Coût estimé pour 2 journées de mai					53 370 \$
230	1 journée	180 \$	41 400 \$	13 800 \$	27 600 \$
Coût estimé pour 11 juin (1 jour)					
Total			115 650 \$	34 680 \$	80 970 \$

ANNEXE 2 : Liste des dons de solidarité et bourses

Catégorie de dons	Nom de l'organisme	Montant (\$)
Travail et emploi (800\$)	Au bas de l'échelle	200\$
	Comité chômage de Montréal	200\$
	UTTAM	200\$
	CARI ST-Laurent	200\$
Éducation populaire (900\$)	Centre St-Pierre	200\$
	IRIS	300\$
	MEPACQ	200\$
	ICEA	200\$
Action sociale et communautaire (900\$)	Ligue des droits et liberté	300\$
	GRIS-Montréal	200\$
	Pour 3 points	200\$
	Centre amitié autochtone	200\$
Solidarité internationale (900\$)	Alliance Syndicats et Tiers-Monde	300\$
	CISO	200\$

	Amnisty international	200\$
	Alternatives	200\$
Condition féminine (600\$)	Fondation Léa Roback	200\$
	Regroupement des femmes victimes de violence	200\$
	CFIA	200\$
Presse alternative (400\$)	À Babord! (abonnement)	70\$
	À Babord! (don)	230\$
	Revue Relation (abonnement)	100\$
Environnement (800\$)	Les serres du dos blancs	200\$
	Coalition Climat Montréal	200\$
	Coalition verte Montréal	200\$
	Écomotion	200\$
Autres dons (3 000\$)	Paniers de Noel	1 500\$
	Fondation du cégep (aide covid-19)	1 500\$
Bourses d'engagement (1 000\$)	Ariane Monzerolle (500\$) Julien Bourdeau (500\$)	
	Total	9 300\$

Le Conseil syndical

Jean-François Roy

Département d'architecture

Gilbert Dupuis

Département de théâtre

Julie-Andrée Rostan

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

Département d'éducation physique

Jennifer Beaudry

Frédérique Bernier ou Stéfanie Martin

Département de français

Abdelmajid Lajmi

Département de génie mécanique

Anna Soule

Département de langues

Marie-Josée Chicoine

Département de loisirs

Alex Provost

Département de mathématique

Zoé Dumais

Jo-Anne Fraser

Département de musique

Jonathan Ruel

Département de physique

Guillaume Couture

François Bordeleau

Département de sciences

humaines

Patrizia Rocca

Roseline Desjardins

Mourad Kerrit

Département de soins

infirmiers

Marco Jean

Département de philosophie

Vacant

Département d'internet et

robotique

Bilan des activités 2020-2021

Le conseil syndical a été particulièrement actif cette année. C'est normal en année de négociation. Il s'est rencontré 7 fois. Le point principal de chacune de ces réunions était la négociation et la mobilisation. Nous avons adopté 4 propositions en rapport avec ce sujet.

D'autres sujets ont été abordés : le français au collégial, la liberté académique, la formation à distance, le comité de révision de note. Aucune proposition n'a été adoptée sur ces sujets.

Pistes de réflexion pour l'année 2021-2022

- Que l'exécutif envoie les propositions aux délégué.es plusieurs jours d'avance pour qu'ils et elles aient le temps de consulter leurs collègues.
- Rappeler aux délégué.es qu'ils et elles doivent consulter leurs collègues. Le conseil syndical n'est pas une réunion de sages.
- Le conseil syndical gagnerait à être plus autonome, à amener des sujets et des propositions sans que cela ne vienne toujours de l'exécutif. Les délégué.es doivent être à l'écoute de leurs collègues et être proactif.ves.

La Commission des études

Lyne Duhaime

Département de biologie

Vanessa Bergeron-Laperrière

Département de mathématique

Matthieu Latourelle

Département d'éducation physique

Pierre Juteau

Département des technologies de l'eau

Pascale Denommé

Département de sciences humaines (sociologie)

Nicolas Talbot

Département de philosophie

Catherine Beaupré-Laforest

Département de sciences humaines (sociologie)

Jonathan Ruel

Département de physique

Stéphanie Martin

Département de français

Marie-Pier Lefebvre (automne A20)

Département de génie mécanique

Guillaume Lebel

Département de français

Julien Prigent

Département de physique

Bilan des activités 2020-2021

Des discussions sur des enjeux pédagogiques variés

L'année 2020-2021 étant toujours soumise à des contraintes liées aux mesures sanitaires, les membres de la Commission des études (CÉ) ont discuté de différents sujets liés à l'enseignement au temps de la COVID-19, à savoir les balises pour les sessions d'automne et d'hiver et les assouplissements au RREC. Lors des réunions de la CÉ, les membres ont également discuté de différentes problématiques liées à l'enseignement collégial telles que le plagiat et l'intégrité intellectuelle ainsi que les sujets sensibles et la diversité des œuvres.

Avis et recommandations des membres de la CÉ

Les membres de la CÉ ont été appelés à commenter et à donner leur avis sur différents projets d'évaluation de programme tels que les devis d'évaluation du programme d'Arts visuels et du profil Langue ou le rapport d'évaluation de la Formation générale et de Technique de Génie mécanique. La CÉ a également reçu le bilan de la structure des coordonnateurs-trices des mesures de réussite (CMR) et recommandé le profil de la prochaine personne à la direction des études. Enfin, un sous-comité de la CÉ a présenté des recommandations pour la révision du règlement de la Commission des études. Les débats qui ont mené à l'adoption de ce règlement nous informe qu'il serait pertinent d'introduire des mécanismes de concertation plus formels entre les membres de la CÉ et ce, entre les rencontres.

Un calendrier de rencontres perturbé

La commission des études a tenu 9 séances régulières au cours de l'année. En raison de la négociation du secteur public et de l'intensification des moyens de pression, le calendrier des réunions de la CÉ fut perturbé dans les derniers mois de la session. Les enseignant.es ont pratiqué un boycottage de la réunion du 26 mai et une 3^e journée de grève des professeur.es se tiendra le 9 juin, date de la dernière rencontre prévue au calendrier. Une réunion extraordinaire s'est ajoutée le 18 mai dernier afin d'adopter in extremis un calendrier pour la fin de la session en raison des journées de grève des employé.es de soutien et des enseignant.es.

MANDAT

Le comité pré-commission des études a le mandat d'étudier, lors d'une rencontre qui précède celle de la Commission des études, les points abordés à la CÉ afin d'en dégager une position partagée par tous les membres enseignant.es de la CÉ.

Pistes de réflexion pour l'année 2021-2022

- Favoriser la compréhension des sujets et la concertation entre les membres de la pré-CÉ, en demandant notamment à recevoir les documents plus d'une semaine à l'avance.
- Réfléchir à la possibilité de tenir les rencontres pré-CÉ plus tôt avant les rencontres de la CÉ.
- Voir à définir des mécanismes de concertation entre les enseignant.es et les autres membres de la CÉ entre les réunions.
- Tenir informer les membres du SPCSL des dates des réunions de la CÉ ainsi que des sujets des rencontres.

Le comité des relations du travail (CRT)

Nicolas Talbot

Département de philosophie

Catherine Beaupré-Laforest

Département de sciences humaines (sociologie)

Dimitri Zuchowski

Département de mathématiques

Nova Doyon

Département de français

Jean-François Plano

Département de sciences humaines (anthropologie)

Catherine Cyr-Gagnon

Département de mathématiques

Jennifer Beaudry

Département de français

Le CRT a tenu 10 rencontres en 2020-2021 et, encore cette année, il a été difficile de convenir d'un plan de travail commun 2020-2021, les parties ne priorisant pas les mêmes enjeux. En cette année principalement à distance, des sujets sur les conditions de travail des enseignantes et enseignant.es se sont évidemment imposés au CRT. Les membres enseignant ont cherché à ce que les ressources dédiées au contexte de la COVID soient le plus possible dirigées vers l'enseignement. Nous estimons avoir réussi sur ce coup étant donné que presque la totalité des ressources du volet 1 de l'annexe S120 a pu être utilisée par les départements, et ce, comme chacun l'entendait.

En plus des éléments statutaires comme l'ouverture des postes, l'utilisation des ressources, les demandes de congé, les échanges intercollèges et le calendrier des vacances, nous avons opté pour faire avancer des dossiers qui touchaient particulièrement la précarité et la formation continue. Il a été question de l'utilisation et du financement des CFC, du double emploi, de la reconnaissance d'ancienneté pour la recherche et l'enseignement universitaire et d'aider les enseignantes et enseignant.es à temps partiel à obtenir des prestations d'assurance-emploi pour compléter leur revenu. Toutefois, le dossier qui nous a le plus occupés demeure l'offre générale de service à la formation continue. Nous sommes parvenus grâce à une entente concernant l'OGS à créer des rapprochements entre la formation continue et les départements tant en ce qui a trait au projet de répartition des charges de cours qu'au mécanisme de sélection. Il s'agit là du plus grand accomplissement du CRT en 2020-2021. La signature de l'entente est à portée de main. Si elle n'a pas lieu en juin 2021, cela se fera au début de la session d'automne 2021.

De plus, nous sommes parvenus à signer une entente sur les spécialités en musique et une autre concernant les PVRTT en devançant la date limite des demandes pour qu'elle s'harmonise avec la fin du projet de charge dans les départements.

Finalement, un comité a été créé dans le but d'améliorer les délais d'adoption des procès-verbaux des dernières années. Les travaux allaient bon train, mais la partie patronale accuse à nouveau un sérieux retard dans la révision des procès-verbaux.

Pistes de réflexion pour l'année 2021-2022

Mettre en place un processus de diffusion des ententes et des décisions prises en CRT;

Signer l'entente sur l'OGS à la formation continue et faire veille sur son déploiement;

Arrêter une entente formelle sur la reconnaissance de l'ancienneté pour les enseignant.es menant des études postdoctorales et donnant des charges de cours à l'université.

Comité de négociation

Jennifer Beaudry
Département de français

Dimitri Zuchowski
Département de mathématiques

Yannick Delbecque
Département de mathématiques

S'ajoute en cours d'année pour participer à la mobilisation :
Jonathan Ruel (non élu)
Département de physique

Nova Doyon
Département de français

Mandat

- Étudier et préparer les propositions du SPCSL en vue de la mise sur pied du cahier de demandes sectorielles pour la négociation 2020-2025 dans le secteur public;
- Développer des orientations locales sur les enjeux de table centrale;
- Mener ces travaux au moyen de consultations auprès des membres des différents départements et disciplines, tant à l'enseignement régulier qu'à la formation continue;
- Soumettre les positions développées au comité exécutif, au conseil syndical et à l'assemblée générale;
- Défendre les positions adoptées dans les différentes instances locales et nationales;
- Appuyer le comité exécutif et le comité d'action et de mobilisation tout au long de la négociation.

Composition : Quatre membres élus/ Un membre du comité exécutif.

- Fournir des analyses qui alimentent la réflexion des membres et des instances syndicales sur les problématiques actuelles en éducation ou en lien avec les luttes syndicales;

À cela s'est ajouté un poste de coordination à la mobilisation (poste ponctuel) dont le mandat est de :

- coordonner le comité syndical de négociation ; participer aux instances nationales concernant la négociation (Regroupement cégep et CCSPP) ; planifier et coordonner les activités d'information, de cohésion et de mobilisation.

Bilan des actions de mobilisation (Négo-Covid) 2020-2021

En 2019-2020, un poste de coordination à la mobilisation a été créé pour une durée d'un an. Une allocation de 0,2 ETC avait été votée en assemblée générale pour l'hiver 2020 et de 0,4 ETC pour l'automne 2020. Nova Doyon avait obtenu ce poste d'une durée prévue d'un an. En juin 2020, dans l'espoir d'un règlement imminent de la négociation, l'allocation pour l'automne 2020 n'a pas été utilisée. Nova Doyon, alors devenue membre de l'exécutif, a continué à exercer ce mandat durant l'automne afin d'assurer une certaine cohésion. En raison de la conjoncture qui montrait que la négociation stagnait et, conséquemment, que la mobilisation allait devoir s'intensifier, le poste à la coordination a été réinstauré à l'hiver 2021. Nova Doyon a été réélue pour poursuivre le mandat de coordination de la mobilisation. Jonathan Ruel s'est ajouté au comité de négo de manière ad hoc à la session d'hiver.

À l'automne, deux mobilisations se sont croisées : celle pour l'ajout de ressources pour soutenir les professeur.es dans l'adaptation de leur cours à l'enseignement à distance et celle pour les négociations du secteur public. Beaucoup de temps a été consacré en regroupement cégep puis en assemblée générale pour orchestrer les démarches auprès du ministère pour l'obtention de ressources supplémentaires puis pour s'assurer que les ressources allouées (annexe S120) aillent bien aux départements.

Durant toute l'année, la mobilisation s'est exercée principalement de manière virtuelle (publications sur les réseaux sociaux, fonds d'écran et image de profil pour les réunions Zoom avec la direction, envoi de lettres à la direction ou au gouvernement), même si quelques activités ponctuelles (notamment des manifestations et des journées de grève) ont permis de rassembler les membres et de favoriser la solidarité syndicale et la collégialité.

SESSION D'AUTOMNE

- Octobre : Distribution de t-shirt des négos (brigade à vélo ou en auto)
- Octobre-décembre : campagne d'affichage : photos du jeudi « bleu »
- 30 octobre : conjointement des membres du comité exécutif du syndicat des professeurs du collège Vanier, rencontre avec la députée de la circonscription de Saint-Laurent Christine Saint-Pierre avec afin d'échanger sur les négociations, l'enseignement à distance et la liberté académique.
- 30 octobre : participation à une manif de "zombies" devant les bureaux du Ministère de l'Éducation pour demander l'injection des ressources dès la prochaine session pour alléger l'alourdissement de la tâche en contexte COVID.
- Octobre-décembre : Campagne de lettres (direction, ministères)
- Novembre : rencontre SPCSL – direction pour faire état des trois négos (francisation, secteur public et ressources COVID)
- 14 novembre 2020 : Manifestation régionale en appui aux travailleuses et travailleurs du secteur public à Montréal le samedi
- Début décembre : campagne de témoignages de professeurs illustrant la surcharge vécue par les profs ou les difficultés sur le plan des conditions de travail en lien avec l'adaptation de l'enseignement dans le contexte de la pandémie.

SESSION D'HIVER

FÉVRIER

- Lancement du concours de photo Go-GamiNÉGO les jeudis
- 10 février : AG - adoption à l'unanimité de la proposition d'intensification des moyens de pression
- Photo d'AG et lettre au comité de direction ; envoi massif de courriels au comité de direction; publicisation du résultat du vote sur FB (page du SPCSL et Cégep FNEEQ en négo)
- 12 février : Participation de membres du SPCSL à l'action conjointe des cégeps Ahuntsic, Rosemont et Vieux-Montréal dans le cadre de la campagne *45 syndicats, 45 actions!*
- 17 février : « Action » à la commission des études (affichage virtuel et allocution de Jonathan Ruel pour signifier que les professeur.es vont augmenter leurs moyens de pression dans le cadre des négociations)
- 24 février : AG - adoption à l'unanimité du plan d'action local

- 26 février : lettre au comité de direction « Nous sommes inquiets » pour dénoncer le recul dans les négociations avec le CPNC
- MARS
- 3 mars : 2 actions intersyndicales (photos avec drapeaux CSN et bannières syndicales) pour signifier que les syndicats sont mobilisés et solidaires
- 1 action au cégep de Saint-Laurent avec des membres des exécutifs des employés de soutien et des professeurs
- 1 action au cégep de Vanier avec des membres de l'exécutif de Vanier
- 9 mars : Action tintamarre devant le cégep et dans le corridor de la direction; discussion avec le DG et la DÉ sur notre inquiétude face au recul dans les négociations dans le cadre de la campagne « Sans mandat, on n'avance pas »
- Mi-mars : envoi de l'article « Les profs se mobilisent » à l'AECSL pour présenter nos principales revendications et expliquer les raisons pour lesquelles les professeur.es vont augmenter leurs moyens de pression dans les prochains mois.
- 31 mars : manifestation nationale (Québec et Montréal) sous le thème "On sonne l'alarme" pour les services publics afin de souligner la date anniversaire de la fin des conventions collectives du secteur public: délégation du SCPSL à Montréal devant les bureaux du premier ministre
- 31 mars : tintamarre intersyndical (professeur.es, soutien, professionnel.les) devant le cégep et dans le cégep (devant les bureaux de la direction où nous avons pu discuter avec Carole Lavallée de la lenteur des négociations du secteur public).
- 31 mars : Action intersyndicale au conseil d'administration du cégep pour souligner une année en négo (prise de parole des représentants des exécutifs des trois syndicats d'employé.es du cégep pour faire part de leurs préoccupations et de leurs revendications aux membres du CA; appui des professeurs et étudiants membres du CA)

AVRIL

- 6 avril : conseil syndical sur la négociation et mobilisation des départements par les délégué.es syndicaux (présentation d'outils d'information sur les négociations)
- 15 avril : Point négo mob au CRT + affichage (fonds d'écran) en lien avec la grève
- Organisation de l'AG du vote de grève
- 21 avril : AG - Vote de grève; 71% des membres pour la grève
- 23 avril : réunion intersyndicale avec l'AECSL pour présenter la grève aux étudiants.
- Motion d'appui de l'AECSL en assemblée générale

MAI

- 7 mai : AG de planification de la grève
- 11, 12 et 13 mai : Grève des professeur.es des 45 cégeps de la FNEEQ
- 19 mai : mise à jour du plan d'action local en AG
- 19-20 mai : Soutien aux camarades du Secteur soutien en grève du 19 au 21 mai
- 19 mai : AG – adoption du nouveau plan d'action local
- 20 mai : Boycottage du CRT en solidarité avec les employé.es de soutien
- 25 mai : Action secrète intersyndicale (APTS, CSN, CSQ, FIQ, FTQ, SFPQ et SPGQ). Délégation du SPCSL pour sonner l'alarme afin de faire comprendre au gouvernement du Québec qu'il y a urgence d'agir et qu'il doit améliorer nos conditions de travail et nos salaires pour mettre fin à la crise qui sévit dans les réseaux.
- 26 mai : Boycottage de la CÉ (avec lettre d'intention envoyée au comité de direction le 25 mai);

JUIN

- Accorder un maximum de temps à nos étudiant.es pour réagir à leurs résultats avant de transmettre les notes finales au collègue;
- Report de la remise des bilans (CMR et CD/CP) et des plans de travail à la signature de la convention collective;
- 9 juin : 3^e journée de grève.

Suggestions de modification du mandat

1. Nous suggérons de changer le nom du comité pour *Comité de négociation et de mobilisation* et d'ajouter la mobilisation au mandat.
2. Il faudrait que le poste de coordination à la mobilisation fasse partie de la composition du comité, quitte à attendre que les prochaines négociations redeviennent « actives » avant de voter en AG une allocation pour dégager cette personne. *Il faudrait voir si cette personne peut être simplement nommée par les membres du comité de négociation et de mobilisation ou si elle doit être élue en bonne et due forme par l'assemblée. De même, il faudrait déterminer si cette personne doit nécessairement siéger à l'exécutif pour faciliter le transfert d'informations entre l'exécutif et le comité.*
3. Nous recommandons de rendre le comité permanent afin d'assurer une certaine continuité dans le travail comité, notamment entre les rondes de négociation.
4. Nous voyons la nécessité de maintenir la mobilisation autour d'enjeux qui dépassent les négociations et de réfléchir, entre les différentes rondes de négociation, à l'amélioration de nos conditions de travail afin de cibler les prochaines demandes de négociation.

Pistes de réflexion pour l'année 2021-2022

- Définir les rôles de chacun des membres du comité de négociation;
- Assurer une continuité entre les négociations (bilan de la négociation actuelle et préparation de la prochaine négociation), à la fois en ce qui concerne les demandes et le processus de consultation des négociations;
- Établir des liens avec d'autres comités syndicaux (ex. le comité École et société, le COSME, le comité interculturel, etc.) afin de cibler les enjeux qui alimenteront les prochaines négociations;
- Créer des liens avec les comités négociation/mobilisation des autres cégeps et favoriser les actions entre syndicats locaux.

Comité de surveillance des finances

François Baril-Robert
Département de chimie

Olivier Laroche
Département de physique

Le comité s'est rencontré à deux moments, soit à la fin de chaque session. Lors de chacune de ces réunions, nous avons reçu les documents nécessaires et nous avons rencontré Jean-François Plano, le trésorier pour l'année 2020-21. Nous avons reçu des précisions satisfaisantes à propos des inadéquations entre les dépenses réelles et les prévisions. Nous avons proposé quelques améliorations au bilan du trésorier. Ces améliorations ont été acceptées par le trésorier.

Nous recommandons l'adoption du bilan financier du trésorier.

Pistes de réflexion pour l'année 2021-2022

- Nous prévoyons qu'il faudra discuter, pendant l'automne 2021, des importants surplus accumulés et de la taille souhaitée du fond de grève.
- Christian Savaria, le prochain trésorier, recommande de faire des prévisions à long terme pour mieux gérer nos actifs. Le comité de surveillance des finances est tout à fait d'accord.

Le comité institutionnel de la formation continue

Amina Allouche

Chargée de cours à la formation continue

Céline Parent

Directrice à la formation continue

Jennifer Beaudry

Département de français

Nathalie Roy

Coordonnatrice à la formation continue

Catherine Beaupré-Laforest

Département de sciences humaines

Katia Panagopoulos

Conseillère pédagogique à la formation continue

Étienne Legault

Chargé de cours à la formation continue

Éric De Champlain

Département d'architecture

Bilan des activités 2020-2021

Un comité plus représentatif et diversifié

Le comité institutionnel de la formation continue, qui en est à sa 3^e année, est un lieu d'échange sur les enjeux pédagogiques spécifiques à la FC. La composition des membres du comité a évolué depuis ses débuts. Afin de faciliter les échanges sur le partage des expériences et de témoigner de la diversité des enjeux, le comité a accueilli une plus grande représentation de la population enseignante ainsi qu'une conseillère pédagogique et la coordonnatrice de la formation continue. Cette composition a certainement contribué à enrichir les discussions et à mettre en relief la diversité des expériences et des problématiques à la formation continue.

Ressources pour les chargé.es de cours et les étudiant.es

Depuis quelques mois, les chargé.es de cours et les étudiant.es peuvent compter sur l'aide d'une enseignante ressource en technopédagogie et d'une coordonnateur-trice de mesure de réussite (CMR), entièrement vouées à la formation continue.

En raison de la diversité des programmes et des besoins, l'importance de mieux distinguer les ressources d'aide et de favoriser la diffusion de l'offre de service offerte par ces personnes a été soulevée. Par ailleurs, le bilan de l'expérience de la CMR montre que la maîtrise de la langue chez plusieurs étudiant.es de la formation continue est un enjeu récurrent et préoccupant qui nécessite une réflexion et une prise en charge conséquente.

Calendrier des formations

Les chargé.es de cours et les étudiant.es à la formation continue sont régulièrement soumis à un rythme de formation effréné où s'enchaînent les unes après les autres les sessions d'enseignement sans interruption. Les membres enseignant.es ont porté à l'attention des membres du comité la pertinence d'introduire des périodes de pause entre les étapes de certains programmes. La stabilité au sujet du calendrier des formations fut également discutée. Des reports et des annulations de cohortes peuvent se manifester pour certains programmes de la formation continue. Ces situations génèrent souvent des conséquences importantes pour les chargé.es de cours qui se voient contraint.es de modifier à brève échéance leur planification de cours ou de session.

Pistes de réflexion pour l'année 2021-2022

- Actualiser la composition du comité et préciser le mandat ;
- Poursuivre les discussions sur le calendrier des formations ;
- Donner un avis sur la politique institutionnelle de gestion et d'évaluation des programmes à la formation continue ;
- Favoriser une meilleure concertation entre les enseignant.es du secteur de la formation continue du secteur régulier;
- Dresser un bilan de l'enseignement à distance à la formation continue.

Le comité PIEA

Christian Bélanger

Département d'éducation physique

Olivier Laroche

Département de physique

Étienne Legault

Enseignant en français à la formation continue

Patrick Lesourd

Département de génie mécanique

Jean-François Plano

Département des sciences humaines (anthropologie)

L'objectif de cette année était d'actualiser trois importantes sections de l'actuelle Politique institutionnelle d'évaluation des apprentissages (PIEA). Suivant les résultats de la journée de réflexion de janvier 2020, les thèmes du plagiat/tricherie/fraude, celui de la valorisation de la langue française ainsi que celui des politiques entourant les absences et les retards des étudiant.es ont été ciblés. Plus précisément, nous avons travaillé sur l'établissement de distinction entre le plagiat, la fraude et la tricherie avec l'idée d'une gradation de sanction et la mise sur pied de comité d'intégrité intellectuel, sur l'harmonisation des critères de correction du français dans les évaluations ainsi que des modalités entourant la présence au cours. Des sujets connexes comme celui des accommodements raisonnables ainsi que des balises entourant les demandes de révisions de notes (mise sur pied d'un processus de révision de note avec un nouveau questionnaire) ont également été abordés. Huit séances de travail ont été organisées au cours de l'année afin de faire progresser ces thèmes. Les travaux de rédaction concernant ces sujets sont terminés et seront présentés en Commission des études au début de la session d'automne 2021. Les travaux ont bien avancé, nous n'avons pas eu recours à des sous-comités.

Pistes de réflexion pour l'année 2021-2022

- Terminer la révision et l'actualisation de la PIEA (rédaction d'une nouvelle version)
- Accompagner les départements dans l'actualisation des PDEA

Le Conseil d'administration

Ivan Bendwell

Département de philosophie

Nicolas Talbot

Département de philosophie

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 professeur.es 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 du cégep. Il s'agit d'une instance qui entérine les documents présentés par une direction compétente, efficace et transparente; c'est rarement un lieu de débat. Il y a d'ailleurs rarement des 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. Et pourtant, il y eu quelques beaux débats, notamment sur la timidité des actions entreprises par le cégep en lien avec la crise climatique et sur les difficultés colossales qu'ont eu à relever les professeur.es et leurs étudiant.es durant la pandémie.

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

- Dépôt du bilan de la 5e année et du plan d'action pour la 6e année du plan stratégique ;
- Dépôt d'États financiers largement excédentaires d'environ 1 million de dollars de surplus, en pleine pandémie. Des surplus encore plus importants sont à prévoir pour les années à venir ;
- Adoption du plan d'immobilisation 2021-2024 qui prévoit des dépenses de 25 millions ;
- Adoption des modifications aux règles de fonctionnement de la Commission des études.;
- Création d'un comité d'embauche pour la nouvelle personne à la tête de la direction des études;
- Plusieurs échanges concernant la perte d'attraction des cégeps de langue française de la région de Montréal et sur les moyens pour y remédier.
- L'action intersyndicale alliant des représentants des syndicats des soutiens, des professionnel.les et des professeur.es et de l'association étudiante visant à sensibiliser les membres du CA par rapport à nos demandes de négociation.

Piste de réflexion pour l'année 2021-2022

Plusieurs enjeux du CA, notamment les immobilisations du cégep et les choix budgétaires pour engager les surplus à venir, auront des impacts majeurs sur le corps professoral, sans que ce dernier ne soit consulté sur ces enjeux. Il serait opportun d'aborder plus systématiquement les enjeux du CA dans les instances du syndicat.

Le comité perfectionnement

Dimitri Zuchowski

Département de mathématiques

Létilia Gruia

Département de chimie

Laurent Sicard

Département de physique

Le comité s'est rencontré à trois reprises cette session et a reçu une cinquantaine de demandes de perfectionnement. La presque totalité des demandes a été acceptée. Étant donné que le montant total des demandes n'excède pas le budget du collège pour le perfectionnement, nous n'avons pas de décision déchirante à prendre.

De plus, les Ressources humaines ont souligné que le Cégep arrive à peine à dépenser le 1% de masse salariale en formation imposée par le gouvernement. Les heures de salaire payées que le personnel utilise pour des formations sont considérées comme une dépense au perfectionnement. Actuellement, il y a seulement les heures indiquées dans les demandes de perfectionnement qui sont comptabilisées. Le cégep regarde pour implanter un mécanisme permettant aux enseignant.es de déclarer les heures de formation gratuite (comme celle de l'APOP, donc qui ne requière pas de demande de perfectionnement) pour comptabiliser ces heures de salaire versées au personnel comme des heures payées pour sa formation afin de remplir les exigences du 1%.

Pistes de réflexion pour l'année 2021-2022

Le perfectionnement collectif semble être sous-utilisé. Afin de l'enrichir, nous pourrions travailler à élaborer une offre de formation collective.

Le comité santé et sécurité au travail

Letitia Gruia

Département de chimie

Catherine Beaupré-Laforest

Département de sciences humaines (sociologie)

Bilan des activités

Le comité a tenu une seule rencontre formelle à la fin de l'année. Cela n'a pas empêché les membres du comité de veiller à la prévention et à faire le suivi d'actions concrètes. Ainsi, le comité a répondu à ses obligations en matière de santé et sécurité au travail en réalisant notamment :

- Une planification de la visite des représentant.es de la mutuelle Morneau Sheppel dans les départements ciblés par les membres du comité;
- En offrant des formations en matière de prévention telle que la formation SIMDUT (système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail);
- En dressant la liste des accidents;
- En offrant un support sur demande auprès des membres du personnel en matière d'ergonomie au travail.

Santé et mieux-être au travail

Le sous-comité santé et mieux-être a formulé des recommandations au comité pour sensibiliser les membres de la communauté à des enjeux tels que la santé mentale (semaine de la santé mentale), la gestion du stress ou la participation à la course Saint-Laurent. La chronique régulière *Mieux-être* dans l'Info625 démontre un engagement manifeste de la part du collège en matière de sensibilisation en santé et mieux-être. Il a été question d'élargir la participation à ce comité afin d'y inclure des membres du personnel intéressés aux questions de santé et de mieux-être au travail.

Pistes de réflexion pour l'année 2021-2022

- Travailler à mieux diffuser les enjeux de santé et sécurité au travail pour les différents services et départements;
- Consolider les pratiques de sensibilisation 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 à la composition du sous-comité santé et mieux-être.

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 représentant.es des ressources matérielles, du Comité d'action et de concertation en environnement (CACE), des employé.es de soutien, des professionnel.les et des professeur.es. 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 puisque le plan 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 que deux ans plus tard, le cégep n'a toujours pas obtenu l'approbation de l'arrondissement.

Le cégep a obtenu en 2019 des subsides permettant la construction du pavillon de l'eau qui hébergera les bureaux et certains laboratoires du Centre des technologies de l'eau (CTE). Or, l'arrondissement est revenu à la charge au début 2021 en exigeant que le cégep dépose un plan d'aménagement comme

condition *sine qua non* à l'obtention du permis de construction du pavillon de l'eau. Dans le but d'obtenir rapidement ce permis, le directeur des ressources matérielles a convoqué le comité stationnement en février 2021 pour présenter une nouvelle version du plan d'aménagement que le cégep entendait déposer à l'arrondissement dès mars 2021. La nouvelle version reprend les grandes lignes du plan antérieur, avec toutefois des modifications de taille : la nouvelle entrée qui devait longer le Pavillon C et le cimetière est abandonnée et le cégep planifie construire de nouveaux pavillons en bordure du Pavillon D, sur des espaces verts, atténuent passablement le côté « écolo » de ce plan d'aménagement.

Ce plan n'a pas encore été présenté à la communauté. Et le directeur général, Mathieu Cormier, a malheureusement confirmé que le plan dans son ensemble ne sera pas présenté. Le cégep entend consulter graduellement pour des parties du plan, sans consulter la communauté sur le plan dans son ensemble. Le directeur général souhaitait même la dissolution du comité stationnement. Les membres enseignant.es du comité ont plaidé auprès de Mathieu Cormier pour le maintien du comité comme instance de consultation du plan d'aménagement dans son ensemble et pour élaborer des critères de consultation sur des parties du plan. Mathieu Cormier n'a pas encore donné suite à cette demande.

Pistes de réflexion pour l'année 2021-2022

- Poursuivre nos représentations pour le maintien du comité stationnement ;
- Consulter les professeur.es sur le plan d'aménagement, soit par une consultation institutionnelle, soit par une consultation syndicale ;
- Travailler de concert avec le COSME, le CACE et la direction pour établir un échéancier de réalisation du plan d'aménagement.

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 2020-2021, lors de 3 réunions (9-09-2020, 22-02-2021, 26-04-2021), le Comité institutionnel de protection des animaux (CIPA-SL) a approuvé le renouvellement de différents protocoles d'enseignement impliquant des animaux vivants, la révision de différents procédés normalisés de fonctionnement (PNF) et a adopté une série de nouveaux documents conçus pour répondre aux recommandations du rapport du Conseil canadien de protection des animaux (CCPA) remis à la suite de sa visite intérimaire en mars 2019.

Les membres du CIPA-SL ont visité l'animalerie une fois à la session d'hiver en comodal le 26 avril 2021. Le vétérinaire (Stéphane Faubert) était sur place alors que la majorité des membres du CIPA-SL assistaient à la rencontre en mode virtuel. Un rapport de visite a été produit par le vétérinaire.

Outre ses activités régulières, après avoir accueilli une nouvelle coordonnatrice en décembre 2019, soit Amélie Guay, le CIPA a dû soutenir le transfert des dossiers à une autre coordonnatrice, soit Renée Roy, en février 2021. Celle-ci, aidée particulièrement par Claudine Lévesque, s'adapte progressivement à ses nouvelles fonctions. Par ailleurs, des efforts ont dû être faits pour voir au remplacement de la membre issue de la collectivité qui ne pouvait plus poursuivre ses activités auprès du CIPA-SL, ce qu'elle signalait depuis quelque temps déjà. Un nouveau membre sera donc accueilli dès l'automne 2021 grâce.

La COVID-19 a évidemment eu des impacts sur la gestion de l'animalerie pour l'année 2020-2021. Ainsi, cette année, seules les souris ont été accueillies à l'animalerie : aucun rat ni aucune tourterelle n'ont été commandés.

Notons que l'année scolaire 2020-2021 se termine par une importante participation des membres du CIPA-SL à l'Atelier national annuel du CCPA qui aura lieu en ligne le 2 juin 2021.

Comité interculturel permanent (CIP)

Catherine Grech

Département de français

Myriam Laabidi

Département de sciences humaines (sociologie)

Bilan des activités

Révision du plan d'action triennal (2020-2023) accompagnant la politique d'éducation interculturelle.

Création d'un sondage qui sera envoyé à toute la communauté laurentienne à l'automne 2021 et qui servira de levier à la révision de la politique d'éducation interculturelle.

MANDAT

Le Comité interculturel permanent (CIP) a été créé en 1991 après un vaste exercice de consultation effectué par le comité pédagogique du Cégep de Saint-Laurent. Son mandat est de promouvoir la diversité, l'inclusion et le respect mutuel entre les étudiant.es et les employé.es de toutes origines. Ainsi, de nombreuses mesures ont été prises afin de perpétuer les missions d'intégration, de sensibilisation et d'ouverture vers l'autre.

Pistes de réflexion pour 2020-2021

- Favoriser l'embauche de professeur.es issu.es de la diversité;
- Promouvoir la diversité des savoirs et des pratiques;
- Réfléchir à un changement de paradigme;
- Continuer d'assurer un environnement sécuritaire afin de garantir la réussite de tous et toutes.

Le comité cafétéria

Sébastien Beaumont

Département d'éducation physique

Bilan des activités

À cause de la Covid-19, le comité cafétéria est en pause depuis un an. Néanmoins, je reprendrai mon mandat, qui est de consulter et de discuter des besoins des usagers de la cafétéria, lors du retour au cégep, prévu à l'automne 2021.

La relation avec le responsable de la cafétéria, Ken Burnham, était bonne lors de notre dernier entretien il y a plus d'un an. Il nous invitait d'ailleurs à lui communiquer quelconque plainte ou suggestion. L'idéal serait de me transmettre votre plainte, avec la date et l'heure, ou votre suggestion, par courriel, à l'adresse sbeaumont@cegepsl.qc.ca et je ferai le relais avec lui.

Pistes de réflexion pour l'année 2021-2022

- Bannir les ustensiles en plastique qui étaient encore disponibles et utilisés lors de la fermeture de la cafétéria en mars 2020. À cet effet, j'ai envoyé à l'hiver 2019, un 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 cela accélère le changement écologique;
- Installer des bacs de compost à la cafétéria;
- Réintégrer au moins un autre acteur au comité, car je suis seul. Je suggère un.e employé.e professionnel.le. À titre d'exemple, autrefois, c'était Mario Thibeault des ressources matérielles.

Le comité d'éthique de la recherche

Pascale Rafie (jusqu'en novembre 2020)

Département de théâtre

Nancy Gagné

Département de biologie

Catherine Guindon

Département de philosophie

Marianne Parent

Département de technique en intervention de loisir

Marta Martisella Gonzales

Doctorante en bioéthique de l'Université de Montréal, membre de la collectivité

Maude Genest-Denis

Conseillère pédagogique à la réussite et à la recherche, coordonnatrice du CER

Compte tenu de la situation sanitaire, tous les échanges nécessaires à l'étude et à l'approbation des projets ont eu lieu par visioconférence. Certains projets ont fait l'objet d'une évaluation accélérée, i.e., par un échange de courriels entre certains membres du CER.

Projets approuvés

Médiation culturelle, innovation ouverte et outils collaboratifs. Étude des pratiques collaboratives chez les médiatrices et médiateurs culturels au Québec. (SL-2020-60)

Chercheurs principaux : Sylvain Martet et Jean-François Jasmin

Intégration de scénarios de réalité virtuelle en sciences au postsecondaire (SL-2020-61) Chercheur principal : Bruno Poellhuber

Parcours scolaires, persévérance et abandon des étudiants adultes au collégial : enquête longitudinale (SL-2020-63)

Chercheur principal : Éric Richard

Vivre ensemble dans un contexte de polarisation sociale : vulnérabilité et résilience dans la communauté collégiale (SL-2020-64)

Chercheuse principale : Cécile Rousseau

Accommodements scolaires, pratiques pédagogiques inclusives et trajectoires d'adaptation des étudiants en situation de handicap au moment de la transition secondaire-collégial (SL-2020-65 et SL-2021-03 amendements aux certificats SL-2019-50 et SL-2019-53)

Chercheur principal : Simon Larose

Adaptation psychologique et adaptation aux études des étudiants collégiaux face à la crise de la COVID-19 (phase 2) (SL-2020-67)

Chercheur principal : Benjamin Gallais

Les résidences d'artistes dans les entreprises du numérique (SL-2020-68) Chercheur principal : Sylvain Martet

Appropriation de la médiation de la musique par les apprenant.e.s du collégial : le cas du projet pilote avec une classe de composition du cégep de Saint-Laurent (SL-2021-01)

Chercheuse principale : Elsa Fortant

Laisse tomber! (SL-2021-02) Chercheur principal : Patrice Potvin

Les étudiantes et les étudiants sous contrat de réussite dans le réseau collégial : les connaître, les soutenir (SL-2021-04)

Chercheuse principale : Chantal Paquette

Les violences basées sur l'honneur (VBH) en milieu scolaire au Québec : portrait, besoins et propositions d'intervention (SL-2021-06)

Chercheuse principale : Estibaliz Jimenez

La place de la régulation émotionnelle dans l'utilisation de la coercition sexuelle chez la femme (SL-2021-07)

Chercheuse principale : Geneviève Parent

Projets approuvés dans la cadre de l'Entente de reconnaissance éthique multiétablissements

Évaluer le rôle et l'impact des stages non professionnels à l'international dans la formation et l'apprentissage des collégiens du secteur public. (Certificat d'éthique émis par le CER de l'ETS, CER délégué pour le cégep André-Laurendeau)

Chercheuse principale : Estelle Dricot

Les tuteurs des centres d'aide en français au cégep : la représentation de leur rôle et les dispositifs d'enseignement utilisés (Certificat d'éthique émis par le cégep Marie-Victorin)

Chercheuse principale : Valérie Thomas

Phénomène de construction de l'identité professionnelle chez les enseignantes et les enseignant.es du programme collégial Soins infirmiers : explorer et comprendre pour mieux accompagner (Certificat d'éthique émis par le cégep Marie-Victorin)

Chercheuse principale : Marie-Claude Cyr

Bilan général 2020-21

En cette année de pandémie et de confinement, le CER a observé une hausse de la sollicitation des membres de la communauté du cégep de Saint-Laurent à participer à des projets de recherche. Le CER a procédé à l'évaluation de douze demandes de certifications éthiques. Trois de ces recherches sont réalisées par des chercheurs du CCTT Artenso. Aucune demande n'a été officiellement refusée par le comité. Le CER a reçu cinq projets de recherche en vertu de l'Entente de reconnaissance éthique multiétablissements. Trois de ces projets ont effectivement été traités selon les termes de l'Entente et les deux autres ont finalement fait l'objet d'une toute nouvelle demande de certification éthique. Un siège (membre versé en méthodologie de recherche) est actuellement vacant au CER.

Le traitement des demandes réalisées en vertu de l'Entente de reconnaissance éthique multiétablissements a amené le CER à ajuster son formulaire de demande et à développer un court formulaire spécifique à l'intention des autres CER (tel que prévu dans les étapes de l'Entente).

Maude Genest-Denis a participé à 3 demi-journées d'échanges avec la communauté de pratique des conseillers et conseillères à la recherche de l'ARC (Association pour la recherche au collégial). Nombre de ces membres ont la responsabilité de la coordination des CER institutionnels et ils.elles ont pu échanger sur leurs diverses situations et pratiques locales. Maude Genest-Denis a également participé à une formation sur l'Anonymisation, la sécurité et la conservation des données de recherche offerte par l'ARC.

Pistes de réflexion pour l'année 2021-2022

- Réviser la Politique institutionnelle d'éthique de la recherche avec des êtres humains du Cégep (au sujet d'approbations accélérées de recherches à risque minimal et d'ajustements en lien avec l'EPTC₂, de la composition du CER, la gestion des données de recherche et l'écriture inclusive);
- Mise en place d'un système de suivi de la sensibilisation à l'éthique de la recherche avec les êtres humains dans les travaux des étudiant.es;
- Offrir une formation sur une thématique liée à l'éthique de la recherche avec les êtres humains à l'ensemble de la communauté du cégep de Saint-Laurent.

Le comité syndical de mobilisation environnementale (COSME)

Isabelle Bernier

Département de biologie

Guillaume Couture

Département de sciences humaines (histoire)

Guillaume Dostie

Département de biologie

Nova Doyon

Département de français

Lyne Duhaime

Département de biologie

Zoé Dumais

Département de musique

Catherine Guindon

Département de philosophie

Stéphanie Larose

Département de sciences humaines (géographie)

Joëlle Vaillant

Département de sciences humaines (géographie)

Mandat

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\$ (voté en assemblée) qui n'a pas encore été dépensé.

Bilan des activités

Le COSME a tenu 6 réunions en mode virtuel cette année.

Depuis sa création en 2019, ce comité, auquel peuvent siéger jusqu'à 10 membres, réfléchit constamment à son fonctionnement afin d'améliorer le mode de communication entre ses membres et, le partage du travail de réflexion mais aussi d'action.

Au cours de la dernière année, le COSME a entre autres travaillé de concert avec le CACE pour placer l'écoresponsabilité et l'écocitoyenneté à l'avant-plan du futur plan stratégique du cégep. Le COSME a ainsi fait adopter à l'unanimité en assemblée générale une proposition affirmant l'importance de la protection de l'environnement dans la mission de notre institution et demandant, conséquemment, de lui octroyer une place prépondérante dans le prochain plan stratégique 2021-2026. Cette proposition a été présentée lors de la demi-journée de réflexion sur l'environnement organisée par le comité du Plan

stratégique à la fin février puis elle a été transmise au comité de rédaction du Plan stratégique. Des membres du COSME ont également participé à la dernière consultation sur le plan stratégique afin de renforcer notre demande. Le COSME s'attend donc à un engagement de l'institution en ce sens et prévoit organiser une mobilisation à l'automne s'il s'avérait que la protection de l'environnement ne soit pas l'un des axes autour duquel s'orientera le cégep au cours des prochaines années.

Le COSME a aussi sélectionné quatre organismes environnementaux auxquels le SPCSL fera désormais des dons de 200\$ en s'appuyant sur les critères suivants : petits organismes; organismes locaux; organismes avec une mission alimentaire; organismes centrés sur l'éducation à l'environnement ou la recherche en environnement. Nous avons donc choisi Les serres du dos blanc, la Coalition Climat Montréal, la Coalition verte et Ecomotion.

Par ailleurs, cette année, le budget de fonctionnement de 2000\$ n'a pas été dépensé étant donné que nous n'avons pas fait d'actions de mobilisation en présence qui auraient pu engendrer des dépenses.

Pistes de réflexion pour l'année 2021-2022

- Continuer à faire de notre syndicat un grand défenseur de l'environnement car cela s'inscrit dans une lutte sociale plus large (contre les inégalités environnementales et pour une transition pour tous et toutes).
- Pour ce faire, pousser la lutte environnementale dans les autres instances nationales (ex. La FNEEQ) mais également locales, en développant notamment des liens avec le comité vert de l'AECSL et en poursuivant la collaboration avec le CACE.
- De même, créer une liste de répondant.es en environnement pour chacun des départements afin de favoriser la communication du COSME avec l'ensemble des instances départementales et de faciliter la mobilisation de la communauté autour d'enjeux environnementaux.
- Face à l'empressement du cégep de bétonner des espaces verts pour la construction de nouveaux pavillons et, plus largement, au manque de consultation pour ce qui est de l'aménagement du campus, unir les forces du COSME, du CACE et du SPCSL pour tenter de changer les mentalités.
- Former au sein du COSME un sous-comité réaménagement du campus afin de proposer au front commun des pistes de solution permettant de préserver et de favoriser la biodiversité du campus.

Comité école et société

Jennifer Beaudry

Département de français

Sara Danièle Bélanger Michaud

Département de français

Jean-François Bourgeault

Département de français

François Bordeleau

Département de sciences humaines

Yannick Delbecque

Département de mathématiques

Bilan des activités 2020-2021

- À la journée d'accueil du 19 août 2020, atelier « L'enseignement au temps du coronavirus », avec la participation de Jean-François Bourgeault (sur les enjeux de l'enseignement en ligne) et Yannick Delbecque (sur les alternatives aux GAFAM)

[Extrait du cahier des participants]

La pandémie de coronavirus a ébranlé de manière profonde notre vie professionnelle sur plusieurs fronts. L'atelier L'enseignement au temps du coronavirus nous a permis d'aborder des questions pédagogiques ainsi que des enjeux liés aux conditions de travail engendrées par la crise de la COVID-19.

Dans l'urgence, les enseignants ont dû apprendre de façon accélérée l'utilisation de nouvelles plateformes et de logiciels. Si on peut voir des avantages à explorer ces nouvelles expériences d'enseignement, la vigilance est de mise si l'on tient à protéger notre autonomie professionnelle et notre liberté académique.

Sur le plan des conditions de travail, l'enseignement à distance et le télétravail bouleversent nos habitudes et posent de nombreux enjeux. Pensons seulement à la conciliation travail-famille pour les parents, aux difficultés spécifiques touchant les profs à statut précaire, l'augmentation du stress et de l'anxiété face à cette nouvelle réalité du travail ou la défense des droits d'auteur et de la vie privée dans un contexte d'enseignement à distance.

- Demi-journée d'étude du 1^{er} avril 2021 sur la liberté académique, orchestrée par Sara Danièle Bélanger-Michaud et Jean-François Bourgeault, avec la participation de plusieurs collègues de différents départements.

À l'origine de cette journée d'études se trouve la volonté d'explorer en commun une question toute simple. Lorsqu'il ou elle enseigne dans une institution d'enseignement supérieur et s'adresse donc à des « adultes » au sens légal de ce terme, jusqu'où va la liberté académique d'un ou une professeur.e ? Si la classe a de toujours été un lieu de négociation entre l'acceptable et l'irrecevable - chaque professeur.e est limité.e par des lois ou règles tout autant qu'il ou elle s'impose certaines contraintes au nom de considérations éthiques qui sont les siennes -, on a vu, depuis quelques années en Amérique du Nord,

une explosion médiatique de cas ou d'affaires où la liberté académique de professeurs a été remise en cause au nom de ce qu'on pourrait appeler, sommairement, les impératifs de la justice sociale.

Or si l'on peut discourir à loisir sur les finalités du cégep ou de l'université, au gré de lettres ouvertes, éditoriaux, chroniques, etc., quiconque y enseigne sait que la liberté académique ne s'exerce jamais qu'en situation, autrement dit en classe, là où l'enseignement acquiert tout son relief et où les solutions simples sont souvent mises en échec. Sur le mode du « colloque-éclair », des enseignant.es de divers départements (sciences humaines, français, philosophie, éducation physique, danse, arts visuels) sont venu.es partager leurs réflexions sur la liberté académique à partir d'une expérience concrète d'enseignement, soit un sujet controversé qui fut ou pourrait être abordé, une œuvre délicate qui fut ou pourrait être mise à l'étude, une méthode ou une activité pédagogique qui fut ou pourrait être explorée, etc. Les interventions ont permis d'axer cette demi-journée davantage autour de l'échange et de la discussion. Cette exploration « par l'exemple » d'une question complexe a permis de briser la glace entre professeur.es de départements différents et d'avoir un portrait plus étoffé de la perception qu'ont les profs du cégep Saint-Laurent de la liberté académique, de son statut, du péril qu'elle court ou des dérives qu'elle entraîne.

Certaines présentations seront publiées sur le site du SPCSL en juin 2021.

Mandat

- fournir des analyses qui alimentent la réflexion des membres et des instances syndicales sur les problématiques actuelles en éducation ou en lien avec les luttes syndicales;
- organiser au besoin des activités de réflexion ou de sensibilisation sur ces problématiques;
- publier annuellement dans *l'Enseigne* au moins quatre articles, qui pourront être relayés par les autres organisations et instances syndicales;
- participer aux rencontres du Conseil central du Montréal métropolitain et aux autres instances syndicales où il est question d'enseignement.

Ce comité est formé de cinq membres. Il fait rapport de ses activités lors de l'assemblée générale annuelle et quatre membres du comité sont élus par l'assemblée à ce même moment, au même titre que les membres des autres comités permanents du collège [Statuts et règlements, art. 38 et 39 et suivants.] Il ne peut y avoir qu'un·e élu·e par département au comité École et société, à moins que le nombre de candidatures soit insuffisant. Le cinquième membre du comité est désigné par le comité exécutif.

Pistes de réflexion pour l'année 2021-2022

- Resserrer les liens avec les différents comités; renouveler l'expérience des journées d'étude entre collègues.
- Compte tenu de l'importance du mandat confié à ce comité lors de l'assemblée générale du 19 mai 2021, il est recommandé d'augmenter de manière non-limitative le nombre de membres du comité.

Comité syndical de la formation continue

Jennifer Beaudry

Département de français

Catherine Beaupré-Laforest

Département de sciences humaines (sociologie)

Étienne Legault

Formation continue

Éric De Champlain

Département d'architecture

Bilan des activités 2020-2021

- Pour l'année en cours, le comité syndical de la FC s'est fait plus concrètement l'extension du comité institutionnel dans le but de soutenir les enseignant.es de la FC et de créer des lieux d'échanges.
- Le comité a mis sur pied un bureau virtuel (l'Agora des profs de la FC), où sur une période de quelques semaines, les enseignant.es de la FC étaient invité.es à venir poser des questions aux membres du comité. Nous avons ainsi pu entendre les besoins spécifiques des enseignant.es en temps de COVID tout en ouvrant la discussion aux enjeux plus généraux (rôle des CMR, aide technopédagogique, maîtrise du français, SAIDE). Il a été suggéré qu'un bottin soit rendu disponible à toute la communauté de la FC afin de faciliter les échanges entre les enseignant.es d'un même programme, mais également pour clarifier le rôle des différents intervenants des mesures de soutien. La question du calendrier a été un sujet largement débattu: les enseignant.es prêchant pour des pauses (de quelques jours minimalement) entre les étapes, pour des raisons pédagogiques. Tous les enjeux abordés en Comité syndical se sont retrouvés sur la table du comité institutionnel.

Mandat

- Examiner et soutenir des activités spécifiques à la formation continue.
- Collaborer à des stratégies et des orientations afin d'améliorer les conditions de travail des enseignant.es chargé.es de cours

Pistes de réflexion pour l'année 2021-2022

- Favoriser des liens avec le comité École et société et le comité de négociations;
- Favoriser la concertation de la FC et du régulier;
- Renommer le comité syndical de la FC (Comité précarité et conditions de travail à la FC/régulier) pour mieux le distinguer du comité institutionnel et refléter la réalité actuelle.

Le comité D

(5 départements : Éducation physique, Danse, Théâtre, Soins infirmiers, Technologie de l'eau)

Le comité D est un comité *ad hoc* qui a été créé pour répondre à la volonté de la direction de réaménager le vétuste pavillon D (il lui reste 15 ans maximum d'espérance de vie...)

Quelques constats sont à l'origine des décisions et orientations de la direction :

- Le départements d'éducation physique est en manque d'un plateau sportif;
- Le départements de soins infirmiers doit être regroupé;
- La machinerie du départements d'assainissement des eaux, située au 4^e étage du pavillon A, doit être relocalisée (trop lourd, dégât d'eau).
- Plusieurs rencontres formelles et informelles ont été organisées au cours de l'année (parfois avec les membres de la direction, parfois entre professeur.es).

À l'automne 2020, le cégep a mobilisé la communauté autour de l'idée de démolition complète du pavillon D (y compris la piscine). Finalement, les subventions n'auront pas été reçues, et le projet a été remis à plus tard. Après une accalmie autour de la période des fêtes, et une mise sur pause du comité par la direction, celle-ci est revenue à la charge avec un plan de réaménagement des espaces du pavillon D touchant les départements d'Éducation physique, de Danse, de Théâtre et de Technologie des eaux. Dans les plus récents plans de réaménagement, qui devraient se concrétiser durant l'été, un nouveau plateau sportif sera créé autour du DS-35. Le département de théâtre voit l'espace qu'il occupe diminuer, et travaille activement à reconfigurer un écosystème pédagogique lui permettant d'atteindre ses objectifs.

Le syndicat a rencontré M. Cormier a deux reprises afin de lui souligner l'importance de consulter et de travailler en étroite collaboration avec les départements concernés, et de travailler en amont afin d'éviter de travailler dans l'urgence.

Il faut souligner la mobilisation des membres et la solidarité interdépartementale dans ce dossier!

Pistes de réflexion pour l'année 2021-2022

- Continuer de veiller aux travaux et déménagements;
- Créer un comité institutionnel et le renommer (aménagement des espaces!), puisque plusieurs plans de réaménagement du campus sont dans les plans de la direction;
- S'assurer que les travaux ne soient pas réalisés uniquement pour répondre à l'augmentation de la population étudiante;
- Travailler activement, avec la direction, afin de trouver des solutions pérennes et consensuelles en travaillant en amont.

Le comité des utilisateurs TIC

Pierre-Marc Gosselin

Département d'internet et robotique

Dimitri Zuchowski

Département de mathématiques

Pierre-Marc Beaudoin

Département de musique

Le comité ne fut pas très actif cette année. Nous avons eu deux réunions, une pour sélectionner un.e enseignant.e ressource technopédagogique au régulier et l'autre pour sélectionner un.e enseignant.e ressource technopédagogique à la formation continue.

Contrairement à ce qui est habituellement fait, le comité n'a pas eu à faire de choix concernant l'octroi du financement pour les projets technopédagogiques. Comme les ressources disponibles le permettaient, tous les projets admissibles ont pu être acceptés et recevoir un financement.

Pistes de réflexion pour l'année 2021-2022

Afin de stimuler ce comité dont l'ordre du jour est habituellement confectionné par la DRT, il serait peut-être souhaitable que les membres enseignant.es se rencontrent plus régulièrement afin de cibler les enjeux technopédagogiques problématiques et d'être proactifs dans l'élaboration des ordres du jour du comité.

Le comité de sélection des projets de mobilité internationale

Patrick LeSourd

Département de génie mécanique

Dimitri Zuchowski

Département de mathématiques

La crise sanitaire a modifié les manières de faire à l'Internationale.

L'administration a relevé le défi de continuer les projets en donnant la possibilité aux participant.es de se reconvertir vers le virtuel et de remodeler de facto les concepts d'internationalisation vers des formules originales et créatives sans perdre de vue le concept de base. Ce revirement donna naissance à l'*Internationalisation à domicile*.

Les allocations déjà attribuées ont été conservées pour que les projets aillent de l'avant pour ceux et celles qui désiraient s'investir, ce qui fut le cas.

Nous soulignons que tous les projets déposés, au total de dix, ont été étudiés, modifiés si nécessaire, et finalement acceptés sous leur nouvelle formule.

Nous félicitons le corps professoral et administratif pour leur créativité et leur résilience face à une situation de crise et pour en être sortis gagnants et grandis.

Le comité horaire

Catherine Cyr-Gagnon

Département de mathématiques

Pierre-Marc Beaudoin

Département de musique

Manon Lelièvre

Département de sciences humaines (géographie)

Mathieu Teasdale

Département de français

Olivier Laroche

Département de physique

Aucune rencontre du comité cette année.

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

Aucune rencontre du comité cette année.

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

Bilan à venir.

Le comité institutionnel sur les mesures de réussite (CIMR)

Dimitri Zuchowshi

Département de mathématique

Anne-Marie Lebus

Département de chimie

Catherine Guindon

Département de philosophie

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

Le comité conciliation travail-famille

Leititia Gruia

Département de chimie

Catherine Beaupré-Laforest

Département de sciences humaines (sociologie)

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

