

# Rôles et mandats des représentant·es élu·es en assemblée générale

## Table des matières

<a href="#"><u>Table des matières</u></a>	<a href="#"><u>1</u></a>
<a href="#"><u>Préambule</u></a>	<a href="#"><u>3</u></a>
<a href="#"><u>Moment des élections, plage horaire réservée et libérations</u></a>	<a href="#"><u>5</u></a>
<a href="#"><u>1 LES INSTANCES ET COMITÉS PATRONAUX-SYNDICAUX</u></a>	<a href="#"><u>6</u></a>
<a href="#"><u>    1.1 Conseil d'administration</u></a>	<a href="#"><u>6</u></a>
<a href="#"><u>        1.1.1 Comité exécutif du conseil d'administration</u></a>	<a href="#"><u>6</u></a>
<a href="#"><u>    1.2 La Commission des études</u></a>	<a href="#"><u>7</u></a>
<a href="#"><u>        1.2.1 Sous-comités de la Commission des études</u></a>	<a href="#"><u>9</u></a>
<a href="#"><u>    1.3 Comité des relations du travail</u></a>	<a href="#"><u>10</u></a>
<a href="#"><u>        1.3.1 Comité technique sur la tâche (sous-comité du CRT)</u></a>	<a href="#"><u>10</u></a>
<a href="#"><u>    1.4 Comité de perfectionnement</u></a>	<a href="#"><u>11</u></a>
<a href="#"><u>    1.5 Comité institutionnel en environnement (CIE)</u></a>	<a href="#"><u>13</u></a>
<a href="#"><u>    1.6 Comité institutionnel de la réussite</u></a>	<a href="#"><u>13</u></a>
<a href="#"><u>    1.7 Comité santé et sécurité du travail</u></a>	<a href="#"><u>14</u></a>
<a href="#"><u>    1.8 Comité insertion professionnelle et suivi de l'évaluation administrative</u></a>	<a href="#"><u>17</u></a>
<a href="#"><u>    1.9 Comité institutionnel de la recherche</u></a>	<a href="#"><u>17</u></a>
<a href="#"><u>    1.10 Comité de la valorisation de la langue française</u></a>	<a href="#"><u>18</u></a>
<a href="#"><u>    1.11 Comité pour contrer les violences à caractère sexuel</u></a>	<a href="#"><u>19</u></a>
<a href="#"><u>    1.12 Comité de la formation générale complémentaire</u></a>	<a href="#"><u>20</u></a>
<a href="#"><u>    1.13 Comité des services alimentaires</u></a>	<a href="#"><u>21</u></a>
<a href="#"><u>    1.14 Comité de réaménagement des bureaux</u></a>	<a href="#"><u>22</u></a>
<a href="#"><u>    1.15 Comité santé et bien-être</u></a>	<a href="#"><u>22</u></a>
<a href="#"><u>    1.16 Comité social du Collège</u></a>	<a href="#"><u>23</u></a>
<a href="#"><u>    1.17 Comité de toponymie et de reconnaissance</u></a>	<a href="#"><u>24</u></a>
<a href="#"><u>    1.18 Comité institutionnel en santé mentale étudiante</u></a>	<a href="#"><u>25</u></a>
<a href="#"><u>    1.19 Comité consultatif des affaires internationales</u></a>	<a href="#"><u>26</u></a>
<a href="#"><u>    1.20 Comité pour les journées pédagogiques</u></a>	<a href="#"><u>26</u></a>
<a href="#"><u>2 LES COMITÉS SYNDICAUX</u></a>	<a href="#"><u>27</u></a>
<a href="#"><u>    2.1 Le comité exécutif</u></a>	<a href="#"><u>27</u></a>
<a href="#"><u>    2.2 Le comité de surveillance des finances</u></a>	<a href="#"><u>28</u></a>
<a href="#"><u>    2.3 Le comité des assurances collectives</u></a>	<a href="#"><u>28</u></a>

<u>2.4 Le comité des activités sociales du Syndicat</u>	29
<u>2.5 Le comité dons de solidarité et appuis aux projets étudiants</u>	29
<u>2.6 Le comité de mobilisation</u>	30
<u>2.7 Le comité pour la promotion des droits et de la diversité</u>	30
<u>2.8 Le comité rôle et mandats des représentants élus en AG</u>	31
<u>2.9 Comité des instances syndicales externes</u>	31
<u>2.10 Comité profs pour la justice climatique</u>	31
<u>ANNEXE 1 - Extraits d'articles sur le mode électif des représentant·es aux instances et comités</u>	33
<u>Article 2-2.09 de la convention collective</u>	33
<u>Article 3.3.3 des Statuts et règlements du SEECLG</u>	33
<u>ANNEXE 2 - Extraits de jurisprudence au sujet de l'équilibre décisionnel dans les instances et les comités</u>	34
<u>UQO c. Syndicat des professeurs de l'UQO, 2018 CanLII6560</u>	34
<u>ANNEXE 3 - Extraits de jurisprudences sur les conditions propices à une consultation véritable</u>	35
<u>Flook c. Lester-B. Pearson School Board J.E. 2001-1795 (C.S.)</u>	35
<u>Copps c. Commission scolaire de Montréal 2001 Canlii24886 (QC CS)</u>	35
<u>ANNEXE 4 - Articles de la convention collective relatifs aux mandats du Comité des relations du travail (CRT)</u>	36
<u>ANNEXE 5 - Fonctions de l'assemblée départementale</u>	39
<u>ANNEXE 6 - Tableau résumé des comités</u>	40
<u>Instances et comités patronaux-syndicaux</u>	40
<u>Comités syndicaux</u>	42

## Préambule

L'objectif du présent document est d'informer les enseignant·es sur l'origine, le mandat et les responsabilités associés à chaque instance ou comité.

Les enseignant·es qui siègent aux instances du Collège et aux différents comités sont élu·es par l'Assemblée générale (articles 2-2.09 de la [convention collective](#) et 3.3.3 des [Statuts et règlements du SEECLG](#)). Dans le cadre de leur mandat, les enseignant·es élu·es doivent, bien sûr, être présent·es aux réunions du comité ou de l'instance. Si le comité ou l'instance prévoit la nomination de substituts, l'enseignant·e élu·e devrait contacter l'exécutif afin de se faire remplacer en cas d'absence. Les enseignant·es élu·es doivent aussi agir dans l'intérêt supérieur de l'ensemble des membres du Syndicat et non pour obtenir des priviléges pour un département, pour un individu ou pour un groupe en particulier. Ils et elles s'engagent également à être présent·es à ce lieu d'échange incontournable qu'est l'assemblée du SEECLG afin de prendre connaissance des débats et des positions prises démocratiquement. Si l'Assemblée générale le juge nécessaire, elle peut aller jusqu'à donner un mandat à ses élu·es.

Des échanges réguliers avec les membres de l'exécutif du SEECLG sont nécessaires afin de faire circuler l'information efficacement et de s'assurer du respect des décisions antérieures de l'Assemblée. Ces échanges sont particulièrement importants lorsque des décisions au sein d'un comité peuvent avoir des impacts notamment sur l'autonomie professionnelle, la pédagogie ou les conditions de travail du personnel enseignant. Pour certains comités, des rencontres préparatoires avec les membres élu·es sont organisées par l'exécutif. La participation à ces rencontres est essentielle afin de bien cerner toutes les facettes des sujets à l'ordre du jour et d'alimenter la réflexion.

Lors des instances et des réunions des comités, les élu·es doivent s'assurer d'agir en cohérence avec les positions récentes et antérieures de l'Assemblée générale du SEECLG ainsi que dans le respect de la [convention collective](#) et de ses principes, d'où l'intérêt de solliciter l'appui de l'Assemblée générale lorsque nécessaire. Ceci étant dit, cela n'empêche pas les élu·es de considérer les nouvelles informations reçues en cours d'instance ou de réunion et l'évolution des discussions (pour plus de détails sur cet équilibre décisionnel, voir quelques extraits de jurisprudences en [annexe 2](#)). Il est à noter que, dans l'incertitude, les membres élu·es peuvent toujours différer une décision pour

## Rôles et mandats des représentant·es élu·es en assemblée générale

---

revenir consulter l'Assemblée générale. Ils et elles peuvent également soumettre des propositions à l'AG, notamment lorsqu'il est nécessaire de prendre position sur des enjeux.

Les membres élu·es siégeant aux instances ou aux comités peuvent être appelé·es à présenter des comptes-rendus lors d'assemblées générales ou dans le journal syndical. Les représentant·es élu·es doivent rédiger un rapport qui doit contenir un bilan de l'année ainsi que des recommandations. Ces rapports seront intégrés au rapport annuel du SEECLG qui est généralement publié avant l'Assemblée générale annuelle.

## Moment des élections, plage horaire réservée et libérations

À moins d'une situation exceptionnelle, les élections aux instances et comités ont lieu aux moments suivants :

- Avant la répartition des cours de la session d'automne pour les comités qui exigent une libération ou une plage horaire réservée :
  - comité exécutif du SEECLG : libération;
  - commission des études (CÉ) : plage horaire réservée le jeudi après-midi;
  - comité des relations du travail (CRT) : plage horaire réservée le mardi après-midi;
  - comité institutionnel de la réussite (CIR) : plage horaire réservée le jeudi après-midi;
  - comité institutionnel en environnement (CIE) : plage horaire réservée le jeudi après-midi;
  - comité santé et sécurité au travail (CSST) : libération pour la personne représentante en santé et sécurité (RSS).
- Lors de l'assemblée générale annuelle (en fin d'année scolaire) :
  - Tous les autres comités patronaux-syndicaux.
- Lors de la première assemblée générale de l'automne :
  - Les comités syndicaux.

# 1 LES INSTANCES ET COMITÉS PATRONAUX-SYNDICAUX

## 1.1 Conseil d'administration

- Important : le [préambule](#) du présent document fait partie de la description du rôle et des responsabilités des enseignant·es élu·es à cette instance.

Le Conseil d'administration (CA) découle de l'article 8 de la [Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel](#). Celui-ci administre le Collège, ce qui en fait la plus haute instance. C'est lui qui exerce les droits et les pouvoirs du Collège (article 13). La durée du mandat des enseignant·es élu·es au CA est de trois (3) ans. « Leur mandat ne peut être renouvelé consécutivement qu'une seule fois » (article 9). Le CA se réunit au moins quatre fois par an (article 15).

L'article 12 de la Loi indique que les membres du CA doivent, sous peine de déchéance de leur charge, être vigilant·es par rapport aux conflits d'intérêt. Lorsqu'une situation de conflit d'intérêt se produit (par exemple, s'il est question, en CA, de la négociation des conditions de travail des enseignant·es), un ou une membre doit, “après avoir eu l'occasion de présenter ses observations, se retirer de la séance pour la durée des délibérations et du vote relatifs à cette question” (article 12). Cela dit, il est important de noter qu'il n'y a pas, a priori, d'incompatibilité entre une position syndicale et le meilleur intérêt du Collège (voir la jurisprudence en [annexe 2](#)). En tant qu'enseignant·e, lorsque nous prenons position, nous avons à cœur les intérêts de l'institution dont nous incarnons les valeurs quotidiennement auprès de nos étudiant·es. Si la Loi prévoit la nomination d'enseignant·es et d'autres acteurs et actrices de la communauté collégiale, c'est pour favoriser le partage des points de vue de tous ces groupes dans le meilleur intérêt de l'institution, le tout en respect des dispositions législatives concernant les conflits d'intérêt.

Enfin, mentionnons que les membres du CA sont aussi soumis·es au [Code d'éthique et de déontologie des administrateurs](#). Il est intéressant de consulter également le [Règlement sur l'administration générale](#).

### 1.1.1 Comité exécutif du conseil d'administration

Le comité exécutif effectue l'administration courante du Collège et les autres pouvoirs qui lui sont conférés par règlement du collège (article 16). Les enseignant·es ne font pas partie du comité

exécutif, mais il faut toutefois connaître son mandat pour intervenir efficacement au CA ([Règlement sur l'administration générale](#)).

## 1.2 La Commission des études

- Important : le [préambule](#) du présent document fait partie de la description du rôle et des responsabilités des enseignant·es élu·es à cette instance.

En 1993, dans le cadre de la réforme du réseau collégial, l'article 17 de la [Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel](#) instituait la Commission des études (CÉ). Or, dans les conventions collectives des cégeps, il existait déjà un équivalent : la Commission pédagogique. Au Collège Lionel-Groulx, comme dans de nombreux autres cégeps, une entente locale a été signée (le 30 novembre 1994) afin de fusionner ces deux instances.

La fonction de la CÉ est déterminée par la Loi:

17.0.1. La Commission des études a pour fonction de conseiller le conseil [d'administration] sur toute question concernant les programmes d'études dispensés par le collège et l'évaluation des apprentissages, y compris les procédures de sanction des études.

Elle peut en outre, dans ces matières, faire des recommandations au conseil.

17.0.2. La Commission des études doit donner au conseil son avis sur toute question qu'il lui soumet dans les matières de sa compétence. [...]

Au Collège Lionel-Groulx, conformément à l'article 4-5.00 de la [convention collective](#) et aux dispositions prévues dans notre entente locale, la CÉ jouit d'un statut particulier. Cette entente, entre le Syndicat et le Collège, détermine ainsi la composition de la CÉ et ses mandats.

### L'entente du 30 novembre 1994

En plus des mandats de la commission des études définis à l'article 17.02 et 20 de la Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel (L.R.Q., chapitre C-29), la commission des études est consultée notamment et entre autres sur les questions suivantes :

- a) les politiques relatives à l'organisation de l'enseignement, notamment et entre autres :

- la détermination des critères pour la création des départements et pour la fixation de leur nombre;
  - la fermeture ou la cession totale ou partielle de programmes et les ententes qui en découlent avec d'autres établissements d'enseignement;
  - le calendrier scolaire;
- b) les politiques institutionnelles relatives au développement pédagogique, notamment, et entre autres, les politiques pédagogiques concernant l'usage des services audiovisuels, de l'informatique, de la bibliothèque, l'achat et la sélection des volumes;
- c) la politique institutionnelle relative à la recherche pédagogique ainsi que les projets d'expérience et de recherche pédagogique;
- d) la commission pourra également transmettre au Conseil des avis d'ordre pédagogique sur les normes et les priorités d'équipement pédagogique, d'aménagement et de modification des locaux affectée [sic] à l'enseignement;
- e) la commission doit en outre donner à la Direction des études son avis sur les projets pédagogiques avec des pays étrangers ainsi que sur les grilles de cours.

[...]

La commission est composée des membres suivants :

1. la directrice ou le directeur des études qui assume la présidence de la commission;
2. deux responsables de programme de formation;
3. trois membres du personnel professionnel, préféablement des secteurs d'activités suivants : la formation continue, le support à l'enseignement et à l'apprentissage et la gestion des programmes.
4. treize (13) membres du personnel enseignant, dont 7 venant de programmes préuniversitaires et techniques différents, 3 venant de disciplines différentes de la formation générale commune et de mathématiques, et 3 représentants de l'ensemble du personnel enseignant;
5. deux membres du personnel de soutien, dont un, de préférence, devrait œuvrer dans un laboratoire rattaché directement à un programme de formation ou à une discipline d'un programme;
6. trois élèves dont un devrait, de préférence, être inscrit dans un programme de formation technique et un autre dans un programme de formation préuniversitaire.

Le [règlement de la CÉ](#) découle directement de cette entente.

Bien que la CÉ ne soit pas une instance décisionnelle, ses avis sont importants. À cet égard, la CÉ doit offrir à ses membres des conditions permettant une consultation véritable (voir l'[annexe 3](#) pour plus de détails). Puisque la CÉ émet des recommandations sur les décisions de nature pédagogique, sa composition (une majorité de représentant·es enseignant·es) témoigne de l'expertise nécessaire à la réalisation de son mandat. La CÉ formule des avis (favorables ou défavorables) à l'intention du conseil d'administration.

Le calendrier des instances prévoit normalement sept à huit rencontres par année, mais les réunions peuvent être plus fréquentes lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient (par exemple : approuver des modifications au calendrier scolaire).

Tel que mentionné dans le [préambule](#), puisque les questions traitées dans le cadre de la CÉ sont de nature pédagogique et qu'elles peuvent avoir un impact direct sur l'autonomie professionnelle des enseignant·es, il importe que les représentant·es des enseignant·es à la CÉ tiennent compte des positions votées en assemblée générale dans le cadre de leurs délibérations et gardent un lien actif avec l'AG.

### 1.2.1 Sous-comités de la Commission des études

- Important : le [préambule](#) du présent document fait partie de la description du rôle et des responsabilités des enseignant·es élu·es à ce comité.

Les sous-comités de la CÉ sont formés par celle-ci à la suite de l'approbation du plan de travail annuel. Le résultat des travaux effectués en sous-comité est soumis à la CÉ pour approbation.

## 1.3 Comité des relations du travail

- Important : le [préambule](#) du présent document fait partie de la description du rôle et des responsabilités des enseignant·es élu·es à ce comité.

Le Comité des relations du travail (CRT) est un comité permanent prévu à l'art. 4-3.01 de la [convention collective](#): "Il sert à discuter et à rechercher une entente sur toute question relative à l'application et à l'interprétation de la convention collective et aux conditions de travail". Voir aussi les articles 4-3.14 à 4-3.17 de la [convention collective](#) pour les autres mandats spécifiques (détails à [l'annexe 4](#)).

Normalement, il faut prévoir une dizaine de réunions pendant l'année. Les réunions sont plus fréquentes à l'approche de l'allocation des ressources ou lorsque des circonstances le justifient.

Tel que mentionné en [préambule](#), puisque les conditions de travail sont au cœur des négociations et des décisions que doit prendre le CRT, les points de vue qui y sont défendus par les représentant·es élu·es en assemblée générale doivent l'être dans l'intérêt supérieur des membres du Syndicat.

Lors du CRT, un procès-verbal est rédigé. Ce qui y est consigné est considéré comme le point de vue officiel de la partie syndicale et de la partie patronale. Cela implique donc qu'il y ait des discussions préalables entre les membres du CRT permettant de s'entendre sur la position à défendre face à la partie patronale. Les deux parties tiennent aussi, de part et d'autre, à démontrer leur cohésion. Il arrive parfois que l'une ou l'autre partie se retire pour tenir un caucus.

### 1.3.1 Comité technique sur la tâche (sous-comité du CRT)

- Important : le [préambule](#) du présent document fait partie de la description du rôle et des responsabilités des enseignant·es élu·es à ce comité.

Ce comité est en appui au CRT, notamment par l'élaboration d'analyses de certains dossiers afin de proposer des pistes de réflexion en CRT. Il est composé de quatre (4) enseignant·es dont au moins un·e membre de l'exécutif syndical, un·e membre de la direction des études et une personne des

relations humaines. Ce comité, longtemps souhaité par l'Assemblée générale pour permettre de s'exprimer et d'échanger sur les questions de l'allocation des ressources, a été créé à la suite d'une résolution en date du 10 avril 2013. Les personnes faisant partie du comité sur la tâche sont nécessairement membres du CRT, et au moins un·e membre de l'exécutif syndical en fait partie.

Résolution du 10 avril 2013:

« Qu'un comité paritaire sur la tâche soit formé. Celui-ci serait en appui au CRT et pourrait discuter de façon plus approfondie de l'ensemble des éléments liés à l'allocation des ressources, notamment celles prévues à l'article 8-5.00 (Volets 1, 2 et 3, et colonne D) ».

Comme les conditions de travail sont au cœur des négociations et des décisions que doit prendre le CRT, les points de vue qui y sont défendus par les représentant·es élu·es en assemblée générale doivent l'être dans l'intérêt supérieur des membres du Syndicat.

## 1.4 Comité de perfectionnement

- Important : le [préambule](#) du présent document fait partie de la description du rôle et des responsabilités des enseignant·es élu·es à ce comité.

Le comité de perfectionnement a été introduit dans la convention collective de 2015-2020 (article 7-4.00), la partie syndicale ayant un plus grand droit de regard, depuis, sur le perfectionnement. La convention détermine le calcul de la somme allouée au perfectionnement à l'article 7-1.01. La [Politique de perfectionnement du personnel enseignant de l'enseignement régulier](#) du Collège a été adoptée dès 1994 et a été modifiée en 2009.

**Fonctions du comité** (article 7-4.03 de la convention)

« Le Comité de perfectionnement a pour fonction :

- a) d'établir les priorités de perfectionnement des enseignantes et enseignants du Collège conformément, s'il y a lieu, au programme d'accès à l'égalité en emploi établi selon l'article 2-4.00;
- b) de définir les programmes de perfectionnement; aux fins du présent alinéa, les programmes peuvent comprendre, entre autres, des stages industriels et des cours donnés par un organisme autre qu'un établissement d'enseignement;
- c) de déterminer l'utilisation et la répartition des montants prévus à la clause 7-1.01 à affecter à l'un ou l'autre des programmes de perfectionnement, de même que les modalités de versement des montants alloués aux enseignantes et enseignants;
- d) de fixer les critères d'éligibilité;
- e) de recevoir les demandes de perfectionnement des enseignantes et enseignants et de faire le choix des candidates et candidats en tenant compte de l'avis du département. »

La durée du mandat est d'un an. Le comité traite la majorité des demandes de perfectionnement des enseignantes et des enseignants par voie électronique. Il se réunit au besoin afin de discuter des demandes pour lesquelles il n'y avait pas un consensus au sein du comité. Une fois par année, le comité révise les procédures, les critères d'éligibilité et les montants alloués. Les membres qui y siègent doivent contribuer aux travaux avec un souci constant de l'équité en n'hésitant pas à consulter l'Assemblée générale afin de déterminer les grandes orientations en matière de perfectionnement.

## 1.5 Comité institutionnel en environnement (CIE)

➤ Important : le [préambule](#) du présent document fait partie de la description du rôle et des responsabilités des enseignant·es élu·es à ce comité.

En 2019, le comité institutionnel en environnement (CIE) a remplacé le comité d'action et de concertation en environnement (CACE) afin de l'ancrer dans toutes les instances du Collège.

Chapeauté par la direction des relations humaines, le CIE a le mandat de :

- soutenir la direction du Collège dans l'application de la Politique environnementale;
- élaborer et recommander un plan d'action annuel, collaborer à sa mise en œuvre et en assurer le suivi;
- produire un bilan annuel des activités environnementales;
- assurer la gestion du Fonds vert;
- créer des groupes de travail ponctuels nécessaires à la réalisation du plan d'action annuel;
- mobiliser le milieu en établissant des liens entre les divers acteurs du Collège afin que les actions se fassent de manière concertée;
- soutenir la direction du Collège dans l'application de la Politique environnementale.

Le comité se réunit 6 à 7 fois par an. Les principaux axes d'action du CIE concernent l'éducation relative à l'environnement (ERE), la consommation responsable, la gestion des matières résiduelles, la gestion et l'entretien responsables du territoire, la réduction des gaz à effet de serre et la qualité de l'environnement interne.

## 1.6 Comité institutionnel de la réussite

➤ Important : le [préambule](#) du présent document fait partie de la description du rôle et des responsabilités des enseignant·es élu·es à ce comité.

Le comité de la réussite était, à l'origine, un sous-comité de la Commission des études. Le Collège en a fait un comité institutionnel en 2018-2019 et lui a donné le mandat de contribuer à la rédaction du plan de la réussite du Collège, de veiller à son application et de conseiller la Direction des études en émettant des avis favorisant le cheminement scolaire et la réussite éducative des personnes

étudiantes. Six de ses quinze membres sont issu·es du personnel enseignant. Il est possible de nommer un·e substitut.

Le Comité institutionnel de la réussite a pour responsabilité de :

- collaborer à l'élaboration du plan d'action de la réussite éducative en lien avec le plan stratégique et en cohérence avec les orientations ministérielles;
- assurer un suivi du plan d'action de la réussite;
- documenter les informations pertinentes sur la réussite au Collège tout en suivant les indicateurs de réussite qualitatifs et quantitatifs en plus de participer à leur diffusion;
- réfléchir aux actions, aux objets et aux facteurs de la réussite;
- collaborer à la mise en place d'outils institutionnels;
- transmettre à la Commission des études des avis en lien avec les objets relatifs au plan de la réussite, aux questions et aux réflexions qui lui sont adressées par la Commission des études et la Direction des études;
- faire un suivi du plan d'action de la réussite à la Commission des études et au Comité de direction;
- déposer son bilan annuel au Comité de direction;
- fournir à la Direction des études les informations pertinentes afin de valoriser la réussite, le Comité et ses mandats.

## 1.7 Comité santé et sécurité du travail

- Important : le préambule du présent document fait partie de la description du rôle et des responsabilités des enseignant·es élu·es à ce comité.

Depuis le 6 avril 2022, la Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail a pour objectif de favoriser la prise en charge, par les travailleuses et les travailleurs, de leur propre santé et sécurité afin d'éliminer tous les types de dangers à la source. Ainsi, cette loi oblige la mise en place d'un comité de santé et de sécurité, composé d'un certain nombre de représentant·es désigné·es parmi les travailleuses et les travailleurs de l'établissement.

## Rôles et mandats des représentant·es élu·es en assemblée générale

---

L'objectif général du comité est de prévenir et d'éliminer les risques à la source pour la santé et la sécurité physique et psychologique des travailleuses et des travailleurs. Les fonctions du comité sont déterminées par la Loi sur la santé et la sécurité du travail, dont celles-ci :

- établir, au sein du programme de prévention, les programmes de formation et d'information en matière de santé et de sécurité du travail;
- prendre connaissance des autres éléments du programme de prévention et faire des recommandations à l'employeur;
- participer à l'identification et à l'évaluation des risques reliés aux postes de travail et au travail exécuté par les travailleuses et les travailleurs;
- tenir des registres des accidents du travail, des maladies professionnelles et des événements qui auraient pu en causer;
- transmettre à la Commission les informations que celle-ci requiert et un rapport annuel d'activités conformément aux règlements;
- recevoir copie des avis d'accidents et enquêter sur les événements qui ont causé ou qui auraient été susceptibles de causer un accident du travail ou une maladie professionnelle et soumettre les recommandations appropriées à l'employeur et à la Commission;
- recevoir les suggestions et les plaintes des travailleuses et des travailleurs, de l'association accréditée et de l'employeur relatives à la santé et à la sécurité du travail, les prendre en considération, les conserver et y répondre;
- recevoir et étudier les rapports des inspections effectuées dans l'établissement;
- recevoir et étudier les informations statistiques produites par le médecin responsable, l'agence et la Commission;
- accomplir toute autre tâche que l'employeur et les travailleuses et des travailleurs ou leur association accréditée lui confient en vertu d'une convention.

La Loi impose un minimum d'une rencontre par trois (3) mois, mais il est fortement suggéré d'en tenir davantage étant donné l'ampleur des travaux à effectuer. À partir d'octobre 2025, les membres du comité devront obtenir une attestation de formation théorique d'une durée minimale d'une journée délivrée par la Commission ou par une personne ou un organisme reconnu par elle.

La recommandation générale concernant la participation aux réunions syndicales et les échanges avec les membres de l'exécutif syndical est ici d'autant plus pertinente.

### Représentant·e en santé et sécurité

Lorsqu'il existe un comité de santé et de sécurité dans un établissement, un certain nombre de personnes sont désignées parmi les travailleuses et les travailleurs de cet établissement pour exercer les fonctions de représentant·e à la prévention.

Au collège, chaque accréditation syndicale a un minimum d'un·e représentant·e nommé·e par ses pairs. Ces personnes sont membres d'office du comité de santé et de sécurité et bénéficient d'un certain nombre d'heures de libération de tâches prévues par la Loi. La distribution des heures de libération entre les membres élu·es de chaque accréditation est négociée entre syndicats. Les représentant·es sont indépendant·es de l'employeur dans l'exercice de leurs fonctions. Les fonctions de la personne représentante à la prévention sont déterminées par la Loi sur la santé et la sécurité du travail, dont celles-ci:

- faire l'inspection des lieux de travail;
- recevoir copie des avis d'accidents et enquêter sur les événements qui ont causé ou auraient été susceptibles de causer un accident;
- identifier les situations qui peuvent être source de danger pour les travailleurs et les travailleuses;
- faire les recommandations qu'il juge opportunes au comité de santé et de sécurité;
- assister les travailleuses et les travailleurs dans l'exercice des droits qui leur sont reconnus par la présente loi et par les règlements;
- accompagner l'inspecteur ou l'inspectrice à l'occasion des visites d'inspection;
- intervenir dans les cas où la travailleuse ou le travailleur exerce son droit de refus;
- porter plainte à la Commission;
- participer à l'identification et à l'évaluation des caractéristiques concernant les postes de travail et le travail exécuté par les travailleuses et les travailleurs.

De plus, le représentant des enseignant·es en santé et sécurité devra à l'occasion prendre parole à l'assemblée générale et écrire des articles dans le journal syndical afin de présenter son plan de travail et de faire des suivis réguliers.

## 1.8 Comité insertion professionnelle et suivi de l'évaluation administrative

- Important : le [préambule](#) du présent document fait partie de la description du rôle et des responsabilités des enseignant·es élu·es à ce comité.

Le comité a pour fonction d'effectuer le suivi de l'application de la [Politique d'évaluation formative des enseignants et des enseignantes](#) et de la [Politique d'évaluation administrative des enseignants et des enseignantes](#) adoptées en 1998 et modifiées en mars 2003.

En accord avec les positions syndicales, les représentant·es au sein de ce comité doivent défendre une approche d'accompagnement des nouveaux et nouvelles enseignant·es plutôt que des impératifs de gestion.

Les formulaires d'évaluation doivent être revus périodiquement. Les questions posées doivent être pertinentes et objectives. Rappelons que ce sont les enseignements et non les enseignant·es qui devraient être évalués. Les résultats des évaluations doivent être contextualisés. L'évaluation doit adopter une approche utile à l'enseignement, le tout dans le respect de l'autonomie professionnelle individuelle et collective.

Récemment, la direction a ajouté la fonction d'intégration professionnelle à ce comité. À cet égard, la vigilance est de mise puisque cette fonction appartient aux départements (article 4-1.05 de la convention collective, alinéa 2.18 ainsi que 2.13, 2.15 et 2.17 voir [annexe 5](#)).

## 1.9 Comité institutionnel de la recherche

- Important : le [préambule](#) du présent document fait partie de la description du rôle et des responsabilités des enseignant·es élu·es à ce comité.

Ce comité a été créé au cours de l'année 2016-2017. La dernière version de la [Politique institutionnelle de la recherche](#) a été adoptée en 2022. Ce comité consultatif relève du comité de direction du Collège. Il y a environ deux rencontres par session afin de passer en revue les projets de recherche, de déterminer la façon de soutenir les projets et de traiter les demandes externes.

Les quatre (4) membres issus du personnel enseignant doivent avoir une expérience reconnue en recherche de haut niveau, soit en raison de leurs études doctorales ou postdoctorales, actuelles ou passées, soit en raison de leur implication dans des activités de recherche, au collège ou ailleurs, actuellement ou dans le passé. « Idéalement, ces quatre membres devraient représenter la formation générale, le secteur préuniversitaire et le secteur technique. Le mandat est renouvelable et a une durée de trois ans ».

« Le Comité institutionnel de la recherche :

- Conseille le Bureau de la recherche, notamment sur l'adéquation entre les objectifs des projets de recherche endossés par le Collège et sa mission ;
- Propose des orientations institutionnelles quant à la manière de valoriser la recherche et voit à la mise en œuvre des actions qui en découlent ;
- Juge, sur demande, des projets n'ayant pas obtenu d'évaluation d'un comité de pairs ;
- Crée des sous-comités, au besoin. »

## 1.10 Comité de la valorisation de la langue française

➤ Important : le [préambule](#) du présent document fait partie de la description du rôle et des responsabilités des enseignant·es élu·es à ce comité.

Ce comité a été créé dans le cadre d'un programme du ministère de la Culture et des Communications.

La dernière version de la [Politique de valorisation de la langue française](#) a été adoptée à la commission des études le 21 mars 2024.

« Le comité est composé de :

- un ou une membre :
  - De la direction adjointe des études ;
  - Du personnel de soutien de la Direction des études ;
  - Du service du développement pédagogique ;
  - Du service des communications ;
  - Du service des affaires étudiantes ;

- Du service de la bibliothèque ;
- Du service des relations humaines ;
- De la formation continue ;
- Huit personnes élues par les syndicats suivants : le personnel de soutien (1), le personnel professionnel (1) et le personnel enseignant (6);
- Deux membres de la population étudiante.

Il est présidé par le ou la membre de la direction adjointe des études. »

Le personnel enseignant compte deux enseignant·es provenant du département de littérature.

« Le comité :

- Détermine ses règles de fonctionnement ;
- Élabore son plan d'action, propose à la Direction générale des moyens pour mettre en oeuvre la Politique, lesquels se mesurent à l'aide d'objectifs et d'indicateurs, et produit un bilan à la fin de chaque année collégiale, lequel est déposé à la Direction des études ;
- Propose des activités de valorisation de la langue française selon trois volets : pédagogique, institutionnel et évènementiel. »

## 1.11 Comité pour contrer les violences à caractère sexuel

➤ Important : le préambule du présent document fait partie de la description du rôle et des responsabilités des enseignant·es élu·es à ce comité.

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 le 30 avril 2019 et elle était en révision au moment d'écrire ces lignes.

Les rôles du comité sont:

«

- 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. »

Le comité se rencontre entre 2 et 4 fois par an.

## 1.12 Comité de la formation générale complémentaire

➤ Important : le [préambule](#) du présent document fait partie de la description du rôle et des responsabilités des enseignant·es élu·es à ce comité.

Le Comité de la formation générale complémentaire (CFGc) est formé au début du processus de l'appel d'offres triennal de cours complémentaires du Collège et dissout une fois ses travaux complétés. Habituellement, un total de 3 à 4 rencontres sont nécessaires pour accomplir l'ensemble des tâches.

Le mandat du CFGC est d'analyser les offres des différents cours complémentaires du collège. Cette analyse est réalisée en se fiant au Guide de gestion de l'offre des cours complémentaires et comprend les rôles et les responsabilités suivantes :

- Retirer des cours complémentaires de l'offre à la suite d'une analyse;
- Ajouter de nouveaux cours complémentaires à l'offre à la suite d'une analyse;
- Justifier ses recommandations;
- Apporter des modifications, s'il y a lieu, au Guide de gestion de l'offre des cours complémentaires.

Le CFGC est un comité institutionnel composé des personnes suivantes :

- une ou un conseiller pédagogique associé à la formation générale;
- une ou un aide pédagogique individuel;
- une ou un responsable de l'organisation scolaire;
- une directrice ou un directeur adjoint responsable de la formation générale;

- une ou un étudiant;
- une enseignante ou un enseignant, nommé par ses pairs, pour chacun des domaines suivants de la formation générale complémentaire, soit :
  - Sciences humaines (domaine d'expertise des disciplines numérotées 300 et 400, excluant 420);
  - Culture scientifique et technologique (domaine d'expertise des disciplines numérotées 100 et 200, excluant 201);
  - Langues modernes (domaine d'expertise des disciplines numérotées 600);
  - Langage mathématique et informatique (domaine d'expertise des disciplines numérotées 201 et 420);
  - Art et esthétique (domaine d'expertise des disciplines numérotées 500).
- Une enseignante ou un enseignant substitut, nommé par ses pairs, pour chacun des domaines énumérés ci-dessus;

Il va de soi que les membres élu·es à ce comité doivent agir pour le bien commun et ne pas chercher à obtenir des avantages indus pour leur discipline.

## 1.13 Comité des services alimentaires

➤ Important : le [préambule](#) du présent document fait partie de la description du rôle et des responsabilités des enseignant·es élu·es à ce comité.

Au moment d'écrire ces lignes, ce comité n'était plus actif, mais pourrait être réactivé au besoin. Sa création est prévue dans la [Politique alimentaire du Collège](#) (adoptée en 2009, dernière mise à jour en 2011).

Voici son mandat (article 4.4 de la politique):

«

- Assurer le suivi en rapport avec la qualité des services alimentaires (qualité, quantité, variété, nutrition);
- Recevoir et traiter les commentaires des usagers;
- Émettre des avis sur tout sujet de nature à améliorer les services alimentaires au Collège;
- Par des visites régulières aux points de vente, s'assurer de l'application de la politique alimentaire et du respect de la qualité des services fournis aux usagers;

- Effectuer une supervision qualitative et quantitative des activités du fournisseur d'aliments, incluant les éléments suivants :
  - le suivi des menus approuvés; la variété des articles offerts; la qualité des aliments;
  - le respect des prix de vente en vigueur; le service à la clientèle.
- Que le comité, par son représentant, fasse rapport une fois par année auprès des membres du conseil d'administration lors de la séance de juin, afin de rendre compte d'un état de situation. »

Voici la composition du comité:

«

- Directeur des ressources financières et matérielles;
- Directeur de la vie étudiante et des services auxiliaires;
- Gestionnaire du fournisseur d'aliments;
- Représentants du personnel : enseignant, professionnel non enseignant, Cadre et employé de soutien; Représentants de l'Association étudiante. »

## 1.14 Comité de réaménagement des bureaux

- Important : le préambule du présent document fait partie de la description du rôle et des responsabilités des enseignant·es élu·es à ce comité.

Il s'agit d'un comité paritaire activé lorsqu'il y a un besoin. Il se rencontre entre deux et quatre fois par an. Il est composé de trois membres du personnel enseignant et de deux représentant·es de la Direction. Le mandat du comité est d'évaluer les besoins du personnel enseignant et de proposer, si nécessaire, des orientations en matière d'aménagement des bureaux.

## 1.15 Comité santé et bien-être

- Important : le préambule du présent document fait partie de la description du rôle et des responsabilités des enseignant·es élu·es à ce comité.

En 2009, il y avait un comité contre le harcèlement psychologique, la violence et l'abus de pouvoir. Ce dernier a fusionné avec le comité contre le harcèlement sexuel en juin 2010, devenant le comité

bien-être. En 2012-2013, ce comité a été scindé, ce qui a mené à la création du comité santé et sécurité au travail (SST) et du comité santé et bien-être tel qu'on le connaît aujourd'hui.

Mandat : « [...] Traite des préoccupations des employés ainsi que de tous sujets relatifs [sic] au mieux-être du personnel au travail » (art. 3.2, Guide de l'employé, juin 2014).

Le comité santé et bien-être a également comme mandat la sensibilisation de la population collégiale. Il procède à la nomination des prix de l'excellence et de l'engagement. Trois axes sont travaillés au sein du comité, soit:

- Favoriser la création d'un environnement de travail sain et sensible aux enjeux de santé et de bien-être du personnel par la mise en place de mesures proactives
- Soutenir les membres du personnel dans le développement d'une santé psychologique positive
- Soutenir le développement d'activités de prévention et de sensibilisation en matière de santé globale et de bien-être personnel

La composition du comité : Direction des relations humaines, représentant·es du personnel enseignant, professionnels et de soutien.

## 1.16 Comité social du Collège

- Important : le préambule du présent document fait partie de la description du rôle et des responsabilités des enseignant·es élu·es à ce comité.

Les premiers membres siégeant à ce comité ont été élus en mai 2002. Le mandat du comité consiste à organiser, avec les membres des autres corps d'emploi, les activités sociales du Collège et à faire valoir les contraintes particulières à l'enseignement dans la prévision d'activités. Il est composé de membres de toutes les catégories de personnel du collège. Il planifie les diverses activités sociales. Il se réunit environ cinq fois par an.

## 1.17 Comité de toponymie et de reconnaissance

➤ Important : le [préambule](#) du présent document fait partie de la description du rôle et des responsabilités des enseignant·es élu·es à ce comité.

Le comité découle de la [Politique de toponymie et de reconnaissance du Collège](#) qui a été révisée en 2022.

Mandat (article 3.2.1 de la Politique) :

« Pour les désignations toponymiques :

- Propose et reçoit les suggestions pour une analyse en fonction des critères énoncés à la présente politique, en recommande l'adoption du conseil d'administration.

Pour les formes de reconnaissance :

- Propose et reçoit les suggestions pour une analyse en fonction des critères énoncés à la présente politique, en recommande l'adoption au conseil d'administration.

Des espaces réservés à cette fin sont déterminés à l'avance et ne nécessitent aucune transformation des lieux déjà existants.

Toute recommandation de désignation toponymique et de formes de reconnaissance devra faire l'objet d'un consensus auprès des membres du comité et ce, avant que la demande ne soit transmise au conseil d'administration pour approbation.

Le comité procède à un recensement des immeubles, terrains, locaux ou différentes installations qui pourraient faire l'objet d'une désignation toponymique ou d'une forme de reconnaissance et pour lesquels le Collège exerce une juridiction (voir l'annexe 1). »

Le comité se compose des personnes suivantes (art. 3.2 de la Politique) :

«

- La direction générale;
- Un membre du personnel de soutien;
- Un membre du personnel professionnel;
- Un membre du personnel enseignant;
- Un membre étudiant;
- La direction générale de la Fondation du Collège Lionel-Groulx;
- Le secrétaire général.

»

Il y a environ une rencontre par an. Par contre, le nombre de rencontres pourrait augmenter lors de la construction de nouveaux bâtiments.

## 1.18 Comité institutionnel en santé mentale étudiante

➤ Important : le [préambule](#) du présent document fait partie de la description du rôle et des responsabilités des enseignant·es élu·es à ce comité.

Le [Plan d'action sur la santé mentale étudiante en enseignement supérieur 2021-2026 \(PASME\)](#) vise à établir des balises communes en matière de santé mentale et à soutenir l'élargissement et la diversification de l'offre de services de promotion, de prévention et de soutien psychosocial dans les collèges et universités du Québec. La PASME prévoit notamment :

- la mise en oeuvre d'une structure institutionnelle en santé mentale par l'élaboration d'une [Politique institutionnelle sur la santé mentale étudiante](#) (PISME);
- la mise en place d'un climat et d'un environnement soutenant et inclusif;
- la sensibilisation de la communauté à un langage commun de la santé mentale;
- le développement de la capacité à répondre aux signes précoce des difficultés de nos étudiant·es;
- le développement des compétences;
- l'amélioration de l'accès aux services en santé mentale;
- la consolidation des mécanismes de gestion de crise.

La [Politique institutionnelle sur la santé mentale étudiante](#) du Collège a été adoptée le 20 février 2024. Elle définit le mandat du comité institutionnel en santé mentale étudiante de la façon suivante:

- Recommander des actions pour favoriser la santé mentale étudiante et la réalisation du plan de santé mentale étudiante du Collège, incluant la promotion d'une santé mentale positive, et contribuer à leur mise en œuvre ;
- Émettre des recommandations en vue d'améliorer le soutien offert à la communauté étudiante ;
- Proposer des activités de promotion, de prévention, de sensibilisation et de formation en santé mentale ;
- Faire le bilan annuel des actions effectuées par le comité en lien avec le plan de santé mentale. Les résultats obtenus sont transmis aux membres de la communauté du Collège.

Ce comité réunit notamment des représentant·es de la direction, des membres du personnel et de l'association étudiante.

## 1.19 Comité consultatif des affaires internationales

➤ Important : le [préambule](#) du présent document fait partie de la description du rôle et des responsabilités des enseignant·es élu·es à ce comité.

Le mandat du comité consultatif des affaires internationales consiste à favoriser la mise en œuvre de la [Politique institutionnelle des affaires internationales](#). Il contribue à l'élaboration du plan de travail des affaires internationales ainsi qu'au bilan annuel. Il y a une à deux rencontres par année.

Le comité consultatif des affaires internationales comprend les membres suivants :

- trois enseignant·es;
- deux étudiant·es;
- la coordination aux affaires étudiantes;
- un·e conseiller·ère pédagogique associé·e aux affaires internationales;
- un·e représentant·e du personnel de soutien en lien avec les affaires internationales;
- la direction adjointe des études responsable des affaires internationales.

## 1.20 Comité pour les journées pédagogiques

➤ Important : le [préambule](#) du présent document fait partie de la description du rôle et des responsabilités des enseignant·es élu·es à ce comité.

Le comité a été créé en septembre 2022. La Direction des études veut impliquer le personnel enseignant dans l'organisation des journées pédagogiques. Le comité se rencontre environ une à deux fois par session. Il est composé d'un·e représentant·e de la direction des études ainsi que de deux membres du personnel enseignant.

## 2 LES COMITÉS SYNDICAUX

### 2.1 Le comité exécutif

➤ Important : le [préambule](#) du présent document fait partie de la description du rôle et des responsabilités des enseignant·es élu·es à ce comité.

Les membres du comité exécutif défendent les droits collectifs et les droits individuels de toutes les personnes faisant partie de l'unité d'accréditation, qu'elles soient membres ou non du Syndicat. Leurs responsabilités syndicales sont à la fois de nature administrative, financière, légale et politique. Le travail au sein du comité exécutif repose sur un esprit de complémentarité et de collégialité. Les élections sont effectuées poste par poste.

Extrait de l'article 4 des [Statuts et règlements du SEECLG](#) :

« Le comité exécutif administre et dirige les affaires courantes du Syndicat. Il prend toutes les initiatives propres à assurer l'exécution des décisions de l'Assemblée générale et à protéger les droits et les intérêts de ses membres. Au moins deux de ses membres peuvent siéger de plein droit à tout comité patronal-syndical.

Ses attributions sont, entre autres :

- d'intercéder entre la partie patronale et ses membres en cas de litige;
- d'aider les membres à interpréter la convention collective;
- de veiller au respect de la convention collective;
- d'exécuter les mandats que lui confie l'Assemblée générale;
- de s'assurer que le Syndicat est représenté aux instances de la FNEEQ et de la CSN. »

Les postes au comité exécutif sont : la présidence, la vice-présidence, le secrétariat général et la trésorerie (qui peuvent être cumulés), et au moins un ou une responsable aux dossiers syndicaux.

Les membres de l'exécutif s'engagent pour un mandat d'un an, renouvelable. Cependant, un engagement à long terme est souhaitable.

## 2.2 Le comité de surveillance des finances

- Important : le [préambule](#) du présent document fait partie de la description du rôle et des responsabilités des enseignant·es élu·es à ce comité.

Les Statuts et règlements du SEECLG prévoient l'élection d'un comité de surveillance des finances. Son mandat consiste notamment, à vérifier que les procédés comptables sont conformes aux règles de l'art, à s'assurer que les dépenses respectent les résolutions de l'Assemblée générale, que les cotisations sont déposées en totalité et que les placements sont conformes à la loi. Par ailleurs, le comité rencontre la personne trésorière du syndicat afin que cette dernière rende compte de l'état des placements et des choix qui ont été faits. De plus, il s'assure du suivi pour l'atteinte des objectifs financiers et propose des ajustements au budget ou au taux de cotisation.

Le comité réalise son mandat en collaboration avec la personne trésorière et en faisant des vérifications des pièces justificatives. Le comité se réunit environ trois à quatre fois par an et doit faire rapport à l'Assemblée générale.

## 2.3 Le comité des assurances collectives

- Important : le [préambule](#) du présent document fait partie de la description du rôle et des responsabilités des enseignant·es élu·es à ce comité.

Un comité local a été créé afin de déterminer nos besoins en matière d'assurances collectives et d'effectuer des recommandations de modifications à la police d'assurance aux réunions des syndicats adhérant à la police d'assurance (RSA). L'Assemblée générale est toujours consultée, mais le comité peut faire un travail préalable afin de rendre les débats plus efficaces.

Le comité est composé d'un·e membre de l'exécutif ainsi que deux enseignant·es. Il se rencontre au moins une fois par an.

## 2.4 Le comité des activités sociales du Syndicat

- Important : le [préambule](#) du présent document fait partie de la description du rôle et des responsabilités des enseignant·es élu·es à ce comité.

Les personnes impliquées à ce comité contribuent à l'organisation des événements sociaux du Syndicat en collaboration avec le comité exécutif et, parfois, les départements. Il y a environ cinq à sept événements par an.

## 2.5 Le comité dons de solidarité et appuis aux projets étudiants

- Important : le [préambule](#) du présent document fait partie de la description du rôle et des responsabilités des enseignant·es élu·es à ce comité.

Ce comité est responsable d'appliquer la Politique des dons et appuis aux projets étudiants du Syndicat. Consultez les ressources à l'adresse : <https://seeclg.org/demande-de-dons/>

Il est composé de deux enseignant·es élu·es par l'Assemblée générale et d'une personne officière syndicale. Le comité se réunit au moins deux fois par an afin d'étudier les demandes. Parfois, le comité traite aussi des demandes de dons et d'appuis par des moyens électroniques. Le comité réalise son mandat selon un plan de travail en 4 axes : l'octroi des dons (y compris les dons ponctuels ou exceptionnels), la révision de la liste des organismes bénéficiaires, la révision de la politique de dons et appuis et l'octroi du financement en soutien aux projets étudiants.

Il importe de rappeler que le comité Dons de solidarité et appuis aux projets étudiants gère un budget annuel global adopté à l'assemblée générale annuelle. Pour le volet « appuis aux projets étudiants », il s'agit d'un budget plafonné visant à soutenir les projets étudiants et d'une bourse pour l'engagement social d'un·e étudiant·e. Le budget est révisé chaque année.

## 2.6 Le comité de mobilisation

- Important : le [préambule](#) du présent document fait partie de la description du rôle et des responsabilités des enseignant·es élu·es à ce comité.

La mobilisation est une responsabilité partagée par l'ensemble des membres du SEECLG, et ce, bien au-delà du travail d'organisation du comité.

Dans le contexte d'une ronde de négociation, des actions de mobilisation sont organisées par le comité. Le travail de ce comité dépend du contexte de la négociation (phase de consultation avec l'élaboration des cahiers de demandes, phase de mobilisation en lien avec le dépôt des demandes, phase de mobilisation plus intense avec la fin de la convention collective qui pourrait aller jusqu'à l'exercice de la grève). Le comité élabore un plan de mobilisation, le met en œuvre et le coordonne, favorisant l'atteinte des objectifs d'une ronde de négociation ou des objectifs du Syndicat. Le principal mandat est donc de renforcer la position des membres du Syndicat face à l'employeur.

Le comité de mobilisation se veut le plus large et le plus représentatif possible, ce qui permet de répartir la charge de travail. Celui-ci est donc ouvert à l'ensemble des membres.

Le comité peut être appelé à travailler avec les comités de mobilisation des autres syndicats du Collège.

## 2.7 Le comité pour la promotion des droits et de la diversité

- Important : le [préambule](#) du présent document fait partie de la description du rôle et des responsabilités des enseignant·es élu·es à ce comité.

Ce comité a remplacé le traditionnel comité *contre la discrimination*, qui lui-même a remplacé le comité de *promotion des droits des femmes*. Il s'agit de défendre l'égalité des droits (particulièrement des personnes qui subissent des discriminations selon l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne*<sup>1</sup>), la dignité humaine et la diversité. Il y a encore beaucoup à faire

---

<sup>1</sup> Article 10 : « Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap. »

dans nos établissements en termes d'inclusion dans une optique de justice sociale. Le comité est composé de trois membres.

## 2.8 Le comité rôle et mandats des représentants élus en AG

- Important : le [préambule](#) du présent document fait partie de la description du rôle et des responsabilités des enseignant·es élu·es à ce comité

Ce comité est responsable de la révision du présent document. Le comité doit veiller à ce que le document demeure à jour en tenant compte de la transformation de la composition et du mandat de certains comités, des changements dans les lois, des politiques et des règlements et de la création de nouveaux comités. Ce comité est composé de quatre membres dont une personne de l'exécutif.

## 2.9 Comité des instances syndicales externes

- Important : le [préambule](#) du présent document fait partie de la description du rôle et des responsabilités des enseignant·es élu·es à ce comité.

Il arrive que le comité exécutif ait besoin d'une personne membre du syndicat afin de compléter une délégation aux instances syndicales externes de la FNEEQ, du CCSNL ou de la CSN. Le comité est composé des personnes élues par l'Assemblée générale et celles-ci seront sollicitées au besoin par l'exécutif en fonction de leur disponibilité.

## 2.10 Comité profs pour la justice climatique

- Important : le [préambule](#) du présent document fait partie de la description du rôle et des responsabilités des enseignant·es élu·es à ce comité.

Ce comité fut créé en mai 2022, alors que l'Assemblée générale faisait siennes les revendications du collectif [Travailleurs et Travailleuses pour la Justice Climatique \(TJC\)](#), une organisation de

## Rôles et mandats des représentant·es élu·es en assemblée générale

---

travailleur·euses et de syndicats locaux qui se mobilisent autour des enjeux de justice climatique (voir le [Manifeste de TJC](#)).

Le mandat initial était :

- de proposer lors de la première assemblée syndicale de 2022-2023 des actions pouvant aller jusqu'à la grève sociale dans le cadre du mouvement de mobilisation pour la justice climatique de l'automne 2022;
- d'organiser, avec l'appui de l'exécutif syndical, ces actions.

Une marche historique a eu lieu en septembre 2022 dans plusieurs grandes villes du Québec. Une journée institutionnelle ainsi que des activités de mobilisation ont aussi été organisées en collaboration avec le comité.

Le comité est devenu permanent à l'assemblée générale du 26 octobre 2022 et son mandat est appelé à évoluer de concert avec TJC. Ce comité est ouvert à l'ensemble des membres.

## ANNEXE 1 - Extraits d'articles sur le mode électif des représentant·es aux instances et comités

### Article 2-2.09 de la [convention collective](#)

« Lorsque le Collège forme un comité qui comprend les enseignantes et les enseignants, seul le Syndicat est habilité à les nommer à moins de dispositions contraires prévues à la convention collective. »

### Article 3.3.3 des [Statuts et règlements du SEECLG](#)

« L'Assemblée générale est l'instance suprême du Syndicat, elle a autorité pour, entre autres : [...]

- élire les membres du comité exécutif;
- élire toute personne qui représente le Syndicat à un comité patronal-syndical; [...]
- élire des membres aux comités syndicaux. »

## ANNEXE 2 - Extraits de jurisprudence au sujet de l'équilibre décisionnel dans les instances et les comités

UQO c. Syndicat des professeurs de l'UQO, 2018 CanLII6560

« [92] En tentant de convaincre ses collègues du CA ou de la CÉ ou en exprimant sa dissidence pour appuyer la position du groupe dont il est issu, le professeur administrateur ne commet pas un acte de déloyauté envers l'institution universitaire. Comme le souligne l'auteur Martel, la discussion et la dissidence dans un conseil d'administration doivent même être encouragées dans l'intérêt de la personne morale. [...] »

« [95] Il reste que, pour l'ensemble, les votes des professeurs administrateurs ne peuvent pas être préalablement « cristallisés » par un tiers, avant même les discussions aux instances concernées. [...] »

« [96] La composition du CA et de la CÉ établie par le législateur vise nécessairement à connaître les opinions de l'ensemble du personnel. Les membres représentant les différents groupes d'employés ou d'utilisateurs de l'institution pourront adopter la position qu'ils considèrent la plus appropriée en fonction des intérêts de l'université tout en tenant compte des préoccupations des groupes dont ils sont issus. Cette position pourrait être la même que celle de ce groupe, mais pas nécessairement compte tenu du cheminement associé aux discussions. »

## ANNEXE 3 - Extraits de jurisprudences sur les conditions propices à une consultation véritable

### Flook c. Lester-B. Pearson School Board J.E. 2001-1795 (C.S.)

« Ce qui est important, c'est que la consultation soit honnête et transparente. Pour atteindre cet objectif, il faut que les personnes consultées reçoivent l'information la plus complète possible, aient eu l'opportunité d'obtenir des renseignements additionnels si requis et, enfin [sic] aient l'occasion d'exprimer librement leur avis ».

### Copps c. Commission scolaire de Montréal 2001 Canlii24886 (QC CS)

« Or, une consultation imposée par la loi n'est pas un exercice en relations publiques, que l'on fait pour préserver les apparences, ou simplement pour la forme. Elle constitue une condition essentielle de l'exercice du pouvoir décisionnel délégué par les législateurs/es au corps politique concerné et doit être imbue de transparence. La documentation préparée en vue de cette consultation doit exposer pleinement les options disponibles et les conséquences qui découlent de chacune. L'exposé qu'elle contient n'a pas à être parfaitement équilibré. Il pourrait même faire part de la préférence de la Commission ou de ses membres, s'il en est. Mais cet exposé, doit [sic] encore une fois, être empreint de transparence et ne pas camoufler les enjeux véritables dans le but de favoriser indûment une option aux dépens d'une autre en raison d'une idée préconçue chez les décideurs/es sans quoi il ne s'agit plus de consultation, mais bien de manipulation. »

## ANNEXE 4 - Articles de la convention collective relatifs aux mandats du Comité des relations du travail (CRT)

### 4-3.01

“Le CRT est un comité permanent regroupant les parties. Il sert à discuter et à rechercher une entente sur toute question relative à l’application et à l’interprétation de la convention collective et aux conditions de travail.”

### 4-3.14

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

- a) les mesures de transfert d’enseignement, d’entente avec d’autres établissements d’enseignement et de modifications de structures scolaires; les réductions d’effectifs, la fermeture totale ou partielle de programme, l’ouverture ou la cession totale ou partielle de programme, la régionalisation, l’implantation de cours d’établissement;
- b) les implications contractuelles résultant des mesures mentionnées à l’alinéa a) de la présente clause;
- c) toute modification aux conditions de travail entraînée par l’application d’une modification au régime pédagogique ou l’utilisation de nouvelles méthodes ou techniques d’enseignement;
- d) toute exception à la clause d’exclusivité de service telle qu’il est défini à la clause 5-1.15;
- e) toute demande de congé sans salaire non prévu à la convention collective;
- f) le congédiement d’une enseignante ou d’un enseignant;
- g) l’engagement d’une enseignante ou d’un enseignant à l’enseignement régulier sauf pour les cas prévus aux priorités 1, 2 premier (1er) paragraphe, 4, 5, 6 et 7 de l’alinéa a) de la clause 5-4.17. Toutefois, dans le cas de la priorité 7, le Collège doit convoquer le CRT avant de prendre une décision relative à l’engagement d’une enseignante ou d’un enseignant non permanent à temps partiel ou chargé de cours du Collège qui a à son crédit moins de trois (3) années d’ancienneté au dernier jour de l’année d’engagement précédent celle du poste à combler;
- h) toute mesure disciplinaire conformément à l’article 5-18.00;
- i) tout projet de tâche confié à une enseignante ou un enseignant mis en disponibilité, selon le premier (1er) paragraphe de l’alinéa J) de la clause 5-4.07;
- j) la détermination d’une politique de suppléance;

- k) la détermination de la période des vacances des enseignantes et enseignants;
- l) un échange intercollèges au sens de l'article 5-10.00;
- m) toute implication sur les conditions de travail résultant d'un changement du nombre de départements;
- n) les implications contractuelles résultant d'une libération à des fins non prévues à la convention collective;
- o) le déplacement de la période de vacances d'une enseignante ou d'un enseignant prévu à la clause 8-2.05;
- p) toute exception au principe du non-engagement d'une personne en double emploi tel qu'il est défini à la clause 5-1.12;
- q) la Commission pédagogique en vertu de la clause 4-5.02.

#### 4-3.15

Le Collège doit convoquer le CRT sur tout litige que lui soumet le Syndicat, une enseignante ou un enseignant relativement :

- a) à la tâche et à la charge d'enseignement d'une enseignante ou d'un enseignant;
- b) aux transferts;
- c) à l'attribution aux enseignantes et enseignants du Collège de cours à la formation continue, de cours d'été ainsi que des cours de suppléance prolongée;
- d) à l'évaluation de l'expérience;
- e) à la suite de la réinstallation d'une enseignante ou d'un enseignant;
- f) à l'application du régime des frais de déplacement et de séjour tel qu'il est prévu à l'article 6-7.00;
- g) aux implications contractuelles résultant d'une perturbation ou d'une interruption de la marche normale du Collège;
- h) à une remarque défavorable ou une pièce incriminante versée au dossier d'une enseignante ou d'un enseignant;
- i) aux modalités de remboursement par l'enseignante ou l'enseignant d'une somme résultant d'une erreur sur la paye;
- j) à toute implication sur les conditions de travail des questions discutées à la Commission pédagogique;
- k) à l'application du régime des frais de déménagement prévu à l'Annexe II-3;
- l) à un non-octroi de priorité mentionné à la clause 5-1.07;
- m) toute question relative aux droits d'auteurs prévus à la clause 8-1.03.

## Rôles et mandats des représentant·es élu·es en assemblée générale

---

### 4-3.16

Tout grief soumis conformément à la clause 9-1.03 peut être acheminé au CRT par le Collège ou le Syndicat. Dans ce cas, le CRT doit s'en saisir immédiatement et tenter d'arriver à une entente conformément aux dispositions du présent article.

### 4-3.17

Une entente intervenue en vertu du présent article lie le Collège, le Syndicat et l'enseignante ou l'enseignant.

Toutefois, une telle entente ne peut avoir pour effet de restreindre les droits de l'enseignante ou de l'enseignant prévus à la convention collective, sauf si celle-ci ou celui-ci est partie à l'entente

## ANNEXE 5 - Fonctions de l'assemblée départementale

Extraits de l'article 4-1.05 de la convention collective

Alinéa 2.13 : définir les objectifs, appliquer les méthodes pédagogiques et établir les modes d'évaluation propres à chacun des cours dont le département est responsable en tenant compte de la Politique institutionnelle d'évaluation des apprentissages (PIEA);

Alinéa 2.15 : soumettre au Collège et à la Commission pédagogique des recommandations susceptibles d'améliorer la qualité de l'enseignement pour sa discipline;

Alinéa 2.17 : rechercher et mettre en place, dans le cadre des services professionnels rendus, des stratégies d'encadrement afin d'améliorer la réussite des étudiantes et des étudiants en tenant compte du plan institutionnel de réussite;

Alinéa 2.18 : assurer l'assistance professionnelle aux nouvelles enseignantes et nouveaux enseignants.

## ANNEXE 6 - Tableau résumé des comités

### Instances et comités patronaux-syndicaux

SIGLE	Comité	Composition	Autres informations
CA	Conseil d'administration	2 membres	Environ une rencontre par mois, le soir Mandat de 3 ans renouvelable consécutivement 1 fois
CÉ	Commission des études	13 membres dont 2 de l'exécutif : <ul style="list-style-type: none"><li>● 7 pré-U et techniques</li><li>● 3 formation générale</li><li>● 3 peu importe la provenance</li></ul> Substituts : après démission seulement, et si l'horaire le permet	Environ un jeudi après-midi par mois
CRT	Comité des relations de travail	7 membres dont 2 de l'exécutif Substituts : membres de l'exécutif	Environ un mardi après-midi par mois
	Comité de perfectionnement	3 membres dont 1 de l'exécutif 1 substitut	Environ une rencontre par mois
CIE	Comité institutionnel en environnement	2 membres	Plage horaire réservée
CIR	Comité institutionnel de la réussite	6 membres dont 1 de l'exécutif 1 substitut	Plage horaire réservée
CSST	Comité santé et sécurité du travail et représentant SST	2 membres : un de l'exécutif et un·e représentant·e en santé et sécurité (RSS)	
	Comité insertion professionnelle et suivi de l'évaluation administrative	4 membres dont 2 membres de l'exécutif 1 substitut	
	Comité institutionnel de la recherche	4 membres	Mandat de 3 ans

## Rôles et mandats des représentant·es élu·es en assemblée générale

SIGLE	Comité	Composition	Autres informations
VLF	Comité de valorisation de la langue française	6 membres dont 2 du département de français	
VACS	Comité pour contrer les violences à caractère sexuel	2 membres dont 1 de l'exécutif	Environ 2 à 4 rencontres par an
CFGC	Comité de la formation générale complémentaire	5 membres (1 pour chacune des catégories suivantes) : <ul style="list-style-type: none"> <li>● Sciences humaines</li> <li>● Culture scientifique et technologique</li> <li>● Langues modernes</li> <li>● Langage mathématique et informatique</li> <li>● Art et esthétique</li> </ul> Possibilité d'une personne substitut par catégorie	
	Comité des services alimentaires	1 membre	Inactif
	Comité de réaménagement des bureaux	3 membres dont 1 de l'exécutif	Entre 2 et 4 rencontres par an
	Comité santé et bien être	2 membres dont 1 de l'exécutif	Environ 2 ou 3 rencontres par an
	Comité social du Collège	2 membres	Environ 5 rencontres par an
	Comité de toponymie et de reconnaissance	1 membre	Environ une rencontre par an, variable selon le contexte
	Comité institutionnel en santé mentale étudiante	2 membres	
	Comité consultatif des affaires internationales	3 membres dont 1 de l'exécutif	2 ou 3 rencontres par an
	Comité pour les journées pédagogiques	2 membres	1 ou 2 fois par session

## Comités syndicaux

SIGLE	Comité	Composition	Autres informations
	Comité exécutif	Présidence, vice-présidence, trésorerie, secrétariat général, responsables aux dossiers syndicaux	
	Le comité de surveillance des finances	3 membres	3 ou 4 rencontres par an
	Le comité des assurances collectives	3 membres dont 1 de l'exécutif	1 rencontre par an
	Le comité des activités sociales du syndicat	6 membres	environ 5 à 7 rencontres par an
	Le comité dons de solidarité et appuis aux projets étudiants	3 membres dont 1 de l'exécutif	environ 2 rencontres par an
	Le comité de mobilisation	Au moins 6 membres dont 2 de l'exécutif	nombre de rencontres variable selon les négociations
	Le comité pour la promotion des droits et de la diversité	3 membres	
	Le comité rôles et mandats des représentant·es élu·es en AG	4 membres dont 1 de l'exécutif	1 ou 2 rencontres par an
	Comité des instances syndicales externes	3 membres	
	Profs pour la justice climatique		