

JUIN 2024

RAPPORT ANNUEL 2023-2024



COMITÉ EXÉCUTIF

Par les membres du comité exécutif

Ouf! L'année 2023-2024 fut bien chargée pour l'exécutif et l'on peut dire sans se tromper que l'on n'y s'ennuie jamais. C'est dans le tumulte de la négociation et de la grève que nous avons accueilli deux nouvelles recrues au sein de l'équipe: Virginie et Marilyn. Stimulées par leur vécu, elles se sont lancées dans l'aventure avec enthousiasme et ouverture. Nous avons fait de notre mieux pour les rassurer: la vie syndicale n'est pas toujours aussi intense, quoique... Pierre-Antoine nous a donné un précieux coup de main sur les lignes de piquetage et il s'est joint à l'équipe en janvier. Il s'y est intégré tout naturellement.

Évidemment, les négociations et la grève ont pris beaucoup de place cette année avec l'ajout d'instances supplémentaires (ASPPC et C2SP2), la mobilisation et la préparation de la grève. Nous vivions un temps fort et palpitant de la vie syndicale. Nous avions le sentiment de participer à un moment historique! Nous ne ménagions pas notre énergie et notre engagement. Nous avons appris à composer au fur et à mesure avec des consignes claires et surtout pas changeantes du FDP alors que la majorité de l'équipe n'avait jamais vécu une ronde de négociation à l'exécutif. On ne fait pas la grève dans cet objectif, mais que de belles découvertes sur la ligne de piquetage! Quelle belle façon de nous rencontrer, de parler de notre travail, de nos vies et de nouer des liens entre les membres du SEECLG! La nouvelle place Duquet semble même avoir été conçue spécialement pour faire du piquetage. On se souviendra de moments magiques et de la grande participation des membres à la logistique et à l'organisation de la grève. La Zumba, la soupe et les croissants nous ont réchauffés par les froids matins de décembre. Nous nous souviendrons aussi d'une AG mémorable dans une salle paroissiale pleine à craquer. Front commun oblige, des liens intersyndicaux ont été soudés pour les années à venir. Enfin! La signature de la convention 2023-2028 est imminente et la rétroactivité salariale tant attendue est visible à l'horizon.

Tout en négociant la future convention, nous avons continué nos travaux afin d'appliquer la convention collective actuelle. Beaucoup de travail a été accompli avec le Collège afin de reléguer le formulaire A aux oubliettes et de revoir la gestion des charges d'enseignement et des remplacements. Tout cela n'aurait pu être fait sans l'apport de Claudia, notre indispensable agente d'administration. Les membres du CRT n'ont pas chômé. C'est un euphémisme, la prévision et la répartition des ressources posent encore un défi à Lionel-Groulx, tout comme la gestion de la croissance, l'ouverture du cadre horaire, la santé et sécurité et le respect de la convention à la formation continue. Les membres se sont approprié les dossiers et ont interrogé la partie patronale.

Nous avons débuté l'année avec une nouvelle directrice des études et de facto présidente de la Commission des études. Il a fallu apprendre à se connaître. Forts de mandats de l'AG, les membres de la Commission ont pu porter la voix des enseignant.es sur le respect du règlement de la Commission, la reprise des jours de grève et la semaine de mise à niveau. Au sortir de cette année, la Commission nous apparaît plus solide et plus apte à bien faire son travail.

La vie syndicale a été stimulée à coups d'articles sur notre page Web et notre groupe Facebook, de 5 à 7 (entre autres organisés par les départements de musique et de santé animale) et d'une rencontre d'accueil et d'information. Tout au long de l'année, nous avons accompagné les membres qui vivaient des situations difficiles. C'est une partie importante de notre travail quotidien à l'exécutif. Nous avons aussi repensé notre gestion des informations personnelles afin d'assurer un maximum de confidentialité. À ce propos, la Politique sur la protection des renseignements personnels du SEECLG a été adoptée en AG.

L'année prochaine sera remplie de dossiers bien touffus : l'infiltration de l'enseignement à distance, la poussée de l'intelligence artificielle qui bouleverse nos cours, l'optionnelle présence en classe, l'ouverture temporaire du cadre horaire, le report de la date limite d'abandon, la déshumanisation des processus, etc. Tout cela sera fait en composant avec une nouvelle structure administrative futuriste, performante et innovante.

Tout au long de l'année, l'exécutif s'est soudé à travers le travail et les embûches. Le plaisir constant de travailler ensemble était évident. Chacun et chacune avec nos forces et nos limites, nous nous supportions tour à tour dans les moments les plus difficiles. Nous sommes fins prêts pour l'année qui vient, avec son lot de défis, après bien sûr, un peu de repos bienvenu.



AGENTS DE GRIEFS

Par les agents de griefs

Trois membres de l'exécutif étaient désignés en tant qu'agents de griefs : Virginie Gagnon-Carignan, Joan Sébastien Morales et Denis Paquin.

En 2023-2024, nous avons déposé 36 griefs (contre 23 l'année dernière) dont 24 griefs individuels et 12 griefs syndicaux (contre 7). Nous avons fermé 13 griefs à la suite d'une entente de règlement ou de la fin de processus administratifs.

La majorité des griefs déposés sont liés à des processus administratifs et à des mesures disciplinaires. Il y a eu deux congédiements cette année, ce qui est préoccupant. Il a été possible de conclure une entente de règlement dans l'un de ceux-ci et il y aura un arbitrage l'année prochaine pour le second.

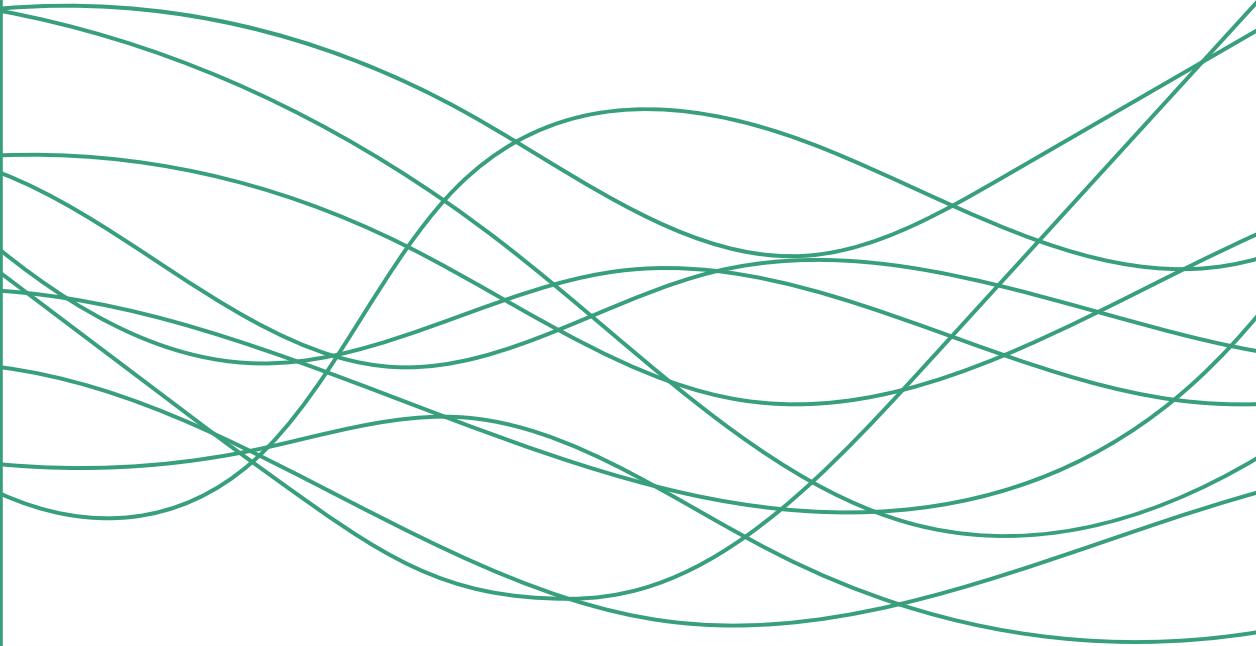
Nous avons déposé six griefs en lien avec le non-respect de la priorité d'emploi (5-4.16), cinq d'entre eux sont individuels et l'autre est syndical. Nous avons néanmoins été en mesure de conclure une entente pour deux griefs individuels et une troisième est en négociation. Le grief syndical porte sur des restrictions imposées par la direction à la formation continue, laquelle limite le nombre de groupes, au sein d'une même cohorte, sur lesquels un chargé de cours peut faire valoir sa priorité d'emploi.

Nous pouvons constater plusieurs autres enjeux à la formation continue en plus de celui évoqué ci-dessus. Nous avons ainsi déposé deux griefs afin de contester l'ingérence de la Direction dans l'autonomie professionnelle du personnel enseignant. La Direction a modifié des notes, sans le consentement du chargé de cours concerné (8-1.02). Elle a aussi exercé des pressions afin de contraindre les choix pédagogiques des chargés de cours, brimant ainsi leur liberté académique (Annexe VII-5). Un comité de sélection à la formation continue a été tenu sans qu'un membre du personnel enseignant de la discipline concernée à l'enseignement régulier ne soit invité (8-7.11). Un grief syndical a alors été déposé. Enfin, nous avons contesté que le Collège ne calcule pas l'ancienneté et l'expérience des chargés de cours lors d'un congé de maladie (5-4.16 c). Nous avons déposé un grief individuel et syndical sur cet enjeu. Terminons en indiquant qu'il y a eu une entente de fin d'emploi, ce qui témoigne encore une fois des relations de travail plus difficiles à la formation continue.

La Direction doit aussi transmettre l'avis de convocation dans le cas d'un processus disciplinaire au syndicat en même temps qu'il convoque un membre du personnel enseignant dans le cadre de son enquête (5-18.00), ce qui n'a pas été systématiquement fait. Nous avons déposé trois griefs individuels en lien avec cette situation, en plus de trois griefs syndicaux. Nous avons également déposé un autre grief en lien avec le non-respect des délais prévus à l'article 5-18.00.

Cette année encore, même si nous percevons des améliorations, le projet de répartition a fait l'objet de mésententes avec la partie patronale. Trois griefs ont été déposés sur le projet de répartition 2023-2024. Le premier souligne l'insuffisance des ressources allouées à la coordination départementale par rapport à ce que prévoit la convention collective. Le deuxième dénonce la ponction de ressources de l'enseignement régulier pour la formation continue. Le troisième concerne la répartition incomplète des ressources d'encadrement prévues au volet 1 (annexe I-11).

La hausse du nombre de griefs et, plus particulièrement, des griefs syndicaux est fort préoccupante. Cette dernière hausse témoigne d'un manque de rigueur dans l'application de la convention collective ou de désaccords sur l'interprétation de celle-ci. À cet égard, une vigilance accrue apparaît nécessaire, particulièrement à la formation continue.



NÉGOCIATIONS 2023

Par Marilyn Charbonneau

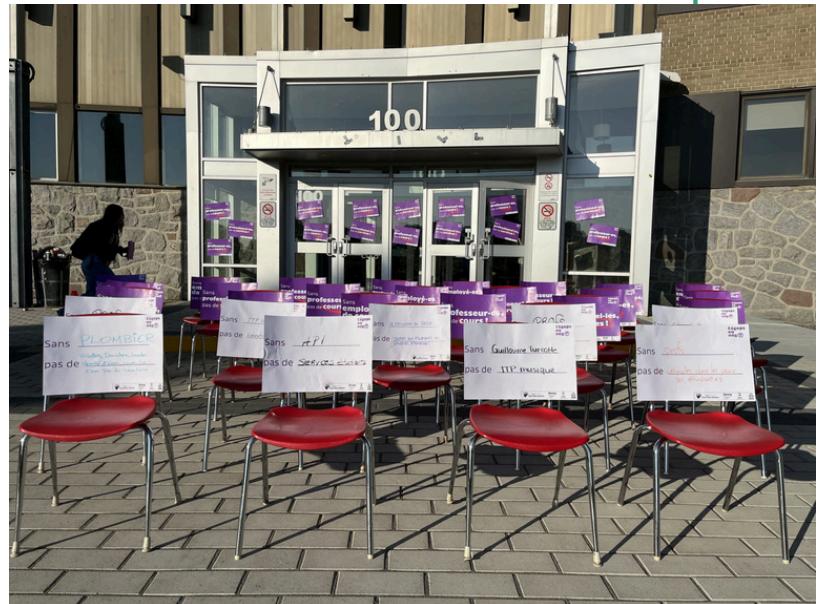


La fin des négociations n'a pas été de tout repos. Le 4 octobre dernier, après des discussions animées, un vote favorable écrasant de 90,5% a été atteint en faveur d'une grève générale illimitée, unissant ainsi les trois syndicats du Collège Lionel-Groulx dans leur engagement à améliorer leurs conditions de travail, mais aussi des services publics.

La mobilisation a pris plusieurs formes s'inscrivant dans la lignée des activités de l'année précédente. Ainsi, après le succès du sapin de Noël à souhaits et de la marche funèbre pour souligner la fin de notre convention collective, de nouvelles actions ont vu le jour. Parmi celles-ci figuraient le traditionnel port du chandail aux couleurs de la négociation, une visibilité silencieuse lors de l'inauguration de la Place Duquet, le marquage à la craie des entrées du collège, un affichage massif sur les murs des couloirs, l'opération chaises vides, une entrevue intersyndicale au Nord-Info et à TVBL, le boycottage de la CEEC, l'action d'entrave au stationnement «Klaxonnez pour le services publics», ainsi que des séances de tractage aux différentes entrées et aux portes ouvertes.



Une première grève a été lancée l'avant-midi du 6 novembre, suivie d'une deuxième séquence du 21 au 23 novembre, puis d'une troisième du 8 au 14 décembre. Ces journées de grève ont connu un taux de participation record, rassemblant en moyenne 318 enseignant.es. Devant l'indignation face à une allocation financière importante aux Kings de Los Angeles, deux marches régionales sous la thématique du hockey ont été organisées devant le bureau du ministre des Finances, Éric Girard, attirant l'attention des médias et du public. Environ 2000 personnes ont participé à ces manifestations sur la route 117, scandant le slogan du Front commun : «Nous, d'une seule voix!»



Cette mobilisation historique a contraint l'offre patronale d'augmentation de salaire à passer de 9% à 17,4% sur une période de cinq ans. C'est avec une majorité relative d'un peu moins de 80% que, le 17 janvier, lors de l'assemblée générale, cette vague de mobilisation a pris fin avec l'approbation des deux ententes de principe.



Comme pour toute vague de mobilisation, il y a eu des réussites et des revers à retenir (sachant que de nouvelles négociations arriveront déjà dans quelques années).

Réussites :

- La création du comité de mobilisation très tôt dans le processus de négociation.
- Le taux élevé de participation aux journées de grève.
- L'implication des membres tout au long des négociations, que ce soit par le biais de comités ou sur les lignes de piquetage.
- La logistique et l'animation des journées de grève.
- La solidarité intersyndicale au CLG.

Revers :

- La communication ardue avec le FDP, nécessitant une clarification des règles pour faciliter la gestion des exceptions.
- Une demi-journée de grève : l'impact est limité et demande beaucoup d'énergie pour peu de résultats.
- L'effort pour promouvoir le déclenchement des grèves plus tôt, évitant les périodes de froid.



Au cœur de cette mobilisation sans précédent venaient les discussions sur le calendrier collégial. Comment allions-nous faire respecter notre droit de grève, malgré la préoccupation de la Direction de répondre aux critères du RREC? Plusieurs solutions ont été proposées, aucune ne faisait l'unanimité. La leçon à retenir pour l'avenir : on ne joue pas dans le calendrier. Une journée de grève équivaut à une journée perdue, point final.

COMITÉS PATRONAUX- SYNDICaux

- 09** Comité des relations du travail
- 13** Commission des études
- 16** Comité institutionnel en environnement
- 18** Comité santé et sécurité du travail
- 20** Comité institutionnel de la réussite
- 21** Comité institutionnel de la valorisation de la langue française
- 22** Comité de perfectionnement
- 23** Conseil d'administration
- 24** Comité insertion professionnelle et suivi de l'évaluation administrative
- 26** Comité de réaménagement des bureaux
- 27** Comité santé et bien-être
- 29** Comité social du collège
- 30** Comité de toponymie et de reconnaissance
- 31** Comité pour combattre et prévenir les violences à caractère sexuel
- 33** Comité institutionnel de la santé mentale
- 35** Comité institutionnel de la recherche

COMITÉS SYNDICaux

Activités sociales du syndicat	36
Comité de surveillance des finances	38
Comité dons de solidarité et appuis aux projets étudiants	40
Rôles et mandats des représentants élus en AG	43
Promotion des droits et de la diversité	44

COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL

Par Virginie Gagnon-Carignan

Sept membres ont siégé au CRT en 2023-24 pour la partie syndicale. Ces membres étaient Denis Paquin, Kathleen Chevalier, Stéphanie Labonté, Marc Fortin, Mélanie Laurelli, Audrey Samson et Virginie Gagnon-Carignan. La partie patronale était représentée par Katia Tanguay (coordonnatrice aux Relations humaines), Patrick Lebonnois (directeur adjoint à la Direction des études) et Sylvain Rousseau (directeur adjoint à la Direction des études).

Au cours de l'année, le CRT s'est réuni à 11 rencontres ordinaires en plus de trois autres «extraordinaires». Denis Paquin en a assumé la présidence et Katia Tanguay, le secrétariat.

Surembauche et prévisions

La question de la résorption de la surembauche et les erreurs de prévision qui ont contribué à l'augmenter a occupé une place centrale dans les échanges en CRT tout au long de l'année. À l'automne 2023, il y a eu environ 70 ouvertures de groupe, ce qui témoigne d'une déficience majeure dans le processus de prévision. La partie patronale a investi temps et ressources dans le développement d'outils visant à améliorer ces prévisions (embauche d'analystes, développement de nouveaux outils électroniques, etc.). Le comité technique sur la tâche (CTT) a quant à lui entamé une réflexion sur la révision de la taille maximale des groupes (NEJ max). La partie patronale et la partie syndicale s'entendent pour respecter les NEJ max. Malgré tout le travail investi, les changements demeurent lents, sans doute freinés par un conservatisme frileux.

Ce conservatisme se concrétise d'ailleurs dans le projet de répartition de l'année 2024-2025. Malgré la nouvelle mesure ministérielle ajoutant une deuxième date d'abandon, la partie patronale choisit, par exemple, de ne pas augmenter le nombre d'ETC dans certaines disciplines de la formation générale, lesquelles seront sans doute particulièrement touchées par le report de la date d'abandon.

La vigilance est de mise pour la prochaine année scolaire alors que l'organisation pédagogique prévoit une sous-embauche de 9,86 à la session d'hiver 2024, chiffres à propos desquels la partie syndicale a exprimé des doutes. Espérons que la Direction aura appris de la session d'hiver 2024, où un peu plus de 80 enseignant.es se sont retrouvés en dépassement de charge individuelle de travail (CI).

Injection des nouvelles ressources

Malgré la signature imminente de la nouvelle convention collective, la partie syndicale s'est heurtée à la rigidité de la partie patronale, qui a tenu mordicus à suivre la recommandation de la Fédération des cégeps de ne pas injecter les ressources avant la signature officielle. La partie syndicale déplore le fait que la Direction prenne en otage un personnel essoufflé dont les besoins en ressources ont été reconnus dans les échanges liés à la nouvelle convention et validés par l'issue des négociations.

Croissance

Une augmentation de près de 600 étudiant.es est annoncée pour l'automne 2024, et ce, alors que les résultats du troisième tour ne sont pas encore connus. Il s'agit de chiffres plus fiables que l'an dernier puisque ces étudiant.es ont confirmé leur choix de cours. Cette croissance engendre évidemment son lot de problèmes logistiques dont plusieurs ont été abordées en CRT :

- Le manque de places de stationnement avec ou sans vignettes, surtout en début de session;
- l'insuffisance des ressources matérielles et humaines au service de reprographie;
- le manque criant d'espace et de personnel au services adaptés (Saide);
- les enjeux liés à l'ouverture du cadre horaire (voir plus bas);
- la réorganisation planifiée des bureaux des enseignantes et des enseignants; etc.

Ouverture du cadre horaire

L'augmentation de l'effectif étudiant engendre un manque d'espace, particulièrement en ce qui concerne les laboratoires et les plateaux sportifs. En éducation physique, des cours intensifs avaient déjà été mis en place l'an dernier pour éviter l'ouverture du cadre horaire en soirée. Or, cela semble dorénavant insuffisant. La partie patronale demande aux départements de chimie, d'éducation physique, de sciences humaines, de français et de philosophie de donner des cours du soir les mardis et mercredis, jusqu'à 20 h. Elle promet du même coup que les services essentiels suivront. La direction des études est vraisemblablement exclue de ces services essentiels.

Enjeux de santé et de sécurité au travail (SST)

La lenteur de la partie patronale à agir face à des enjeux majeurs a été maintes fois dénoncée par la partie syndicale. Parmi ces enjeux, notons particulièrement :

- Le plan de mesures d'urgence (PMU) (absence de rideaux ou de cartons pour bloquer les fenêtres, portes qui ne se verrouillent pas de l'intérieur, etc.)
- La mobilité réduite, qui est parfois devenue une mobilité empêchée par des ascenseurs non fonctionnels ou des stationnements inaccessibles.
- La mitigation de la chaleur dans un contexte de réchauffement climatique de plus en plus important.
- La loi sur la protection des stagiaires à laquelle le Collège ne parvient pas à répondre.

Confidentialité et Loi 25

La Loi 25 engendre plusieurs préoccupations concernant nos pratiques de travail. En CRT, la Direction a présenté un formulaire d'engagement de confidentialité qu'elle souhaitait faire signer aux enseignant.es. Or, ledit formulaire mentionnait la possibilité de sanctions en cas de non-respect de la confidentialité. Plusieurs questions restaient en suspens. Quelles pratiques sont-elles à éviter? L'intention justifiant le "bris" de confidentialité sera-t-elle prise en compte? Et comment savoir si une pratique exercée depuis de nombreuses années doit être ou non modifiée? Y aura-t-il des formations offertes au personnel enseignant. Une telle formation nous est d'emblée parue essentielle. De plus, il nous semblait évident que cette formation devait précéder la signature d'un formulaire d'engagement. Par ailleurs, ledit formulaire nous a d'emblée semblé fort problématique en raison, surtout, de la mention de potentielles sanctions. La partie syndicale a rapidement consulté la conseillère de la FNEEQ qui a confirmé que certains aspects du formulaire devaient être revus. La Direction a mis ce projet sur la glace et semble avoir retiré son intention de faire signer le formulaire de confidentialité au personnel enseignant.

Atlas

La partie syndicale a porté la voix des membres à plusieurs reprises à propos du système d'alerte Atlas qui a fait l'objet de critiques en raison d'un fonctionnement instable, peu fiable et peu efficace.

Travail de coordination durant les vacances estivales et ATE

La partie syndicale a fait un gain intéressant à ce sujet. Les coordonnatrices et les coordonnateurs qui sont sollicités par le Collège pour travailler durant les vacances estivales seront dorénavant rémunérés. La rémunération sera d'un minimum de trois heures (conformément aux normes du travail). Pour être payées, les heures supplémentaires devront préalablement être confirmées par l'organisation pédagogique.

Dans le même esprit, la partie syndicale a dénoncé la maigre rémunération des enseignant.es appelés à travailler durant la période estivale pour les stages ATE. Ce dossier se trouve toujours sur la table de travail.

Nouvel organigramme

La partie syndicale a critiqué certains aspects du nouvel organigramme décisionnel tentaculaire, notamment l'ambiguïté sémantique du titre de certaines directions, la difficulté de s'y retrouver en raison de la vacuité du vocabulaire utilisé, le déplacement des services du SAGE sous la direction des "relations avec la communauté" et des conseillers technopédagogiques sous la direction de la "transformation numérique" et la vision clientéliste et managériale qui découle de ces changements.

Conciliation travail/famille pour les proches aidants

Une demande de la partie syndicale a été déposée en CRT pour que les proches aidants puissent bénéficier d'une plage horaire réservée pour la conciliation travail-famille.

Distribution des ordinateurs portables

En fin d'année, le Collège a annoncé qu'il limiterait la distribution des ordinateurs portables aux enseignant.es ayant une tâche de plus de 50% (au moment de la répartition ou au début de la session? un autre flou créatif). Cette annonce est doublée de la demande faite aux coordonnateurs de gérer la récupération des portables des enseignant.es qui auraient quitté pour une session ou plus avec le portable prêté par le Collège. Pire, on menace les départements de ne pas donner de portables aux remplaçants de ces enseignant.es. Où sont donc passés la bienveillance et l'humanisme au cœur de notre chère mission? Ce sujet sera certainement à l'ordre du jour des premiers CRT de l'année 2024-2025.

Intelligence artificielle

Au dernier CRT, la partie syndicale a annoncé qu'une proposition de l'assemblée générale au sujet de l'intelligence artificielle serait amenée en CRT l'an prochain puisque cet enjeu touche clairement les conditions de travail et la santé mentale des enseignant.es.

COMISSION DES ÉTUDES

Par les membres du comité et Marilyn Charbonneau

La Commission des études (CÉ), présidée par Marie-Ève Dupuis-Roussil, s'est réunie à douze reprises au cours de l'année scolaire, incluant quatre séances extraordinaires. Les membres ont examiné sept descriptifs de programmes, un bilan sommaire et un bilan d'implantation. Huit sous-comités ont été constitués, dont cinq dédiés à la PIEA.

Dans les dernières années, il y a eu un glissement en douce du Règlement de la Commission des études, une liberté prise sans que cela ne paraisse trop au début, mais le temps a fait son effet. Cette année, la CÉ a redressé le cap pour s'enligner de nouveau à la fois sur l'esprit et sur la lettre du règlement. *La liberté ne s'use que si on en abuse*, disait Keira Chakor. Après plusieurs abus et avec l'arrivée de la nouvelle présidence, les membres ont souhaité rétablir certaines balises, notamment en ce qui concerne la composition de la Commission des études. Fini les «invités permanents» (alias les directions adjointes aux études qui n'en sont pas officiellement membres) qui, bien que ne figurant aucunement dans le règlement de la Commission des études, prenaient parole et pouvaient influencer les décisions, sans toutefois avoir droit de vote. Le SEECLG a reçu le mandat de faire respecter le règlement en demandant à tous ceux et celles qui ne sont ni membres ni invités de s'asseoir dans la section du public (nouvellement créée pour l'occasion), et ce, sans droit de parole.



Pour illustrer cette démarche, l'action «pop-corn» a été organisée, par laquelle plusieurs enseignant.es reçurent une invitation à participer à la Commission des études avec leur sac de pop corn, démontrant ainsi l'impossibilité d'inclure tous ceux qui le souhaitent. Depuis, adieu les «invités permanents» et bonjour au retour à des débats entre membres élus.

Calendrier scolaire

Pas moins de sept rencontres du sous-comité ont été nécessaires pour discuter des paramètres d'élaboration du calendrier ainsi que pour proposer divers scénarios de modifications au calendrier collégial. La grève a, bien évidemment, mis son grain de sel dans le calendrier. En CÉ, le calendrier collégial de l'automne 2023 a été soumis pour vote à... quatre reprises! Merci la grève d'avoir été notre muse, alimentant notre esprit créatif pour créer à rebours des journées scolaires inexistantes et pour développer des «journées compte double» qui auraient été bien payantes au Scrabble!

Quelques enjeux ont été soulevés quant à l'adoption des paramètres servant à l'élaboration et à la modification du calendrier collégial, notamment sur le positionnement de la semaine de mise à niveau à la session d'hiver. L'assemblée générale (AG) a adopté une proposition de maintenir l'arrimage entre la semaine de mise à niveau au Collège et la semaine de relâche du CSSMI à la session d'hiver. Le débat portait principalement sur les raisons pédagogiques «incompatibles» avec les relations de travail, la CÉ devant se concentrer sur la pédagogie. Comme si nos conditions de travail n'étaient pas liées à la qualité pédagogique! Qu'à cela ne tienne, les journées de mise à niveau seront placées près de la mi-session, permettant ainsi cet arrimage.

Pédagogie et PIEA

Peu de discussions ont eu lieu sur les enjeux pédagogiques de fond. Les débats ont principalement porté sur deux éléments, soit la PIEA et la relation pédagogique. Le dossier de la PIEA se poursuit, encore et encore, tel le jour de la marmotte. Les réflexions sur cette politique ont été morcelées en sous-comité, empêchant une vision globale des enjeux par l'ensemble des membres de l'instance principale. Heureusement, un comité de rédaction a été formé, rassemblant toutes les orientations des sous-comités. Il n'en reste pas moins que l'harmonisation des différentes visions est un défi pour obtenir une cohérence globale par des membres n'ayant pas participé à l'ensemble des discussions.

Procès-verbaux

Ces dernières années, les procès-verbaux accusaient un retard considérable. «Rien ne sert de courir», disait La Fontaine, «il faut partir à point». Telle la tortue, un pas à la fois, «se hâtant avec lenteur», un nombre impressionnant de procès-verbaux a été adopté. Pour donner une idée de grandeur, nous avons tenu 12 réunions, mais 26 procès-verbaux ont été soumis pour adoption. C'est peu dire! *Gageure remportée*, le retard étant rattrapé, l'année prochaine devrait être plus calme en matière de lecture et d'adoption de procès-verbaux. L'adage de La Fontaine, même plus de 350 ans plus tard, reste une morale actuelle (supposons que cet adage puisse également coller à la rédaction de la PIEA, qui devrait être soumise l'automne prochain).

Plan de travail

Bien que le plan de travail de la CÉ soit généralement ambitieux, cette année a été exceptionnelle en raison des moyens de pression liés aux négociations collectives. Un des moyens votés en AG étant de perturber le fonctionnement des instances, notamment en limitant les ordres du jour et en y inscrivant des points liés aux négociations, bon nombre de dossiers ont dû être reportés, comme l'intelligence artificielle et l'enseignement à distance. Nous n'avons vu que trop rarement les étudiant.es parmi nous, alors que leur présence est essentielle pour mener à bien le plan de travail et représenter l'ensemble des acteurs du collège. Bien qu'ils aient peu de sièges à la Commission des études, ils portent une des voix les plus importantes de notre institution, et dans cette instance, ils ont un pouvoir qui va au-delà du nombre. Pour donner l'opportunité à cette voix de se faire entendre, il serait nécessaire de mieux connaître la réalité des représentant.es étudiant.es. Cela permettrait de cerner clairement les obstacles à leur participation et d'explorer des pistes de solution.

Depuis quelque temps, certain.es ont pu se sentir comme des «plantes vertes» au sein de la Commission des études, la qualifiant de simple «rubber stamping». Le sentiment que nous pouvions enfin faire une différence a été perceptible. Nous avons eu un certain pouvoir dans la prise de décision, dans une optique d'amélioration et de vigie pédagogique. La vague de changements apportés et la détermination des membres en poste ont permis de redorer le blason de la Commission des études. L'objectif n'était pas de vivre un «power trip», mais bien de rendre à la Commission des études ses véritables rôles et mandats afin d'assurer une véritable veille pédagogique au Collège.

COMITÉ INSTITUTIONNEL EN ENVIRONNEMENT

Par
Philippe Bélanger-Roy

ERE:
Éducation relative à l'environnement

Le comité institutionnel en environnement s'est réuni à cinq reprises lors de l'année 2023-2024. Parfois, des étudiant.es participèrent aux rencontres, mais ce fut marginal. La participation étudiante est toujours un enjeu que le CIE tente de résoudre, mais ce dernier n'est pas propre au comité. Le thème qui fut retenu fut celui de la mobilité pour une seconde année consécutive. Des actions furent entreprises pour favoriser la mobilité durable par la valorisation du transport collectif et du transport actif (ex : remise de plants lors de la semaine du jour de la Terre). Pendant cette même semaine, il fut proposé aux étudiant.es volontaires de réaliser une corvée de nettoyage du campus du collège. Puis, une tournée environnementale du campus fut organisée pour faire découvrir les principaux attraits naturels du terrain (ex : localisation des ruches). Le CIE tint également des consultations pour la rédaction d'un plan de gestion des déplacements, plan évaluant les modes de déplacement des étudiant.es et des employé.es du collège. Ce plan permet de dresser un bilan clair des déplacements des usagers fréquentant le collège. Conjointement avec l'association étudiante, une campagne de sensibilisation au compostage et au transport durable fut mise en place. Finalement, le CIE devint jury du concours "Deviens l'écho responsable de ton domaine d'études", un concours où les étudiant.es sont invité.es à réaliser une courte capsule vidéo en lien avec une question environnementale propre à leur programme. La technique de TPHA s'est illustrée une fois de plus lors du concours.

Les groupes de travail, quant à eux, ont atteint la majorité des objectifs qu'ils s'étaient fixés en début d'année. Le groupe de travail sur l'éducation relative à l'environnement (ERE) est en phase de sensibilisation. Avant de poursuivre l'élaboration de plus d'outils pour la boîte à outils, le groupe ERE souhaite faciliter l'accès à ces outils et en valoriser l'implantation dans les cours. C'est pourquoi une journée pédagogique eut lieu, journée pendant laquelle la boîte à outils fut présentée et où une conférence sur l'ERE eut lieu, suivie d'activités de groupe. La tournée des programmes en révision s'est poursuivie cet automne. À l'occasion du jour de la Terre, un défi ERE fut lancé à la communauté enseignante, défi enjoignant le personnel enseignant à planter de l'ERE dans leurs cours de la semaine, sans pression et sans modifier leurs leçons. Malheureusement, le sondage qui a suivi n'obtint que trois réponses et nous pouvons en conclure que la promotion fut mal réalisée.

Au cours de la dernière année, les vigies ont connu un essor important : 44 membres du personnel et de la communauté étudiante collaborent désormais à l'organisation de diverses activités, kiosques ou évènements à thématique environnementale. Cet appui est indispensable au CIE, car il permet de soutenir ses propositions et d'influencer le plan d'action. Nul doute que le nombre de vigies ira en augmentant au cours des prochaines années et démontrera hors de tout doute l'importance que revêt l'environnement pour notre communauté.

Finalement, le comité de cogestion des ruches urbaines s'est réuni à deux reprises. Moins actif cette année, le comité a toutefois réfléchi aux divers modes de financement et a tenté de minimiser la hausse des coûts associée à l'inflation. Un kiosque d'information sur nos ruches s'est tenu lors de la session d'automne mais, malheureusement, il ne fut pas possible d'offrir un atelier sur l'ouverture des ruches cet hiver en raison de conflits d'horaire. Lors du marché organisé par la technique de GTEA (gestion de commerce), 34 pots de miel furent vendus. Une nouvelle année s'ouvrira bientôt devant nous avec de nouveaux enjeux, c'est pourquoi le CIE tentera, lors de la prochaine année, de sensibiliser davantage la communauté et d'attirer plus de participants à ses différentes activités.



COMITÉ SANTÉ ET SÉCURITÉ

Par Anna Rajic

L'année 2023-2024 a connu encore une fois peu d'avancement; la santé et la sécurité au travail est une philosophie abstraite pour le collège.

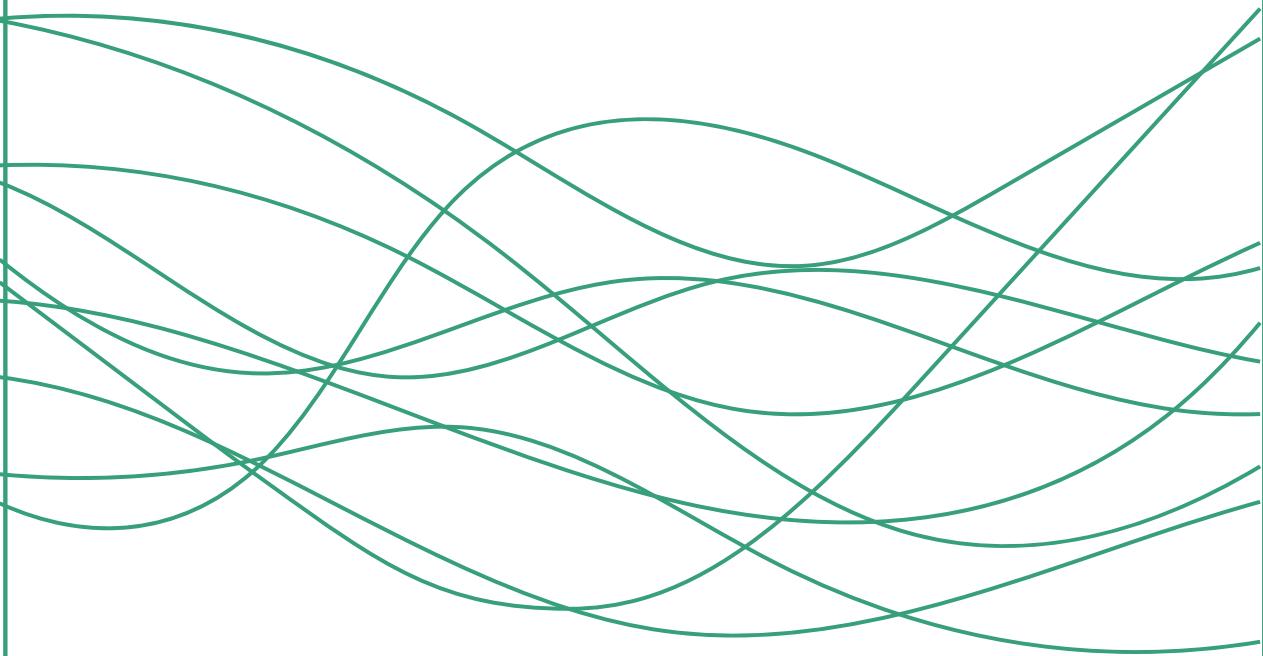
Voici en résumé ce qui a été fait au courant de l'année :

- Tenues de trois réunions du comité SST, une quatrième devrait avoir lieu sous peu.
- Suggestion de solutions dans le dossier de la chaleur (reste à voir si elles seront mises en place), notamment : la distribution d'eau, des tournées effectuées par le club de secourisme les jours de grande chaleur et l'utilisation du terrain avec ou sans installation permanente.
- Demande de mise à jour à la Direction en ce qui concerne le SIMDUT. Cette dernière a renvoyé la balle aux relations humaines. À ce jour, il n'y a pas eu de retour sur le sujet.
- Inspections au besoin (une trentaine d'inspections ont été effectuées durant l'année). Certains problèmes ont été traités, soit par Octopus, soit en s'adressant directement aux personnes responsables. Ceux-ci concernaient notamment un accès déficient pour les personnes à mobilité réduite, des trous dans la chaussée et le perçages de trous dans des sections à risque de contenir de l'amiante.
- Formations CSN (deux formations de deux jours)
- Distribution de tracts lors de la semaine SST de la CSN.
- Rédaction d'un article sur les risques et sur la prévention.
- Tenuer d'une rencontre de RSS avec d'autres représentants du Collège.

Le chantier en cours (nouveau pavillon) a entravé la sécurité du côté du pavillon ordinaire. Les problèmes ont été rapportés à plus d'une reprise, mais l'entrepreneur ne semblait pas s'en soucier. Finalement, des arrêts obligatoires ont été ajoutés.

L'inventaire des risques reste à faire. Le risque psychosocial devait faire partie de la tâche du comité bien-être. Il fut plutôt absent au courant de l'année.

Finalement, la santé et la sécurité est un dossier qui reste négligé par le Collège et il y a encore beaucoup de travail à faire. Par ailleurs, le PMU ne semble pas si bien connu de tous. Espérons que nous n'en aurons pas besoin dans un avenir rapproché.



COMITÉ INSTITUTIONNEL DE LA RÉUSSITE

**Par Patrice Roy et
Marilyn Charbonneau**

Le comité institutionnel de la réussite, présidé par Maryse Turenne, s'est réuni à cinq reprises au courant de l'année scolaire. Regroupant une quinzaine de membres issus de divers corps d'emplois, le comité a poursuivi son mandat de mise en œuvre du plan de réussite 2026. Parmi ses travaux, le comité institutionnel sur la réussite accompagne aussi le comité sur la valorisation de la langue française dans ses efforts pour améliorer les compétences langagières disciplinaires des étudiant.es. Il a œuvré à un outil visant à identifier les besoins d'accompagnement en matière d'évaluation, qui sera probablement déployé en concordance avec la nouvelle PIEA, et travaille sur un modèle d'accompagnement global et inclusif des étudiant.es tout au long de leur parcours collégial.

Au cœur des discussions se trouvait l'enjeu annuel principal du groupe de travail, soit la relation pédagogique. Le comité a comme mandat d'émettre un avis à la Commission des études (CÉ). L'avis émis porte donc sur la nature complexe de la relation pédagogique et de son impact sur le «métier étudiant». Afin d'y arriver, de nombreuses harmonisations ont dû avoir lieu afin d'équilibrer les rôles et les responsabilités du corps enseignant face à ceux des étudiant.es. Initialement, dans le texte, le personnel enseignant semblait porter un fardeau de responsabilités face à cette relation avec les étudiant.es. Bien que la relation pédagogique soit généralement initiée par la personne enseignante, le maintien de celle-ci repose largement sur l'engagement de l'étudiant.e. Même le titre de l'avis a été ajusté à la dernière minute pour refléter les inquiétudes qu'éprouvaient les enseignant.es face aux rôles de chacun, passant de «La relation pédagogique et le métier étudiant», à «Le métier étudiant et la relation pédagogique».

COMITÉ INSTITUTIONNEL DE LA VALORISATION DE LA LANGUE

Par Marie-Noëlle Aubertin

Le comité institutionnel de la VLF s'est beaucoup rencontré cette année. Les travaux étaient dirigés par Lysanne Lacoste-Guyon (DAÉ) et Marie-Michèle Fraser (CP). Pendant la majeure partie de l'année, il n'y avait qu'une seule professeure sur ce comité, mais elle s'est impliquée dans le sous-comité « politique linguistique » et dans le sous-comité « Francofête », ce qui l'a tenue très occupée.

Le gros mandat de cette année a été l'écriture de la nouvelle Politique de valorisation de la langue française du collège et la tenue des consultations à son sujet. La mise en œuvre de cette politique sera complétée dans les prochaines sessions, mais le CIVLF a déjà fait adopter la politique au CA au printemps 2024.

La Francofête 2024 s'est déroulée du 18 au 22 mars 2024. Un concours de poésie (« Mon français, je le crée! ») et un spectacle de l'artiste innue Kanen suivi d'une discussion animée par la professeure Geneviève Hamel ont été les moments forts de cette semaine de célébrations autour du français.

Nous pouvons déplorer le manque de participation des professeur.es à ce comité qui les concerne. Souvent, les discussions s'éloignaient des réalités pédagogiques ou académiques pour se rapprocher de celles des autres services du collège, ce qui ne reflète pas la mission principale d'une institution d'enseignement. Plusieurs professeur.es se sont joint.es à l'équipe du CIVLF vers la fin de l'année, c'est très prometteur pour l'an prochain.

COMITÉ DE PERFECTIONNEMENT

Par Denis Paquin

Le comité de perfectionnement est un comité paritaire dont trois membres sont issus du personnel enseignant : Emmanuel Coutu, Sophie Morisset et Denis Paquin. En général, nous traitons au fur et à mesure les demandes de perfectionnement par le biais d'un groupe de travail dans Teams. Le comité se réunit formellement au moins une fois par an.

En 2023-2024, le budget alloué pour le perfectionnement était de 86 954\$, en plus du surplus accumulé de 177 358\$ au cours des dernières années. Les sommes disponibles étaient donc de 264 312\$. Le comité a reçu 129 demandes (en date du 29 mai), ce qui est comparable à l'année dernière où il y avait eu un peu plus de 120 demandes. Les dépenses engagées ont été de 61 854\$ (en date du 4 juin), sommes auxquelles il faudra ajouter plusieurs demandes de remboursements à venir d'ici la fin de l'année.

Une rencontre devrait avoir lieu avant les vacances, si le calendrier le permet, afin d'ajuster, si nécessaire, les modalités de remboursement pour l'année prochaine. Le budget du comité est près de l'équilibre entre les revenus et les dépenses annuelles de celui-ci. Les surplus accumulés demeurent importants. Ceux-ci pourraient toutefois permettre de préserver nos balises actuelles dans un contexte où les dépenses du comité pourraient augmenter à moyen terme avec le renouvellement du corps professoral et la croissance du Collège.

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Par Luc Gagnon

Comme chaque année, le conseil d'administration a traité des dossiers usuels (adjudication de contrats, emprunts, recommandations, plan de travail, règlements, budget, révisions de programmes, adoption de nouveaux descriptifs de programmes, etc.).

Voici un aperçu des descriptifs de programmes adoptés :

- Descriptif de programme – DEC Soins infirmiers (180.A0)
- Descriptif de programme – DEC Sciences de la nature (200.B1)
- Descriptif de programme – DEC Techniques d'éducation à l'enfance (322.A1)
- Descriptif de programme – DEC Sciences, lettres et arts (700.A1)

Ce fut en date du 1er juin 2023 que la nomination de Mme Marie-Eve Dupuis-Roussil a été annoncée par le DG, M. Philippe Nasr, au Conseil d'administration. Mme Dupuis-Roussil assistera à son premier CA du Collège Lionel-Groulx le 19 septembre 2023.

Au terme de l'année scolaire 2023-2024, le conseil d'administration du Collège Lionel-Groulx se sera réuni beaucoup moins de fois que l'année précédente. Il y aura eu cinq rencontres du et aucune rencontre extraordinaire.

À la 576e séance du conseil d'administration (19 septembre) le président, M. Bergeron, souhaite la bienvenue aux nouveaux administrateurs, soit madame Louise Riel, représentante du personnel professionnel, madame Yolande Vanier, représentante des centres de services scolaires, et madame Véronique Leblanc, représentante des universités. À la 577e, nous accueillons d'autres nouveaux administrateurs, soit monsieur Guillaume Turcotte, représentant du personnel de soutien, monsieur Victor Bonnifet et madame Abygaïl Simms, représentant.es des étudiant.es du régulier.

À souligner que la 579e séance fut la dernière de ma collègue Aude Lacasse, qui avait occupé deux mandats de trois ans. Merci Aude.

Nous sommes informés que des travaux d'élaboration d'un nouveau DEC en soins préhospitaliers d'urgence sont débutés. L'accueil de la première cohorte devrait avoir lieu à l'automne 2025. Le programme sera présenté au CA pour adoption d'ici février 2025.

COMITÉ INSERTION PROFESSIONNELLE ET SUIVI DE L'ÉVALUATION ADMINISTRATIVE

Par Raoudha Jaouadi

Nous terminons une année chargée en actions et en réflexions visant à soutenir l'intégration professionnelle des nouveaux enseignant.es de notre institution. Ce rapport vise à résumer les travaux et initiatives menés au fil des mois, en lien direct avec les projets en cours.

1. Projet de Christiane Carrère :

Notre collègue Christiane Carrère a été d'une grande aide en facilitant le dialogue avec les divers départements et en mettant en place un sondage pour cerner leurs besoins spécifiques. Cette approche a été la base de nos actions, nous permettant d'adapter nos initiatives aux attentes réelles des parties intéressées :

- Soutien à l'intégration des du nouveau personnel enseignant et mentorat :

Il y a eu échanges et discussions sur des travaux d'élaboration d'un programme de soutien à l'intégration pour faciliter l'insertion du nouveau personnel enseignant, leur offrant le temps nécessaire pour s'accoutumer à l'environnement collégial. Parallèlement, il a été question d'un système de mentorat intégré aux départements pour favoriser l'échange de bonnes pratiques et un accompagnement personnalisé.

- Visites dans les départements :

Des visites départementales ont été organisées pour discuter des difficultés rencontrées et des besoins en outils. Ces échanges ont permis de mettre en lumière des pistes d'amélioration concrètes et de renforcer les liens entre le nouveau personnel enseignant et les structures existantes.

2. Ateliers pour le nouveau personnel enseignant :

Un calendrier d'ateliers d'intégration a été conçu et ajusté en fonction des disponibilités et des responsabilités des divers intervenants. L'objectif était de garantir que ces formations complémentaires ne se télescopent pas avec d'autres engagements institutionnels.

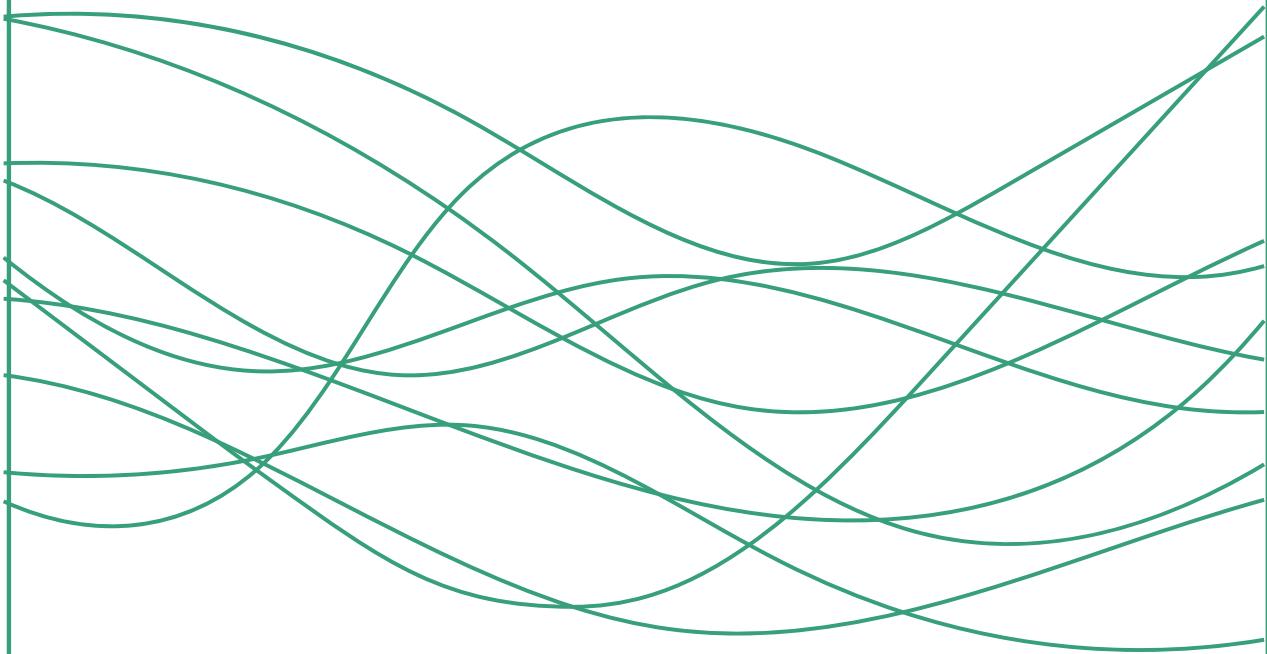
3. Évaluation administrative :

Concernant l'évaluation administrative, aucun changement officiel n'a été observé. Cependant, une évaluation formative initiale peut être proposée pour offrir aux enseignant.es des retours constructifs et ajuster leurs méthodes pédagogiques avant la validation officielle. Un groupe de travail se penche actuellement sur la révision de la forme et du contenu de cette évaluation, en prêtant une attention particulière aux besoins spécifiques des différentes disciplines.

4. Page Moodle pour l'accompagnement à l'intégration professionnelle :

Une page Moodle dédiée à l'accompagnement à l'intégration professionnelle peut être développée, probablement en collaboration avec Performa, laquelle fournirait des ressources et des outils d'autoformation accessibles pour soutenir les enseignant.es dans leur évolution.

En résumé, cette année a été marquée par un effort collectif de réflexion et d'action pour accompagner nos nouvelles et nos nouveaux collègues dans leur intégration professionnelle. Les initiatives et les outils à mettre en place ont été guidés par les besoins exprimés par les départements, et nous espérons qu'ils contribueront à une meilleure intégration et à l'amélioration des pratiques pédagogiques au sein de notre institution.





COMITÉ DE RÉAMÉNAGEMENT DES BUREAUX

Par Audrey Samson et Denis Paquin

En 2023-2024, le GTABE (Groupe de Travail sur l'Aménagement des Bureaux des EnseignantEs) s'est réuni à deux reprises. Le comité poursuit le travail amorcé l'année dernière dans un contexte où l'effectif étudiant est en forte hausse. Sur ce comité siègent trois enseignant.es (Audrey Samson, Demiana Ekladous et Denis Paquin), Katia Tanguay, Dominik Sauvé et Sébastien Gendron.

Au cours de l'année, le comité a documenté l'utilisation des bureaux et les besoins du personnel enseignant en matière d'espace de travail. Il visait, par le même sondage, à déterminer son adhésion à un réaménagement orienté vers le modèle des espaces collaboratifs ouverts. Un retour sur ce sondage a été effectué et, sans grande surprise, ce modèle n'a pas soulevé un grand enthousiasme, notamment en raison de l'absence d'un espace de travail individuel proprement attribué, des enjeux de confidentialité et des craintes liées à la perte de productivité dans un tel espace.

Le Collège sera néanmoins en mesure de combler les besoins du personnel enseignant pour l'année 2024-2025, en utilisant plus intensivement les bureaux actuels. Le manque d'espace pourrait toutefois devenir criant au cours des années subséquentes en raison de la croissance soutenue du Collège. Nous avons souligné que le Collège devrait envisager d'ajouter des bureaux de travail dédiés au personnel enseignant et qu'il est important d'offrir des espaces adéquats, en nombre, mais aussi en qualité. La Direction s'est montrée fermée à un ajout d'espace à moyen terme et mise sur un « agrandissement » par l'intérieur.

Nous avons fait valoir la diversité des besoins des départements en matière d'aménagement des espaces de travail et l'importance de les impliquer dans le processus de réaménagement, et ce, de l'identification des besoins à la conception même des plans. Nous avons aussi souligné l'importance de valoriser la diversité des aménagements et de proposer un projet auquel les départements vont adhérer.

Il a été convenu que la Direction devrait produire une maquette afin d'illustrer concrètement ce à quoi pourrait ressembler un espace de travail réaménagé. Elle devrait aussi approcher les départements afin d'identifier ceux qui se montrent intéressé.es par un réaménagement de leurs bureaux. La Direction estime qu'il faudrait réaménager au moins l'équivalent de deux étages de l'aile Sauvé afin de soutenir la hausse du personnel enseignant. Une première phase pourrait débuter à l'été 2026 et les travaux pourraient s'échelonner sur plusieurs années.

Anciennement nommé comité sur la qualité de vie au Collège

COMITÉ SANTÉ ET BIEN-ÊTRE

Par Frédéric Morier

Le Comité paritaire santé et bien-être vise à discuter, entre autres, de mesures pouvant favoriser la création d'un environnement de travail sain et sensible aux enjeux de santé et de bien-être du personnel, notamment par la mise en place de mesures proactives ou le développement d'activités de prévention et de sensibilisation en matière de santé et bien-être du personnel.

Le comité est également responsable de sélectionner les lauréats des prix de l'excellence et de l'engagement. Étant donné la portée du mandat de ce comité et par souci de cohérence, nous avions souhaité, au cours des dernières années, rattacher ce comité à celui de la SST.

Le comité s'est réuni à trois reprises cette année. Lors de la première rencontre, nous avons discuté du mode de fonctionnement du comité et de diverses activités à venir, notamment le tournoi de volley-ball et le Défi Lionel. Ces activités physiques sont soutenues par le comité en raison des bienfaits sur la santé en général.

Il a été également mentionné que, depuis le 1er octobre 2023, un nouveau programme d'aide aux employé.es et à leur famille sera déployé par l'entremise de la firme Dialogue. Un nouveau site Web sera mis à la disposition des employé.es (<https://www.dialogue.co/fr/>) et une application cellulaire sera également offerte. Il sera même possible d'évaluer son bien-être à l'aide d'un court questionnaire.



Dialogue

Lors de cette réunion, nous avons réitéré notre volonté de rattacher ce comité à celui de la SST. Cette demande a été acceptée par la partie patronale. Le mandat du comité reste toutefois à clarifier.

Lors de la deuxième rencontre, en plus d'une discussion sur la reconduction de certaines activités de mieux-être comme les « douceurs d'avril » (à tous les lundis d'avril, on offre le café, des *smoothies*, on fait tirer des billets pour deux pièces de théâtre, le département d'horticulture fournit des boutures de plantes et la bibliothèque met à disposition des livres sur le thème de santé mieux-être ainsi que des lampes de luminothérapie), la partie patronale a pu préciser sa position quant au rattachement du comité à celui de la SST. Bien que le mandat reste toujours à préciser, il a été question de sonder les employé.es sur leurs besoins en santé et mieux-être et d'élaborer un plan d'action ensuite. Une recherche d'une firme pour faire le sondage et l'analyse des résultats sera faite à la rentrée de la session d'automne 2024. Le comité pourrait se revoir ensuite pour identifier les axes de travail.

Enfin, une troisième rencontre a eu lieu, elle portait sur la sélection des lauréats des prix de l'excellence et de l'engagement. Le prix de la bienveillance est remis à une personne s'étant illustrée en matière de bienveillance (attitudes, manières, investissement de la personne, etc.). Le prix a été remis à Marie Lalande, technicienne en travail social au SAGE. Le prix coup de cœur a été remis à Hélène Jacques et Marie-Michèle Roy du Centre d'aide en français. Le prix de la qualité de vie au travail est remis à une personne qui s'est investie de manière marquée dans le travail d'équipe, la santé physique ou psychologique de ses pairs, l'amélioration du sentiment d'appartenance, etc. Le prix a été remis à Marc Gagnon, enseignant en techniques administratives. Le prix « place à l'équipe! » est remis à une équipe de travail dont le projet a réellement contribué à l'amélioration du bien-être de ses collègues. Le prix a été remis à l'équipe du SAIDE : Magali Laurenceau, Anaïs Vaillancourt, Caroline Lagarde, Gabrielle Quenneville Lapointe, Catherine Richard, Johanne Raymond, Rachel Gravel, Sonia Chapleau, Marie-Belle Vandal, Anne Marier, Stéphanie Sigouin, Hanaa Bourky et Mylène Du Bois. Enfin, le prix santé et sécurité a été remis à Ali Hadji, Jessica Lauzon, Paul Fournier de l'environnement physique.

COMITÉ SOCIAL DU COLLÈGE

**Par Stéphanie Bernier et
Pierre-Antoine Beauregard**

Les membres du comité social du Collège se sont réuni.es environ neuf fois au cours de l'automne 2023 et de l'hiver 2024. Cette année, les activités liées à la fête de l'Halloween ont consisté en un concours de costume d'équipe et de décoration de citrouille, avec des prix à la clé.

À la suite d'un vote tenu en assemblée générale, dans le contexte de la négociation pour le renouvellement de la convention collective, les enseignant.es du Collège ont été invité.es à boycotter le souper des fêtes. En cohérence avec la position de ses membres, le SEECLG a retiré son soutien financier octroyé à cette activité. En fonction de cette décision, le Collège a pris en charge la totalité de frais d'inscription du souper.

Aussi, le comité social a produit un sondage visant à connaître les goûts et les intérêts des membres de la communauté collégiale afin d'organiser des activités correspondant davantage à leurs attentes. Ainsi, pour la fête de fin d'année, le choix de la thématique, des activités et du menu s'est fait en fonction des données obtenues dans ce sondage.

COMITÉ DE TOPOONYMIE ET DE RECONNAISSANCE

Par Pascal Gemme

Le comité de toponymie s'est réuni une seule fois cette année, le 17 avril dernier. Le comité était composé du directeur général Philippe Nasr, de la directrice des Relations humaines, des communications et des affaires corporatives Marie-Josée Garneau, de Jocelyne Roch de la Fondation du Collège, de la technicienne en documentation Ya Mei Lin, de Josianne Haspeck, conseillère en communication, et de moi-même, enseignant du département de français et littérature. Vincent Duhaime était aussi invité afin de présenter les résultats de ses recherches.

Le but principal de cette rencontre était de proposer un nom pour désigner le nouveau pavillon actuellement en construction. Le comité s'est doté de règles afin de baliser les choix futurs. Dans le cas présent et pour les prochaines, un des objectifs est de rendre hommage à des femmes qui sont passées par le Séminaire ou le Collège et qui ont joué un rôle important dans la société québécoise. L'une des règles du comité est que la personne choisie doit être décédée, sauf dans des cas d'exception. Or, si on veut reconnaître le rayonnement d'une femme ayant fréquenté le Séminaire ou le Collège, il s'avère difficile de respecter cette règle sans avoir recours à la règle d'exception. Vincent Duhaime nous a donc présenté le fruit de ses recherches et nous a expliqué avoir sélectionné quelques noms pour en arriver à proposer celui de Louise Harel, qui a fréquenté le Séminaire, pour sa contribution à la société québécoise. La réponse du comité ayant été unanime, cette dernière a été jointe et a accepté avec plaisir de prêter son nom au nouveau pavillon. Cette proposition a été entérinée lors du CA du mois d'avril.

Il a aussi été question d'établir une différence entre un pavillon et une salle comme le Carrefour, par exemple. Ainsi, des bâtiments ou des pavillons se verraient attribuer le nom d'une personne ayant contribué à la société de façon importante alors qu'on pourrait nommer une salle ou un lieu public en l'honneur de quelqu'un ayant marqué la communauté du Collège. Il a été souligné qu'il pourrait être fort pertinent de lui attribuer le nom du regretté Jean Saint-Arnaud. On a laissé entendre que ce n'était pas impossible et que d'autres salles seraient renommées prochainement. Dans tous les cas, une recherche approfondie sera menée chaque fois qu'un nom sera proposé afin d'éviter que des squelettes sortis du placard ne viennent nous hanter.

COMITÉ POUR COMBATTRE ET PRÉVENIR LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL (VACS)

Par Frédéric Morier

La Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur (adoptée en décembre 2017) oblige le Collège à « établir une politique qui a pour objectif de prévenir et de combattre les violences à caractère sexuel » et à créer « un comité permanent composé notamment d'étudiants, de dirigeants et de membres du personnel afin d'élaborer, de réviser et d'assurer le suivi de la politique. La Politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel du Collège Lionel-Groulx a été adoptée en ce sens le 30 avril 2019. Le comité, dont les rencontres ont lieu 2 à 3 fois par année, a pour mandat :

- Élaborer, réviser et assurer le suivi de la politique;
- élaborer une stratégie annuelle de prévention et de formation pour l'ensemble de la communauté;
- déterminer les activités de sensibilisation et de formation;
- proposer toutes mesures appropriées tant pour la prévention que pour le traitement de situations relatives aux violences à caractère sexuel;
- évaluer les activités et les mesures mises en place et voir à leur amélioration.

Au cours de l'année 2023-2024, le comité s'est réuni à quatre reprises. L'équipe professorale étant incomplète, la présence au comité fut assumée par un membre de l'exécutif.

La première rencontre, en septembre 2023, visait à établir les rôles des intervenantes au Bureau d'intervention et de prévention des actes de violence à caractère sexuel (BIP). Ce fut également l'occasion de faire le point sur le plan de travail du comité et, pour la Direction, d'annoncer une révision de la politique institutionnelle pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel. Une première ébauche fut promise pour juin, et ce, dans l'objectif d'en discuter à la rentrée de la session d'automne 2024. En outre, le comité a pu débattre des différentes activités de prévention qui seront dévoilées à la communauté au cours de l'année.

La deuxième rencontre fut non seulement l'occasion de faire le point sur les travaux entourant la révision de la politique VACS du Collège, mais également d'assurer un suivi du plan d'action VACS. En ce sens, le comité VACS a organisé plusieurs activités de sensibilisation, notamment auprès de la communauté étudiante, que ce soit par des kiosques, des messages sur des écrans ou par des ateliers offerts à des parties cibles de la communauté étudiante (équipes sportives, étudiant.e.s en résidence, etc.). Parmi les activités organisées, il y a eu les « 12 jours d'action contre la violence faite aux femmes » en novembre, l'exposition « Que portais-tu » à l'hiver 2024, les activités de la Saint-Valentin, l'organisation d'un événement pour la journée de la femme en mars ainsi que l'exposition « Dévoilons l'invisible » en avril.

Quant à la dernière rencontre du comité, en avril 2024, elle portait essentiellement sur le bilan de l'année, les suivis sur les travaux en lien avec la révision de la politique (notamment la formation annuelle obligatoire à tous les employé.es) ainsi que la présentation du calendrier de l'année 2024-2025.

COMITÉ INSTITUTIONNEL DE LA SANTÉ MENTALE

Par Mélanie Laurelli

Pour l'année 2023-2024, le comité institutionnel de la santé mentale avait comme objectif de réviser et d'adopter la « Politique institutionnelle sur la santé mentale des étudiants » du Collège Lionel-Groulx, qui a été adoptée par le conseil d'administration en février 2024. Ladite politique a été inspirée du « Cadre de référence sur la santé mentale des étudiants », rédigé par le ministère de l'Enseignement supérieur du Québec et du « Plan d'action sur la santé mentale étudiante en enseignement supérieur 2021-2026 ».

Afin de guider les travaux du comité, d'assurer la mise en place d'actions concrètes et en cohésion avec la politique institutionnelle du Collège, un plan d'action identifiant des actions à réaliser ainsi que les acteurs visés par la réalisation de ces actions a été rédigé et approuvé par le comité institutionnel.

Au cours des huit rencontres qui ont eu lieu pendant l'année, le plan d'action du comité fut l'outil de travail permettant aux membres du comité d'alimenter les discussions visant la réalisation de chacune des actions. Le plan d'action était présenté dans un document de suivi, permettant de tenir compte des résultats attendus et des actions à réaliser pour atteindre les résultats attendus, tout en tenant compte de l'échéancier. Les résultats attendus ont été identifiés à partir de sept axes d'intervention :

- Axe 1 : Mettre en oeuvre une structure institutionnelle en santé mentale
- Axe 2 : Mettre en place un climat et un environnement soutenant et inclusif
- Axe 3 : Sensibiliser la communauté à un langage commun de la santé mentale
- Axe 4 : Développer la capacité à répondre aux signes précoce des difficultés de nos étudiant.es
- Axe 5 : Développer les compétences
- Axe 6 : Favoriser l'accès aux services en santé mentale
- Axe 7 : Consolider les mécanismes de gestion de crise

Parmi les actions réalisées, il y a eu un audit portant sur la santé mentale des étudiant.es réalisé par l'enseignante de psychologie Mélanie Rivest, qui avait pour but de mieux comprendre la situation des étudiant.es. Les résultats de l'audit ont été présentés aux membres du comité.

Une autre action réalisée inspirée du plan d'action est l'élaboration d'un lexique de langage commun. Ce lexique a été créé à partir du constat fait par les membres du comité que les enseignant.es sont un vecteur de communication important auprès des étudiant.es. Afin d'assurer une communication efficace, un lexique de définitions qui permettra à l'ensemble de la communauté collégiale d'employer un langage commun a été créé et sera soumis pour approbation au comité le 6 juin prochain.

Tout au long de l'année, le comité a été informé d'activités de prévention et de sensibilisation qui ont eu lieu au Collège. Par ailleurs, certains membres du comité qui ont participé à des colloques en lien avec la santé mentale des étudiant.es, tels que celui offert par le « Réseau intercollégial des intervenants psychosociaux (RIIPSO) », ont offert un compte-rendu des informations recueillies lors de ces journées.

En terminant, l'une des actions visant le développement de partenariat a permis d'identifier une personne-ressource qui travaillera à développer un partenariat avec le CISSS des Laurentides afin d'établir des corridors de services avec la population étudiante du Collège.



COMITÉ INSTITUTIONNEL DE LA RECHERCHE

Par Isabelle Legault

L'équipe de direction du CIR (comité institutionnel de la recherche) est présidée par le nouveau directeur général du Collège, Philippe Nasr. Le directeur adjoint au développement institutionnel et à la recherche, Benoît Routhier, a quitté ses fonctions pour le CIMEQ. Ce dernier siège encore au comité comme représentant du CIMEQ et son rôle de directeur adjoint à la recherche a été attribué à Katherine Naud. La conseillère pédagogique Kimberling Toro étant en congé de maternité pour l'année 2023-2024, elle a été remplacée par Rajae Guennouni Hassani. Sur ce comité, nous y retrouvons également quatre membres du personnel enseignant.

Pour 2023-2024, cinq rencontres ont été planifiées, dont la dernière s'est tenue le 3 juin.

Lors de ces rencontres, nous avons eu l'occasion d'entendre le nouveau directeur général, Philippe Nasr, présenter sa vision sur l'avenir de la recherche au sein du Collège. Nous avons également discuté des activités de réseautage organisées par le bureau de la recherche. Ce dernier a organisé deux activités, dont une lors du rendez-vous des sciences humaines en avril dernier. Le but de cette activité est de promouvoir la recherche au Collège et de donner une plus grande visibilité à celle-ci.

Les rencontres du CIR ont également permis de présenter les nouveaux projets de recherche en attente d'une subvention ainsi que les projets ayant obtenu une subvention. De plus, nous avons effectué un suivi des dossiers de recherche en cours. Dans un dernier temps, le comité s'est penché sur les moyens à mettre en place pour augmenter la visibilité et la promotion de la recherche au sein de notre institution et pour favoriser un meilleur soutien aux chercheurs ou aux étudiant.es désirant participer à la recherche.

COMITÉ ACTIVITÉS SOCIALES DU SYNDICAT

Par Claudia Chartier

Je tiens à remercier les membres du comité social pour leur aide bien précieuse, soit : Stéphanie Bernier, Laurianne Cassista, Emmanuel Coutu et Yoan Hébert Patenaude.

Cette année, nous avons tenu sept activités :

- le 6 juin 2023, le dîner de fin d'année scolaire 2022-2023;
- le 4 octobre 2023, un 5 à 7 de la rentrée au Saint-Graal;
- le 13 décembre 2023, un 5 à 7 pendant la grève au Saint-Graal;
- le 29 février 2024, un 5 à 7 organisé en collaboration avec le département de santé animale;
- le 11 avril 2024, un 5 à 7 jeudi Jazz organisé avec le département de musique;
- le 22 mai 2024, une nouvelle formule 4 à 6 pour l'hommage aux retraités au Saint-Graal.

Nous remarquons une baisse du taux de participation aux activités syndicales. Par ailleurs, depuis la pandémie, nous constatons qu'il y a de plus en plus de personnes qui s'inscrivent aux activités, mais qui ne se présentent pas le jour de l'événement. Cela engendre des frais superflus puisqu'il faut indiquer à l'avance aux traiteurs le nombre de participant.es.

Il est prévu de solliciter les départements pour l'an prochain ainsi que de revoir les formules pour les différents événements afin de redynamiser les activités syndicales. Si vous avez des idées, n'hésitez pas à nous en faire part!

6 juin 2023 : dîner de fin d'année





4 octobre 2023: 5 à 7 de la rentrée



22 mai 2024: Hommage aux retraité.e.s



COMITÉ DE SURVEILLANCE DES FINANCES

**Par les membres du comité
et Claudia Chartier**

Les membres du comité de surveillance des finances, soit Aude Lacasse, Isabelle Laporte, Audrey Samson et Frédéric Morier, avec la collaboration de l'agente à l'exécutif, Claudia Chartier, se sont rencontrés quatre fois cette année.

Conformément à son mandat, le comité a procédé à la vérification de la comptabilité du Syndicat, à l'archivage des pièces justificatives et au respect des décisions de l'Assemblée générale.

Cette année, en raison de la grève et d'une participation historique des membres, notre année financière se termine par un déficit plus important que prévu.

C'est notamment la raison pour laquelle le comité a, le 13 décembre dernier, proposé à l'Assemblée générale de doter le comité du mandat suivant :

- évaluer les sommes d'argent requises à la constitution du fonds de grève du SEECLG et si nécessaire proposer :
 - un ajustement temporaire au taux de cotisation;
 - des ajustements au budget du SEECLG;
- faire rapport à l'AG de ses recommandations après la ratification d'une nouvelle convention collective.



C'est ainsi que, lors de l'assemblée générale du 22 mai dernier, le comité a soumis les recommandations suivantes :

- Préserver un montant de prestation de grève de 130\$, à réévaluer après cinq jours de grève.
- Constituer un fonds de réserve d'un montant de 600 000 \$ d'ici cinq ans, afin de soutenir notre mobilisation pour une période d'au moins dix jours.
- Ne pas augmenter le taux de cotisations pour l'année 2024-2025, considérant que les revenus du SEECLG vont augmenter significativement lorsque la rétroactivité sera versée. Le comité recommande plutôt d'élaborer un budget qui permettra de dégager un surplus de 60 000\$.
- Pour les années subséquentes, réévaluer la situation financière et déterminer s'il s'avère nécessaire d'ajuster temporairement le taux de cotisations.
- Faire un suivi de la situation financière au moment où le comité présentera son rapport de vérification annuel.
- Pour l'exercice financier de 2024-2025, le comité propose à l'exécutif syndical des compressions à quelques postes budgétaires, notamment : activités et vie sociales, comité et vie syndicale, dons de solidarité et appui aux projets des étudiant.es.

En terminant, le comité n'a rien relevé qui porte à croire que les dépenses engagées par le comité exécutif pour 2023-2024 ne sont pas conformes aux Statuts et règlements ainsi qu'aux décisions de l'Assemblée générale.

Le comité recommandera le budget 2024-2025 lors de l'assemblée générale annuelle du 11 juin prochain.

À noter que le comité a apporté des ajustements à son mandat en lien avec les objectifs financiers pour les années futures.

Le rapport final quant à la vérification des états financiers pour l'année 2023-2024 se fera lors d'une assemblée générale à l'automne.

COMITÉ DONS DE SOLIDARITÉ ET APPUIS AUX PROJETS ÉTUDIANTS

Par Frédéric Morier

Le comité Dons de solidarité et appuis aux projets étudiants, composé de trois enseignant.es élu.es, s'est réuni à quelques reprises au cours de l'année afin de réaliser son mandat selon un plan de travail en 5 axes : l'octroi des dons (y compris les dons ponctuels ou exceptionnels), la révision de la liste des organismes bénéficiaires, l'établissement de balises pour le budget social, la révision de la politique de dons et appuis et l'octroi du financement en soutien aux projets étudiants.

Ce fut une année particulière au cours de laquelle nous avons dû composer avec l'absence de nos enseignant.es élu.es. C'est avec l'aide de notre adjointe dévouée que nous avons finalisé l'année et bouclé le budget.

Il importe de rappeler que le comité Dons de solidarité et appuis aux projets étudiants disposait, cette année, d'un budget annuel qui se déclinait de la façon suivante : 1,3 % des cotisations annuelles pour les dons de solidarité (pour un total de 8 320\$) et un budget plafonné à 8 320\$ pour l'appui aux projets étudiants, y compris la bourse de 500 \$ pour l'engagement social d'un.e étudiant.e. Il importe également de rappeler que, l'an dernier, nous avions souhaité limiter le budget octroyé en appui aux projets étudiants pour éviter une croissance soutenue à ce poste.

Révision de la liste des organismes bénéficiaires et dons exceptionnels

Fidèle à ses habitudes, le comité se réunit une première fois en septembre afin de procéder à la révision annuelle de la liste des organismes récipiendaires et à l'octroi des dons aux organismes sélectionnés. Le comité s'est donné pour mandat de prioriser des organismes locaux et régionaux, partageant nos valeurs ou œuvrant dans des domaines connexes (travail et emploi, éducation, action sociale et communautaire, condition féminine, environnement, etc.).

En octobre et novembre 2023, face à certains conflits d'horaire entre les membres du comité, celui-ci s'est réuni en mode virtuel, en échangeant, notamment, moult courriels. L'objectif de ces discussions visait à distribuer les dons de solidarité en vertu de la liste adoptée ainsi que l'aide aux syndicats en conflit. Enfin, le comité a décidé d'octroyer un montant ponctuel de 600\$ pour venir en aide à la Croix rouge en lien avec les séismes en Turquie, en Libye et au Maroc.

Soutien aux projets étudiants

Entre octobre 2023 et avril 2024, le comité a eu plusieurs échanges pour approuver les demandes d'appuis aux projets étudiants. Pour reprendre un passage du rapport annuel de l'an dernier, l'année 2023-2024 fut un millésime exceptionnel, comme en témoigne l'augmentation importante des demandes.

Cette majoration pourrait être attribuable aux nombreuses représentations faites l'an dernier. En conséquence, les sommes réservées étaient pratiquement toutes distribuées en début de session d'hiver. Pour faire face à cette hausse exceptionnelle de demandes et par mesure d'équité, l'exécutif a donné son aval pour faire un effort budgétaire supplémentaire, créant ainsi un déficit de 1 322\$ à la fin de l'exercice.

C'est donc 17 projets conformes qui ont été déposés et qui ont reçu l'aval du comité pour un montant global de 9 142\$. Ainsi, nous avons appuyé un projet de club de sortie au théâtre (Français et littérature), le Rendez-vous des sciences humaines (Sciences humaines), un projet de simulation parlementaire (Sciences humaines), un projet de simulation à l'ONU (Sciences humaines), un projet de soirée bénéfice et une soirée de jeu (Bureautique), un projet de stage en archéologie en Grèce (Histoire et civilisation), un projet de collecte de vêtements (Gestion des opérations et de la chaîne logistique), des projets de voyage: Madrid (Langues), New York (Musique), Suisse (Gestion et technologies d'entreprise agricole), Scandinavie (Français et littérature), Italie (Histoire et civilisation), France (Arts, lettres et communication) et Costa Rica (Sciences humaines), un projet pour le « Prix collégial du cinéma » et, enfin, un projet de vernissage en Arts visuels.

Par ailleurs, le comité a eu le privilège de considérer les recommandations pour la bourse d'engagement social étudiant. Cette année, nous avons reçu trois candidatures, toutes exceptionnelles. Le choix ne fut pas facile, mais une candidature s'est tout de même démarquée. La bourse de 500\$ a donc été décernée à Ash Al-Kai (du programme Théâtre-production) pour son implication dans la défense des droits de la communauté LGBTQIA2+ au sein du Collège Lionel-Groulx, notamment pour la mise sur pied de toilettes non genrées sur le campus. Il a également milité pour la création des autocollants avec une épingle de sécurité comme symbole visant à s'identifier comme des alliés de la communauté LGBTQIA2+.

En 2023-2024, la quasi-totalité de la somme prévue au budget des dons de solidarité a été distribuée, à savoir une somme de 7 920\$ sur un budget de 8 320\$. Quant à la somme pour le soutien aux projets étudiants, nous avons dépassé le budget prévu de 8 340\$, pour un total à la fin de l'exercice de 9 642\$.

Révision de la politique syndicale des dons de solidarité et d'appuis aux projets étudiants

Pour l'année 2024-2025, le comité dons et appuis devra réviser les balises de la politique du Syndicat, et ce, afin de suivre les recommandations du comité de surveillance des finances. Par ailleurs, l'Assemblée sera consultée le 11 juin prochain puisqu'il faudra réduire plusieurs postes budgétaires, dont celui des dons et du soutien aux projets étudiants, le tout dans l'objectif de dégager des sommes en vue de la reconstitution du fond de grève.

COMITÉ RÔLES ET MANDATS DES REPRÉSENTANT.ES ÉLU.ES EN AG

Par les membres du comité

Cette année, le comité rôles et mandats des représentant.es élu.es en AG a terminé la révision du document qui précise la composition, la fréquence des rencontres, l'historique ainsi que le mandat de chacun des vingt comités paritaires et des dix comités syndicaux. Ce document permettra aux membres du SEECLG d'être correctement informés avant de se lancer dans l'aventure et de poser leur candidature à un comité. Ce fut un long travail collaboratif de rédaction et de recherche auquel ont contribué au premier chef les membres du comité, mais aussi bon nombre de personnes sur tous les comités. Le comité exécutif a aussi participé en suggérant des modifications.

Le document a pour second objectif de développer une compréhension commune des attentes de l'AG face aux personnes élues sur les comités. Pour ce faire, le comité a invité, en février, Valérie Paquet (conseillère syndicale à la FNEEQ) et Caroline Frisco (militante libérée RC-FNEEQ) afin de discuter de la représentation du personnel enseignant à la Commission des études. Fort de ces discussions, de réflexions, d'échanges et de l'étude des lois et de la jurisprudence, le comité a révisé le préambule définissant de façon générale le rôle et le mandat de tous les membres élu.es à des comités en se basant sur des principes de démocratie participative, d'engagement, de transparence, de consultation, d'équilibre décisionnel et de respect des lois et de la jurisprudence.

Le comité, composé de quatre personnes dont un membre de l'exécutif, s'est réuni à six reprises afin de valider le document et de s'entendre sur les modifications à y apporter. Ce document, résument une bonne partie de la vie syndicale, devrait être révisé et mis à jour chaque année.

À la suite de la révision du document Rôles et mandats des représentant.es élu.es en assemblée générale, les membres du comité suggèrent à l'Assemblée générale de se pencher, dans la prochaine année scolaire, sur deux comités patronaux-syndicaux, soit le comité insertion professionnelle et suivi de l'évaluation administrative et le comité institutionnel de la réussite. Ces deux comités soulèvent des enjeux syndicaux à la fois de respect de la convention collective, de respect de l'autonomie professionnelle individuelle et collective et de représentativité du point de vue des enseignant.es sur les enjeux de réussite.

PROMOTION DES DROITS ET DE LA DIVERSITÉ

Par Geneviève Grenier et Étienne Gendron



Afin d'améliorer le sentiment d'appartenance des étudiant.es au Collège Lionel-Groulx, le comité de promotion des droits et de la diversité avait deux objectifs pour l'année scolaire 2023-2024 : le soutien renouvelé et continu à l'implantation de toilettes non genrées sécuritaires pour tous et la création d'autocollants à apposer sur les portes ou les fenêtres de bureau des membres du personnel administratif et enseignant, symbolisant que cet espace peut être considéré comme sûr.

À l'automne 2023, nous avons soumis à l'Assemblée générale une nouvelle proposition élargie de soutien à la mise en place de toilettes non genrées plus accessibles. Cette proposition a été adoptée à l'unanimité et guidera les actions futures de notre syndicat et du comité.

Le comité a organisé une rencontre avec le directeur général, Philippe Nasr, afin de lui transmettre notre proposition et d'obtenir des renseignements plus à jour sur le dossier. Au cours de cet échange, nous avons pu avoir confirmation qu'il y aura des toilettes non genrées au sein des nouveaux bâtiments. Par contre, en ce qui concerne les bâtiments actuels, le coût important des rénovations et leur lien avec d'autres projets de travaux à plus long terme impliquent que les modifications demandées par les étudiant.es ne seront pas complétées comme voulu dans l'immédiat.

Pour ce qui est des autocollants, ils ont été créés localement en collaboration avec l'association étudiante afin que les membres de la communauté LGBTQIA2+ puissent ressentir qu'ils ne sont pas seuls, qu'ils sont acceptés, et qu'ils ont des alliés sur le campus. La campagne a été un succès grâce à la participation des membres du syndicat qui ont accepté de l'afficher. Les étudiant.es ont même eu de la difficulté à satisfaire à la demande.