

RAP.
PORTS
SYNDI.
CAUX
2021.
2022

DOCUMENT SOUMIS
À L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE
DU 18 MAI 2022

TABLE DES MATIÈRES

CONSEIL EXÉCUTIF.....	4
ÉTATS FINANCIERS 2020-2021.....	8
COMITÉ DES RELATIONS DU TRAVAIL.....	11
COMMISSION DES ÉTUDES.....	15
COMITÉ PRP-RÉUSSITE	20
COMITÉ SANTÉ MENTALE ÉTUDIANTE	21
COMITÉ ÉCOLE ET SOCIÉTÉ	23
COMITÉ DE VEILLE INTERCULTURELLE	24
COMITÉ DE PERFECTIONNEMENT	25
COMITÉ DE DÉLÉGUÉ·E·S.....	27
COMITÉ SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL.....	29
COMITÉ INSTITUTIONNEL DE PROTECTION DES ANIMAUX DU COLLÈGE AHUNTSIC (CIPACA)	31
COMITÉ D'ACTION ET DE CONCERTATION EN ENVIRONNEMENT	32
COMITÉ D'AMÉNAGEMENT DES LOCAUX.....	33
COMITÉ-CONSEIL DE LA RECHERCHE	35
COMITÉ PERMANENT VISANT LA PRÉVENTION DE LA DISCRIMINATION, DU HARCÈLEMENT ET DE LA VIOLENCE ET DES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL.....	36
COMITÉ DE RECOURS.....	38
ANNEXES	
ANNEXE I : DONS DE SOLIDARITÉ.....	39
ANNEXE II : RAPPORT DES VÉRIFICATEURS	40

Conseil exécutif

Elsa Myotte (présidente)

Département de graphisme

Guillaume Poliquin (vice-président aux relations du travail)

Département de mathématiques

Julie Cloutier (vice-présidente aux affaires pédagogiques)

Département de philosophie

Christian Goyette (secrétaire et responsable des communications)

Département de sciences sociales (sociologie)

Louis Fortier (trésorier)

Département de langues (langues modernes)

Bibiane Charland (conseillère)

Département de médecine nucléaire et d'électrophysiologie médicale (MN)

Laurence Daigneault Desrosiers (conseillère)

Département de français et lettres

Isabelle Héroux (conseillère)

Département de biologie et biotechnologies

Bernard St-Louis (conseiller) - Hiver 2022

Département de sciences sociales (psychologie)

LA NÉGO EST FINIE, VIVE LA NÉGO

La fin de 2020-2021 au SPECA est marquée par deux épisodes de grève aux formules exotiques. D'abord, les deux premières journées de grève prévues à la mi-mai sont réparties sur trois jours, du mardi midi au jeudi midi, de manière à en augmenter l'impact perturbateur. Quant à la troisième journée de grève, elle doit coïncider avec la date de remise des notes finales, qui varie d'un cégep à l'autre. Or, le SPECA fait partie des cinq syndicats de la Fédération nationale des enseignantes et enseignants du Québec (FNEEQ) dont la date de remise des notes finales correspond également à la dernière journée de travail avant les vacances. Cette grève dite « coquine » ne fait pas le bonheur du Collège, loin s'en faut, puisqu'il faut trouver une solution pour que les notes finales soient remises dans un délai raisonnable tout en respectant le contrat de travail des enseignant·e·s. Des négociations avec la Direction, le jour même de la grève, permettent finalement d'arriver à une entente à cet effet, incluant notamment le report informel d'une journée de vacances et la remise à tou·te·s les enseignant·e·s sous contrat d'un montant forfaitaire de 100 \$.

L'intensification des moyens de pression porte fruit puisque des ententes de principe aux tables centrale et sectorielle sont enfin convenues à la fin juin pour la FNEEQ, qui prévoit donc une tournée de consultation des assemblées générales dès la rentrée d'automne 2021. Coup de théâtre : pendant l'été, la rédaction des textes de l'entente de principe sectorielle est entravée par des reculs de la partie patronale sur des éléments convenus verbalement. S'ensuit, au début septembre, une démarche de conciliation peu fructueuse, qui aboutira à une entente sectorielle paraphée à la mi-octobre. Dans le contexte global de la négociation des secteurs public et parapublic, la FNEEQ se trouve de plus en plus isolée.

Le 18 novembre, l'assemblée générale du SPECA se prononce enfin sur la valeur des ententes, rejetant celle de table centrale, acceptant celle de table sectorielle. Dans la foulée, elle adopte des résolutions supplémentaires pour dénoncer, d'une part, l'appauvrissement de nombreux travailleurs et travailleuses, notamment en raison de l'absence d'un mécanisme de protection contre l'inflation, et, d'autre part, l'iniquité persistante de rémunération et de conditions de travail entre les enseignant·e·s du régulier et les chargé·e·s de cours. On peut tout de même reconnaître les gains historiques dont bénéficieront ces derniers en matière d'échelles salariales. C'est un premier pas vers l'équité, mais ça ne doit évidemment pas être le dernier. Saluons également l'ajout d'une annexe sur la liberté académique dans la convention collective, qui vient protéger davantage notre autonomie professionnelle.

Les ententes ayant été adoptées par les syndicats de la FNEEQ à la double majorité (majorité des syndicats et majorité des membres votants), s'enclenche à l'hiver 2022 l'étape du « clause à clause », c'est-à-dire l'intégration des éléments négociés au texte de la convention collective. Des litiges entourant la liste des griefs à abandonner entraînent de nouveaux délais qui conduisent à une signature vraiment tardive, le 1^{er} mars dernier.

En parallèle de ces interminables négos pour la convention collective 2020-2023, il a fallu dès cet hiver amorcer les négos suivantes, puisque le dépôt des demandes syndicales doit se faire aussi tôt qu'octobre 2022 pour respecter les délais prévus dans la loi. C'est également le temps de convenir des alliances les plus larges possibles, ce qui se concrétise déjà avec le front commun CSN-CSQ-FTQ.

À souligner : le nouveau comité de négociation et de mobilisation pour la table sectorielle comprend deux Ahuntsicoises de grande qualité, Josée Déziel et Héloïse Moysan-Lapointe, ce qui nous remplit de fierté et d'espoir.

PAS DE RETOUR À LA « NORMALE »

À la rentrée d'automne 2021 au Collège, il est permis de faire preuve d'un optimisme prudent à l'égard de l'évolution de la pandémie et de son impact sur notre travail. La session ne s'annonce pas tout à fait « normale » pour autant. Malgré le retour en présence demandé par le ministère de l'Enseignement supérieur, certains cours doivent se donner à distance à l'automne à cause d'un manque temporaire de locaux, alors que d'autres solutions auraient pu être envisagées si le Collège s'y était pris plus tôt. Au printemps 2021, pour limiter le plus possible ce recours ponctuel à l'enseignement à distance, la Commission des études avait adopté des balises (inspirées notamment d'une résolution d'AG) sur la capacité d'accueil et l'organisation pédagogique de la session d'automne 2021.

La situation pandémique entraîne aussi tout un lot de mesures sanitaires plus ou moins contraignantes et sujettes à changement, ce qui exige un important travail de suivi de la part de notre responsable du dossier SST à l'exécutif. Malgré cela, on peut croire pendant quelques mois que le pire est derrière nous... jusqu'à l'apparition d'un certain Omicron en toute fin de session.

Début 2022, ce nouveau vilain et la lenteur du Ministère à faire connaître ses directives plongent à nouveau les enseignant·e·s dans l'incertitude à savoir si la rentrée aura lieu en présence ou à distance, ce qui les oblige à se préparer à ces deux éventualités. Préoccupé par la situation, l'exécutif s'emploie à faire part de ses revendications tant à la Direction du Collège qu'à la FNEEQ (qui nous représente face au Ministère) pour que cette rentrée se déroule dans les meilleures conditions possibles, notamment sur les plans pédagogique et sanitaire.

Finalement, c'est à distance que se déroule la première semaine, suivie d'un retour en présence en pleine cinquième vague. La gestion des absences COVID, tant celles des étudiant·e·s que des enseignant·e·s, devient alors un véritable casse-tête, que l'on travaille à solutionner avec la Direction. De sommets en creux de vagues, la session poursuit son petit bonhomme de chemin, toujours en présence, dans cette « nouvelle normalité » qui demande à chacun·e d'autogérer ses risques face à la COVID.

RANIMER LA VIE SYNDICALE

Dès la rentrée d'automne 2021, notre local syndical est enfin rouvert, du moins partiellement, ce qui permet à toutes et tous de renouer avec le sourire de Suzie et le plaisir de croiser les collègues autour de la machine à café. La reprise d'une vie syndicale en présence se fait toutefois à petits pas, et parfois à pas de recul en raison des aléas pandémiques. Ainsi, la moitié des assemblées générales de l'année se tiennent sur Zoom, l'autre, dans la cafétéria du bloc G. Malgré la fatigue pandémique, l'exécutif veille à créer régulièrement des occasions d'échanges entre membres du SPECA, en présence lorsque faire se peut : rencontres avec les délégué·e·s ou les responsables à la coordination départementale, midis-causeries sur les ententes de principe et sur la justice climatique, consultations pré-négo 2023, formations variées (non-permanent·e·s, tâche, initiation à la vie syndicale, formations-éclair avant les AG). Quant à la SPECA-mobile et aux visites départementales, elles permettent à l'exécutif de retourner au-devant des membres, sur le terrain, pour connaître leurs réalités et leurs préoccupations.

Contraintes sanitaires obligent, il est malheureusement plus difficile de relancer les activités sociales et festives qui impliquent de la nourriture ou de la boisson. On réussit malgré tout à organiser quelques 5 à 7, notamment pour les enseignant·e·s non permanent.e.s et pour les enseignant·e·s issu.e.s de la diversité (une initiative du Comité École et société). Et tout porte à croire, au moment d'écrire ces lignes, qu'il sera possible pour la première fois en trois ans de fêter dûment, le 2 juin prochain, la fin de l'année scolaire et de souligner les départs à la retraite. Un événement que nous souhaitons exceptionnel et mémorable.

Enfin, le SPECA s'est doté d'un nouveau site Web lancé à la rentrée d'automne, dont le design adaptatif permet une consultation aussi bien sur de petits appareils mobiles que sur ordinateur. Les énergies étant déployées ailleurs, l'année a été plus tranquille du côté du *SPECA-Hebdo*, avec la parution de cinq numéros, mais tout de même un bel éventail d'articles sur des sujets aussi divers que le télétravail, l'enseignement à distance, la diversité de sexe et de genre, la réussite en enseignement supérieur, l'extension de la loi 101 au collégial ou le racisme systémique.

RÉSISTER À LA PRESSION

Dans l'ensemble du réseau collégial, les directions exercent une pression très forte pour développer de l'enseignement à distance (EAD), et le Collège Ahuntsic ne fait pas exception. Malheureusement, cet empressement semble relever davantage d'une logique concurrentielle et clientéliste que d'une volonté d'améliorer l'accessibilité aux études. Il est d'autant plus déplorable qu'au niveau national, un comité interronde syndical-patronal examine en ce moment les enjeux organisationnels et structurels relatifs à l'EAD pour formuler éventuellement des recommandations.

Depuis 2019, les représentant·e·s du SPECA au CRT et à la Commission des études sont mandaté·e·s par l'assemblée générale pour négocier le développement de l'offre d'enseignement à distance au Collège dans le respect d'une série d'orientations qui touchent autant aux aspects pédagogiques qu'aux conditions de travail. Les orientations de nature pédagogique qu'on retrouve dans ce mandat trouvent écho dans les balises pédagogiques pour des projets-pilotes d'intégration d'EAD dans des AEC que la Commission des études adopte en janvier dernier.

En ce qui concerne les conditions de travail, l'exécutif consulte les responsables de la coordination départementale en décembre 2021 pour prendre un premier pouls des départements. Il en ressort qu'une forte majorité considère qu'une éventuelle entente locale sur l'EAD devrait reconnaître le temps supplémentaire induit par cette modalité d'enseignement, et ce, sur le plan de la formation technopédagogique, de l'adaptation d'un cours et de l'encadrement des étudiant.e.s. Puis, en février 2022, l'assemblée générale du SPECA adopte une nouvelle résolution sur l'EAD qui dénonce tant la volonté de concurrence des collèges que l'empressement de la Direction à développer de l'EAD alors que les travaux du comité interronde ne sont pas terminés. De deux choses l'une : soit on attend les balises nationales sur l'EAD qui seront convenues entre la FNEEQ et la partie patronale, soit on se dote localement d'une entente sur l'EAD qui reconnaît à sa juste hauteur la surcharge de travail qu'il entraîne.

UNE ANNÉE BIEN CHARGÉE

De nombreux autres dossiers ont tenu votre exécutif fort occupé cette année. En voici quelques-uns.

Retraite graduelle : c'est avec grand bonheur que nous avons constaté l'ouverture des Ressources humaines à signer une entente permettant aux personnes de 65 ans et plus de prendre une retraite graduelle. Il s'agit d'une disposition de notre régime de retraite qui n'est applicable que si l'employeur y consent, et l'exécutif a pu négocier une entente avantageuse, qui favorise même une réduction de la précarité enseignante.

Techniques de l'impression : Le Collège a suspendu les admissions dans ce programme depuis mars 2021 en raison notamment d'enjeux de financement et de recrutement. Depuis, diverses actions sont posées pour venir en appui au Département d'impression. Des démarches sont exercées auprès de la Direction du Collège et (via la FNEEQ) auprès du Ministère pour défendre le maintien d'une formation collégiale dans ce domaine touché par une importante pénurie de main d'œuvre. Plutôt fermé à

financer le programme existant sous sa forme actuelle, le Ministère accepte toutefois de réfléchir à une possible révision de la formation et amorce une collecte de données auprès d'entreprises du secteur de l'imprimerie. L'exécutif reste en contact étroit avec les enseignants du département afin de les accompagner syndicalement dans cette période difficile.

Extension de la loi 101 au collégial : À l'initiative d'enseignant·e·s hors exécutif, l'assemblée générale du SPECA adopte le 10 mars dernier une position à l'effet de demander au gouvernement du Québec d'étendre au secteur collégial l'application des dispositions de la loi 101 portant sur la langue d'enseignement, se joignant ainsi à un mouvement comprenant à l'heure actuelle plus d'une trentaine de syndicats locaux. Le SPECA entame alors, avec l'aide d'autres exécutifs, des démarches auprès du regroupement cégep afin que soit modifiée la position fédérative sur le projet de loi n° 96, demande qui sera finalement traitée lors d'un Conseil fédéral à la rentrée 2023.

Au quotidien : Le travail syndical invisible se poursuit : réponses aux questions des membres, accompagnements syndicaux, recherche de solutions concrètes aux divers problèmes de la vie enseignante, etc.

PISTES POUR 2022-2023

- Dans la perspective où une nouvelle convention collective a été signée en mars 2022, poursuivre les négociations quant à l'entente sur la répartition des ressources enseignantes, et à toute autre entente le requérant, en fonction des nouvelles dispositions du contrat de travail ;
- Élaborer nos demandes de négociation tant à la table centrale qu'à la table sectorielle, et développer la mobilisation locale autour de ces demandes ;
- Protéger les conditions de travail et d'enseignement de nos membres face aux imprévus engendrés notamment par la crise sanitaire ;
- Saisir les opportunités d'améliorer localement le sort des chargé·e·s de cours ;
- S'opposer au développement de l'offre d'enseignement à distance (EAD) au Collège, à moins de convenir avec la Direction d'une entente locale avantageuse sur cette modalité d'enseignement ;
- Continuer de s'assurer que la révision de certaines pratiques à l'organisation de l'enseignement, en ce qui concerne notamment les horaires-maîtres, ne génère pas d'impacts négatifs sur la tâche ou la pédagogie des enseignant·e·s et des départements ;
- Trouver des moyens de redynamiser la vie syndicale et démocratique locale dans un contexte de fatigue pandémique généralisée ;
- Continuer à offrir régulièrement des occasions d'échange et d'information à l'intention de nos membres, dont des formations et des midis-causeries ;
- Porter notre mandat d'assemblée générale sur le projet de loi n° 96 ;
- Poursuivre une veille active sur le racisme et les autres discriminations systémiques, notamment par les travaux du Comité École et société ;
- Participer au mouvement de mobilisation face à la crise climatique et environnementale.

États des résultats du SPECA

PÉRIODE DU 1^{ER} SEPTEMBRE 2020 AU 31 AOÛT 2021

Cotes	Description	Revenus et dépenses réels 2020-2021	Budget 2020-2021 adopté le 15 octobre 2020	Écart
REVENUS				
R-1	Cotisations syndicales	767 531,75 \$	717 360,00 \$	50 171,75 \$
	moins : cotisations spéciales - fonds de réserve	(23 300,00)	(21 700,00)	(1 600,00)
R-2	Nouveaux membres	30,00	20,00	10,00
R-3	Intérêts gagnés	4 771,18	4 250,00	521,18
R-5	Cotisations enseignants retraités	10,00	500,00	(490,00)
	TOTAL DES REVENUS	749 042,93	700 430,00	48 612,93
DÉPENSES				
Frais de bureau				
B-1	Secrétaire (salaire & bén. marg.)	74 888,78	73 900,00	988,78
B-2	Téléphone, timbres	2 295,14	2 500,00	(204,86)
B-3	Papeterie, articles de bureau	468,00	1 150,00	(682,00)
B-4	Journaux, revues, etc.	518,45	1 000,00	(481,55)
B-5	Publications extérieures	-	-	-
B-6	Entretien de l'équipement	-	-	-
B-7	Imprimerie	154,45	1 200,00	(1045,55)
B-9	Assurances, frais bancaires et taxes	3 654,43	4 150,00	(495,57)
B-10	Achat d'équipements	1 285,07	600,00	685,07
B-11	Divers	-	700,00	(700,00)
		83 264,32	85 200,00	(1 935,68)
Comités locaux				
C-1	Exécutif	-	300,00	(300,00)
C-2	École et société	-	500,00	(500,00)
C-4	Mob et négociation locale	45,34	300,00	(254,66)
C-5	CLIS	-	300,00	(300,00)
C-7	Autres comités (délégués, RCD, CRT,...)	-	300,00	(300,00)
C-8	Comité des enseignants de la CÉ	-	350,00	(350,00)
		45,34	2 050,00	(2 004,66)
Négociation				
N-1	Négociation	14,92	1 000,00	(985,08)
N-2	Dépenses de grève	1 900,57	250,00	1 650,57
		1 915,49 \$	1 250,00 \$	(665,49) \$

États des résultats du SPECA

PÉRIODE DU 1^{ER} SEPTEMBRE 2020 AU 31 AOÛT 2021

Cotes	Description	Revenus et dépenses réels 2020-2021	Budget 2020-2021 adopté le 15 octobre 2020	Écart
DÉPENSES (suite)				
Participation syndicale				
P-1	Cotisations CSN	316 723,60 \$	294 200,00 \$	22 523,60 \$
P-2	Cotisations CCMM	26 518,69	24 500,00	2 018,69
P-3	Cotisations FNEEQ	233 625,01	217 400,00	16 225,01
P-4	Congrès, colloques CSN	-	1 000,00	(1 000,00)
P-5	Opérations CSN	-	250,00	(250,00)
P-6	RAR, RER, Conseils fédéraux	-	3 500,00	(3 500,00)
P-7	Opérations FNEEQ	(734,09)	4 250,00	(4 984,09)
P-8	Appuis aux luttes	5 655,00	10 100,00	(4 445,00)
P-9	Libérations ad hoc	165,10	1 000,00	(834,90)
		581 953,31	556 200,00	25 753,31
Activités sociales				
S-1	Rencontres de l'exécutif	1 169,43	2 150,00	(980,57)
S-2	Assemblées syndicales	-	500,00	(500,00)
S-3	Événements sociaux	707,51	14 000,00	(13 292,49)
S-4	Café, jus, lait, bière, etc.	785,12	16 200,00	(15 414,88)
S-5	Fête des enfants	-	3 250,00	(3 250,00)
S-6	Fête des rentrées et Noël	-	8 500,00	(8 500,00)
S-7	Party intersyndical	-	3 000,00	(3 000,00)
S-8	Aménagement du local syndical	-	400,00	(400,00)
S-9	Divers	-	50,00	(50,00)
S-10	Party d'huîtres	-	5 650,00	(5 650,00)
S-11	Déjeuners de la rentrée	180,71	4 250,00	(4 069,29)
S-12	Autres événements sociaux	-	500,00	(500,00)
		2 842,77	58 450,00	(55 607,23)
TOTAL DES DÉPENSES		670 021,23	703 150,00	(33 128,77)
EXCÉDENT (INSUFFISANCE) DES REVENUS SUR LES DÉPENSES		79 021,70 \$	(2 720,00) \$	81 741,70 \$

Bilan financier du SPECA

PRÉSENTÉ À L'ASSEMBLÉE DU 18 MAI 2022

Au 31 août 2021

ACTIFS

Encaisse	394 521,89	\$
Placements	220 000,00	

ACTIF TOTAL **614 521,89**

PASSIF ET SURPLUS

Créditeurs (à payer) **255 812,34**

Surplus

Surplus au début de l'exercice	276 967,85	
Surplus (déficit) de l'exercice	81 741,70	

Surplus à la fin de l'exercice **358 709,55**

TOTAL DU PASSIF ET DU SURPLUS **614 521,89** \$

Bilan 2020-2021 du fonds de réserve

Au 1^{er} septembre 2020

Solde reporté 270 562,68 \$

Entrées

Cotisations fonds de réserve 23 258,54

Sorties

Remboursement des journées de grève (21 300,00)

Au 31 août 2020

Solde **272 521,22** \$

Comité des relations du travail

Carine Blais

Département de médecine nucléaire et d'électrophysiologie médicale (EPM)

Laurence Daigneault Desrosiers (conseillère)

Département de français et lettres

Isabelle Héroux (conseillère membre du CTT)

Département de biologie et biotechnologies

Alain Long (membre du CTT)

Département de biologie et de biotechnologies

Guillaume Poliquin (vice-président aux relations du travail et membre du CTT)

Département de mathématiques

Après plus d'un an de crise sanitaire, l'année scolaire 2021-2022 a été une année marquée par le retour complet à un enseignement au Collège dans nos salles de classe. Cela ne s'est pas fait en criant ciseaux, notamment en raison des nombreuses vagues de COVID-19 qui amènent chaque fois leur lot d'incertitudes et d'enjeux. Par exemple, en Comité des relations du travail (CRT), nous avons convenu de modalités particulières d'application de la politique de suppléance, tout en faisant en sorte que les absences liées à une quarantaine (clause 5-9.01 h) ne soient pas imputées à la masse salariale ni à la banque de congés de maladie de la personne visée.

En date du 9 mai 2022, le CRT se sera réuni neuf fois lors de l'année scolaire 2021-2022, et le Comité technique sur la tâche (CTT), cinq fois. À l'ordre du jour de ces rencontres : des dossiers récurrents sur lesquels le Collège est tenu de nous consulter avant de prendre une décision (clause 4-3.14 de la convention), l'ensemble des dossiers liés à la tâche et au projet de répartition des ressources enseignantes, des litiges (clause 4-3.15) et certains griefs (clause 4-3.16).

Au-delà de ces informations, on peut s'imaginer que certains autres enjeux de relations du travail ont également occupé les membres du Comité santé et sécurité au travail, mais force est de constater que l'histoire s'est répétée et qu'il a encore fallu demander au Collège de réactiver ledit comité. Le présent bilan expliquera dans quel contexte il fallut recommencer certaines démarches comme celle susmentionnée, en faisant une brève description des principaux dossiers du CRT et en présentant les habituelles perspectives pour 2022-2023.

COMMENT VONT NOS DIRECTIONS ?

Lors du dernier bilan annuel du CRT, nous disions que les choses, tant du côté des Ressources humaines (RH) que du côté du Service de l'organisation de l'enseignement (SOE), s'étaient améliorées. Une nuance importante s'ajoutait à ce constat : l'équipe des Ressources humaines (RH) restait fragile en raison d'absences de nature diverse de plusieurs personnes techniciennes et cadres.

Eh bien, cette fragilité n'était que le début d'une autre vague de chaise musicale aux RH : plusieurs techniciennes et secrétaires ont quitté ou changé de poste et les membres de la Direction des RH ont également changé, sauf dans le cas de Jacinthe St-Hilaire qui est, par ailleurs, en congé de maternité. Afin d'illustrer l'ampleur de la chose, à partir du mois de décembre 2021, la personne la plus ancienne des RH, toutes personnes confondues, avait moins d'un an d'ancienneté.

Les conséquences de ce renouvellement ? Vous en avez peut-être vous-même subi à cause d'un retard important dans le traitement des demandes leur étant adressées. En fait, même les choses simples sont parfois devenues complexes et ont, plus souvent qu'à leur tour, nécessité une intervention de la partie syndicale.

Pouvons-nous voir un brin de lumière au bout du pont-tunnel ?

Bien que nous ayons eu à loger un nombre de griefs significativement plus élevé qu'à l'habitude pour des problèmes inhabituels, nous avons réussi, par voie de négociations avec Geneviève Turcot, la nouvelle directrice des RH, à en arriver à des ententes satisfaisantes pour les parties impliquées. C'est ce qui fait en sorte que bon nombre de ces griefs sont ou seront retirés puisque réglés. Reste que ces négociations ont occupé, tout particulièrement cette année, nettement plus de temps et ont teinté les échanges patronaux-syndicaux.

Quant aux opérations courantes, il est encore trop tôt pour savoir si les deux nouvelles techniciennes et Caroline Bastien, la directrice qui remplace depuis peu Jacinthe St-Hilaire, vont pouvoir rattraper rapidement les retards accumulés tout en s'appropriant nos pratiques locales bien établies. Il faudra donc certainement faire preuve de patience, tout en insistant pour que les services offerts soient de qualité comme ils l'ont déjà été par le passé. L'équipe du Conseil exécutif du SPECA continuera d'exercer une veille active, expression un peu loufouque qui traduit néanmoins assez fidèlement la situation.

Pendant ce temps, au Service de l'organisation de l'enseignement...

À l'organisation de l'enseignement, Milena Dimitrova a été un îlot de stabilité, tout bien considéré, une chose assez rare pour l'équipe du CRT. L'année s'est tout de même avérée difficile à quelques moments, notamment lors de la préparation de la tâche d'hiver. Nous y reviendrons plus loin. Dans tous les cas, nous disions l'an dernier que la directrice du SOE ne pouvait pas être une interlocutrice politique sur les ressources et la tâche, comme Claude Courchesne pouvait l'être du temps que ces dossiers relevaient de la Direction des ressources humaines. C'est donc avec Charles Duffy et Geneviève Turcot que certains enjeux plus politiques et globaux ont été traités, ce qui s'avère être une avenue fonctionnelle pour le moment.

LES RESSOURCES ET LA TÂCHE

Le projet de répartition des ressources enseignantes est au centre des responsabilités du CRT. Tout au long de l'année, le CTT et le CRT ont eu à se pencher sur divers aspects de la répartition :

- l'ouverture des postes et des charges annuelles de remplacement pour 2021-2022 aux différents tours du Bureau de placement (clause 5-4.07) ;
- la reconnaissance du statut de temps complet aux enseignant·e·s ayant cumulé une CI annuelle de 50 ou plus et ayant donné suffisamment de charges de cours pour atteindre l'équivalent de 80 de CI en 2020-2021 (clause 5-1.03 d) ;
- les charges à la formation continue (clauses 8-7.07 à 8-7.09) ;
- le bilan des ressources 2020-2021 (clause 8-5.11) ;
- le projet de répartition de la session d'hiver 2022 ajusté sur la base de la lecture de l'effectif étudiant réel au 20 septembre (clause 8-5.08) ;
- l'état d'utilisation des ressources 2021-2022 produit sur la base de la lecture de l'effectif étudiant réel au 15 février (clause 8-5.10) ;
- le projet de répartition 2022-2023 (clause 8-5.08).

Il était une fois la COVID-19 et la tâche...

Rappelons-nous qu'après l'année passée, le déficit de la masse enseignante est devenu de l'histoire ancienne, notamment en raison du financement des élèves faisant une demande d'accès à un incomplet covidien plutôt qu'à une demande d'abandon avant le recensement. En effet, nous avons démarré l'année 2021-2022 avec un surplus anticipé de l'ordre de 25 ETC, dont plus de 13 ETC ont été prévus dans la tâche, en avril. Les prévisions alors faites étaient pour le moins optimistes : les élèves seraient au rendez-vous, les incomplets covidien, faciles d'accès et alouette.

La suite des événements ne s'est manifestement pas déroulée comme prévu pour toutes sortes de raisons, notamment le changement de comportement de la population étudiante et les changements de pratique au niveau de l'octroi des incomplets covidien. S'en est suivie une chaude lutte

en CRT pour le dépôt du projet d'hiver avec une catastrophe annoncée par le SOE d'un retour à un déficit d'environ 5 ETC. De +25 ETC à -5 ETC, un grand écart, quoi !

Face à cette hypothèse mise de l'avant par la partie patronale, la tâche de l'hiver a dû être revue et les discussions ont été ardues, notamment parce que la solution passait par un alourdissement de la charge globale de l'hiver par rapport à ce qui était initialement prévu afin d'économiser de la ressource. Somme toute, il s'en est dégagé une position de compromis au travers de laquelle le Directeur des études, Charles Duffy, s'est engagé à ce que la renégociation de l'entente sur la répartition des ressources enseignantes ne se fasse pas à coût zéro. Autrement dit, le Collège s'est engagé à rehausser ses investissements provenant de son budget de fonctionnement dans la masse salariale.

La session d'hiver a eu lieu et, par le biais de l'état d'utilisation de l'année 2021-2022, nous avons appris en CRT que ce n'est pas un déficit de 5 ETC, mais bien un surplus d'environ 10 ETC qui se dessinait. La catastrophe annoncée n'a pas eu lieu du tout, certes parce que la tâche a été revue, mais même sans cet ajustement, celle-ci aurait vraisemblablement été évitée. Reste que cette marge de manœuvre surprise nous a permis d'injecter une bonne partie de ce surplus dans la tâche de l'année prochaine, ce qui aide à pallier une baisse globale de l'effectif étudiant et à amoindrir le nombre de mises en disponibilité réelles, lequel s'avère malgré tout plus élevé que ce que nous avons vécu les années passées.

PROGRAMMES

Comme prévu, l'année a été très chargée du côté des révisions de programme et des simulations de grilles. Les membres du CTT ont notamment traité d'une simulation de grille pour un projet de modification au programme de Médecine nucléaire et ensuite des projets de grille de Technologie du génie électrique : automatisation et contrôle et de Sciences humaines, les deux découlant d'actualisations ministérielles.

Programmes en grande difficulté

Bien que nous sommes en droit de nous attendre à une augmentation des inscriptions au cours des prochaines années en raison de l'accroissement démographique de la cohorte des jeunes en âge de fréquenter le cégep, certains de nos programmes restent en grande difficulté, tout particulièrement nos programmes techniques, qui subissent les contrecoups de l'actuel plein-emploi. La situation a été telle qu'à cette date, il semble malheureusement inévitable que plusieurs profs soient mis en disponibilité (MED), avec le lot d'incertitudes et d'anxiété que cela comporte.

Le bilan de l'exécutif traite de la situation particulière du programme Techniques de l'impression dont les admissions en première année ont été suspendues à partir de 2021-2022 et qui en sera à sa dernière cohorte à diplômé au DEC l'an prochain. Sa situation particulière est également abordée dans le bilan de l'exécutif. Par ailleurs, la situation est précaire dans une autre technique en communications graphiques, soit en Infographie en prémédia qui, depuis maintenant trois ans, admet moins de 20 élèves en première année et requiert le support d'une annexe budgétaire spéciale qui n'est pas garantie. Par ailleurs, la situation est particulièrement frappante en Archives médicales qui s'est littéralement retrouvée avec plus ou moins la moitié des ETC habituels.

DEMANDES DE CONGÉS

Comme chaque année, le CRT a eu à se prononcer sur toutes les demandes de congé faites en vertu des clauses suivantes de la convention : programme volontaire de réduction du temps de travail (5-14.00), congé sans salaire à temps complet et à mi-temps (5-15.00 et 5-16.00), perfectionnement sans salaire (7-3.00) et congé non prévu à la convention (4-3.14 e)).

PISTES POUR 2022-2023

- S'assurer que le Collège offre le soutien du CTT aux équipes de programmes dès le début d'un processus d'actualisation ou de révision de grille ;
- Offrir des formations sur différents aspects de la tâche dont une en soutien aux nouvelles personnes responsables de la coordination départementale ;
- Exercer une veille sur les services rendus par les Ressources humaines, notamment à l'égard des congés parentaux et des retraites ;
- S'assurer que le Collège prenne les moyens requis pour soutenir les programmes de communications graphiques en difficulté ;
- Continuer de s'assurer de recevoir en CRT tout nouveau projet d'enseignement à distance n'étant pas imposé par l'urgence sanitaire ou de partenariat intercollège afin de s'assurer d'en minimiser les impacts négatifs sur les conditions de travail du personnel enseignant ;
- Maintenir une veille sur les services rendus par le service de la formation continue, notamment à l'égard des contrats émis par le service.

Commission des études

Sylvain Bourassa

Département de génie électrique

Bibiane Charland

Département de médecine nucléaire et d'électrophysiologie médicale (MN)

Julie Cloutier

Département de philosophie

Jean-François Dorval

Département d'infographie

Luc Durocher/Sophie Crevier

Département de techniques auxiliaires de la justice

Thomas Dussert

Département de philosophie

Marie-Hélène Fortier

Département de chimie

Michel Éric Gauthier

Département d'impression

Edith Gruslin

Département de biologie et biotechnologies

Guylaine Nadeau

Département d'archives médicales

Caroline Proulx

Département de français et lettres

Sophie Roy

Département de sciences sociales (science politique)

À la rédaction du présent bilan, la Commission des études (CÉ) avait tenu 12 séances régulières et 4 séances extraordinaires en 2021-2022, dont 5 en mode virtuel, et 2 séances étaient encore prévues au calendrier d'ici la fin de la session. Soulignons par ailleurs que plusieurs nouvelles personnes ont intégré l'équipe de la CÉ cette année et ont eu à s'approprier les différents dossiers et modes de fonctionnement de cette instance du Collège.

En plus de traiter les dossiers statutaires habituels (élaboration du calendrier scolaire de l'an prochain, révision des RDÉA, programmes actualisés et nouveaux programmes, modifications aux grilles et aux descriptifs de cours, etc.), la CÉ s'est également penchée sur diverses questions ponctuelles. Pour prendre en compte la première semaine à distance de la session d'hiver ainsi que le contexte pandémique, notamment en ce qui concerne la gestion des absences, des assouplissements ont été apportés à la *Politique institutionnelle d'évaluation des apprentissages* (PIEA) et à la *Politique du plan de cours détaillé* (PPCD). Ainsi, même si c'était dans une moindre mesure que les deux années précédentes, le contexte de crise sanitaire a pris une place importante dans les travaux de la CÉ, et l'équipe enseignante s'est assurée de porter la voix de leurs collègues pour émettre leurs préoccupations et questions à propos des rentrées d'automne et d'hiver.

En février, la CÉ a également adopté une résolution réaffirmant l'importance d'une réelle consultation dans le contexte des travaux d'optimisation du ministère de l'Enseignement supérieur (MES) concernant les programmes de techniques administratives (le projet de formation propose une fusion des trois programmes) et réclamant que la réponse à cette consultation soit institutionnelle, ce qui a finalement été pris en compte. En avril, la CÉ a procédé à la modification du calendrier scolaire à la suite de la journée de grève étudiante du 22 mars. Enfin, lors de la recommandation du renouvellement de mandat du Directeur des études du Collège, Charles Duffy, les enseignant-e-s se sont abstenus de voter.

en faveur de la résolution, affichant ainsi leur position de principe de neutralité à l'égard des nominations et des renouvellements de mandat à la Direction.

En plus du comité d'ordre du jour (constitué du Directeur des études, du représentant des professionnel-le-s et de la vice-présidente aux affaires pédagogiques du SPECA) qui se réunit avant chaque rencontre de la CÉ, 10 comités de travail ont été actifs cette année, dont 2 nouveaux comités, celui de la PIEA et celui sur les cours complémentaires. Vous trouverez ci-dessous un aperçu de ce qui a occupé les enseignant-e-s siégeant sur ces comités.

COMITÉ DE SUIVI DE LA RÉUSSITE

À la fin de l'année, le comité se sera réuni 10 fois. Afin de rendre compte de ses réalisations, nous présentons ci-dessous les principaux travaux menés en lien avec les différents objets de son plan de travail.

Activités favorisant la réussite (AFR) : Étant donné qu'il s'agissait de la première année d'implantation des activités favorisant la réussite, le comité a suivi ce dossier tout au long de l'année. Un bilan du cours *Sciences humaines Plus* a été présenté à l'hiver aux membres du comité par Marlène Richer, une des personnes ayant enseigné le cours, de même qu'une rétroaction des étudiant-e-s (collectée par sondage). Les membres du comité ont aussi suivi le développement d'une nouvelle AFR offerte à partir de l'automne 2022 par le Département des techniques auxiliaires de la justice et qui touchera plusieurs programmes d'études.

Module du suivi de la réussite sur Omnivox : Le comité s'est penché sur la possible implantation d'un module de suivi de la réussite sur Omnivox. Un avis en défaveur de l'implantation de ce modèle a été émis. Le module a été mis de côté pour l'instant et pourrait être abandonné.

Projet de recherche sur le portrait de la population étudiante en partenariat avec

ECOBES : Tout au long de l'année, le comité a suivi les travaux de recherche du projet ECOBES et a réfléchi à la façon dont cela allait aider à mieux orienter les mesures d'aide à la réussite. Le comité a, entre autres, pu donner son avis sur le questionnaire, sur les méthodes de passation du questionnaire, etc.

Modèle de suivi institutionnel de la réussite : Le comité s'est penché sur le modèle répondant-API. Il a d'abord travaillé à la création d'un répertoire permettant de partager les informations sur les projets d'aide à la réussite qui existent déjà dans les départements et les services, puis à réfléchir sur la façon dont pourrait s'orchestrer une collaboration plus étroite avec les enseignant-e-s qui travaillent à la réussite et les API.

Enjeux éthiques en lien avec les projets de réussite départementaux : Le comité s'est penché sur la question des enjeux éthiques en lien avec les projets d'aide à la réussite dans les départements. Il a consulté le Comité-conseil de la recherche afin d'identifier les éléments éthiques qui semblent les plus importants. La réflexion liée à la rédaction de balises éthiques pour les projets de réussite départementaux est en cours.

Lettre de reconnaissance aux étudiant-e-s performant-e-s : À la suite d'une proposition d'un étudiant, le comité a analysé la possibilité d'envoyer, à chaque fin de session ou d'année, une lettre de reconnaissance aux étudiant-e-s performant-e-s. Le comité est en faveur de l'envoi d'une telle lettre, mais les détails restent à être finalisés (critères d'obtention de la lettre).

COMITÉ SUR L'INCLUSION ET LA DIVERSITÉ DES APPRENANT-E-S

Le comité s'est réuni à 5 reprises au cours de l'année. Il a entrepris des travaux portant sur l'accessibilité de l'information et des outils numériques pour les étudiant-e-s présentant des besoins particuliers. Ces travaux portent autant sur la facilité d'accès que sur le support disponible pour la consultation des documents numériques à visée pédagogique, des plans de cours et des communications transmises par le Collège.

Le comité a discuté des balises dont s'est doté le SAIDE pour uniformiser les accommodements permettant à quelques étudiant-e-s de continuer leur formation à distance lorsqu'une situation médicale exceptionnelle les empêche de se présenter au Collège.

De plus, le comité s'est penché sur la question du soutien aux étudiant·e·s allophones, notamment en lien avec la passation des examens et avec les compétences communicationnelles nécessaires à la réalisation des stages. Les écarts constatés entre la définition administrative et les besoins réels de certaines personnes allophones étaient au cœur des discussions.

Enfin, le comité travaille à évaluer la place que prend la conception universelle des apprentissages (CUA) dans les pratiques déjà mises en place par les enseignant·e·s. Dans la foulée des travaux sur la CUA, le comité continue d'étudier les avantages de l'utilisation du logiciel Antidote par la communauté étudiante. Finalement, un bilan des services du SAIDE ayant été offerts aux étudiant·e·s allophones a été préparé ; il sera présenté à la Commission des études.

COMITÉ DE MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE DU CYCLE DE GESTION DES PROGRAMMES (PCGP)

Le comité de mise en œuvre de la *Politique du cycle de gestion des programmes* (PO-05) a poursuivi les travaux amorcés l'an dernier pour livrer à la communauté le *Guide d'application de la PCGP* ainsi que les cadres de référence des descriptifs de cours et de l'épreuve synthèse de programme. D'ici la fin de l'année 2021-2022, le comité se sera réuni à 18 reprises.

Durant l'automne, les premières rencontres ont été dédiées à la finalisation du projet portant sur la rédaction du *Guide d'application* et à l'élaboration d'un plan de consultation pour ce nouvel outil. Une période de consultation sur l'ensemble de la session d'hiver 2022 a été privilégiée de manière à permettre aux comités de base d'expérimenter l'utilisation du *Guide d'application* dans le cadre de leurs travaux respectifs. En parallèle, la rédaction d'une première version pour le cadre de référence des descriptifs de cours a été complétée par les membres du comité. Les travaux ont été entamés pour le cadre de référence de l'épreuve synthèse de programme et se poursuivront au début de l'année 2022-2023. La période de consultation pour les deux outils est planifiée pour l'automne 2022.

COMITÉ SUR LA PIEA

Le comité sur la PIEA s'est réuni plus d'une quinzaine de fois au cours de l'année, et la majorité des rencontres ont été consacrées à l'élaboration d'un projet de révision de la politique, dont la dernière version avait été adoptée en 2015. Les membres du comité ont fait la présentation de ce projet de révision aux responsables de coordination départementale, le 29 mars, ainsi qu'à l'ensemble de la communauté, le 17 mai. La fin du processus de consultation du projet de révision est prévue le 30 mai et le comité va poursuivre ses travaux l'an prochain. Il a également été responsable de proposer des assouplissements à la PIEA actuelle dans le contexte de la situation sanitaire qui a notamment impliqué une première semaine de cours à distance à la session d'hiver 2022.

COMITÉ DES APPLICATIONS PÉDAGOGIQUES DES TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DES COMMUNICATIONS (CAPTIC)

À la fin de l'année 2021-2022, le CAPTIC se sera réuni à 14 reprises.

Le comité a proposé à la Commission des études des balises encadrant l'enseignement à distance, applicables dans le cadre de nouveaux projets-pilotes d'intégration d'enseignement à distance dans des attestations d'études collégiales (AEC). Les réflexions sur les balises encadrant l'enseignement à distance dans d'autres contextes devront être poursuivies.

Le comité a alimenté ses réflexions sur les enjeux pédagogiques ayant trait au plan d'action numérique et à la citoyenneté numérique. Des experts ont été rencontrés et des activités liées au déploiement du Plan d'action numérique au Collège ont fait l'objet de discussions. Par ailleurs, les impacts environnementaux liés aux applications pédagogiques des TIC ont été sujet de réflexion et de discussions, de concert avec le conseiller en environnement et en économie sociale du Collège. Une évaluation plus précise des impacts découlant de l'acquisition et de l'utilisation des appareils et de l'infonuagique faite au Collège permettrait la prise de décisions mieux éclairées. La sensibilisation des

membres de la communauté collégiale aux impacts environnementaux pourra être mise de l'avant, de concert avec le CACE, afin de nous permettre collectivement de réduire notre empreinte.

Finalement, conformément à la lettre d'entente à cet effet, le comité a validé les demandes d'immobilisation TIC en vue de les recommander à la Commission des études.

COMITÉ DES ACTIVITÉS DE PROGRAMMES

Le Comité des activités de programmes a procédé à 2 appels de projets dans l'année. À l'automne, le comité a analysé 3 projets (dont 2 pour lesquels de la ressource était déjà réservée) et octroyé 0,5 ETC pour l'hiver 2022. Pour diverses raisons, les départements concernés ont finalement décidé de ne pas utiliser la ressource. Lors de l'appel de projets en mars 2022, le comité a procédé à l'analyse de 12 demandes pour l'année 2022-2023 en disposant de 2,5 ETC pour ce concours comme stipulé dans la lettre d'entente sur les *Règles de répartition des ressources enseignantes*. À ce jour, tous les ETC (2,5) ont été octroyés, ce qui s'explique notamment par le nombre d'actualisations en cours.

COMITÉ SUR L'INTERNATIONALISATION

Comme prévu à la *Politique sur l'internationalisation* (PO-26), le comité a discuté tout au long de l'année des projets à l'international et de l'évolution de ceux-ci. Certaines discussions ont également permis d'assurer un suivi sur le développement du volet international au Collège de manière générale. Sinon, l'essentiel de ses travaux au cours de l'année a consisté en la révision de la *Politique sur l'internationalisation* (PO-26). La consultation relative au projet de politique modifiée sera lancée à la fin de la session et se poursuivra à l'automne 2022.

COMITÉ POUR L'ORGANISATION DES JOURNÉES PÉDAGOGIQUES

Pour une quatrième année, le comité a organisé les journées pédagogiques de l'année scolaire 2021-2022 sous la forme d'un colloque pédagogique qui s'est déroulé les 12 et 13 janvier 2022, tel que prévu au calendrier scolaire. Toutefois, le contexte pandémique a forcé la tenue de ce colloque en mode 100 % virtuel. Sous le thème *Diversité d'apprenant·e·s, diversité d'enseignement*, le colloque a permis à la communauté collégiale de participer à des activités sur des sujets diversifiés.

Au total, le comité a tenu au moins une dizaine de rencontres pour préparer le colloque 2022 et amorcer la réflexion pour celui de l'année suivante.

COMITÉ POUR LA RECONNAISSANCE PROFESSIONNELLE

Comme chaque année, le Comité pour la reconnaissance professionnelle a préparé l'appel de candidatures pour la Mention d'honneur de l'AQPC, et a par la suite procédé à l'évaluation des candidat·e·s. Il a retenu cette année la candidature de Pierre Bayard, enseignant au Département des soins préhospitaliers d'urgence (SPU). L'édition 2022 du Colloque de l'AQPC, lors duquel les récipiendaires de la mention sont mis à l'honneur, aura lieu en présence au Collège Montmorency à Laval.

À la demande de la Direction des études, le comité a préparé l'appel bisannuel de candidatures pour les Prix de la ministre en Enseignement supérieur. La candidature d'Edith Gruslin a été soumise pour le volet Reconnaissance de l'excellence en enseignement.

En collaboration avec la Direction des communications, le comité a assuré la mise à jour de la section Reconnaissance du personnel du site Web du Collège, afin de mettre en valeur les lauréat·e·s et d'informer la communauté des divers prix. Le comité a tenu 6 rencontres depuis le début de l'automne 2021.

COMITÉ DES COURS COMPLÉMENTAIRES

Le comité se sera réuni à 9 reprises à la fin de la session d'hiver 2022. Dans un premier temps, les membres ont pris connaissance de la documentation interne des vingt dernières années de la

Commission des études relativement aux cours complémentaires. Ils ont ensuite analysé des données statistiques récentes générées par l'organisation de l'enseignement en ce qui a trait aux choix des étudiants, aux inscriptions, aux ouvertures de groupes et aux taux de réussite et d'abandon. Ces données ont permis de faire un certain nombre de constats, notamment, que l'offre de cours actuelle ne répond pas parfaitement au besoin des étudiant-e-s. Par exemple, les domaines pour lesquels un besoin plus important en cours complémentaires est nécessaire ne correspondent pas toujours à ceux où le plus grand nombre de cours est offert. Un autre constat issu de l'analyse des données statistiques est plus inquiétant : il ne semble pas que l'ouverture d'un nombre important de nouveaux cours puisse être envisagée même si la hausse démographique annoncée se matérialisait. Malgré cela, le comité a poursuivi ses travaux en rencontrant une représentante des API pour connaître leur perspective sur la question des cours complémentaires. Une autre rencontre a aussi été planifiée avec la Table de concertation de la formation générale pour comprendre le rôle de cette instance et entendre ses préoccupations en la matière. De ces échanges est ressortie la nécessité de clarifier certaines des orientations de la CÉ en lien avec les cours complémentaires et de mettre en place une forme de suivi en continu et un mécanisme de concertation des disciplines offrant ces cours.

PISTES POUR L'ANNÉE 2022-2023

En plus des travaux en cours dans les différents comités, voici quelques-uns des dossiers pour lesquels une vigilance sera de mise :

- **Enseignement à distance (EAD)** : Assurer un suivi des projets-pilotes d'EAD dans les AEC et s'assurer que les balises pédagogiques sont entièrement respectées lors de la présentation de tels projets en CÉ.
- **Plan d'action pour la réussite en enseignement supérieur (PARES)** : Assurer un suivi sur les projets mis en place dans le cadre du PARES et faire preuve de vigilance à l'égard de certaines orientations émanant du PARES afin que l'autonomie professionnelle enseignante soit respectée.
- **Politique institutionnelle d'évaluation des apprentissages (PIEA)** : En prenant en compte les propositions et commentaires des départements, le comité va proposer un projet de politique qui passera par l'assemblée syndicale pour ensuite être adopté en CÉ à l'hiver 2023.
- **Politique du cycle de gestion des programmes (PCGP)** : Le comité travaillera conjointement avec les disciplines de la formation générale pour élaborer un mécanisme et des outils d'évaluation en fonction d'un cycle de gestion qui leur est propre (PO-05, article 5.01).
- **Cours complémentaires** : Le comité prévoit notamment de faire la révision des orientations de la CÉ sur les cours complémentaires et d'élaborer un processus clair de gestion de ces cours.
- **Actualisations de programmes** : Plusieurs actualisations de programmes sont prévues pour l'an prochain selon le plan de développement des programmes : Soins préhospitaliers d'urgence, Sciences de la nature, Technologie du génie électrique, Sciences humaines, Techniques d'intervention en délinquance et Techniques policières. La CÉ sera donc amenée à se pencher sur de nombreux projets de programmes.
- **Techniques de l'impression** : Il faudra également exercer une veille sur les travaux liés à la collecte de données qui sera réalisée par le MES auprès des entreprises du secteur de l'impression.

Comité PRP-Réussite

Daniel Cholette

Département de cinéma et d'histoire de l'art (cinéma)

Julie Cloutier

Département de philosophie

Le comité PRP-Réussite a tenu 4 rencontres au cours de l'année. Dès la première rencontre du comité, des questions autour de son mandat et de sa composition ont été soulevées. La présentation d'une synthèse des activités du comité a d'ailleurs été présentée à la deuxième rencontre, pour permettre aux membres d'avoir une perspective historique puisque plusieurs n'étaient pas là au début des travaux.

Le modèle API-répondant réussite a également été présenté à l'une des rencontres et il a aussi été question des types d'information partagée dans le cadre des projets de réussite.

Enfin, comme le Collège aura l'obligation, en vertu de la *Loi modernisant des dispositions législatives en matière de protection des renseignements personnels*, de former un comité permanent et de rédiger une politique institutionnelle et que cette politique dépassera largement les enjeux de réussite, il a été décidé lors de la dernière rencontre de mettre en veille le comité PRP-Réussite et de l'activer de manière ponctuelle, en fonction des besoins.

Comité santé mentale étudiante

Isabelle Boisclair

Département de Techniques auxiliaires de la justice

Maria-Grazia Baruffaldi

Département de sciences sociales (anthropologie)

RÉSUMÉ GÉNÉRAL DES TRAVAUX

- Au cours de l'automne 2021 et de l'hiver 2022, le comité s'est réuni à six (6) reprises : 4 novembre 2021 ; 12 décembre 2021 ; 27 janvier 2022 ; 24 février 2022 ; 31 mars 2022 ; 28 avril 2022.
- Mise en place du comité, précision des modalités de fonctionnement et clarification de ses mandats.
- Appropriation de divers outils ; **A. ministériels** : Plan d'action sur la santé mentale étudiante en enseignement supérieur PASM (2021-2026) ; Synthèse du Plan d'action ; Cadre de référence ; **B. à l'interne** : diaporama produit par Marie-Claude Lemire qui présente le Plan d'action gouvernemental ; diaporama présenté au Panel du Colloque de Sciences humaines ; **C. à l'externe** : **ISMÉES (Initiative sur la santé mentale étudiante en enseignement supérieur)**.
- Obtention par le Collège d'une subvention de 25 000 \$ du Fonds post-secondaire de Bell cause pour la cause. Le Service des affaires étudiantes, qui a déposé la demande, a attribué la subvention à Isabelle Boisclair (membre du comité) et Sophie Crevier (enseignante en Techniques auxiliaires de la justice), afin d'obtenir un « portrait de la population étudiante, identifier les facteurs de protection et de risques de celle-ci, ainsi que les principaux enjeux et besoins en ce qui a trait à la santé mentale étudiante ». L'attribution de la subvention à des enseignant·e·s n'a pas été unanime, l'équipe des professionnels du Collège estimant que ces derniers pouvaient réaliser le travail.
- Un questionnaire conçu par Isabelle et Sophie a été envoyé à tous les employés (via Omnivox) au courant du mois d'avril 2022 (plus de 300 employés ont répondu). Par la suite, des départements qui le souhaiteront pourront être rencontrés ; un courriel a été envoyé à ce sujet ; les départements avaient jusqu'au 6 mai pour choisir entre un sondage, une rencontre départementale ou une rencontre restreinte avec des enseignant·e·s intéressé·e·s. Un autre questionnaire a été envoyé à divers services, comme la Direction des affaires étudiantes.
- Une demande déposée au Fonds de développement du Collège (2022-2023) pour la suite des travaux a été acceptée. Elle comprend trois (3) objectifs principaux : « 1. Finaliser l'analyse et l'interprétation des données collectées en 2021-2022 (inclure d'autres sources de données comme ÉCOBES, Fonds Bell, Santé publique, SIPECS, BEPA, SPEC) ; 2. Proposer diverses avenues d'action basées sur les données recueillies au Collège et les meilleures pratiques dans le réseau québécois et canadien ; 3. Co-développer et mettre en œuvre avec la communauté, diverses mesures et activités de formation portant sur des

1. Composition du Comité : Clémence Bergeron, étudiante (représentante AGECA), Daphnée Viau, étudiante (représentante AGECA), Sarah Brassard, étudiante (représentante étudiante), Derrick Alexander Joseph, étudiant (représentant étudiant), Maria G. Baruffaldi, enseignante en anthropologie (représentante enseignante), Isabelle Boisclair, enseignante en Techniques d'intervention en délinquance (représentante enseignante), Matthieu St-Pierre-Poulin, orthophoniste et conseiller en services adaptés (représentant professionnel), Davie Melloul, agent de sécurité, puis Sylvie Turbide (représentante du personnel de soutien), Marie-Claude Lemire, psychologue (spécialiste en santé mentale étudiante), Jean-Yves Sylvestre, technicien en travail social (spécialiste en santé mentale étudiante), Anne Le Blanc, directrice adjointe des études, Pascal Gagné, directeur adjoint aux affaires étudiantes. Invitées : Florence Déplanche et Noémie Noiseux-Lescop (Direction régionale de la santé publique – DRSP), Sophie Crevier, enseignante en Techniques juridiques.

enjeux de promotion et de prévention. » (adapté du PV du 31 mars 2022). La demande a été acceptée et ce seront des professionnels qui réaliseront le travail en 2022-2023.

- Panel interactif de discussion au Colloque des Sciences humaines ; Hiver 2022 ; invité·e·s : Pascal Gagné, Clémence Bergeron, Marie-Claude Lemire ; à l'auditorium L'Espace le vrai monde ? Participation des étudiant·e·s présent·e·s à l'auditorium.
- Début de la rédaction d'une *Politique institutionnelle en matière de santé mentale étudiante*, qui doit être adoptée par le Conseil d'administration d'ici janvier 2023. Production d'un document collaboratif sur Teams où des idées de principes et d'actions sont recueillies auprès des membres du comité puis mise en commun. Le Ministère doit faire parvenir aux établissements un gabarit qui aidera les collègues à rédiger leur politique. Voir aussi le Cadre de référence. Mise sur pied d'un sous-comité chargé de la rédaction d'une première version qui sera ensuite soumise au reste du comité. Un inventaire des politiques présentes dans d'autres collèges (avec l'aide du SSADP) et de politiques canadiennes via Florence à la Santé publique, sera réalisé. Le comité devra réfléchir aussi à la pertinence de joindre à la politique un *Guide d'application de la politique*.
- Les délais prévus initialement ne seront peut-être pas respectés, mais les travaux avancent à bon train et dans le respect des processus qui nous sont propres à Ahuntsic. Il semble que nous soyons bien avancés, d'après l'avis de Florence et Noémie qui sont en contact avec d'autres collègues.
- Plusieurs autres sujets ont retenu l'attention du comité depuis 2 sessions comme : importance d'informer (ex. : préjugés à déconstruire, accès à l'offre de services, sensibilisation, éducation, faire connaître le plan d'action), ne pas stigmatiser, lien étroit entre santé mentale et réussite, donner la parole aux étudiant·e·s, peur de porter plainte génératrice de beaucoup d'anxiété, mesures de soutien, synergie entre les divers services, importance de mieux connaître la situation quant à la santé étudiante au Collège, impliquer les étudiant·e·s à chacune des étapes du processus, les étudiant·e·s en résidence et l'isolement, le niveau variable de respect, de bienveillance, de compréhension des enseignant·e·s, la prestation de cours faite par un·e seul·e enseignant·e peut causer des problèmes à certain·e·s étudiant·e·s, mieux définir l'autonomie professionnelle, les termes utilisés pour décrire certaines réalités étudiantes comme une personne au parcours déphasé, importance pour tou·te·s de connaître ses droits, confiance dans le fait que les processus peuvent s'améliorer dans le futur.
- Quelques actions/idées à venir : rédaction finale de la politique (la faire connaître aux différentes instances, adoption par le CA du Collège), suite du projet *Portrait de la situation et actions à prendre*, vidéo pour faire connaître le Plan d'action, webinaire sur la santé mentale, un des Colloques pédagogiques du Collège pourrait porter sur le sujet : santé mentale et réussite (et aussi sur la santé mentale de tou·te·s), mentionner cet aspect dans tous les plans de cours, voir aux endroits dans le Collège où les étudiant·e·s peuvent se sentir en sécurité, se sentir bien, décompresser, un guichet unique en cas de plainte (revoir le processus actuel : signalement, soutien, accompagnement, sécurisation, harmonisation des diverses politiques du Collège à ce sujet, inviter Valérie Ducas notamment pour départager entre ce qui pourrait relever du BIP ou d'autres services), présentation par Florence de la Charte de l'Okanagan.
- Le comité insiste sur l'urgence de mettre en place un outil central, au Collège, pour regrouper et diffuser des infos au sujet de la santé mentale étudiante (voir le projet ISMÉES). Centraliser les ressources, partager les références. Cela pourrait être sous la forme d'une plateforme Internet. Voir ce qui se fera du côté du SSADP pour la réussite.

Comité École et société

Julie Cloutier

Département de philosophie

Laurence Daigneault Desrosiers

Département de français et lettres

Cynthia Falaise

Département de sciences sociales (science politique)

Julie Gauthier

Département de sciences sociales (anthropologie)

Christian Goyette

Département de sciences sociales (sociologie)

Carly Milorin

Département de radio-oncologie

Josiane Robidas

Département de sciences sociales (anthropologie)

La ronde de négos 2020 de notre convention collective s'étant conclue assez tardivement, le Comité École et société du SPECA fut relancé après la semaine de relâche de l'hiver 2022. En résonance avec plusieurs préoccupations et les prises de conscience des dernières années, il fut décidé que ses travaux porteraient sur le racisme systémique dans notre milieu. D'ailleurs, cela s'inscrit en toute cohérence avec des réflexions et prises de positions exprimées dans diverses instances syndicales dont le SPECA est membre² et avec les discussions de notre assemblée générale du 11 mars 2021, lors de laquelle nous avons pris position sur la liberté académique et la nécessité d'exercer une veille en lien avec le racisme systémique.

Trois rencontres ont eu lieu et ont permis de discuter de plusieurs enjeux et préoccupations, notamment en matière d'embauche de personnes issues de la diversité et à propos de pratiques syndicales inclusives favorisant la participation concrète du plus grand nombre. Pour alimenter les réflexions et permettre d'identifier des pistes d'actions pertinentes pour le futur, le comité rassemble différents documents et rapports et a demandé le soutien du Comité consultatif national d'accès à l'égalité (CCNAE) afin d'obtenir certaines informations ainsi que des exemples de démarches ayant eu cours dans d'autres syndicats locaux de la FNEEQ. En parallèle, le comité prépare un événement où les enseignant·e·s issus de la diversité seront invité·e·s à venir échanger dans un contexte festif.

En soutien aux travaux du comité, l'exécutif du SPECA a entrepris des démarches auprès de la Direction du Collège pour obtenir des informations concernant l'application du Programme d'accès à l'égalité en emploi au Collège, ainsi que pour demander que le comité chargé de son application, inactif depuis plusieurs années, soit réactivé. Aucune réponse n'a été reçue jusqu'à maintenant.

Le comité n'étant qu'au tout début de ses travaux, et il est clair que l'invitation sera relancée à l'automne prochain à participer et à réfléchir à ce que nous pouvons faire, en tant que syndicat, pour favoriser davantage d'inclusion dans notre Collège et dans nos pratiques syndicales.

2. Notamment le *Plan d'action du Conseil central du Montréal métropolitain contre le racisme systémique* qui fut adopté le 27 janvier 2021, ou encore le rapport du Comité Interculturalité, discrimination et racisme systémique au travail et éducation (IDRSTÉ) s'intitulant *Portrait des difficultés au travail que vivent les membres de la Fédération issus des groupes racisés, et de la représentativité de ces mêmes membres dans ses syndicats et leurs instances statutaires* (2019).

Comité de veille interculturelle

Christian Goyette

Département de sciences sociales (sociologie)

Johanne Massé

Département de cinéma et histoire de l'art (cinéma)

Jean-François Millette

Département d'histoire et de géographie (histoire)

Le Comité de veille interculturelle s'est réuni à deux reprises au cours de l'année, à l'automne 2021. La première rencontre a été l'occasion de soulever quelques questions en lien avec le mandat du comité et différents enjeux en matière de diversité culturelle. La discussion à propos du mandat n'ayant pas été achevée, elle devait être reprise. Or, la seconde rencontre a été occupée à discuter d'une activité entre enseignant·e·s et étudiant·e·s qui devait être organisée lors du Colloque pédagogique de janvier 2022. Bien que les membres enseignant·e·s du CVI soient sorti·e·s de cette rencontre avec une certaine satisfaction d'avoir contribué à la réflexion nécessaire quant à la manière de bien poser une telle activité d'échanges sur l'enjeu des sujets sensibles, l'activité tant discutée a finalement été annulée sans que les membres du comité en soient informé·e·s. À l'hiver 2022, aucune rencontre du CVI n'a été convoquée par la Direction. Les enseignant·e·s du comité n'ont pas non plus été informé·e·s des activités organisées par la Direction des affaires étudiantes et le service Équité, Diversité et inclusion (EDI), comme par exemple la Semaine d'actions contre la discrimination et le racisme qui avait lieu à la fin avril.

Pour les membres enseignant·e·s du CVI, cette année fut décevante. La Direction responsable de ce comité a de toute évidence peu d'intérêt à relancer véritablement les activités du comité. Il est aussi vrai que la redéfinition du mandat du CVI, dans un contexte nouveau où le Collège a développé l'EDI, n'a pas été concluante. Des questions demeurent à ce jour sans réponses. Quel mandat devrait assumer ce comité dans ce nouveau contexte ? D'autres instances sont-elles susceptibles de permettre des échanges où l'ensemble des acteurs du Collège pourront se faire entendre quand d'autres enjeux délicats concernant la diversité culturelle apparaîtront ?

Comité de perfectionnement

Mohand Atroun - Automne 2021

Département d'informatique

Marie-France Beauchemin

Département de graphisme

Éliane Delisle

Département de génie civil, géomatique et dessin technique (génie civil)

Marlène Fréchette

Département de médecine nucléaire et d'électrophysiologie médicale (MN)

Christian Goyette

Département de sciences sociales (sociologie)

Colette Sigouin

Département d'infographie

Lana Véronneau

Département de radiodiagnostic

Pour l'année scolaire 2021-2022, le Comité de perfectionnement des enseignant·e·s disposait d'un financement annuel de 97 100,50 \$ (195 \$ par professeur à temps complet selon les dispositions de la clause 7-1.01 de la convention collective), ce à quoi s'est ajouté le solde cumulé des années antérieures de 176 949,32 \$, pour un budget total estimé à 274 049,82 \$.

Après cinq rencontres, en date du 2 mai 2022, 101 demandes de perfectionnement ont été traitées par le Comité de perfectionnement, pour un montant total de 32 026,08 \$ jusqu'à maintenant. Comparativement à la même époque l'année dernière, le comité a déjà traité plus de demandes et le montant dépensé est plus élevé. On anticipe cependant que le bilan annuel se situera encore en-dessous du niveau pré-pandémique. Le solde cumulé augmentera encore fort probablement, alors la décision de maintenir le taux de remboursement à 100 % (prise en octobre 2021) paraît encore justifiée.

Les travaux de révision de la politique ont été repris cette année, mais ils ont été passablement ralentis par la désorganisation de la Direction des ressources humaines, puis par l'ampleur même des travaux envisagés pour cette politique qui a besoin d'être rafraîchie. Dans le contexte où ces travaux s'annonçaient relativement longs, il est apparu préférable de soumettre à l'AG du 18 mai deux types d'ajustements pouvant améliorer, dès l'an prochain, l'accès aux budgets du perfectionnement enseignant : un projet pilote afin d'expérimenter une façon de donner accès aux fonds de perfectionnement au personnel enseignant chargé de cours (en conformité avec le mandat adopté le 7 octobre 2021), puis des ajustements à divers montants de la politique.

Espérons que l'année 2022-2023 sera marquée par de véritables avancées dans la révision de cette politique et que cela contribue à améliorer l'accès à ces fonds qui sont là pour répondre aux besoins en perfectionnement des membres du SPECA.

ÉVOLUTION DES BUDGETS ANNUELS DEPUIS 2011

Le tableau récapitulatif ci-dessous fait état du budget disponible pour une année donnée sur une base prévisionnelle et sous réserve de vérification des états financiers (allocations ETC) du Collège pour l'année précédente.

ANNÉE	SOLDE AU 30 JUIN PRÉCÉDENT	FINANCEMENT ANNUEL (E.T.C.)	TOTAL DISPONIBLE	DÉPENSES	DATE DU RAPPORT
2012-2013	58 385,55 \$	98 340,45 \$	156 726,00 \$	98 166,73 \$	Septembre 2013
2013-2014	58 559,27 \$	97 379,10 \$	155 938,37 \$	134 742,99 \$	Septembre 2014
2014-2015	21 195,38 \$	97 326,45 \$	118 521,83 \$	87 236,61 \$	Septembre 2015
2015-2016	31 285,22 \$	96 569,85 \$	127 855,07 \$	83 917,50 \$	Septembre 2016
2016-2017	43 937,57 \$	96 569,85 \$	140 507,42 \$	77 525,74 \$	Septembre 2017
2017-2018	62 981,68 \$	92 537,25 \$	155 518,93 \$	90 244,21 \$	Septembre 2018
2018-2019	65 274,72 \$	90 825,15 \$	156 099,87 \$	87 371,19 \$	Septembre 2019
2019-2020	68 728,68 \$	91 037,70 \$	159 766,38 \$	50 023,94 \$	Septembre 2020
2020-2021	109 742,44 \$	98 180,55 \$	207 923,44 \$	30 974,12 \$	Septembre 2021
2021-2022	176 949,32 \$	97 100,50 \$ (497,9513 ETC prévus en octobre 2021 à réévaluer en septembre 2022 (x 195\$))	274 049,82\$	32 026,08\$	2 mai 2022

Comité de délégué·e·s

Annie Lepage

Département d'archives médicales

Alain Long

Département de biologie
et biotechnologies

Sonia Bourgeois

Département de chimie

Jacques Blondin

Département de cinéma
et d'histoire de l'art (cinéma)

Marilou St-Pierre

Département de cinéma
et d'histoire de l'art (histoire de l'art)

Philippe Poisson

Département d'éducation physique

Marie-Ève Bélanger / David Groulx

Département de français et lettres

Mathieu St-Jean

Département de génie civil, géomatique
et dessin technique (géomatique)

Frédéric Adam

Département de génie civil, géomatique
et dessin technique (génie civil)

Mohamed Otmani

Département de génie électrique

Diderot Déraillat Tadj

Département de génie industriel

Bora Som

Département de gestion

Suzanne Duranceau

Département de graphisme

Martin Bouchard

Département d'histoire et géographie
(histoire)

Josée Bourdon

Département d'infographie

Nicola Grenon

Département d'informatique

Benoît Tougas

Département d'impression

Alexandre Lahaie

Département de langues
(langues modernes)

Todd Stones

Département de langues (anglais)

Raphaël Rebelo

Département de mathématiques

Jean-François Dubuc

Département de mécanique du bâtiment

Isabelle Champagne

Département de médecine nucléaire
et d'électrophysiologie médicale (EPM)

Michèle Bastien

Département de médecine nucléaire
et d'électrophysiologie médicale (MN)

Joan Sénéchal

Département de philosophie

Ariane Dumont

Département de physique

Élisabeth Lalonde

Département de radiodiagnostic

Josiane Meloche

Département de radio-oncologie

Philippe de Grosbois

Département de sciences sociales
(sociologie)

Jérémy Dion

Département de soins préhospitaliers
d'urgence

Roxanne Larocque

Département de techniques auxiliaires
de la justice

Le Comité de délégué·e·s s'est réuni à deux reprises au cours de cette année. Une première depuis le début de la pandémie, la rencontre du 30 septembre a été tenue en présence et a été l'occasion de faire le bilan sur la négociation 2020 qui, contrairement à ce qui avait été annoncé en juin 2021, n'était pas encore conclue puisque la partie patronale était revenue sur sa parole et qu'un processus de conciliation était en cours afin de dénouer l'impasse. Les discussions ont également porté sur les activités sociales et la vie syndicale, ainsi que sur les points à l'ordre du jour de l'assemblée générale du 7 octobre.

La rencontre du 17 février, courte mais dynamique, fut particulièrement stimulante. Il y a surtout été question de l'intégration à la vie syndicale des nouvelles et des nouveaux et des principales insatisfactions par rapport à la précédente ronde de négo. Plusieurs suggestions ont été formulées pour

les activités syndicales et la diffusion des informations aux collègues des départements, notamment dans un contexte de négociations où il est souhaitable que des discussions puissent avoir lieu dans les départements. Cette rencontre précédait une rencontre pré-négo où une première discussion eut lieu quant aux revendications à mettre de l'avant lors de la négo 2023 qui s'entamait.

Notons qu'en dehors de ces rencontres, les délégué·e·s sont régulièrement sollicité·e·s pour relancer les collègues de leur département qui ne sont pas encore membres du SPECA et pour diffuser les invitations à diverses activités syndicales. Et soulignons une nouveauté de l'hiver 2022 : quelques délégué·e·s, jumelé·e·s à des membres de l'exécutif du SPECA, ont participé aux tournées de la SPECA-mobile en prévision des AG de mars et avril. L'expérience fut fort plaisante et si concluante qu'on anticipe la répéter à nouveau.

Encore cette année, la contribution des délégué·e·s à une vie syndicale riche, bien qu'affectée par les différentes vagues de cette pandémie-qui-n'en-finit-pas, s'est révélée essentielle. Nous les félicitons pour leur engagement et leur disponibilité.

Comité santé et de sécurité au travail

Chantal Asselin

Département de médecine nucléaire et d'électrophysiologie médicale (MN)

Éric Athlan

Département de biologie et de biotechnologies

Jean-François Dubuc

Département de mécanique du bâtiment

Isabelle Héroux (substitut)

Département de biologie et de biotechnologies

Avec le départ de Monsieur François Lavigne, la présidence du Comité SST a été transférée cette année à Mme Joëlle Meloche, Directrice adjointe au Service des ressources humaines. Le remaniement de l'équipe aux ressources humaines et les ressources accaparées par la gestion de la pandémie ont forcé un hiatus concernant les activités du Comité SST. La dernière rencontre avait eu lieu le 15 mars 2021 et la première rencontre de l'année a eu lieu le 10 mai 2022, essentiellement pour permettre de reprendre contact, et faire un suivi des dossiers les plus urgents. Une dernière réunion est prévue cette session le 13 juin prochain pour poursuivre ces travaux.

Les thèmes suivants ont été abordés lors de la réunion du 10 mai :

- **Revoir la composition des sous-comités.**
 - De manière générale, la composition des sous-comités a été modifiée pour tenir compte des changements récents de personnel et d'une ventilation différente des dossiers au sein de la DAEPE.
 - Il a été décidé de jumeler les sous-comités SIMDUT et Biosécurité. En effet, la directive en Biosécurité a maintenant été rédigée et adoptée et le sous-comité sera uniquement appelé à faire un suivi de son application. À ce stade-ci, il a été jugé que les enjeux rencontrés par les deux sous-comités se recoupent de façon significative et qu'il était contre-productif de dupliquer les efforts au sein de deux comités distincts.
 - Le Comité prévention jeunesse a été aboli. Son rôle est désormais jugé obsolète maintenant que les programmes ont directement intégré les objectifs visés en matière de prévention des accidents.
- **Recrutement coach en ergonomie.** La Direction des ressources humaines souhaite accélérer le traitement des demandes en ergonomie et a procédé au recrutement et à la formation de coach au Collège par une entreprise externe.
- **COVID-19 - État de situation.** Il semble qu'après une année mouvementée, le nombre de cas au Collège soit en rémission, à temps pour la levée des masques prévue par la santé publique le 14 mai prochain.
- **Retour sur la visite de la mutuelle de prévention du 21 avril dernier.** Depuis plusieurs années, le Collège fait partie d'une mutuelle de prévention des risques et a reçu la visite d'un inspecteur. Aucun enjeu majeur n'a été soulevé et le Collège et environ 70 % des éléments jugés non-conformes l'an dernier ont été corrigés.
- **Résumé du plan d'action.**
- **Présentation de la loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail (LMRSST)- Régime intérimaire en SST.** Les modifications à la loi seront implantées selon un échéancier qui s'étalera graduellement jusqu'en 2024. La sécurité des étudiant-e-s en stage demeure un enjeu à surveiller (même s'ils sont couverts par la loi), ainsi que le soutien apporté aux victimes de violence conjugale.

- **Présentation du guide sur les responsabilités à l'égard des étudiantes enceintes ou qui allaitent.** Un guide a été élaboré mais certains éléments méritent d'être bonifiés. Une version modifiée sera présentée prochainement au comité pour approbation et fera probablement l'objet d'une consultation en ARCD.
- **Protocole de gestion de déversement (SIMDUT) à mettre à jour (faisant suite à l'incident d'une étudiante en laboratoire à l'automne 2021).** Un évènement survenu dans un laboratoire a mis en lumière certaines lacunes dans notre gestion des accidents. Bien que la sécurité ait été correctement assurée concernant la santé de l'élève, un manque de communication au niveau du suivi a occasionné une certaine détresse chez les intervenants et ceux-ci n'ont pas obtenu le soutien nécessaire au regard des suites de l'accident. Il a été suggéré de réactiver les formations sur les mesures d'urgence et de s'assurer que les directives sur la déclaration d'un événement (D-21) et sur les enquêtes et analyses des accidents soient connues de tout le personnel.

Comité institutionnel de protection des animaux du Collège Ahuntsic (CIPACA)

Annie Lavallée

Département de biologie et biotechnologies

Joan Sénéchal

Département de philosophie

Le CIPACA n'ayant pas rédigé de bilan syndical depuis 2014, il importe sans doute en premier lieu d'expliquer ce que nous sommes.

Le CIPACA a pour rôle d'approuver les protocoles expérimentaux qui impliquent l'utilisation d'animaux vivants. Suivant les lignes directrices du Conseil canadien de protection des animaux (CCPA), le CIPACA doit s'assurer que l'utilisation des animaux respecte le principe des « 3 R » : Remplacement, Réduction, Raffinement. Le CIPACA doit en particulier vérifier le mérite pédagogique de ces protocoles expérimentaux : chaque animal doit être utilisé et sacrifié pour une raison qui est absolument nécessaire du point de vue du cursus académique de l'étudiant-e.

En appliquant ces lignes directrices, le Collège obtient de la part du CCPA un certificat de Bonnes pratiques animales (BPA), qui « démontre la pleine participation aux programmes du CCPA et le respect des normes du CCPA reconnues internationalement en matière d'éthique animale et de soins aux animaux en recherche et en enseignement ainsi que pour les essais »³.

Les installations du Collège sont ainsi régulièrement inspectées par le CCPA. Lors de ces audits, les agent-e.s du CCPA rencontrent les membres du CIPACA, qui leur font un état des lieux des protocoles évalués, mais aussi des formations qu'ils ont reçues pour les guider au mieux dans leur tâche.

Se rencontrant deux fois par an, le comité est composé de 9 membres, dont 5 qui ne sont pas utilisateurs d'animaux afin d'avoir sur les pratiques animales un regard « extérieur » : 1 vétérinaire, 1 enseignant-e en biologie et biotechnologies, 1 technicien-ne en biologie et biotechnologies, 1 enseignant-e non utilisateur d'animaux, 1 représentant-e de la communauté, deux étudiant-e.s en biologie et biotechnologies, 1 représentant-e de la Direction, 1 soutien à la coordination.

Au cours des huit dernières années, le comité a beaucoup travaillé sur les « 3 R ». Suivant la règle du remplacement, le nombre de protocoles impliquant l'utilisation d'animaux a été considérablement réduit. Ainsi, le Département de biologie et biotechnologies n'utilise désormais plus de rats, l'animalerie du Collège n'hébergeant donc maintenant plus que des souris.

Concernant la réduction, le Département de biologie et biotechnologies a revu ses pratiques et fusionné certaines expérimentations pour « optimiser » l'utilisation des animaux, évitant le recours à de multiples « individus » lorsqu'un seul pouvait servir à plusieurs protocoles.

Enfin, du côté du raffinement, les installations de l'animalerie ont été améliorées, le Collège s'étant doté d'un système de ventilation qui permet de maintenir un taux d'humidité plus conforme au bien-être de ses hôtes.

De ce fait, lors de ses visites d'avril 2019 et d'avril 2022, le CCPA a manifesté toute sa satisfaction et remis au Collège un certificat de Bonnes pratiques animales dûment mérité.

3. Tiré du site <https://ccac.ca/fr/certification/> (consulté le 13 mai 2022)

Comité d'action et de concertation en environnement (CACE)

Pierre-Marc Arseneault

Département de chimie

Mathieu Brière Provencher

Département de sciences sociales (sociologie)

Douce Michaud

Département de biologie et biotechnologies

Melvin Shantz

Département de langues (anglais)

D'emblée, il est à propos de souligner un atout qui aura permis au CACE d'être particulièrement actif cette année, soit la diversité de provenance de ses membres. La présence du Directeur du service des communications Éric Léveillé, de Jean-François Bélanger, représentant pour sa part la Direction des ressources matérielles, ainsi que de Marc-André Robitaille, qui a pris le relais de Martin Strauss au Service des affaires étudiantes, a grandement contribué à l'atteinte des objectifs du comité.

Outre les nombreuses activités offertes à la communauté du Collège tout au long de l'année, le CACE a pu mener plusieurs projets d'envergure ayant des résultats concrets. Parmi ces réalisations, soulignons le financement d'une installation prochaine d'un abri stationnement à vélos issu d'un appel de projets étudiant en lien avec le Fonds en environnement. De plus, deux initiatives ont vu le jour concernant le service de la cafétéria. Grâce à la collaboration de notre gestionnaire de la cafétéria, le groupe Compass, nous participons au projet de communauté de pratique Commun'assiette dont l'objectif est d'instaurer des pratiques écoresponsables et de favoriser l'approvisionnement local dans les services alimentaires institutionnels. De plus, la collecte des résidus alimentaires a été implantée dans les cuisines de la cafétéria, là où l'impact est le plus important au niveau de la gestion de cette matière résiduelle compostable. Toujours en lien avec les matières résiduelles, il a aussi été question de limiter les conséquences environnementales liées à l'utilisation des masques de procédure en permettant le recyclage de ceux-ci.

Du point de vue institutionnel, le CACE a entrepris l'écriture d'une nouvelle politique d'écologisation, qui remplacera éventuellement l'actuelle *Politique relative à la protection de l'environnement* (PO-03). Parallèlement, un bilan des émissions de carbone du Collège a été amorcé, ce qui constituera à terme un outil de référence utile pour la mise en œuvre de la nouvelle politique PO-03 en voie d'être finalisée. Face à l'augmentation de la population étudiante attendue au cours des années à venir, le CACE a pu être informé de l'évolution des travaux d'agrandissement nécessaires pour répondre à la hausse des devis d'accueil du Collège. Les enseignant-e-s membres du CACE ont émis le souhait à la Direction que les préoccupations environnementales de la communauté du Collège Ahuntsic soient prises en compte dans les futurs travaux.

Finalement, les démarches locales relatives à l'environnement et à l'écocitoyenneté pourront rayonner davantage dans la société québécoise depuis que nous avons rejoint la [Coalition Éducation environnement écocitoyenneté](#) et le [Réseau pour la biodiversité sur le campus](#). Ces regroupements pourront servir d'inspiration pour le volet d'éducation relative à l'environnement (ÉRE) ciblé dans le plan stratégique du CACE.

Comité d'aménagement des locaux

David Schwinghamer

Département de langues (anglais)

Jean-François Dorval

Département d'infographie

Marie-Andrée Laniel

Département de français et lettres

Aucune réunion du comité n'a eu lieu pour l'année 2021-2022.

Les membres enseignant·e·s du comité ont fait plusieurs demandes de rencontre, mais la Direction des ressources matérielles (DRM) n'a jamais voulu fixer une date précise. Suite à un échange entre la présidente du SPECA, Elsa Myotte, et le Directeur du service des ressources matérielles, Patrick Gravel, la Direction a apporté les précisions suivantes quant à la situation par courriel :

- Il y aurait présentement des problèmes importants de ressources humaines et d'approvisionnement à la Direction des ressources matérielles.
- La mise en œuvre des projets de transformation souhaités par les départements (Génie électrique, Radiodiagnostic, Médecine nucléaire, etc.) qui ont tous fait l'objet de consultations départementales, occupe particulièrement la Direction.
- C'est dans ce contexte que le Directeur des ressources matérielles a demandé de suspendre les rencontres du comité le temps de permettre la mise en œuvre de ces projets et de faire l'analyse des nombreuses demandes d'investissement déposées par les services et départements du Collège.
- Enfin, concernant le projet d'agrandissement du Collège, le Collège en serait toujours à l'étape préliminaire du dossier d'opportunité qui vise entre autres à faire l'évaluation des coûts et des superficies du projet pour approbation par le gouvernement. L'aspect de l'aménagement des locaux sera traité uniquement à l'étape suivante du dossier d'affaires. À ce moment, la collaboration des membres du Comité d'aménagement des locaux sera sollicitée et il est prévu que le comité se rencontre avant cette étape.

Les enjeux à soulever en 2022-2023 seront les suivants :

1. Absence d'un mandat précis pour le comité. La formulation suivante est recommandée par les membres enseignant·e·s du comité :
Tenter de trouver, en équipe multi (enseignant·e·s, DTI, DRM, SOE), des solutions dans les façons de faire qui diminueront le nombre d'irritations vécues par les enseignant·e·s et RCD en lien avec les locaux d'enseignement ;
2. Peu ou pas de consultation des enseignant·e·s par le Collège lorsque des travaux d'aménagement des locaux sont effectués (ressources matérielles et informatiques) ;
3. Des problèmes récurrents soulevés par des enseignant·e·s pour certains locaux ne sont pas réglés rapidement, ou pas réglés du tout ;
4. La problématique des locaux non verrouillés utilisés par des étudiant·e·s (impact sur la propreté des locaux, câbles informatiques parfois débranchés, sécurité et protection des personnes et des biens, etc.) ;
5. La possibilité de procéder à une consultation des départements sur les besoins et préférences pédagogiques en ce qui les concerne ;
6. La possibilité de donner accès à la banque Clara des locaux aux RCD pour consultation ;

7. La possibilité d'ajouter dans le système Clara davantage de spécifications par rapport aux locaux (pupitres fixes ou mobiles, type de tableau, système de projection, classe réversible, etc.) ;
8. La possibilité de mettre en place un inventaire en ligne des locaux ayant des problèmes afin que la Direction des ressources matérielles et la Direction des services informatiques puissent mieux cibler leurs interventions, et pour que tou·te·s les enseignant·e·s utilisant ce local puissent être informé·e·s rapidement de tout bris.

Pour plus d'éléments de contexte sur ces enjeux, on peut consulter le bilan de 2020-2021.

Comité-conseil de la recherche

Ginette Cartier

Représentante pour la formation préuniversitaire
Département d'histoire et géographie (histoire)

Sophie Crevier

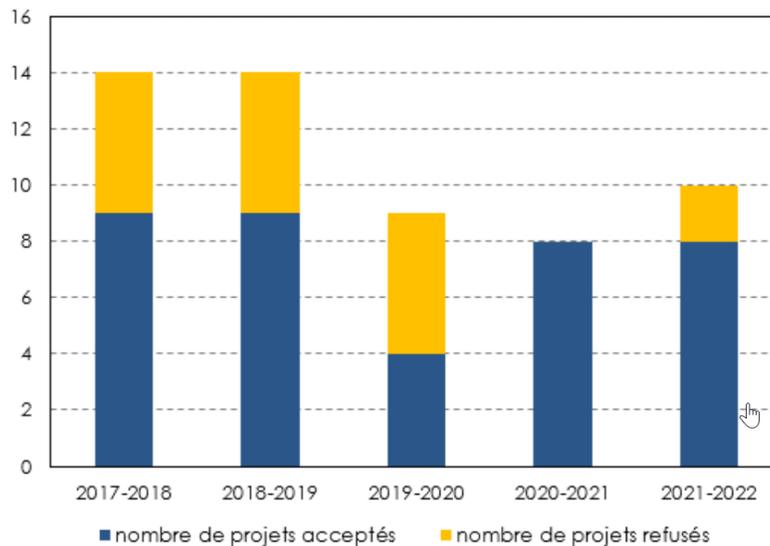
Représentante pour la formation technique
Département de techniques auxiliaires de la justice

Caroline Proulx

Représentante pour la formation générale
Département de français et lettres

Au terme de l'année, le Comité-conseil de la recherche aura tenu cinq rencontres au cours desquelles dix projets portant sur des domaines variés auront été analysés (notamment, les violences à caractère sexuel, la diversité, l'enseignement de la littérature et de la langue seconde ainsi que la compétence numérique).

Des réflexions à propos de l'arrimage de balises avec le comité de la réussite de la Commission des études ont aussi été amorcées.



Comité permanent visant la prévention de la discrimination, du harcèlement et de la violence et des violences à caractère sexuel (PO-34, PO-35⁴)

Elsa Myotte

Département de graphisme

Sophie Roy

Département de sciences sociales (science politique)

Au cours de l'année 2021-2022, le Comité permanent a tenu cinq rencontres : 8 octobre, 19 novembre, 14 mars, 25 avril et 9 mai.

RÉSUMÉ GÉNÉRAL DES TRAVAUX

- Le comité a pris connaissance du bilan présentant les principales activités du Bureau d'intervention et de prévention (BIP) pour l'année scolaire 2020-2021, en lien avec quatre grandes orientations : la prévention, l'intervention, la formation et l'intervention.
- En plus des sous-comités *Aménagement sécuritaire au Collège* et *Éclaireurs*, qui ont poursuivi leur travaux, trois nouveaux sous-comités ont été créés : *Accessibilité*, *Formation obligatoire* et *Semaine de prévention des VACS*.
- **Aménagement sécuritaire au Collège** : Afin d'augmenter le sentiment de sécurité de la population collégiale, certaines mesures seront mises en place, comme l'ajout de caméras et d'éclairage à des endroits stratégiques. Le comité réfléchit aussi à des services d'accompagnement pour les personnes qui se trouvent isolées dans leurs déplacements.
- **Éclaireurs** : une première cohorte d'éclaireuses et d'éclaireurs, constituée de membres du personnel enseignant et des exécutifs syndicaux, a été formée à la fin de 2021 par Valérie Ducas, conseillère au BIP. Au printemps, une deuxième vague de formation a été lancée auprès des membres d'autres catégories de personnel identifiés par les différentes directions du Collège. Il s'agit maintenant de diffuser la liste des éclaireuses et éclaireurs auprès de la communauté du Collège. Rappelons que ces personnes ont comme rôle de fournir aux membres de la communauté collégiale qui viennent vers elles de l'information quant aux politiques PO-34 et PO-35 (ou toute autre politique ou règlement du Collège, le cas échéant), en lien avec les activités du BIP.
- **Accessibilité** : Le sous-comité mène des réflexions en vue de recommander les meilleurs moyens pour rendre plus accessibles les services du BIP à toutes et tous, pour réduire la lourdeur administrative des processus de plainte ou de signalement, ainsi que pour clarifier, diffuser et promouvoir les diverses actions du BIP.
- **Formation obligatoire** : Le comité reste à l'affût de formations pertinentes sur les violences à caractère sexuel (VACS) et cherche des moyens d'inciter plus efficacement les étudiant·e·s et les employé·e·s à s'acquitter de leur obligation de suivre une telle formation. Une nouvelle formation, conçue par l'autrice, chercheure et conférencière féministe Suzanne Zaccour, a été rendue disponible sur Moodle. Les étudiant·e·s et les employé·e·s en ont été informé·e·s par MIO et par courriel.
- **Semaine de prévention des VACS** : La première édition de cette semaine destinée tant aux étudiant·e·s qu'aux employé·e·s a eu lieu du 11 au 14 avril. La programmation incluait une table ronde sur le thème des jeunes et de la sexualité rassemblant quatre auteurs et autrices invité·e·s, une conférence-pizza avec Michel Dorais, auteur du *Guide de bonne*

4. [Politique pour contrer la discrimination, le harcèlement psychologique et la violence \(PO-34\)](#)
[Politique visant à prévenir et à contrer les violences à caractère sexuel au Collège \(PO-35\)](#)

conduite sexuelle à l'usage des gars, la projection des documentaires *Je vous salue salope : La misogynie au temps du numérique* et *Allô, voici mon pénis*, les expositions *Dévoilons l'invisible* et *Cri du cœur - La voix des jeunes*, ainsi que des kiosques d'information présentant de nombreuses ressources en lien avec les violences à caractère sexuel (VACS). Certaines de ces activités ont été reconnues comme formations obligatoires sur les violences à caractère sexuel.

- Au courant de l'année, le comité a échangé sur divers autres sujets, dont la campagne de prévention *Finis donc pas ta phrase*, le *Cadre de référence évolutif des objectifs et contenus de prévention des violences à caractère sexuel en milieu d'enseignement supérieur* et les obligations du Collège à l'égard de la protection de ses employé·e·s exposé·e·s à une situation de violence physique ou psychologique, incluant la violence conjugale.

Comité de recours

Ginette Cartier

Département d'histoire et géographie (histoire)

Établi en vertu du règlement R-11 (conditions d'admission des étudiants), le Comité de recours est composé de la registraire Valérie Lajoie, d'une API (France Saint-Aubin, Annie Magnan, Andrée Lévesque et Catherine Turnier-Lafleur en alternance) et d'une enseignante (Ginette Cartier).

Pour la session d'automne 2021, le comité s'est réuni le jeudi 19 août et le lundi 20 août. Pour faire suite à l'avis de renvoi reçu du Collège, 14 étudiant·e·s ont demandé à être entendu·e·s par le comité pour exposer les raisons spéciales et exceptionnelles expliquant leurs échecs et surtout, les raisons qui permettraient au Collège de les réintégrer. La très grande majorité d'entre eux et elles (13) ont fait l'objet d'une recommandation de **réadmission sous condition** (services du SAIDE ; service aux étudiants ; allègement de session à 5 cours et moins).

Pour la session d'hiver 2022, le comité s'est réuni le jeudi 20 janvier et le lundi 24 janvier. 19 étudiant·e·s ont demandé à être entendu·e·s. Sur ce nombre, 17 se sont présenté·e·s et ont tou·te·s reçu un avis favorable à leur réadmission (sous condition comme à l'automne).

Le tableau suivant montre les résultats du comité.

SESSION	NOMBRE DE DOSSIERS	RENOIS	RÉADMISSION
AUTOMNE 2021	14	1 (pour cause d'absence à se présenter devant le comité)	13
HIVER 2022	19	2 (pour cause d'absence)	17

Après examen de chaque dossier, le comité a fait parvenir ses recommandations (de maintien du renvoi ou de réadmission) à la Direction des études qui a pris la décision finale.

ANNEXE I

DONS DE SOLIDARITÉ 2021-2022

CAUSE	ORGANISMES	MONTANT
Le travail et l'emploi	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Comité Chômage de Montréal (renouvellement adhésion + don) 	200,00 \$
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Syndicat des travailleuses et travailleurs de l'Hôtel Méridien de Montréal - CSN 	200,00 \$
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Syndicat des travailleuses et travailleurs de Hilton Québec 	200,00 \$
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Syndicat des enseignantes et enseignants du Collège Esther-Blondin 	200,00 \$
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Syndicat des travailleuses et travailleurs de la COOP Lanaudière 	200,00 \$
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ UTTAM 	200,00 \$
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ STT de Rolls-Royce Canada - CSN 	200,00 \$
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ STT du Holiday Inn Sinomonde 	200,00 \$
L'éducation populaire et la formation	<ul style="list-style-type: none"> ▪ RevDec 	150,00 \$
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ AQEIPS 	200,00 \$
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ TROVEP 	200,00 \$
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Centre St-Pierre 	150,00 \$
L'action sociale et communautaire	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ligue des droits et libertés (renouvellement adhésion) 	200,00 \$
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mission Bon Accueil 	150,00 \$
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Réseau Solidarité Itinérance du Québec 	150,00 \$
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Collectif Échec à la guerre (Action média + 50 \$ adhésion) 	150,00 \$
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ IRIS (renouvellement partenariat) 	200,00 \$
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ MEPACQ 	200,00 \$
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ATTAC Québec (renouvellement adhésion : 50 \$ + don : 100 \$) 	150,00 \$
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fondation Léo-Cormier 	150,00 \$
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hoodstock 	150,00 \$
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Solidarité paniers de Noël (CSN) 	200,00 \$
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ FRAPRU 	150,00 \$
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ L'Itinéraire 	150,00 \$
<ul style="list-style-type: none"> ▪ ICÉA (renouvellement) 	200,00 \$	
La condition féminine	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Centre de santé des femmes de Mtl 	150,00 \$
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nouvelle-Étape 	150,00 \$
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fondation Léa-Roback 	200,00 \$
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ PolySeSouvient 	150,00 \$
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Femmes autochtones du Québec 	150,00 \$
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fondation La Rue des Femmes 	150,00 \$
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ CCMM-CSN (50 épinglettes - Collectif du 8 mars) 	150,00 \$
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Réseau d'action pour l'égalité des femmes immigrées et racisées du Québec (RAFIQ) 	150,00 \$
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ CALACS - Trêve pour Elles 	150,00 \$
La solidarité internationale	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Amnistie internationale 	200,00 \$
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Education International (Ukraine) 	165,00 \$
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ SUCO 	150,00 \$
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Solidarité Argentine-Québec 	150,00 \$
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Croix-Rouge 	150,00 \$
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Unicef 	150,00 \$
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ CISO (renouvellement adhésion : 120 \$ + don : 80 \$) 	200,00 \$
TOTAL : 7 265,00 \$		

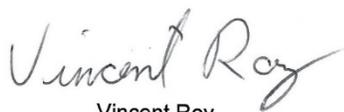
ANNEXE II

RAPPORT DES VÉRIFICATEURS

Nous avons examiné l'État des résultats du Syndicat du personnel enseignant du Collège Ahuntsic (FNEEQ-CSN) pour la période s'étendant du 1^{er} septembre 2020 au 31 août 2021.

L'examen a comporté une revue générale des registres comptables, des documents bancaires ainsi qu'un sondage des registres et pièces justificatives.

À notre avis, les états financiers représentent fidèlement la situation financière du SPECA.


Vincent Roy


Sylvain Beausoleil

Vérificateurs des livres du SPECA pour 2020-2021

Le 2 mai 2022

