



Rapport annuel

2021-2022

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

Site web : spcsl.org

Courriel : syndprof@cegepsl.qc.ca

Téléphone : 514 747-6521 poste 7343

Le rapport annuel du comité exécutif _____	1
Le bilan financier annuel 2021-2022 _____	12
Le conseil syndical _____	19
La commission des études _____	20
Le comité des relations du travail (CRT) _____	22
Le comité de négociation et de mobilisation _____	24
Le comité de surveillance des finances _____	27
Le comité institutionnel de la formation continue _____	28
Le comité PIEA _____	29
Le conseil d'administration _____	30
Le comité perfectionnement _____	31
Le comité santé et sécurité au travail (SST) _____	32
Le comité institutionnel de protection des animaux (CIPA-SL) _____	33
Le comité interculturel permanent (CIP) _____	34
Le comité cafétéria _____	35
Le comité d'éthique de la recherche _____	36
Le comité syndical de mobilisation environnementale (COSME) _____	41
Le comité école et société _____	43
Le comité syndical de la formation continue _____	45
Le comité D _____	Erreur ! Signet non défini.
Le comité des utilisateurs TIC _____	47
Le comité de sélection des projets de mobilité internationale _____	48
Le comité horaire _____	49
Le comité de révision du programme d'évaluation des enseignements _____	50
Le comité recherche, création et culture _____	51
Le comité institutionnel sur les mesures de réussite (CIMR) _____	51
Le comité conciliation travail-famille _____	52
Le comité permanent contre les violences à caractère sexuel (VACS) _____	53
Le comité syndical d'insertion professionnelle et de codéveloppement _____	54
Le comité de révision des statuts et règlements _____	54
Le comité calendrier _____	55

Le comité de biosécurité (CIB) _____	56
Le comité d'action et de concertation en environnement (CACE) _____	57
Le comité reconnaissance du personnel _____	57
Le comité de suivi du plan stratégique _____	57
Le comité consultatif sur les espaces de travail de la communauté enseignante _____	58
Le comité consultatif sur la politique institutionnelle visant à contrer le harcèlement _____	58
Annexe A : Lettre aux membres de la direction siégeant au CRT _____	i
Annexe B : Bilan du plan de travail du SPCSL 2021-2022 _____	iv
Annexe C : Rapport annuel du CACE rédigé par Michel Rondeau, responsable à l'environnement au cégep _____	ix

Le rapport annuel du comité exécutif

L'année 2021-2022 fut, pour reprendre l'expression juste de Nova Doyon, **une année pandémique en présence**. Ce retour à une normalité, qui ne l'est pas vraiment, est venu avec son lot de défis pour les membres du SPCSL, enseignant.es et animateur.ices.

Le retour *in situ* nous a permis de renouer avec nos collègues et a facilité le retour de nos pratiques de collégialité. Il a permis de retrouver nos étudiant.es en chair et en os et de ravoir ce contact humain essentiel à notre mission pédagogique (voir [bilan du comité école et société](#)).

Ce retour en présence ne fut pas une sinécure pour le syndicat. Les défis étaient nombreux. Il fallait mobiliser nos membres essouffé.es (à raison) par la pandémie qui n'en finissait plus 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.

De plus, la direction du Collège a voulu rattraper le temps perdu par la pandémie en enchaînant l'adoption du Plan stratégique, du Plan de réussite et du Plan directeur d'aménagement du campus. Plusieurs instances furent mobilisées par ce blitz de travail institutionnel.

À cela s'ajoute l'annonce décomplexée de la direction de pérenniser l'enseignement à distance à la formation continue, sans consultation et surtout sans le moindre respect de notre contrat de travail. Bref, sans vergogne. Les membres du SPCSL durent être mobilisé.es pour répondre à cette attaque (parce que c'en est une!) et cette mobilisation devra se poursuivre l'année prochaine.

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

Droits syndicaux et autonomie collective

Enseignement à distance, négociation, « agrandir le cégep de l'intérieur » et appels de projets.

Malgré le blitz de travaux institutionnels mentionné plus haut, certains travaux amorcés en 2019-2020 ont peine à être complétés. Le contexte pandémique a ralenti les travaux menés sur plusieurs sujets amorcés en 2019-2020 et qui n'ont pas avancé en 2020-2021 et en 2021-2022. C'est le cas du renouvellement de [la Politique institutionnelle d'évaluation des apprentissages](#) (PIEA) et de la révision de la répartition des allocations pour la coordination de programmes (CP). Le [comité horaire](#) a terminé ses travaux. Son rapport sera déposé sous peu à la Commission des études. Nous prendrons position sur ses constats et recommandations en assemblée générale.

Une première convention collective pour l'unité francisation du SPCSL!

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.

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 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 collègues (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.

Les négociations se sont conclues ... deux ans et demi plus tard. Le 12 décembre 2021, les animatrices et agentes d'intégration ont signé leur toute première convention collective. Des gains importants furent arrachés : les heures reconnues par semaine passent de 26 à 30 heures, la propriété intellectuelle du matériel pédagogique produit est reconnue et les animatrices et agentes ont désormais accès aux droits parentaux. En contrepartie, l'employeur a obtenu la fusion des titres d'emploi. Désormais, les animatrices (c'est leur nouveau titre unique) feront les tâches de l'animation et de l'intégration.

Cette fusion des titres a impliqué une réorganisation du travail. Les animatrices qui le souhaitaient ont pu être libérées de quelques heures par semaine pour faire du pairage avec une autre animatrice. Cette formule a permis un transfert de connaissances. Toutefois, le manque de personnel à la francisation a mis une pression sur les animatrices, les poussant à faire des remplacements, ce qui a mis à mal le temps libéré pour le pairage.

La nouvelle convention des animatrices en francisation n'est pas sans faille, mais ne boudons pas notre plaisir : elle constitue un premier pas pour de meilleures conditions de travail. La négociation qui s'amorce sera l'occasion de poursuivre dans cette voie.

"Agrandir le cégep de l'intérieur"

Les prévisions démographiques sont claires. Il y aura une augmentation marquée de la population étudiante dans les cégeps de la grande région de Montréal jusqu'en 2030. Les devis (capacité légale d'accueil de la population étudiante) des cégeps de langue française de la grande région de Montréal augmenteront graduellement d'ici 2030 pour permettre aux cégeps d'accueillir ces nouvelles et ces nouveaux venu.es.

Le gouvernement du Québec n'a pas l'intention de procéder à des agrandissements des cégeps, car cette hausse démographique sera de courte durée et les délais de construction sont tels que les nouvelles constructions arriveraient bien après 2030. À Saint-Laurent, la direction a privilégié trois avenues pour répondre à ce défi.

La première fut de louer un immeuble pour relocaliser à moyen terme (pour au moins dix ans) le département de soins infirmiers (voir bilan du [Conseil d'administration](#)). Cette relocalisation permettra de récupérer les locaux du 2^e étage du pavillon B, notamment pour y loger le nouveau département de Techniques d'éducation spécialisée (TES).

La deuxième avenue fut de libérer des locaux traditionnellement utilisés par la formation continue en faisant basculer les cours en enseignement à distance (voir [bilan du CRT](#) et [l'annexe A](#)).

La dernière avenue fut et sera "d'agrandir de l'intérieur", entendre ici d'optimiser les espaces du Collège pour aménager de nouvelles salles de classe ou de nouveaux bureaux de professeur.es. Ce réaménagement des espaces est un sujet délicat, car il peut facilement se

traduire par des entraves aux conditions de travail et aux conditions pédagogiques. Le département de Théâtre peut en témoigner. La direction lui a retiré un local en avril 2021, sans préavis et surtout sans consultation. Les contrecoups se font encore ressentir. Les professeur.es n'ont jamais retrouvé de bonnes conditions physiques d'enseignement et les étudiant.es ne peuvent pratiquement pas avoir accès aux locaux de pratique en dehors des heures de classe. Un témoignage percutant livré par un étudiant à la Commission des études (CÉ) illustre bien cette dérive.

“Agrandir de l’intérieur” ne s’improvise pas. Il est impératif de consulter en amont les départements et d’avoir un canal de communication entre la direction et les départements pendant les travaux, pour faire les ajustements nécessaires. Cette exigence de la consultation a été martelée par le SPCSL dans plusieurs instances : à la CÉ, au CRT, au CA et aussi dans les bureaux des directeurs. Ce martellement s’est soldé par la création du comité consultatif sur les espaces de travail de la communauté enseignante (voir [bilan de la CÉ](#)).

Appels de projets

Une tendance lourde des dernières années dans le financement des cégeps est de créer des annexes budgétaires. Ce financement *ad hoc*, hors convention collective, confère aux directions une très grande latitude en tenant compte de l’utilisation de ces sommes. Bien souvent, les directions ne sont pas contraintes de les utiliser pour libérer des enseignant.es. Lorsqu’elles optent pour libérer des enseignant.es, elles le font sous forme d’appels de projets.

À Saint-Laurent, des enseignant.es sont libéré.es en vertu du « Plan d’action sur la réussite en enseignement supérieur » (environ 200 000\$ par année) et du « Plan numérique » (environ 100 000\$). La direction distribue les libérations par appels de projets individualisés dans lesquels les enseignant.es intéressé.es soumettent leurs projets. Nous pourrions voir des mérites à cette façon de faire parce qu’elle évite une culture d’audience par laquelle les libérations seraient distribuées aux enseignant.es ou aux départements de manière arbitraire. Aussi, pour certains projets, il est plus difficile d’identifier un département porteur. En clair, les appels de projets ont le mérite de permettre une distribution plus neutre des ressources.

Néanmoins, nous nous questionnons quant à la pertinence de maintenir des appels de projets pour deux raisons. La première est que la rédaction de ces demandes est chronophage. Les appels de projets ont une lourdeur propre à un exercice de reddition de compte. Souvent, la direction renvoie les requérant.es à leurs devoirs en leur demandant des précisions. Et tout ça pour de petites libérations (0,1 ETC dans certains cas). Si bien qu’il faudrait possiblement songer à donner des libérations pour déposer des appels de projets.

La deuxième raison est que ces appels individualisés mettent à mal nos pratiques collégiales en département : normalement, les projets et les porteurs de ces projets sont décidés par les assemblées départementales.

Mais puisque le financement par annexes semble là pour rester, nous devons nous positionner collectivement sur l’usage qu’en fait notre direction.

Un plan de travail en mode COVID-19... encore une fois

Pour une deuxième année de suite, la COVID-19 a poussé notre syndicat à adopter un plan de travail qui se voulait plus modeste qu'à l'accoutumée.

La direction du Collège a pris la décision de maintenir les activités administratives selon le calendrier habituel, telles que les admissions, le projet de répartition et les dossiers du 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 changeantes de la Santé publique et du ministère de l'Éducation.

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, gestion des cas de COVID-19 chez les étudiant.es et chez les enseignant.es, préparation d'un plan de repli par les différents départements qui fut discuté et adopté à la Commission des études.
- **Assouplissement de la Directive de suppléance** : la vague Omicron, de loin plus contagieuse que les vagues précédentes, nous a poussé à réclamer de la direction des études une plus grande souplesse quand vient le temps de remplacer des enseignant.es qui doivent s'absenter parce qu'ils ou elles sont atteint.es de la COVID ou qu'ils ou elles doivent s'isoler parce qu'un cas est déclaré dans leur ménage.
- **L'enseignement à distance après la pandémie** : La direction s'est voulue rassurante concernant l'aspect temporaire de l'enseignement à distance et du télétravail. À ses dires, il y aura un retour à la normale dès que la pandémie sera derrière nous. Nous étions heureux de l'entendre, tout en redoublant de prudence, comme le commandait la situation de l'automne 2021 où l'enseignement à distance était maintenu à la formation continue pour pallier un manque de locaux. Depuis, la direction a complètement changé son fusil d'épaule. Elle annonce que l'enseignement à distance à la formation continue sera pérennisé pour des raisons budgétaires et clientélistes. Nous avons dénoncé ce changement de discours et ce non-respect de la parole donnée de la part de la direction. Nous avons déposé trois griefs pour forcer la direction à nous consulter quant à la pertinence de l'enseignement à distance et des aménagements aux conditions de travail qu'il faudrait mettre en place pour permettre aux chargé.es de cours d'avoir le temps de préparation et d'encadrement nécessaire pour dispenser un enseignement de qualité. La direction n'a pas fait droit aux griefs et a refusé de discuter avec le syndicat, reléguant ces discussions à la prochaine négociation nationale.

Pistes de réflexion en 2022-2023

- Revoir la directive sur les contraintes à l'horaire à la lumière des travaux du comité horaire;
- Reprendre la négociation au sujet des allocations CP avec l'ajout de nouvelles ressources à la convention collective ;
- Prendre position au sujet des appels de projets ;
- Participer activement, en partenariat avec la FNEEQ et notre comité syndical sur la formation continue, à la mise en place d'un moratoire sur l'enseignement à distance à la formation continue tant et aussi longtemps que ne sera conclue une entente locale avec le syndicat sur les modalités de l'enseignement à distance.

Formation continue et précarité

Depuis 2016-2017, 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 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 régularisation de la situation de certain.es membres à qui le cégep a reconnu une priorité d'emploi sur certains cours sans avoir passé de comité d'embauche dans les disciplines associées à ces cours.

Au début de l'année 2021-2022, nous avons bon espoir qu'une entente pour l'OGS-FC était à portée de main. Nous avons déchanté depuis (voir le [bilan du CRT](#)).

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.). Cette iniquité fut partiellement réglée à la dernière négociation. Depuis, le taux horaire des chargé.es de cours a été revu à la hausse, avec l'ajout des échelons salariaux liés à l'expérience des chargé.es de cours. Un écart demeure cependant avec le régulier. Cela sera possiblement l'un des enjeux de la prochaine convention collective. Nous en débattons en AG lors du choix de nos priorités de négo.

Pour contrer partiellement les effets de la précarité, nous avons discuté en CRT des déclarations émises par le Collège à l'assurance-emploi. Certaines formalités font en sorte que plusieurs de nos membres enseignant à la formation continue et à l'animation qui auraient droit à des prestations d'assurance-emploi ne peuvent pas s'en prévaloir à l'heure actuelle. Nous échangeons avec les ressources humaines pour trouver des moyens d'éliminer ces formalités.

Pistes de réflexion pour 2022-2023

- 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;
- Réviser la liste d'ancienneté avec les ressources humaines pour régulariser la priorité d'emploi de certain.es membres;
- Maintenir des liens entre les comités de la formation continue et des relations du travail.

Mobilisation et information

La mobilisation des membres est une préoccupation constante pour tous les syndicats, du plus petit, comme notre nouvelle unité de francisation, au plus grand, comme notre centrale syndicale, la CSN. **Comment rejoindre nos membres tant pour les informer efficacement que pour les amener à participer aux différentes instances démocratiques qui sont la base de notre organisation? Comment inciter les professeur.es à prendre part à des comités institutionnels et syndicaux qui nourrissent notre vie collégiale? Comment amener les collègues à participer aux activités sociales qui permettent de développer des relations cordiales et de souder des liens de solidarité ?**

Pour ce faire, le défi demeure toujours de trouver un équilibre entre le souci de partager aux membres toute l'information dont ils et elles ont besoin et le souci de ne pas amenuiser leur intérêt pour la chose syndicale par une surabondance de courriels.

Devant la disparition annoncée du dossier Partage enseignant du Syndicat sur le serveur du collège, nous n'avons plus déposé systématiquement les documents que nous voulions partager aux membres dans ce dossier. Nous réfléchissons à l'idée de créer un autre espace de partage de documents, comme un Teams syndical ou un Sharepoint du SPCSL. Nous souhaitons également mieux utiliser le site web du SPCSL.

Lors de la journée d'accueil en août, les membres présents nous ont demandé de les consulter à l'occasion par sondage, ce qui fut fait sur les sujets suivants : librairie, réaménagement des locaux du pavillon D, assurances collectives pour les chargé.es de cours ainsi que pour les animatrices et animateurs en francisation, enjeux de la prochaine négociation. Mais un sondage a ses limites! Il peut préparer le terrain pour d'éventuelles discussions, mais ne remplace pas les échanges en assemblées délibérantes.

Un autre défi demeure la participation des membres aux instances. Nous n'avons peut-être pas suffisamment sollicité le conseil syndical cette année, tant comme instance de consultation sur des enjeux actuels que comme relais pour transmettre de l'information au sein des départements. Cela résulte du fait que nous avons eu beaucoup d'AG cette année, en raison notamment des nombreux dossiers tant locaux que nationaux sur lesquels il nous fallait faire un suivi ou consulter les membres.

Par ailleurs, malgré le contexte pandémique persistant, nous avons tout de même réussi à tenir la majorité nos instances en présence. Lorsque les vagues de contagion semblaient redoubler d'ardeur, nous avons pris la décision de tenir quelques rencontres à distance afin de limiter la

propagation du virus. À part le fait de nous permettre de commencer les AG quelques minutes plus tôt, nous n'avons pas vu, sur le plan démocratique, un grand bénéfice à la tenue de ces rencontres en mode virtuel. En effet, il nous a semblé que les membres se faisant moins entendre dans les discussions que lors des AG en présence.

De fait, la seule assemblée sur les assurances collectives s'est tenue à distance et, c'est le moins que l'on puisse dire, elle n'a pas attiré les foules! Le caractère rébarbatif de cette assemblée qui porte sur des points techniques prédéterminés en RSA (Rencontre des syndicats adhérents) nous a incité à voter cet hiver des propositions visant à revoir le mode de consultation sur les assurances collectives afin que la consultation porte désormais sur les orientations venant modifier les assurances.

D'ailleurs, que ce soit pour des instances en présence ou à distance, nous avons eu **du mal à atteindre le quorum lors de plusieurs AG**, surtout cet hiver alors que plusieurs activités semblent avoir court-circuité nos AG syndicales : conférences planifiées par le collège, activités organisées par les étudiant.es (débats, discussions) ou pour les étudiant.es, période de disponibilités des enseignant.es et assemblées départementales, etc. Pourtant, nous avons annoncé bien à l'avance les dates de nos AG pour aider notamment les coordinations départementales, mais également les collègues et la direction, à prévoir leurs activités. Petite consolation : on peut y voir un regain de vitalité pour la vie collégiale qui nous a bien manqué durant les deux années précédentes.

Il y a quelques années, le SPCSL a lancé les Syndi-Bistro les mercredis où se tient une Commission des études (CÉ). Ces rencontres amicales permettent tant aux membres de la CÉ qu'aux autres collègues de venir s'aérer un peu les esprits. Si, à l'automne, nous avons réussi à tenir quelques Syndi-Bistro en présence, dont un mémorable party d'Halloween et un Syndi-Bistro de Noël, le retour du Syndi-Bistro en présence cet hiver a été souligné par la tenue de l'événement au café étudiant.

Nous avons commencé l'année du bon pied avec une journée d'accueil en présence où, après avoir discuté en atelier du plan de travail de l'année, de la vie syndicale et démocratique et du virage numérique et de son impact sur la liberté pédagogique, nous avons pris l'apéro sur le terrain du collège et dégusté un délicieux repas préparé par un camion de cuisine de rue. Nous terminerons l'année sur la même note festive : par un party d'été coorganisé avec les différents syndicats et la direction du cégep.

En somme, cette année, nous avons organisé:

- Une journée d'accueil et de réflexion;
- Une journée d'étude sur l'enseignement en mode post-pandémie;
- Douze assemblées générales, dont quatre à distance;
- Cinq réunions du Conseil syndical;
- Une réunion pré-CÉ avant chaque CÉ;
- Une assemblée sur les assurances collectives;
- Sept Syndi-bistros

Pistes de réflexion en 2022-2023

- Créer une infolettre mensuelle;
- Repenser l'utilisation du site web et de la page Facebook;
- Reprendre la tournée des départements;
- Créer un Teams ou un Sharepoint pour partager toutes sortes de documents aux membres;
- Créer un sondage pour consulter les membres sur les enjeux qui les touchent et qui les inciteraient à s'impliquer d'une manière ou d'une autre au SPCSL.

Regroupement cégep

Le regroupement cégep est le sous-ensemble de la FNEEQ des syndicats d'enseignant.es de cégep public. Ce regroupement d'environ une centaine de délégué.es s'est rencontré six fois en Zoom et trois fois en présence cette année. Les grands thèmes de cette année furent les négociations de la convention collective (une qui s'est terminée et une autre qui commence), les directives changeantes de la santé publique, le projet de loi 96 et l'enseignement à distance.

Nous croyions commencer la session avec la signature de la convention collective 2020-2023, mais quelle ne fut pas notre surprise d'apprendre au premier regroupement cégep d'août que le CPNC (Comité patronal de négociation des collèges) revenait sur l'entente de principe conclue avant les vacances, entente qui n'avait malheureusement pas été parafée puisque faite en visioconférence. Les principaux points en litige furent les retraits de griefs en lien avec le taux horaire pour autre tâche et le pourcentage des ressources alloué au EESH qui ouvre des postes. À la suite de la signature de la convention au début mars 2022, le regroupement s'est affairé simultanément à faire un bilan de la dernière négociation ainsi que de partir la machine pour la prochaine négociation. Bien que les souvenirs de la dernière négociation étaient encore très frais à nos mémoires, le bilan qui fut présenté au regroupement a permis de mettre en lumière les bons et les moins bons coups, traçant la voie pour la prochaine négociation. Le nouveau comité de négociation est déjà en fonction et, après une tournée des cégeps, il nous a présenté une liste des problématiques que nous avons adoptées. Pour les prochaines négociations, il y aura un front commun des grandes centrales et, au prochain regroupement du 26 mai, nous devrions avoir des nouvelles de l'alliance potentielle que nous pourrions développer avec la FEC-CSQ (Fédération des enseignant.es de cégep).

Malheureusement, nous n'avons pas commencé l'année 2021-2022 avec une pandémie derrière nous, et la COVID-19 s'est invitée à l'ordre du jour des regroupements assez fréquemment. Les informations que nous recevions au regroupement cégep furent fort appréciées et souvent plus précises que celles que nous recevions de la direction du collège. Il faut dire que l'exécutif de la FNEEQ rencontrait régulièrement le ministère de l'Enseignement supérieur (mais pas très souvent la ministre). Avec les mesures sanitaires qui se sont estompées au cours de l'année et le retour à l'enseignement en présence, il est devenu de plus en plus clair que plusieurs cégeps ne semblent pas vouloir arrêter l'enseignement à distance. **Nous avons donc travaillé à élaborer un plan d'action pour contrer cette implantation désordonnée de l'enseignement à distance.**

Le débat entourant le [projet de loi 96](#) sur la langue officielle et commune du Québec, le français, s'est aussi invité au regroupement cégep et même au conseil fédéral où une position prise en septembre 2021 contre l'application de la loi 101 au cégep a fait réagir plus d'une assemblée syndicale locale affiliée à la FNEEQ. En réponse à cette position de la FNEEQ, plusieurs syndicats locaux, dont le nôtre, ont voté une proposition affirmant être en faveur de l'application de la loi 101 au cégep. Un avis de motion a été déposé au bureau fédéral (l'équivalent de notre conseil syndical, mais pour la FNEEQ) pour reconsidérer la question au prochain conseil fédéral qui devrait avoir lieu en septembre prochain. Il fut aussi question d'un amendement au projet de loi 96 proposé par le parti libéral qui forcerait les étudiant.es des cégeps anglophones à suivre des cours disciplinaires en français. Le regroupement ne s'est pas

prononcé sur le fond de cet amendement, mais s'est tout de même positionné contre la façon dont le gouvernement semblait vouloir l'appliquer sans aucun égard pour les impacts potentiels sur les conditions de travail des enseignant.es.

Remerciements

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. Une nouvelle pierre s'est ajoutée à ce socle, le rendant plus solide, avec l'arrivée à l'automne de **Nicholas Bourdon**. En joignant notre équipe, il a vite compris que les agent.es de soutien administratif du SPCSL doivent faire preuve d'autonomie, car le feu roulant des dossiers syndicaux laisse peu de temps aux membres du comité exécutif pour faire de la micro-gestion. Ce problème d'encadrement doit être perçu comme une marque de confiance : l'autonomie que nous réclamons négocions après négocions, nous la donnons à Claude et à Nicholas.

Claude nous a annoncé qu'elle prendra sa retraite dans quelque temps. Elle réduira graduellement sa tâche au profit de Nicholas, transférant le poids du syndicat sur ce nouveau socle, jusqu'au jour détestable où elle partira. Toute bonne chose a une fin : la présence de Claude est définitivement une bonne chose et nous espérons que la fin sera la plus lointaine possible.

Il faut également **souligner l'excellent travail de Jonathan Ruel et d'Oliver Laroche à la présidence des assemblées syndicales**. Leur travail rigoureux, impartial, empreint d'humour est une condition essentielle pour mener à bien nos délibérations et nos prises de position syndicales de façon sereine et respectueuse. Nous les remercions.

Le bilan financier annuel 2021-2022

Cette année, plusieurs postes de dépenses ont été plus élevés que prévu (Cotisation FNEEQ, CCMM, CSQ, secrétariat, activités sociales et frais de délégations). Néanmoins, cette hausse des dépenses s'explique en partie par les augmentations de salaire et la rétroaction sur la paie à la suite de la signature de notre nouvelle convention collective ainsi que par un besoin de socialiser.

Avec le paiement des 3 journées de grève en mai et en juin 2021 qui nous ont collectivement coûté 69 274,86\$, nos actifs se portent bien et totalisent 429 050,54\$. Il faut noter que nous avons transféré 150 000\$ de notre compte courant vers le fond de grève qui totalise maintenant 324 913,87\$.

Les prévisions budgétaires de l'année prochaine nous permettent d'anticiper un léger surplus (12 534\$) qui contribuera à enrichir notre fond de négociations. Dans l'ensemble, la majorité des dépenses prévues sont proches des dépenses réelles de 2021-22, mais les frais liés aux assemblées et aux comités ont été révisés à la baisse par rapport aux prévisions de 2021-22. Il est notamment anticipé que ces frais seront plus élevés (11 454\$) que cette année (6154,46\$) en considérant que toutes les assemblées devraient être en présence.

Pistes de réflexion en 2022-2023

- Améliorer le calcul des projections financières (surplus et fond de négo) en fonction de l'inflation (\$constant);
- Surveiller l'évolution du fond de négociation.

BILAN BUDGET 2021-22

Revenus

	Prévision 21-22 (\$)	Réel 21-22 (\$)	% du réel par rapport aux prévisions
Cotisation des membres	475 000,00 \$	536 316,37 \$	113 %
Intérêts de placement	0 \$	0 \$	-
Intérêts du compte courant ¹	1000,00 \$	578,76 \$	58 %
Total	476 000,00 \$	536 895,13 \$	113 %

¹ Les intérêts sont plus faibles que prévus car le taux d'intérêt sur le compte courant est sujet à changement sans préavis.

Dépenses

	Prévision 21-22 (\$)	Réel 21-22 (\$)	% du réel par rapport aux prévisions
Cotisations FNEEQ, CCMM, CSN	356 250,00 \$	403 814,69 \$	113 %
Secrétariat ²	55 000,00 \$	58 999,58 \$	107 %
Frais d'administration	4 000,00 \$	3081,00\$	77 %
Activités sociales ³	12 500,00 \$	16975,55 \$	136 %
Assemblées et comités (repas, collations, café)	15 000,00 \$	6154,46 \$	41 %
Frais de délégations ⁴	3 000,00 \$	3361,14\$	112 %
Recours et griefs	500,00 \$	0,00 \$	0 %
Mobilisation à la négociation ⁵	15 000,00 \$	6563,00 \$	44 %
Environnement ⁶	2 000,00 \$	1294,00 \$	0 %

² Le budget du secrétariat a été dépassé parce qu'il a fallu former le nouvel adjoint (Nicholas Bourdon). Nous avons donc dépensé plus de 5 jours par semaines à plusieurs reprises.

³ Les coûts pour les activités sociales ont été plus élevés que prévus en raison du besoin de socialisation après deux années de pandémie.

⁴ Le montant est supérieur aux prévisions, mais un remboursement de la FNEEQ d'environ 2000\$ est anticipé pour les dépenses engagées avant le 30 avril 2021.

⁵ Nous avons obtenu une allocation supplémentaire de 0.2 pour le poste à la mobilisation en 2019-20 pour laquelle nous n'avons pas été facturé. Il est donc anticipé que la différence (15 000 – 6563) sera facturée ultérieurement. Il faut également noter que le poste de dépense était initialement nommé Négociations, mais que ce nom portait à confusion avec les dépenses engendrées par la grève. Le [comité de surveillance des finances](#) a donc proposé le nom Mobilisation à la négociation.

⁶ La catégorie environnement incluait initialement un budget de fonctionnement de 2000\$ pour le COSME. Ce montant n'a pas été dépensé. Toutefois, il a été suggéré par le [comité de surveillance des finances](#) et le comité exécutif d'inclure les dons aux organismes choisis par le COSME ainsi que les crédits carbone payés à Arbre évolution à cette plage de dépense.

Soutien aux organismes (dons) ⁷	9 000,00 \$	7540,00 \$	84 %
Total	472 250,00 \$	507 784,00 \$	107 %

Surplus/Déficit

	Prévision	Réel	Écart
Total des revenus	476 000,00 \$	536 895,13 \$	113 %
Total des dépenses	472 250,00 \$	507 784,02 \$	107 %
Surplus/déficit	3750,00 \$	29 111,00 \$	782 %

États des actifs

ACTIF		
Compte courant		104 136,67 \$
Fonds de négociation		324 913,87 \$
		429 050,54 \$

Évolution du fonds de négociation (2015-2023)

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 \$

⁷ Cette année, nous avons bonifié le montant de base aux organismes (300\$) et nous avons levé la limite maximale des dons car nous anticipions dépasser 9000\$. Toutefois, certains organismes ne nous ont pas sollicité pour un don.

Actifs au 30 avril 2022	324 913,87 \$	+80 725,14 ⁸ \$
	Estimé (\$)	
Actifs au 30 avril 2023 (Prévisions)	363 963,15 \$	+39 049,28 \$

PRÉVISIONS BUDGÉTAIRES 2022-23

Revenus

	Prévision 22-23 (\$)
Cotisation des membres	513 000 \$
Intérêts de placement	7 657 \$
Intérêts du compte courant	0 \$
Total	520 657,00 \$

⁸ Un montant de 150 000\$ a été transféré vers le fond de négociations à l'hiver 2022. Or, les 3 jours de grève en mai et en juin 2020 ont fait baisser le fond de négo de 69 274,86\$ ce qui porte la différence des actifs au 30 avril 2022 à un montant de 80 725,14\$. Alors valeur réelle du fond de négociations à la fin de l'année financière 2021-22 est de 244 188,73\$ + 150 000\$ - 69 274,86\$ = 324 913,87\$.

Dépenses

	% des dépenses ⁹	Prévision 22-23 (\$)
Cotisations FNEEQ, CCMM, CSN	76,1 %	386 802 \$
Secrétariat	11,5 %	58 282 \$
Frais d'administration	0,6 %	3 124 \$
Activités sociales	3,3 %	16 661 \$
Assemblées et comités (café et repas)	2,3 %	11 454 \$
Frais de délégations	0,6 %	3 124 \$
Recours et griefs	0,1 %	521 \$
Mobilisation à la négociation ¹⁰	3,3 %	16 846 \$
Environnement	0,7 %	3500 \$
Soutien aux organismes (dons)	1,5 %	7810 \$
Total	100 %	508 123 \$

Surplus/Déficit

Revenus	520 657 \$
Dépenses	508 123 \$
Total	12 534 \$

⁹ Les % affichés ont été arrondis au 0,1% près selon la prévision en \$.

¹⁰ Une partie de la somme impayée cette année est transféré à l'année 2022-23. À ce montant s'ajoute 8000\$ pour une libération de 0.1 ETC pour la mobilisation à la négociation à l'hiver 2023.

ANNEXE 1 : Liste des dons de solidarité et bourses

Catégorie de dons	Nom de l'organisme	Montant (\$)
Travail et emploi (2800\$)	Comité chômage de Montréal	200\$
	UTTAM	200\$
	Syndicat des travailleurs de Olymel	1200\$
	Syndicat de l'hôtel méridien de Montréal	200\$
	Syndicat de l'hôtel Hilton de Québec	250\$
	Coop de de Lanaudière	200\$
	Syndicat des enseignants du Collège Esther Blondin	200\$
	STT Rolls Royce	200\$
Éducation populaire (900\$)	Centre St-Pierre	200\$
	IRIS	300\$
	MEPACQ	200\$
	TROVEP Montréal	200\$
Action sociale et communautaire (900\$)	Ligue des droits et liberté	300\$
	Réseau Solidarité itinérance	200\$
	Centraide (Campagne CSN)	200\$
	Alternatives	200\$
	Collectif SPTS (un salaire pour tous)	200\$
Solidarité internationale (350\$)	CISO	250\$
	Amnistie internationale	100\$
Condition féminine (400\$)	Fondation Léa Roback	200\$
	Nouvelle étape	200\$
Presse alternative (70\$)	À Bâbord! (Abonnement)	70\$
Autres dons (1 070\$)	Paniers de Noel	1 000\$

	Concours Rime ta discipline	70\$
Bourses d'engagement¹¹ (1 000\$)	Ariane Monzerolle (500\$) Julien Bourdeau (500\$)	1000\$
	Total	7540\$

¹¹ Ces bourses figurent dans le rapport annuel 20-21. Toutefois, elles ont été décernées à l'AGA de juin 2021 et les chèques ont été émis pour l'année financière 21-22. Alors, les dons ne sont pas remis une 2^e fois.

Le conseil syndical

Frédéric Caplette

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

Neila Bessaih

Département de chimie

Georges Dagneau

Département de cinéma

Mélanie Martin

Département de danse

Pierre-Olivier Gervais

Département d'éducation physique

Vacant

Département d'internet et robotique

Stéphanie Martin ou Samuel Mercier

Département de français

Abdelmajid Lajmi

Département de génie mécanique

Mark Charbonneau

Département de langues

Jasmin Felx

Département de loisirs

Alex Provost

Département de mathématique

Zoé Dumais

Jo-Anne Fraser

Département de musique

Olivier Laroche

Département de physique

Catherine Beaupré-Laforest

Joëlle Vaillant

Département de sciences

humaines

Patrizia Rocca

Mourad Kerrit

Département de soins

infirmiers

Marco Jean

Département de philosophie

Bilan des activités

Le conseil syndical s'est rencontré 5 fois. Les principaux points de l'année ont été le plan de travail du syndicat, le comité d'évaluation des enseignements, la révision des Statuts et règlements, la trésorerie, le trop grand nombre de réunions institutionnelles, le comité de négociation et de mobilisation et l'enseignement à distance à la formation continue.

Le conseil syndical a adopté 4 propositions pendant l'année.

Pistes de réflexion 2022-2023

- Que l'exécutif envoie les propositions aux délégué.es plusieurs jours d'avance pour qu'ils aient le temps de consulter leurs collègues.
- Rappeler aux délégué.es qu'ils doivent consulter leurs collègues. Le conseil syndical n'est pas une réunion de sages.
- Le conseil syndical gagnerait à être plus autonome, à apporter 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 proactifs.

La commission des études

Lyne Duhaime

Département de biologie

Matthieu Latourelle

Département d'éducation physique

Stéphanie Hamelin

Département d'assainissement des eaux

Catherine Grech

Département de français

Guillaume Couture

Département de sciences humaines (histoire)

Guillaume Lebel

Département de français

Barbara Augustin

Département de bioécologie

Clément Hyvrier

Département de mathématiques

Nicolas Talbot

Département de philosophie

Jonathan Ruel

Département de physique

Christian Savaria

Département de génie mécanique

Frédéric Viens

Département de chimie

Jo-Anne Fraser

Département de musique

Bilan des activités

Cette année, la Commission des études a tenu 12 rencontres dont deux extraordinaires. Les sujets abordés étaient nombreux et traitaient d'enjeux touchant toute la communauté laurentienne. Hormis la révision du Guide de prestation des activités pédagogiques qui a été revu au gré des consignes sanitaires, plusieurs discussions ont suscité des réactions de la part des membres (l'adoption du Plan stratégique 21-26, l'utilisation de l'ordinateur en classe et le mode de consultation utilisée pour la rénovation des locaux du programme de théâtre). Autrement, la Commission des études a eu à se prononcer sur plusieurs évaluations ou devis d'évaluation de programmes.

Les discussions ayant suscité le plus de réactions

En ce qui concerne le Plan stratégique, plusieurs rencontres ont permis de demander des modifications aux objectifs et aux cibles avant l'adoption finale du document alors qu'une adoption rapide avait initialement été demandée. **La Commission des études a bien joué son rôle** en questionnant les choix du Collège et en réclamant des modifications au document.

Pour ce qui est de la rénovation des locaux du département de théâtre, une présentation par des enseignant.es et des étudiant.es du programme de théâtre a permis de mettre en lumière les enjeux pédagogiques liés à la rénovation des locaux. Une proposition sur un mode de consultation adéquat a notamment été adoptée. Enfin, les discussions sur l'utilisation de l'ordinateur en classe ont rappelé l'importance de la concertation entre les intervenants du SAIDE et les enseignant.es quand il est question d'accommodements pour les étudiant.es, tout en préservant le droit aux enseignant.es de refuser l'utilisation de matériel électronique en classe pour des raisons pédagogiques.

Avis et recommandations des membres de la CÉ relatifs aux programmes d'études

Cette année, la Commission des études a adopté les rapports d'évaluation de la formation générale, du programme de technique de génie mécanique, de l'AEC intégration à la profession de technicien en génie mécanique, du programme d'arts visuels et du programme de langues. Plusieurs suivis ont eu lieu quant aux révisions des programmes de sciences de la nature, de télécommunication ainsi qu'au nouveau programme de technique d'éducation spécialisée et à la refonte du programme de sciences humaines. Enfin, le devis d'évaluation de technique de gestion et d'intervention en loisir a été adopté.

Sujets divers nécessitant l'avis des membres de la CÉ

Les membres ont également été invités à se prononcer sur un nouveau gabarit de descriptif de programme, sur le plan de la réussite et sur le calendrier scolaire. Notamment, il a fallu réorganiser le calendrier scolaire de l'hiver en raison d'une rentrée tardive ainsi que des 3 journées de grève étudiante durant la session.

Pré-Commission des études (pré-CÉ)

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. Jusqu'en 2015, les pré-CÉ intégraient les membres professionnels de la CÉ. La pratique s'est étiolée depuis 2015, faute de temps pour nous coordonner.

En janvier dernier, **les trois syndicats d'employé.es ont tenu une rencontre intersyndicale dans laquelle tous ont manifesté le souhait de renouer avec ces lieux d'échanges**. Les deux dernières pré-CÉ de l'année 2021-2022 furent tenues sous cette formule.

Lien avec l'assemblée générale du SPCSL

Plusieurs enjeux discutés en CÉ ont des impacts évidents sur la liberté académique et les conditions de travail des enseignant.es. Ces enjeux devraient être présentés systématiquement à l'AG pour tenir les membres informé.es et pour nous positionner collectivement lorsque les enjeux le réclament.

Pistes de réflexion pour l'année 2022-2023

- Poursuivre les rencontres pré-CÉ intersyndicales;
- Présenter systématiquement à l'AG les enjeux discutés en CÉ.

Le comité des relations du travail (CRT)

Jennifer Beaudry

Département de français

Catherine Cyr-Gagnon

Département de mathématiques

Nova Doyon

Département de français

Brigitte Faivre-Duboz

Département de français

Christian Savaria

Département de génie mécanique

Nicolas Talbot

Département de philosophie

Dimitri Zuchowski

Département de mathématiques

Bilan des activités

Le CRT a tenu 8 rencontres en cette année marquée par le retour à l'enseignement en présence, du moins au secteur régulier. Toujours en contexte pandémique, des sujets sur les conditions de travail des enseignantes et enseignants se sont imposés au CRT comme le Guide de prestation des activités pédagogiques, les congés prévus en cas d'absence liée à la COVID et la suppléance ainsi que l'enseignement à distance (EAD).

Plusieurs dossiers ont eu du mal à progresser au CRT cette année probablement en raison du poste de coordination aux ressources humaines laissé vacant pendant plus de six mois. Bien que les membres enseignants du CRT aient cru en début d'année être sur le point de signer l'offre générale de service (OGS) à la formation continue, les divergences de vision avec les nouveaux interlocuteurs n'ont pas permis de conclure l'entente comme nous le souhaitions. Nos discussions ont tout de même poussé le Collège à améliorer ses pratiques en matière d'affichage de charges de cours et la direction de la formation continue a accepté de commencer l'application du projet d'OGS avec certaines disciplines à des fins d'évaluation.

En plus des discussions sur des éléments statutaires comme l'ouverture des postes, l'utilisation des ressources, les demandes de congé et les échanges intercollèges, nous sommes parvenus pour la première fois à établir un calendrier triennal des vacances, nous avons obtenu le descriptif de plusieurs mandats liés à des libérations enseignantes et nous avons convenu de précisions sur le calcul du pourcentage de réduction de la charge concernant le programme volontaire de réduction de la tâche de travail (PVRTT). Nos nombreuses interventions ont aussi permis d'obtenir sur Campus CSL un espace de diffusion des ententes à portée collective conclues au CRT au fil des ans.

Toutefois, nous comptons parmi les écueils le refus du Collège de reconnaître l'ancienneté pour l'enseignement universitaire et les difficultés récurrentes à adopter les procès-verbaux des rencontres.

Par ailleurs, le sujet qui nous a le plus occupés au printemps fut la dénonciation par les membres enseignants du CRT du maintien de l'enseignement à distance à la formation continue bien que les recommandations de la santé publique ne nous y obligent plus. Nous

avons avisé les membres de la direction qu'ils et elles contrevenaient à la convention collective et nous leur avons demandé de faire un moratoire le temps que nous parvenions à une entente locale. Étant donné que notre tentative de sensibiliser la direction à la situation a échoué (voir en [Annexe A](#) la lettre du 13 mars 2022), nous avons opté pour la voie juridique et déposé trois griefs à ce sujet.

Pistes de réflexion pour l'année 2022-2023

- convenir de la distribution des nouvelles ressources (CP, EESH) et des modalités d'application de nouvelles tâches (reconnaissance d'acquis de compétences, reconnaissance d'équivalence de cours) prévues à la convention collective 2020-2023;
- Travailler sur l'Annexe 2 de l'entente sur le projet de répartition pour établir les critères de distribution pour les CFC;
- Obtenir une entente locale sur l'enseignement à distance (EAD).

Le comité de négociation et de mobilisation

Jennifer Beaudry

Département de français

Marco Jean

Département de philosophie

Nova Doyon

Département de français

Jonathan Ruel

Département de physique

Dimitri Zuchowski

Département de mathématiques

Mandat (mis à jour en février 2022)

- Étudier et préparer les propositions du SPCSL, notamment à l'aide du bilan local de la négociation précédente, en vue de la mise sur pied du cahier de demandes sectorielles pour la négociation 2023-2028 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 tout au long de la négociation.
- Proposer des actions de mobilisation locale et engager les membres du SPCSL dans les actions nationales.
- Rédiger le bilan local de la négociation après l'adoption d'une entente de principe.

Bilan des activités

À la fin juin 2021, la FNEEQ nous annonçait qu'elle avait signé la veille une entente de principe avec le CPNC.

« Le mardi 22 juin dernier, votre comité de négociation et de mobilisation, alors dans un important blitz de négociation depuis plusieurs jours, est parvenu à une entente de principe, parvenu à une entente de principe, dont certains éléments, jusque-là en litige, ont été réglés verbalement avec la partie patronale en attendant les textes de cette nouvelle entente. » (Extrait de l'*Info-négo #13*)

Nous pensions donc partir en vacances avec une convention collective en poche. La mobilisation, dont les trois journées de grève de mai et juin avaient donc porté fruit. Pourtant, à la rentrée, nous apprenions que la signature de l'entente achoppait en raison de divergences d'interprétation.

En effet, lorsque la FNEEQ a finalement reçu le texte de l'entente, il n'était pas conforme à ce qui avait été convenu sur des éléments assez importants. Après plusieurs échanges avec la

partie patronale afin de tenter de régler ces problèmes d'écriture de l'entente, la FNEEQ a fait une demande de conciliation.

Nous avons donc dû relancer la mobilisation et poser des actions comme remettre une lettre en main propre à notre directeur général lui demandant de mettre de la pression sur le CPNC pour que nous puissions enfin avoir une convention collective dûment signée.

Nous avons enfin pu nous prononcer sur l'entente de la table centrale et sur l'entente de la table sectorielle lors d'une assemblée générale le 21 octobre 2021. À cette occasion, deux représentants de la FNEEQ, Sébastien Manka et Véronique Lépine, étaient présents pour répondre à nos questions. Le SPCSL a voté à majorité sur les deux ententes.

Une fois terminée la tournée de consultation de toutes les AG de la FNEEQ, débutaient les travaux de rédaction de la nouvelle convention collective (la fameuse « *clause à clause* », c'est-à-dire la traduction des principes contenus dans l'entente en clauses du contrat de travail) préalables à la signature proprement dite de la nouvelle convention collective.

Le mandat du comité de négociation 2020 du SPCSL, qui comptait également Yannick Delbecq, tirait à sa fin. Dans les circonstances, nous avons convenu d'attendre que le comité de négociation et de mobilisation de la FNEEQ produise son propre bilan avant de nous lancer dans cette opération au local. En fait, **la négociation 2020 s'est tellement allongée que nous devons d'ores et déjà planifier la prochaine négociation.**

C'est pourquoi les nouveaux membres du comité de négociation et de mobilisation du SPCSL ont produit un sondage pour consulter les professeur.es sur les enjeux prioritaires pour les prochaines négos, tant ceux concernant l'ensemble des employé.es du secteur public (même si la CSN avait déjà fait circuler en janvier 2020 un sondage portant sur les questions salariales, régime de retraite, droits parentaux, etc.) que ceux liés à nos conditions de travail comme enseignant.es de cégep (précarité, formation continue, tâche d'enseignement, rémunération, consolidation du réseau collégial, etc.). L'idée était de préparer la discussion en présence de notre répondant du comité de négociation et mobilisation de la FNEEQ qui faisait ce printemps la tournée des AG pour recueillir les préoccupations des membres.

La FNEEQ a choisi de procéder comme pour la négociation précédente, soit en déposant d'abord un cahier de problématiques puis de procéder par vagues de consultation pour déterminer la liste des demandes.

C'est donc à la session d'automne 2022 que nous pourrions adopter en AG la liste des problématiques puis à la session d'hiver 2023 que nous débiterons les consultations sur nos revendications proprement dites. Dès lors, **la négociation sera entamée et il faudra relancer la mobilisation.** La personne responsable à la mobilisation de la FNEEQ souhaite créer un lieu de rencontre virtuel pour les responsables de la mobilisation dans chaque cégep afin de favoriser le partage d'idées et d'outils de mobilisation.

Il serait opportun, d'une part, de combler les postes vacants au comité afin de créer une véritable équipe à la mobilisation et, d'autre part, de se payer collectivement une libération dès le début de 2023 pour qu'un.e membre du comité de négociation et de mobilisation travaille à coordonner les actions sur le terrain, ainsi que nous l'avons fait en 2020.

La mobilisation est la clé lorsque vient le temps de faire pression sur notre employeur. Nous ne saurions trop y mettre l'énergie nécessaire à l'atteinte de nos objectifs!

Pistes de réflexion pour l'année 2022-2023

- Définir les rôles de chacun des membres du comité de négociation;
- Créer une véritable équipe de mobilisation avec une personne responsable à la coordination de la mobilisation, tant au cégep qu'avec la FNEEQ et la CSN.
- Utiliser les membres du conseil syndical comme personnes-relais pour la mobilisation au sein des départements;
- 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;
- Préparer la consultation sur la liste des problématiques à adopter à l'automne 2022;
- Préparer la consultation sur la liste des demandes à adopter à l'hiver 2023.

Le comité de surveillance des finances

François Baril-Robert
Département de chimie

Olivier Laroche
Département de physique
Jean-François Plano
Département de sciences humaines (anthropologie)

- Le comité s'est rencontré deux fois, à la fin de chaque session. Lors de chacune de ces réunions, nous avons reçu les documents nécessaires et nous avons rencontré Christian Savaria, le trésorier.
- Nous avons reçu des réponses satisfaisantes à nos questions.
- Nous avons proposé quelques améliorations au bilan du trésorier. Ces améliorations ont été acceptées.
 - Utiliser le compte environnement.
 - Prendre les dépenses de négociation dans le fond de négociation.
- Nous sommes satisfaits des transferts ponctuels et annuels au fond de négociation.
- Nous sommes satisfaits que le trésorier suive l'évolution à long terme des dons effectués.

Pistes de réflexion pour l'année 2022-2023

- Nous recommandons que le trésorier suive l'évolution en dollars constants du fonds de négociation et des surplus accumulés.
- Nous recommandons d'améliorer les prédictions des montants des cotisations des membres.
- Subsidièrement, nous recommandons l'adoption du bilan financier du trésorier.

Le comité institutionnel de la formation continue

Guy Bélair

Chargé de cours à la formation continue

Jennifer Beaudry

Département de français

Catherine Beaupré-Laforest

Département de sciences humaines

Étienne Legault

Chargé de cours à la formation continue

Céline Parent

Directrice à la formation continue

Nathalie Roy

Coordonnatrice à la formation continue

Katia Panagopoulos

Conseillère pédagogique à la formation continue

Bilan des activités 2021-2022

Le comité institutionnel de la Formation continue s'est rencontré à deux reprises cette année. La première rencontre a permis de **clarifier les enjeux liés à l'enseignement à distance** : la protection du droit d'auteur pour le matériel créé par les enseignant.es, l'intégrité des évaluations à distance, les mesures de soutien technopédagogique pour les étudiant.es et les enseignant.es. Nous avons aussi obtenu de clarifier les mesures d'aide mises en place. En outre, la direction de la formation continue a mis en place **un poste de CMR pour les mesures d'aide en français afin de répondre à l'urgence de la demande**. Nous avons également soulevé les problèmes qu'entraînait le calendrier des formations, notamment le caractère intensif de celui-ci et le fait que cela complique la tâche pour les programmes qui offrent des cours au régulier et en AEC.

Bien qu'il ait été convenu de dresser un bilan de l'enseignement à distance à la formation continue, il nous a semblé prématuré de faire un tel bilan puisqu'en dépit des consignes ministérielles, la direction de la Formation continue a décidé de maintenir ses activités de formation à distance. Il a quand même été souligné que l'enseignement à distance exigeait un encadrement plus soutenu de la part des enseignant.es. La direction s'est engagée à offrir le choix de l'enseignement en présence aux enseignant.es qui le demandaient.

Enfin, une rencontre avec les CD/CP a permis de clarifier les enjeux liés à l'attribution des CFC (charges à la formation continue). Nous avons obtenu des mandats pour chacune des CFC.

Pistes de réflexion pour l'année 2022-2023

- Protéger les conditions de travail des enseignants à la formation continue, notamment en encadrant l'exercice de l'enseignement à distance.
- Resserrer les liens avec les départements afin de fluidifier les communications.
- Évaluer l'aménagement des classes.

Le comité PIEA

Christian Bélanger

Département d'éducation physique

Étienne Legault

Enseignant en français à la formation continue

Patrick Lesourd

Département de génie mécanique

Christian Savaria

Département de génie mécanique

André Yelle

Département de sciences humaines (histoire)

Bilan des activités

Cette année, le comité PIEA a tenu 6 rencontres afin de poursuivre les travaux déjà entamés sur l'actualisation de certaines sections de la politique suivant les résultats de la journée de réflexion de janvier 2020. Cette actualisation porte sur 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 étudiants.es. En plus de cette actualisation, la direction a obtenu que le comité fasse une révision de toute la PIEA quand son mandat devait se limiter à 3 enjeux (intégrité intellectuelle, correction du français et présence aux cours). Le comité a donc travaillé à cibler certaines sections qui portent sur des procédures et qui pourraient être déplacées dans des documents distincts afin de faciliter la lecture ainsi que les futures révisions de la PIEA. Parmi ces procédures, figureront la procédure de révision de note, la procédure pour signaler un manquement à l'intégrité intellectuelle (plagiat/tricherie/fraude) et les sanctions qui y sont rattachées. Enfin, cette année, il est important de **noter un changement de paradigme souhaité par la direction des études (DÉ) qui pourrait affecter l'autonomie des départements**, c'est-à-dire que les politiques départementales d'évaluation des apprentissages (PDEA) deviendraient des règles départementales d'évaluation des apprentissages (RDEA). Autrement dit, la DÉ souhaite que les RDEA respectent la PIEA alors qu'il est clairement écrit dans notre convention collective que les départements doivent tenir compte de la PIEA dans la préparation de leurs PDEA et non la respecter à la lettre.

Pistes de réflexion pour l'année 2022-2023

- Terminer l'actualisation de la PIEA
- Soumettre les modifications de la PDEA à l'assemblée du SPCSL
- Soumettre les modifications de la PDEA à la commission des études

Le conseil d'administration

Mathieu Teasdale

Département de français

Nicolas Talbot

Département de philosophie

Bilan des activités

Le Conseil d'administration (CA) a tenu cinq rencontres au cours de l'année. 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. Les mauvaises langues, dont nous ne sommes pas, disent que c'est une instance de « Rubber stamping ».

Et pourtant, il y eut quelques beaux débats, animés, sur les orientations financières du Collège, sur la pérennisation de l'enseignement à distance à la formation continue et sur le processus d'évaluation du personnel hors cadre.

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

- Dépôt du Plan stratégique 2021-2026;
- Dépôt d'États financiers largement excédentaires de 2 millions de dollars de surplus. Les surplus de l'année précédente étaient de 1 million de dollars, en pleine pandémie ;
- Adoption du plan d'immobilisation 2022-2025 qui prévoit des dépenses de 25 millions;
- Dépôt d'une politique de nomination et d'évaluation du personnel hors cadre (le ou la directeur.ice général.e et le ou la directeur.ice des études);
- Location d'un immeuble sur l'avenue Sainte-Croix (les anciens bureaux administratifs de Provigo, à l'intersection de la rue Maisonneuve). Le département de soins infirmiers y sera relocalisé pour au moins dix ans. Le déménagement aura lieu à la fin de l'automne 2022.

L'enjeu de fond qui fut abordé cette année est **la situation financière et immobilière du Collège**. Depuis 2019, les cégeps jouissent d'un nouveau mode de financement (le FABRES) qui est avantageux pour un cégep de taille moyenne comme le nôtre. Le budget usuel du Collège, qui exclut les revenus externes comme les cours à la formation continue, permet de financer les activités régulières. À cela s'ajoutent **les profits de la formation continue qui sont passés de 1 à 2 millions de dollars par année**, depuis que les cours se donnent principalement à distance.

Que faire avec ces surplus? **L'administration du Collège a décidé d'en réserver une partie pour bonifier le budget d'immobilisation du Collège au lieu d'utiliser ces sommes pour bonifier les services aux étudiants.** Aussi, les directions ont procédé à des embauches sans précédent de cadres et de professionnels. Les budgets de la direction générale et de la direction des études ont augmenté respectivement de 46% et de 20% en un an.

Piste de réflexion pour l'année 2022-2023

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

Jennifer Beaudry
Département de français
Marco Jean
Département de philosophie

Laurent Sicard
Département de génie mécanique

Bilan des activités

Le comité s'est rencontré à trois reprises et a reçu près de quatre-vingts demandes individuelles et collectives. La totalité des demandes a été acceptée, le budget du collège permettant de répondre aux besoins de perfectionnement des membres.

Pistes de réflexion pour l'année 2022-2023

Le perfectionnement collectif semble sous-utilisé. Le comité souhaite encourager les membres du SPCSL à participer à des activités de perfectionnement. En outre, le comité s'est entendu pour revoir la politique locale afin d'ajuster les taux de remboursement ainsi que les critères d'admissibilité qui tendent à pénaliser les enseignants les plus précaires.

Le comité santé et sécurité au travail (SST)

Catherine Beaupré-Laforest
Département de sciences humaines (sociologie)

Christian Savaria
Département de génie mécanique

Bilan des activités

Le comité santé et sécurité s'est réuni à 5 reprises au cours de l'année 2021-2022. Parmi les différentes activités réalisées par le comité, soulignons les suivantes :

- Inspection des lieux de travail : un calendrier des inspections de plusieurs départements a été effectué;
- Ergonomie : Une révision des documents et formulaires a été effectuée;
- Secourisme et trousse de premiers soins : les trousses et la liste des responsables ont été mises à jour;
- Visite des inspecteurs de la mutuelle de prévention et de la Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité au travail (CNESST);
- Communication : pour assurer un suivi dans la diffusion des informations relatives aux enjeux de santé et sécurité, un calendrier thématique a été planifié. L'Info 625 est le moyen de communication privilégié;
- COVID-19 : Les procédures de déclaration ont été mises à jour et publiées sur le site du cégep.

Santé et mieux-être au travail

Dès l'automne, un sous-comité fut créé afin de **sensibiliser les membres de la communauté à la santé et au mieux-être**. Ce comité, formé de Tatiana Barsan, Fanny Baghdjian, Catherine Beaulieu, Catherine Beaupré-Laforest, Francis De Lamirande, Bianca Lanoue, Marie-France Touchet et Christian Savaria, s'est rencontré à plus de 10 reprises au cours de l'année pour planifier des activités telles que la Journée Bell cause pour la cause, la course Saint-Laurent et la Semaine de la santé mentale.

Pistes de réflexion pour l'année 2022-2023

- Poursuivre l'amélioration des pratiques de diffusion des informations liées à la santé et la sécurité au travail notamment en matière de prévention;
- Assurer le suivi des recommandations des rapports de la mutuelle de prévention et de la CNESST;
- Faciliter les échanges et la concertation entre les différents acteurs du collège sur les enjeux de santé et mieux-être.

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

Lyne Duhaime

Département de biologie

Annie Gingras

Département de français

Virginie Lemieux-Labonté

Département de biologie

L'année 2021-2022 a été synonyme de grands changements au comité institutionnel de protection des animaux (CIPA-SL). En effet, Claudine Lévesque, qui avait fondé le CIPA, a quitté le cégep de Saint-Laurent en juin 2021. Cela a généré une certaine anxiété chez toutes et chacun puisque le Conseil canadien de protection des animaux (CCPA) avait déjà annoncé sa venue pour un audit en mars 2022, ce qui est loin d'être une petite opération de routine.

Notre demande de report de cette visite ayant été rejetée, il a fallu se retrousser les manches et réaliser le travail attendu. **Nous saluons le travail exemplaire de Marie-Claire Desjardins, responsable de l'animalerie, et de Renée Roy, coordonnatrice du CIPA** : des quantités astronomiques de documents ont été remplies, sans parler de la succulente vidéo de l'animalerie réalisée par Marie-Claire elle-même. La qualité de ce travail a été mentionnée par les responsables de l'audit, qui s'est très bien déroulé par ailleurs.

Comme à son habitude, le CIPA a réalisé ses activités régulières en procédant au renouvellement de plusieurs protocoles d'enseignement impliquant des animaux vivants, à l'adoption de nouveaux protocoles d'utilisation d'animaux, ainsi qu'à la révision de procédés normalisés de fonctionnement (PNF) lors de diverses réunions.

Le comité interculturel permanent (CIP)

Catherine Grech

Département de français

Myriam Laabidi

Département de sciences humaines (sociologie)

Bilan des activités

Il existe au cégep de Saint-Laurent une Politique d'éducation interculturelle chapeauté par le Comité interculturel permanent (CIP) qui vise à mieux guider les interventions interculturelles, à offrir un cadre de références à l'ensemble de la communauté collégiale, à valoriser l'acquisition d'habiletés de communication interculturelles et à assurer le développement de relations interculturelles harmonieuses.

Cet hiver, le CIP a envoyé un questionnaire aux employé.es du collège afin de les sonder sur cette politique afin de s'assurer qu'elle continue à **refléter la diversité de notre communauté et nos valeurs d'inclusion**.

Le sondage visant la population étudiante a également été révisé et adapté aux besoins de celle-ci. Le document d'accueil « *Bienvenue chez vous* » a été révisé.

À la cafétéria, le CIP a collaboré avec le comité interculturel étudiant pour organiser une foire aux questions autour de l'enjeu : *Why Are All the Black Kids sitting together in the Cafeteria?*

Quelques rencontres ont également eu lieu entre le comité et la direction afin de réviser la politique d'éducation interculturelle du collège.

Pistes de réflexion pour l'année 2022-2023

Le CIP s'interroge sur la possibilité de **se doter également d'une politique EDI – Équité, diversité, inclusion** comme dans la plupart des institutions d'enseignement supérieur. Catherine Grech, nouvelle répondante pour le comité Diversité sexuelle et pluralité des genres de la FNEEQ qui a développé un réseau de personnes répondantes locales afin de faire avancer les dossiers en lien avec cet enjeu, pourra s'appuyer sur les travaux de ce comité afin de bonifier la réflexion du CIP.

Le comité cafétéria

Sébastien Beaumont

Département d'éducation physique

Bilan des activités

Les rencontres en groupe ont enfin recommencé. Ainsi, des individus de toutes les instances (direction, professionnel, DRT, enseignants, étudiants et responsables de la cafétéria) ont été invités à échanger sur différents enjeux.

La relation avec les responsables de la cafétéria est très bonne. Ils nous invitent d'ailleurs à leur communiquer quelconque plainte ou suggestion. L'idéal serait de me transmettre vos commentaires, par courriel, à l'adresse sbeaumont@cegepsl.qc.ca et je ferai le relais avec eux.

Je n'ai reçu que de bons commentaires des enseignants quant à la qualité de la nourriture et du service cette année.

D'un point de vue environnemental, on note que les ustensiles en plastique ont arrêté d'être distribués. Malheureusement, le système de consigne et de vaisselle lavable n'a pas encore repris vu la pandémie qui a perduré quelque peu. Néanmoins, les bacs de compost ont été installés à la cafétéria.

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

En plus des membres enseignant.es, on trouve sur ce comité les membres suivants :

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

Calendrier des rencontres (du 16 août 2021 au 15 juin 2022)

- 22 février 2022
- 14 avril 2022
-

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

Projets approuvés

1. *Effets de processus de counseling de carrière individuel: influence des composantes d'intervention, de l'alliance de travail et des traits de personnalité (SL-2021-09)*

Chercheur principal : Francis Milot-Lapointe(UdeS)

2. *Chatbot et Récit : recherche-développement sur l'utilisation des agents conversationnels (chatbots)*

pour le récit audiovisuel(SL-2021-10)

Chercheur principal : Francisco A. Loiola (UdeM)

3. *L'adaptation scolaire et sociale des jeunes issus de l'immigration : rôle du soutien social (SL-2021-11)*

Chercheuse principale: Kristel Tardif-Grenier (UQO)

4. *Outils d'évaluation des activités de médiation du COSIMU (SL-2021-17)*

Chercheur principal : Sylvain Martet (Artenso/cégep de Saint-Laurent)

5. *Efficacité des mesures d'accommodement et des pratiques d'enseignement sur le rendement scolaire et le bien-être chez les étudiants ayant un TDAH et ceux ayant des besoins particuliers sur le plan des apprentissages et du développement (SL-2022-01)*

Chercheuse principale: Jeanne Lagacé-Leblanc (Université KU Leuven, Belgique)

6. *La perception du marché de l'emploi de la population étudiante à besoins particuliers diplômée en milieu collégial (SL-2022-02)*

Chercheuse principale: Aline Perciog (UQAM)

7. *Perceptions d'enseignantes en soins infirmiers quant au rôle d'accompagnement des stagiaires de troisième année en difficulté d'apprentissage (SL-2022-03)*

Chercheuse principale: Carmen Perron (UdeS et collège Montmorency)

8. *L'analyse du mouvement au service de l'étude de la corporalité en arts vivants : validation d'un nouveau cadre par son application dans la pratique artistique (SL-2022-04)*

Chercheuse principale: Nicole Harbonnier (UQAM)

9. *L'évaluation d'activités de médiation culturelle (SL-2022-06)*

Chercheur principal : Sylvain Martet (Artenso/cégep de Saint-Laurent)

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

1. *Susciter l'intérêt chez l'étudiant envers les bienfaits ressentis de sa pratique de l'activité physique afin de l'amener vers une prise en charge de sa pratique à l'extérieur de la classe. (Certificat émis par le CER du cégep Édouard-Montpetit)*

Chercheuse principale: Rachel Surprenant (Cégep de St-Hyacinthe)

2. *Violences sexuelles en milieu d'enseignement collégial chez les personnes de la diversité sexuelle et de genre : trajectoires de signalement et d'accès aux services d'aide (Certificat d'éthique émis par le CER du cégep Gérald Godin)*

Chercheuse principale: Manon Bergeron (UQAM)

3. *Une recherche collaborative pour renouveler l'enseignement de la littérature au collégial dans une optique de cohérence disciplinaire : l'intérêt d'une approche par compétence de la lecture* (Certificat d'éthique émis par le CER du cégep Gérald Godin)
Chercheuse principale: Catherine Bélec (cégep Gérald Godin)

4. *Pratiques religieuses, spirituelles et sectaires en contexte laïque dans les cégeps : nouvelles avenues pour une meilleure coconstruction des savoirs* (certificat émis par le CER du cégep Édouard Montpetit)
Chercheur principal : Martin Geoffroy (CEFIR/cégep Édouard-Montpetit)

5. *Parcours de personnes apprenantes au rapport non traditionnel avec les études : incursion au cœur de la diversité en milieu collégial* (certificat d'éthique émis par le CER du cégep Marie Victorin)
Chercheuse principale: Claire Moreau (UdeS)

6. *Étude sur les besoins de la communauté étudiante collégiale et universitaire concernant la pratique régulière d'activités physiques sur les campus québécois* (certificat d'éthique émis par le CER du cégep Édouard-Montpetit)
Chercheur principal : Sylvain Turcotte (UdeS)

Projets ayant fait l'objet d'un amendement et/ou d'un renouvellement du certificat éthique

1. *Adaptation psychologique et adaptation aux études des étudiants collégiaux face à la crise de la COVID-19*(SL-2020-67) Ajout de la phase 3 (Certificat émis par le CER du cégep de La Pocatière)
Chercheur principal : Benjamin Gallais (ÉCOBES/cégep de Jonquière)

2. *Les étudiantes et étudiants sous contrat de réussite dans le réseau collégial : les connaître, les soutenir* (SL-2021-04) Renouvellement du certificat sans modification demandée
Chercheuse principale: Chantal Paquette (cégep André-Laurendeau)

3. L'adaptation scolaire et sociale des jeunes adultes issus de l'immigration : rôle du soutien social (SL-2021-11) Bonification du volet qualitatif par une entrevue individuelle

Chercheuse principale: Kristel Tardif-Grenier (Université du Québec en Outaouais)

Bilan général 2021-22

Comme le démontre la liste des projets ci-dessus, l'année 2021-2022 a été marquée par le traitement d'un grand nombre de demandes de certification éthique. Le caractère urbain et multiculturel du cégep et de sa population sont souvent soulignés comme facteurs de sélection. De plus, le cégep de Saint-Laurent est un des 14 signataires de l'Entente de reconnaissance de certification éthique pour les projets multiétablissements à risque minimal avec des êtres humains de la Fédération des cégeps. En vertu de cette Entente, le collège est souvent sollicité pour la reconnaissance d'un certificat d'éthique d'un autre établissement ou pour agir à titre de CER initial.

L'Entente a été modifiée suite à des travaux d'un comité de la Fédération des cégeps. La nouvelle version de l'Entente a été ratifiée par le collège le 8 février 2022. Suite à cette ratification, les membres du CÉR ont évalué un nouveau formulaire harmonisé de demande éthique proposé par la Fédération des cégeps. Ce formulaire serait le premier document harmonisé proposé par la Fédération des cégeps afin de faciliter le partage d'outils communs et la reconnaissance des certificats d'éthique des différents CÉR.

Une nouvelle étape de traitement a été ajoutée pour les demandes de certification éthique. Les équipes de recherche doivent désormais d'abord présenter une demande de convenance institutionnelle à la Direction des études, afin de déterminer si la recherche s'inscrit dans les valeurs du collège, si les ressources locales sont disponibles pour permettre la collecte de données prévue et pour s'assurer que la communauté laurentienne n'est pas sur-sollicitée par les équipes de recherche.

Maude Genest-Denis a participé à deux 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).

Pistes de réflexion 2022-2023

Entre autres :

- Recrutement de nouveaux membres pour compléter le CER et suivi de la formation en éthique (autoformations en ligne)
- 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 (Journée pédagogique du mois d'octobre).
- 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);

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 Martin

Département de français

Joëlle Vaillant

Département de sciences humaines (géographie)

Bilan des activités

En septembre 2021, le Comité syndical de mobilisation environnemental (COSME) a commencé ses travaux sur les chapeaux de roue, motivé à remettre la mobilisation environnementale tout en haut de l'agenda. Malheureusement, nous avons vite constaté que nous n'étions pas encore passés à un monde post-COVID dans lequel on pouvait consacrer temps et énergie à autre chose que réinventer notre enseignement et nos méthodes de travail. **Le COSME a donc davantage travaillé en mode réactif qu'en mode proactif, avec néanmoins quelques succès notables.**

En premier lieu, les membres du COSME se sont mobilisés dans le cadre des consultations sur le *Plan stratégique 2021-2026* qui a été soumis à la Commission des études à l'automne. La mobilisation du COSME et de ses alliés lors des consultations du printemps 2021 avait déjà porté fruit, si bien qu'une des 5 orientations du Plan stratégique s'intitulait « Adopter une conduite écoresponsable et écocitoyenne ». Nous en étions très heureux... jusqu'à temps de voir ce que contenait cette orientation. Nous avons été très déçus de constater que, devant l'urgence climatique, le Collège n'annonçait que son désir de « mener une réflexion institutionnelle sur l'écoresponsabilité » et remettait à plus tard toute action concrète, actions concrètes qui étaient d'ailleurs à peine évoquées, en note en bas de page, à titre d'exemple.

Les membres du COSME se sont donc mobilisés pour proposer des objectifs plus ambitieux et ont été volubiles lors des discussions à la Commission des études. Le texte finalement adopté nous semble beaucoup plus intéressant ([disponible ici, à la page 47](#)), mais **on a surtout rappelé au Collège qu'il ne pouvait pas tourner les coins ronds à ce point en matière d'environnement, car c'est un enjeu autour duquel la communauté se mobilise rapidement.**

À l'automne, le Collège a aussi présenté son *Plan des aménagements extérieurs* dans lequel on percevait davantage de *greenwashing* que de réelle volonté de protéger la biodiversité du campus, de diminuer les îlots de chaleur ou d'encourager la mobilité durable. La mobilisation

de plusieurs acteurs (comité exécutif, COSME, enseignant.es du département de biologie, CACE, etc.) semble avoir fait son œuvre, car lors de la demi-journée de consultation tenue le 17 mars 2022, le discours du Collège avait beaucoup changé et les objectifs environnementaux de ce plan des aménagements extérieurs étaient beaucoup plus concrets.

Par ailleurs, en cette fin d'année scolaire le COSME suit de loin la mobilisation nationale qui s'organise pour l'automne. Les membres du COSME sont bien peu disponibles ces temps-ci et nous n'avons ni le temps ni l'énergie pour être des leaders de la mobilisation. Heureusement, Nova Doyon est bien impliquée dans les mouvements nationaux, nous restons donc informés de ce qui s'y prépare. Nous aurons toutefois besoin de forces fraîches pour jouer notre rôle de mobilisation l'automne prochain.

Enfin, le COSME a fait des propositions de dons au profit d'organisme œuvrant dans le domaine de l'environnement. Sceptiques face aux poursuites judiciaires entamées par la Coalition verte dans le cadre du développement du Technoparc, nous avons cru bon remplacer le don que faisait le SPCSL à la Coalition verte par un don à Nature-Québec (200 \$) et nous avons proposé de reconduire les autres dons qui avaient été faits l'an dernier : Serres du dos blanc (200 \$), Coalition Climat Montréal (200 \$), Écomotion (200 \$).

Pistes de réflexion pour l'année 2022-2023

- Identifier des alliées du COSME dans chacun des départements afin d'accélérer la mobilisation en vue des événements prévus à l'automne 2022.
- Ne pas oublier que le COSME est doté d'un budget de fonctionnement de 2 000\$.

Le comité école et société

Neila Bessaih

Département de chimie

Sara Danièle Bélanger Michaud

Département de français

Jean-François Bourgeault

Département de français

Nova Doyon

Département de français

Michel Lalancette

Département de philosophie

Bilan des activités 2021-2022

Le dossier qui a occupé le comité cette année est celui de l'enseignement à distance (EAD). En effet, le comité avait reçu comme mandat, lors de l'assemblée générale du 19 mai 2021, de *proposer une réflexion sur les enjeux pédagogiques, syndicaux et sociétaux du télétravail et de l'enseignement à distance.*

Les membres du comité ont donc déterminé que la meilleure manière de traiter cet enjeu était de récolter les commentaires des professeur.es, tant positifs que négatifs, lors d'un atelier en s'appuyant sur l'expérience vécue au cours de la dernière année. Nous considérons qu'il fallait aller au-delà des avantages et inconvénients individuels de l'EAD et essayer de dégager une position claire sur la question, qui s'appuierait sur des données probantes, au sein du SPCSL.

Conscient.es que l'expérimentation de l'EAD en contexte pandémique, qui visait à pallier l'impossibilité d'enseigner en présence en raison des règles sanitaires imposées par la santé publique, avait néanmoins « créé une brèche dans les conditions d'exercice de notre travail », nous souhaitons, « poser notre regard collectif sur cette brèche ouverte » en mettant l'accent sur les **principes pédagogiques qui pouvaient guider notre réflexion** ainsi que le présentait le résumé de l'atelier de discussion organisé par le comité à l'automne 2021. Malgré une réponse initiale enthousiaste des collègues à prendre part à cette activité en présence, la participation réelle des professeur.es s'est avérée plutôt faible, d'autres réunions et événements au cégep étant vraisemblablement venus court-circuiter cet atelier.

Néanmoins, les membres du comité ont retenu des discussions qui ont eu cours lors de l'atelier les principes pédagogiques qui devraient soutenir tout type d'enseignement, soit : **la réussite académique et la réussite "humaine" (sur un plan personnel); l'équité; la motivation; le développement d'un sentiment d'appartenance.**

Lors de la présentation des résultats de l'atelier à l'AG du 23 février 2022, le comité a invité les membres du SPCSL à lui présenter des arguments pédagogiques en faveur de l'EAD ou des données probantes montrant que l'EAD permet de respecter ces principes.

Devant l'absence d'arguments ou de données en faveur de l'EAD, le comité en a conclu que les principes pédagogiques déterminés lors de l'atelier de l'automne peuvent difficilement être rencontrés dans le contexte de l'enseignement à distance et a proposé au membres du SPCSL de prendre une position claire en ce sens en faisant la recommandation suivante lors de l'AG du 11 mai 2022: **Que les membres du SPCSL ne fassent pas d'EAD au régulier et que le SPCSL**

fasse des démarches auprès de la direction pour qu'aucune offre d'EAD au régulier ne s'implante au Cégep de Saint-Laurent. Cette proposition a été adoptée à la majorité.

Vraisemblablement, le dossier se poursuivra en 2022-2023 aussi bien localement (notamment en raison de l'offre d'EAD qui se déploie à la formation continue) que nationalement, avec la veille que doit effectuer la FNEEQ sur ce sujet ainsi que les travaux du comité interronde sensés servir à baliser l'EAD dans le réseau collégial.

Les négociations du secteur public, qui débuteront en 2023, fourniront sans doute également d'autres sujets de réflexion au comité école et société du SPCSL.

Le comité syndical de la formation continue

Jennifer Beaudry

Département de français

Guy Bélair

Formation continue

Étienne Legault

Formation continue

Bilan des activités 2021-2022

- Le comité syndical de la Formation continue s'est rencontré à trois reprises cette année. Parmi ces rencontres, deux ont pris la forme d'un espace ouvert à tou·te·s les membres (Agora des profs de la Formation continue – sur Teams), et ce, pour :
 - Souligner les gains de la plus récente convention collective;
 - Présenter les changements aux conditions de travail à la Formation continue;
 - Répondre aux diverses questions des membres.
- Il a été discuté de dresser un bilan de l'enseignement à distance (EAD) à la formation continue. Ce projet était d'autant plus pertinent que **la Direction de la formation continue a fait le choix de maintenir ses activités de formation à distance pour l'année 2021-2022 et qu'il affiche encore aujourd'hui une offre de cours à distance ou hybride jusqu'à décembre 2022**. Or, faute de ressources, le comité s'est surtout concentré sur :
 - La documentation d'expériences d'enseignement à distance;
 - Le transfert des demandes (encadrement, ressources, horaires, etc.) au comité institutionnel de la formation continue.
- Autre que la présentation des faits saillants de notre dernière convention collective et la documentation des conditions de travail liées à l'EAD, l'accès à des ressources de soutien a aussi fait partie de nos priorités :
 - Aide en français compte tenu de la maîtrise insuffisante de la langue d'enseignement par les apprenant·e·s;
 - Aide à la réussite (CMR) pour mieux orienter les étudiant·e·s vers les services et autres ressources offertes par le cégep;
 - Soutien technopédagogique adéquat autant pour les étudiant·e·s que pour les enseignant·e·s.

Pistes de réflexion pour l'année 2022-2023

- Poursuivre l'animation de l'Agora des profs de la Formation continue – sur Teams – afin d'offrir :
 - Un lieu d'échange, de discussion et de débat sur les priorités à dégager en vue de la prochaine négociation de notre convention collective
 - Un lieu d'échange et d'information sur nos conditions de travail à la formation continue
 - Un lieu de documentation des expériences d'enseignement, en particulier, d'EAD
- Participer aux discussions sur l'EAD et veiller à l'amélioration des conditions de travail des enseignant-e-s

Le comité des utilisateurs TIC

Pierre-Marc Beaudoin

Département de musique

Bilan des activités

Le comité s'est réuni à deux reprises au cours de l'année 2021-22. Une première rencontre a eu lieu le 20 octobre 2021, conjointement avec les participants du comité technopédagogique ad hoc COVID19, pour discuter de l'utilisation de l'ordinateur en classe.

Une deuxième rencontre du comité des utilisateurs TIC s'est tenue le 28 mars 2022 afin de procéder à la sélection des projets technopédagogiques et des enseignants-ressources en technopédagogie.

Pistes de réflexion pour l'année 2022-2023

Il a été souligné par tous les membres du comité qu'il **serait bénéfique qu'il y ait davantage de rencontres du comité dans les années à venir.**

Le comité de sélection des projets de mobilité internationale

Patrick LeSourd
Département de génie mécanique

Dimitri Zuchowski
Département de mathématiques

Bilan des activités

Durant ces deux années, le comité a tenu ses réunions à travers et malgré la tempête de la COVID. L'administration a résisté à la tentation de fermer les vannes en raison des circonstances, comme d'autres collèges l'ont fait, et a travaillé fort pour que les activités se poursuivent, incluant les libérations, là où c'était possible.

Nous tenons à saluer ce geste de la part de l'administration, mais surtout à saluer les enseignant.es qui ont réaménagé des projets déjà bien rodés pour trouver des solutions de rechange de dernière minute, soit d'internationaliser à domicile, pour éviter les déceptions et maintenir les activités. Les projets continuent d'affluer indépendamment de la tourmente, ce qui inclut les événements comme la situation en Haïti et surtout la guerre en Ukraine qui modifient de facto certains projets en cours.

En raison des circonstances, une plus grande vigilance dans les destinations à risque devrait s'effectuer dès le début du dépôt des projets à mobilité étudiante. Le comité a aussi observé qu'il est nécessaire d'accroître son aide pour alléger la tâche des enseignant.es, certes, mais aussi pour planifier avec toute la diligence possible les dates de tombée, surtout quand celles-ci sont concomitantes avec des demandes de libération.

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

Dimitri Zuchowski

Département de mathématiques

Bilan des activités

Après un arrêt d'une période d'une année et demie de mars 2020 à octobre 2021 en raison de la pandémie, le comité horaire a repris ses travaux l'automne dernier. Il a tenu 5 rencontres d'octobre à décembre 2021 pour terminer la rédaction du bilan qu'il a dressé et pour proposer des pistes de solutions, dont celle de réviser la Directive relative à l'aménagement des horaires.

Il est prévu que le comité horaire présente le bilan de ses travaux à la Commission des études en mai 2022.

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

Bilan des activités

Il y a eu 3 rencontres pour ce comité cette année. Lors des 2 premières rencontres, les membres de la direction informent le comité qu'ils souhaitent mettre de côté les travaux amorcés lors des dernières années concernant le Programme institutionnel d'évaluation des nouveaux enseignants (PIPENE) afin de se concentrer sur le Programme d'évaluation formative des enseignants (PEFE). Les membres défendent l'importance de travailler sur les 2 programmes conjointement afin d'en assurer la cohérence et jugent que certains ajouts qui ont été faits au PIPENE, tel que le devoir de se doter d'une politique d'insertion professionnelle départementale, sont prioritaires. Les membres de la direction s'y opposent et d'autres désaccords complexifient le travail du comité.

Lors de l'assemblée syndicale du 6 octobre 2021, une proposition est adoptée visant, d'une part, à ce que les 2 politiques soient développées conjointement et, d'autre part, à ce que les données recueillies soient confidentielles dans le cadre du PEFE et soient détruites à la fin de la durée d'application du programme dans le cadre du PIPENE. Cette proposition est présentée lors de la rencontre du 14 octobre 2021, mais les membres de la direction refusent les demandes formulées. **Les enseignant.e.s décident donc de se retirer du comité.**

Le comité recherche, création et culture

Pierre-Marc Beaudoin

Département de musique

Pascale Rafie

Département de théâtre

Chantal Durand

Département d'arts visuels

Caroline Cotton

Département de danse

Sylvie Patenaude

Département de musique

Manon Plante

Département de français

Clément Hyvrier

Département de mathématiques

Le comité ne s'est pas rencontré cette année.

Le comité institutionnel sur les mesures de réussite (CIMR)

Dimitri Zuchowshi

Département de mathématiques

Géraldine Martin

Département de mathématiques

Bilan des activités

Il y a eu 2 rencontres du Comité institutionnel de la réussite cette année auxquelles toutes et tous les CMR ont également été convié.e.s. La première visait à valider, auprès des membres du comité, les 2 orientations portant sur la réussite dans le prochain plan stratégique. Cette rencontre a également permis de présenter le mandat bonifié des CMR ainsi que les attentes pour la session d'hiver 2022. **Les CMR devront planifier l'organisation d'une heure supplémentaire par semaine pour chaque programme qui sera consacré au « Métier étudiant ».** Elles et ils devront produire une formation autoportante de 15 heures pour juin 2022. On apprendra plus tard qu'un nouveau cours (Réussir au collégial) sera créé et offert dans tous les programmes du cégep dès l'automne 2022.

La seconde rencontre s'est déroulée au début de la session d'hiver 2022 et consistait en une formation sur le « métier d'étudiant ». Ce fut l'occasion de présenter une mise en contexte ainsi que les étapes à venir pour l'organisation de l'heure supplémentaire.

Le comité conciliation travail-famille

Neila Bessaih
Département de chimie

Nova Doyon
Département de français

Bilan des activités

Le comité conciliation travail-famille doit regarder toutes les demandes des enseignantes et des enseignants et ce, à chaque session, afin de juger si elles sont recevables en regard de nos balises institutionnelles.

Le comité ne s'est pas rencontré à l'automne. Il n'a donc pas pu faire le point sur les demandes reçues par l'organisation scolaire pour la session d'automne ni prendre connaissance de celles reçues pour la session d'hiver. Il est vrai que les projets de charge ont été reçus plus tard qu'à l'habitude et que cela a retardé la confection des horaires pour l'hiver.

Cependant, le comité s'est rencontré à la fin de la session d'hiver. La date limite pour la remise des formulaires étant le 29 avril dernier, l'organisation scolaire a préféré terminer le traitement de ces derniers pour les horaires de la session d'automne 2022 avant que l'on se rencontre.

Par ailleurs, Lyne Perrault nous a fait parvenir un fichier Excel compilant les demandes pour responsabilités parentales pour les deux sessions. Cela nous a permis de constater **que 80% des demandes de ce type sont totalement respectées et, qu'en moyenne, 20% des enseignant.es demandent des contraintes parentales, ce qui est comparable aux années précédentes.** L'organisation scolaire essaie de respecter toutes les contraintes parentales, mais parfois, des contraintes médicales ont préséance sur les contraintes parentales ou encore, certaines contraintes pédagogiques empiètent partiellement sur les contraintes parentales (par exemple, pour une question d'utilisation des laboratoires ou encore, pour les programmes techniques qui ont des stages ou des sorties terrain). Si les contraintes ne peuvent pas être respectées, l'organisation scolaire communique généralement avec les coordinations départementales pour valider les choix qui doivent être faits.

Il serait intéressant de pouvoir faire un comparatif entre les différentes sessions pour voir si ce sont souvent les mêmes enseignant.es pour qui les contraintes parentales ne peuvent être respectées, mais il semble que ce suivi serait difficile à faire pour l'organisation scolaire.

Le comité permanent contre les violences à caractère sexuel (VACS)

Vanessa Bergeron-Laperrière
Département de mathématiques

Bilan des activités

Il y a eu une seule rencontre du comité cette année, en novembre 2021. Le bilan de l'année précédente a été résumé (activité Paillettes et discussions, campagne Finis donc pas ta phrase, intervention de groupe dans le programme de Cinéma).

Les membres discutent de la formation obligatoire des employé.es et des étudiant.es pour cette année ainsi que des programmes qui seront ciblés pour certaines activités spécifiques de prévention. Il est malheureusement impossible de savoir qui a suivi la formation l'an passé en raison de difficultés informatiques. Des idées sont lancées pour l'année prochaine : des activités, des campagnes, des formations à venir.

Le comité syndical d'insertion professionnelle et de codéveloppement

Olivier Laroche

Département de physique

Bilan des activités

Ce comité syndical a été créé cette année à la suite des impasses au comité institutionnel sur ce même sujet. Nous avons répertorié et synthétisé les différentes politiques départementales d'insertion professionnelle et de codéveloppement. **Nous sommes à la recherche de départements qui souhaitent s'équiper d'une politique d'insertion professionnelle ou de codéveloppement.** Nous les guiderons.

Pistes de réflexion 2022-2023

- Cibler 3-4 départements qui n'ont pas de politique d'insertion professionnelle ou de codéveloppement.

Le comité de révision des statuts et règlements

Olivier Laroche

Département de physique

Patrizia Rocca

Département de soins infirmiers

Nicolas Talbot

Département de philosophie

Bilan des activités

Le comité a été créé en janvier 2021. Il s'est réuni 4 fois. Les travaux ont été efficaces. Les principales modifications proposées concernent l'ajout de l'unité francisation, la composition du comité exécutif, les rôles exclusifs de l'assemblée générale et un chapitre sur les procédures d'assemblée. **Le comité présentera ses travaux au conseil syndical puis à l'assemblée générale pour adoption.**

Le comité calendrier

Pierre-Marc Beaudoin
Département de musique
Anne-Marie Lebuïs
Département de chimie

Catherine Cyr-Gagnon
Département de mathématiques

Bilan des activités

Le comité calendrier est **un nouveau comité institutionnel permanent qui relève de la Commission des études (CE)**. Il s'est réuni 4 fois durant l'année 2021-2022 pour remplir la première partie de son mandat, soit de préparer des propositions de calendrier scolaire qui sont ensuite déposées et adoptées à la CE.

En plus de produire des scénarios pour le calendrier 2022-2023, le comité a été interpellé pour proposer des modifications au calendrier scolaire de l'année courante afin de l'ajuster en raison du contexte sanitaire du début de la session d'hiver et à la suite des journées de grève étudiante du printemps.

De plus, le comité a entrepris avec le service des communications d'actualiser l'aspect du calendrier publié sur le site web. Il a également amorcé une réflexion sur les journées d'examens communs afin de répondre à la deuxième partie de son mandat, soit d'analyser les éléments du calendrier scolaire et proposer des pistes de solutions.

Pistes de réflexion 2022-2023

- Poursuivre l'analyse des éléments du calendrier scolaire tout en colligeant les résultats des réflexions pour ne pas avoir à tout recommencer chaque fois que de nouveaux membres siègent au comité.

Le comité de biosécurité (CIB)

Barbara Augustin

Département de biologie

Stéphanie Hamelin

Département des technologies de l'eau

Réunions

Aucune rencontre du CIB élargi n'a eu lieu au cours de l'année 2021-2022. Il y a eu seulement quelques rencontres en comité plus restreint afin de s'acquitter des différentes tâches décrites ci-dessous.

Certificats d'utilisation de souches dans le cadre de l'enseignement

Les agent.es de sécurité biologique (ASB) ont émis les certificats d'autorisation d'utilisation de souches pour les cours concernés de la formation régulière et continue.

Évaluations de projet de recherche

Les ASB ont rencontré et discuté avec quelques chercheurs du Centre des technologies de l'eau (CTEAU) afin d'analyser la possibilité d'effectuer des projets de recherche au laboratoire de microbiologie C-024. Le formulaire de demande d'approbation d'utilisation de souches, créé l'an dernier a été utilisé à cet effet.

Nouveau laboratoire NC2 du CTEAU

Les ASB ont été consultées par la direction des études et le CTEAU concernant l'aménagement du nouveau laboratoire NC2 qui sera dans le futur bâtiment du CTEAU. Lorsque les nouveaux plans seront finalisés, ils (les ASB) devront se charger de les transmettre à l'Agence de la Santé publique pour faire ajouter ces nouveaux locaux sur notre permis NC2 existant.

Gestion des risques et des incidents

Les ASB et la technicienne Caroline Dupuis ont eu à intervenir à quelques reprises pour améliorer les procédures liées à la gestion des risques microbiologiques au Co24 (processus d'amélioration continue).

Modification titulaire de permis NC2

Une modification sera apportée par les ASB au portail de Biosécurité concernant le titulaire du permis NC2 du Cégep de Saint-Laurent (anciennement Carole Lavallée), qui devra être mis au nom d'Éric St-Jean d'ici le 15 juin 2022.

Le comité d'action et de concertation en environnement (CACE)

Ariane Longpré-Lauzon
Département de physique

Guillaume Couture
Département des sciences humaines (histoire)

Bilan des activités

Voir le bilan annuel produit par le responsable du comité, Michel Rondeau ([Annexe C.](#))

Le comité reconnaissance du personnel

Comité vacant.

Le comité de suivi du plan stratégique

Pascale Denommé
Département des sciences humaines

Bilan des activités

Aucun bilan n'a été reçu.

Le comité consultatif sur les espaces de travail de la communauté enseignante

Julie Charrette (Pavillon A/B)
Département d'architecture

Aurélié Gauthier-Houle (Pavillon C)
Département de physique

Mélanie Martin (Pavillon D)
Département de danse

Pierre-Marc Beaudoin (Pavillon E)
Département de musique

Dimitri Zuchowski
Département de mathématiques

Bilan des activités

Ce comité institutionnel a été créé à la session d'hiver lors de l'AG du 2 février et les membres enseignant.es y ont été élu.es le jour même. Fait intéressant à remarquer, le directeur des études et le directeur des ressources matérielles siègent aussi sur ce comité.

Le comité ne s'est encore rencontré qu'une seule fois. Lors de cette unique séance, nous avons tenté de dégager des principes pour guider les décisions lors de l'élaboration des projets d'aménagement. Cette base de principe n'est, pour le moment, qu'une ébauche.

Ce comité a le potentiel d'être un vecteur important de consultation de la communauté enseignante. Il ne reste qu'à espérer que la direction écoute réellement les recommandations qui en découleront.

Le comité consultatif sur la politique institutionnelle visant à contrer le harcèlement

Catherine Beaupré-Laforest
Département des sciences humaines (sociologie)

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



Annexe A : Lettre aux membres de la direction siégeant au CRT

Montréal, le 16 mars 2022

Aux membres de la direction siégeant au Comité de relation du travail

Mesdames, Messieurs,

Il y a deux ans, en mars 2020 pour être plus exact, la situation sanitaire a poussé le gouvernement du Québec à décréter la fermeture des institutions d'enseignement. Quelques semaines plus tard, le ministère de l'Enseignement supérieur intimait une reprise des cours dans les cégeps en demandant aux enseignant.es d'offrir de l'enseignement à distance (EAD). Les enseignant.es du réseau collégial, dont celles et ceux du cégep de Saint-Laurent, ont dû déployer une somme impressionnante d'énergie et d'ingéniosité pour effectuer cette transition.

Lors de plusieurs rencontres du CRT au printemps 2020, la partie patronale s'est montrée rassurante en disant que ce basculement en EAD ne ferait pas tache d'huile, que ce type d'enseignement ne s'imposerait pas à long terme. Que ce n'était que pour des raisons sanitaires et qu'une fois la pandémie passée, les cours offerts par le cégep de Saint-Laurent seraient dispensés en présence.

Cet EAD s'est poursuivi à la formation régulière et à la formation continue durant toute l'année 2020-2021, à l'exception de quelques cours comme les cours d'instruments en musique et de quelques laboratoires, puisque la situation pandémique ne permettait pas un retour en présence tous azimuts.

En mars 2021, la directrice et la coordonnatrice de la formation continue ont approché des membres du comité exécutif du syndicat des professeur.es du cégep de Saint-Laurent (SPCSL), lors d'une rencontre hors CRT, pour leur signaler que la formation continue entendait maintenir tous les cours théoriques en EAD pour l'automne 2021, encore une fois pour des raisons de santé publique. Nous nous rappellerons qu'en mars 2021, tout portait à croire que la situation sanitaire à l'automne 2021 serait la même qu'en 2020-2021. Or, la campagne de vaccination amorcée a changé la donne, si bien que la ministre de l'Enseignement supérieur a annoncé le 6 août « que la rentrée des étudiantes et étudiants des collèges et des universités se déroulerait en présence, et ce, partout au Québec. »¹²

Cette annonce de la ministre a poussé l'ensemble de la formation régulière du cégep de Saint-Laurent à retourner en présence. La formation continue a fait fi de cette directive, sous prétexte de devoir respecter les modalités d'enseignement annoncées aux étudiant.es qui s'étaient inscrit.es à de l'EAD. La formation continue a poursuivi ses activités en mode EAD pour les cours théoriques à l'automne 2021

¹² <https://www.newswire.ca/fr/news-releases/plan-de-la-rentree-en-enseignement-superieur-la-ministre-mccann-confirme-une-rentree-en-presence-sur-les-campus-du-quebec-805732483.html>.

Consulté le 15 mars 2022.



et à l'hiver 2022, en lançant de nouvelles cohortes, bien qu'elle aurait pu changer les modalités d'enseignement avant de les lancer.

Lors d'une rencontre hors CRT en février 2022 avec deux membres du comité exécutif du SPCSL, la directrice de la formation continue a annoncé le maintien de l'EAD pour les cours théoriques, à l'exception de ceux du Tremplin DEC, pour l'année 2022-2023, la raison étant que le marché réclame ce type de formation.

Cette nouvelle orientation de la formation continue nous semble problématique pour plusieurs raisons.

La première est que cela vient renier la parole donnée à plusieurs reprises en CRT à l'effet que la crise sanitaire nous forçant à basculer en EAD ne serait pas instrumentalisée par la direction du cégep de Saint-Laurent pour instaurer ce mode d'enseignement de manière pérenne. Le CRT comme instance ne peut fonctionner que s'il existe un climat de confiance et de respect. La nouvelle orientation de la formation continue a entamé passablement le capital de confiance que les parties avaient su bâtir, dans le respect mutuel, au fil des années. Nous craignons dès lors pour le bon fonctionnement de cette instance dans l'avenir.

La deuxième raison est que le maintien de l'EAD à la formation continue s'inscrit en faux par rapport à une directive de la ministre qui, après confirmation, s'applique aussi bien à l'enseignement régulier qu'à l'enseignement à la formation continue. Le cégep de Saint-Laurent a toujours été très à cheval sur le respect des directives ministérielles, des directives de la Fédération des cégeps et celles provenant d'autres organismes gouvernementaux, que ce soit la Santé publique et la CEEC. Il nous semble étonnant que la direction du cégep ne sente pas liée par la directive de la ministre alors que, pour certains dossiers de la formation continue, le cégep a dit être pieds et poings liés par les directives de la Fédération des cégeps.

La troisième raison et non la moindre est que cette nouvelle orientation contrevient à trois clauses de la convention collective des enseignant.es FNEEQ/CSN.

1. **4-3.14**

Avant de prendre une décision relative aux questions suivantes, le Collège doit convoquer le CRT pour :

c) toute modification aux conditions de travail entraînée par l'application d'une modification au régime pédagogique ou l'utilisation de nouvelles méthodes ou techniques d'enseignement;

La pérennisation de l'EAD à la formation continue a des impacts profonds sur les conditions de travail des enseignant.es. Avant de prendre une décision en ce sens, le cégep doit convoquer le CRT pour analyser les conséquences en ce qui a trait aux conditions de travail et tenter de négocier de bonne foi avec la partie syndicale pour répondre à cette modification des conditions de travail. Cette convocation a été escamotée.

2. **ANNEXE VII - 4 ANNEXE RELATIVE À UN COMITÉ INTERRONDE SUR LA FORMATION À DISTANCE**

Dans le cadre de la convention collective 2020-2023, les parties se sont entendues sur la création d'un comité interronde qui se penchera sur la formation à distance. Ce comité se veut un lieu d'échange entre les parties pour penser la formation à distance. Au terme de ses travaux, le comité déposera des recommandations.

La nouvelle orientation de la formation continue vient invalider la pertinence du nouveau comité interronde que les parties ont négociée. Nous tenons à rappeler que la convention collective lie les parties aussi bien sur le plan national que sur le plan local. La direction du cégep de Saint-Laurent et le SPCSL se sont engagés envers ce comité par leurs représentants interposés. Dans le but de respecter la parole que nous nous sommes donnée mutuellement dans le cadre de cette convention collective dont



l'encre vient à peine de sécher, nous invitons la direction du cégep de Saint-Laurent à surseoir à la pérennisation de l'EAD à la formation continue avant la fin des travaux du comité interronde.

3. ANNEXE VII-3 ANNEXE RELATIVE AUX MODÈLES D'ORGANISATION DE L'ENSEIGNEMENT

01. Après consultation de la Commission des études et des départements concernés et après avoir soumis la question au CRT, le Collège peut mettre en œuvre l'expérimentation de modèles d'organisation de l'enseignement, notamment la formation à distance pour favoriser l'accessibilité aux études supérieures d'ordre collégial.

Depuis la convention 2015-2020, il existe une annexe encadrant le déploiement de nouveaux modèles d'organisation de l'enseignement. La formation à distance y est clairement nommée comme un modèle possible. Les parties ont convenu de la possibilité de mettre en œuvre l'expérimentation de la formation à distance dans le but de favoriser l'accès aux études collégiales. Avant cette mise en œuvre, le cégep doit impérativement consulter la Commission des études pour évaluer les impacts pédagogiques et pour s'assurer que les conditions d'apprentissage seront équivalentes à celles ayant cours normalement, c'est-à-dire lorsque les cours sont dispensés en présence. Par la suite, les départements concernés doivent être consultés et, finalement, la question doit être soumise en CRT en vertu de l'article 4-3.14 b). Aucune de ces trois étapes n'a été respectée lorsque la direction du cégep a décidé de pérenniser l'EAD à la formation continue. Ceci contrevient directement à la convention collective.

Ces consultations ne sont pas optionnelles. Les instances doivent être saisies avant que la direction ne décide d'aller de l'avant avec un autre modèle d'organisation de l'enseignement qui, par définition, aura de lourdes implications sur les conditions de travail, les conditions d'enseignement et les conditions d'apprentissage.

Après ces consultations, la direction du cégep peut procéder à de l'expérimentation de la formation continue dans le but de favoriser l'accès aux études collégiales. Nous sommes convaincus qu'un déploiement à grande échelle de l'EAD va bien au-delà de la simple expérimentation. Aussi, nous croyons important d'analyser si cela augmente réellement l'accès aux études collégiales d'éventuel.les étudiant.es ou si cette offre de cours à distance par le cégep de Saint-Laurent n'aura pour effet que de recruter des étudiant.es vivant à des endroits où elles ou ils ont déjà accès à une offre de cours comparables.

En conclusion, pour toutes les raisons invoquées plus haut, nous vous demandons de surseoir à la pérennisation de l'EAD à la formation continue le temps que le comité interronde termine ses travaux. Par ailleurs, nous vous rappelons également vos obligations de consultation liées à la convention collective FNEEQ/CSN et nous vous invitons à les respecter.

Cordialement,

Les membres enseignant.es du CRT

Annexe B : Bilan du plan de travail du SPCSL 2021-2022

Actions	Acteurs	Échéancier	Réalisation
Droits syndicaux et autonomie collective			
Mobiliser les membres autour des enjeux de la négociation.	Comité de négociation AG et CS	Fin de la négociation	Réalisée
Faire le bilan de la négociation 2020	Comité de négociation AG	Décembre 2022	Partiellement réalisée dans la formulation de nos problématiques locales pour la négo 2023
Consulter les membres pour la rédaction des cahiers de la négociation 2023	Comité de négociation AG	Juin 2022	Amorcée en janvier 2022 (Profs et animatrices)
Soutenir et assister le comité sur l'évaluation des enseignements, le codéveloppement et l'assistance professionnelle (PIPEN et PIPEF)	Comité institutionnel CRT AG et CS	Juin 2022	Réalisée. Le nouveau comité syndical est mis en branle.

Actions	Acteurs	Échéancier	Réalisation
Soutenir et assister les travaux du comité horaire.	Comité institutionnel Commission des études AG et CS	Décembre 2021	Non-réalisée. Le comité horaire n'a pas encore déposé son rapport à la CÉ.
Soutenir et assister les travaux du comité PIEA.	Commission des études AG et CS	Juin 2022	Partiellement réalisé. Le comité n'a pas fini ses travaux. Un membre de l'exécutif y siège.
Négocier une entente en CRT concernant les allocations CP.	CRT AG CD/CP	Après la fin de la négociation	Non-réalisée. Reportée à l'automne 2022
Clarifier les règles de priorité d'emploi pour: les retraité.es revenu.es au travail, les enseignantes et enseignants n'ayant pas de diplôme universitaire, les chargé.es de cours ayant beaucoup d'ancienneté à la FC, etc.	CRT CD	Juin 2022	En continu
Négocier une convention collective pour les animateur.ices et agent.es d'intégration de la francisation.	Délégués des animateurs et agents d'intégration Comité exécutif FNEEQ	Fin de la négociation	Réalisée. La 1 ^{ère} convention collective fut signée le 12 décembre 2021
Réfléchir aux impacts de l'enseignement à distance sur la pédagogie, notamment par l'organisation d'une journée d'étude.	Comité exécutif Comité école et société	Juin 2022	Journée d'études réalisée.

Actions	Acteurs	Échéancier	Réalisation
			Une position d'AG contre l'EAD au régulier fut adoptée le 11 mai 2022
Intégrer l'unité francisation dans nos statuts et règlements.	Comité exécutif Déléguées francisation	Juin 2022	Partiellement réalisée. Les travaux du comité sont achevés. L'avis de motion sera débattu à l'automne 2022.
Formation continue et précarité			
Identifier les pratiques locales pouvant être implantées pour améliorer les conditions d'emploi des enseignantes et enseignants au statut précaire.	Comité de la formation continue CRT	Juin 2022	En continu.
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 ;	CRT CD Comité de la formation continue	Automne 2021	Partiellement réalisée. L'OGS à la FC sera implanté pour quelques départements en juin 2022. La liste de priorité d'emploi sera

Actions	Acteurs	Échéancier	Réalisation
			révisée à l'automne 2022
Parvenir à une entente sur l'utilisation des CFC (Charges à la formation continue)	CRT	Juin 2022	Non-réalisée
Travailler à l'intégration des chargés de cours à la formation continue aux départements	CRT CD	Juin 2022	En continu
Mobilisation			
Organiser une journée d'accueil	Comité exécutif	Août 2021	Réalisée
Intégrer les nouveaux membres et promouvoir la participation des membres aux instances syndicales locales, notamment par la tenue d'une journée d'accueil des nouveaux	Comité exécutif Délégués	Juin 2022	Midi d'accueil réalisé en septembre 2021
Poursuivre la tournée des départements	Comité exécutif	Juin 2022	Non-réalisée. S'amorcera en 2022-2023
Poursuivre la tournée des comités syndicaux et institutionnels	Comité exécutif	Juin 2022	Réalisée. Plusieurs comités ont pu présenter leurs enjeux en AG.

Actions	Acteurs	Échéancier	Réalisation
Consulter les membres au sujet de la tenue d'instances à distance	Comité exécutif	Juin 2022	Non-réalisée. Reportée en 2022-2023
Information			
Assurer une plus grande liaison entre les comités et l'assemblée générale	Tous les comités Comité exécutif	Juin 2022	Réalisée. Plusieurs comités ont pu présenter leurs enjeux en AG.
Publier et mettre à jour l'information sur nos différentes plateformes (site web, page Facebook, journal <i>l'Enseigne</i> , P:)	Comité exécutif	Juin 2022	Partiellement réalisée. Notre présence sur les réseaux sociaux s'est améliorée. Toutefois, nous n'avons pas publié le journal <i>l'Enseigne</i> en 2021-2022

**Annexe C : Rapport annuel du CACE rédigé par Michel Rondeau,
responsable à l'environnement au cégep**

