



Rapport annuel

2025-2026



SEECLG

Comité exécutif	3
Agents de griefs	5

Comités mixtes (syndicaux-patronaux)

Comité des relations de travail	7
Commission des études	13
Conseil d'administration	16
Comité santé et sécurité du travail	18
Comité institutionnel de la réussite	20
Comité institutionnel de la valorisation de la langue	22
Comité institutionnel en environnement	23
Comité institutionnel de la recherche	25
Comité institutionnel sur l'intelligence artificielle	26
Comité institutionnel de la santé mentale étudiante	27
Comité insertion professionnelle et suivi de l'évaluation	28
Comité de perfectionnement	30
Comité des cours complémentaires	31
Comité social du Collège	32
Comité pour contrer les violences à caractère sexuel	33
Comité des utilisateurs de la cafétéria	35

Comités syndicaux

Comité de surveillance des finances	36
Comité activités sociales du syndicat	37
Comité mobilisation	38
Comité dons de solidarité et appuis aux projets étudiants	42
Comité des assurances collectives	44

Comité exécutif

Par: Joan-Sébastien Morales

C'est en regardant dans le rétroviseur que l'on mesure le chemin parcouru. La rédaction du rapport annuel est un exercice qui peut être long et fastidieux! Cependant, il permet d'évaluer l'ampleur du travail accompli par l'exécutif, mais aussi par les membres qui s'engagent dans les instances et les nombreux comités paritaires et syndicaux, un engagement qui, souvent, va bien au-delà des fameuses cent soixante-treize heures! Le plan de travail de l'année 26-27 était ambitieux! Il n'est pas toujours aisé de prévoir les enjeux qui prendront plus d'ampleur et les tâches qui s'ajoutent pour faire face à des situations imprévisibles...

Les sujets de négociations sont nombreux et variés au CRT! Notons pour commencer la signature de l'entente sur la reconnaissance des acquis (RAC) et la poursuite de l'entente sur les charges à la formation continue (CFC). Bien que la partie patronale semble davantage être en mode collaboratif que par le passé, le CRT n'a pu donner son accord global sur le projet de répartition 26-27, car certains éléments accrochent encore. Soulignons aussi l'ouverture de 95 postes pour l'année prochaine! Un signe que notre cégep grossit... Plusieurs gains ont été obtenus, notamment afin de faciliter l'horaire des personnes proches aidantes, de rémunérer correctement les suppléances d'examens, de respecter les cinq jours ouvrables pour la remise des notes finales. Par contre, bien du travail encore attend le futur CRT, qu'il s'agisse de la session d'été (pardon des cours d'été), du réaménagement des bureaux, du fonctionnement du SAIDE, des calculs de CI, des libérations pour les coordinations, etc. Le travail continue au sein du comité de santé et de sécurité au travail. Les inspections et l'analyse des risques physiques se poursuivent! Quid de l'analyse des risques psychologiques?

Sur le plan pédagogique, l'année aura été marquée par l'application de la nouvelle politique institutionnelle d'évaluation des apprentissages qui a mené à de nombreuses réflexions dans les départements. Force est de constater que des discussions devront se poursuivre l'année prochaine sur l'interprétation de certains passages de la nouvelle politique. Avec quelques années de retard, le nouveau comité institutionnel sur l'intelligence artificielle (CIIA) a finalement vu le jour. Les travaux du CIIA l'ont amené à rédiger l'attendue Directive institutionnelle sur l'utilisation responsable de l'IA. Par contre, les réflexions sur l'utilisation (ou non) de l'IA sont loin d'être terminées! Il faudra porter particulièrement attention aux impacts de l'IA sur notre travail, l'intégrité des évaluations et sur le développement cognitif de nos jeunes. Des travaux sur l'application de la convention collective concernant l'enseignement à distance ont été entamés et devront se poursuivre l'année prochaine. La gestion de l'offre triennale de cours complémentaires nous a donné notre lot de maux de tête! Rigueur! Rigueur! Rigueur! Et transparence.



Encore une fois, votre exécutif avait la ferme volonté de s'assurer que la voix enseignante soit écoutée, notamment par l'entremise d'une consultation véritable des instances. On nous a souvent coupé l'élan en nous rabâchant qu'on ne pouvait parler de pédagogie là où on doit parler de relations de travail et inversement. Or, la pédagogie et les conditions de travail sont souvent indissociables! De bonnes conditions d'enseignement et d'apprentissage sont les conditions sine qua non d'une éducation de qualité supérieure. Dans une société en mutation, dans un collège qui s'appesantit et se déshumanise, avec une population étudiante qui change, on demande à la personne enseignante de s'adapter toujours et encore aux prix de contorsions et d'efforts sisyphéens! Et cela, parfois, au détriment de sa santé mentale, de son sentiment d'appartenance à son institution, de sa flamme intérieure pour sa profession... Dans ce contexte, il est nécessaire plus que jamais de demeurer vigilants et d'exiger que nous soyons soutenus au quotidien dans notre travail.

Finalement, on ne peut omettre de mentionner le départ de deux membres de l'exécutif pour de nouvelles aventures. Virginie, d'une sagacité hors norme, aux mille idées à la minute, toutes plus pertinentes les unes que les autres! Frédéric, avec son grand cœur et sa douceur qui a accompagné, sans compter ses heures, des centaines de membres dans des situations parfois très difficiles. Prenez soin de vous! Vous allez nous manquer au quotidien!

Bonne lecture! Si celle-ci vous paraît facile et agréable, c'est en partie à cause de la facture visuelle soignée de ce rapport, inspirée des couleurs de notre nouveau logo et de notre journal syndical revampé. Merci Marilyn!



Pierre-Antoine	Frédéric	Marilyn	Virginie	Joan-Sébastien	Claudia	Denis
Resp. aux	Resp. aux	Vice-	Secrétaire	Trésorier	Agente	Président
affaires	affaires	présidente	générale		d'administration	
syndicales	syndicales					

Agents de griefs

■ Par les agents de griefs

Les membres de l'exécutif désignés en tant qu'agents de griefs sont :

- Virginie Gagnon-Carignan
- Marilyn Charbonneau
- Joan-Sébastien Morales
- Denis Paquin.

En 2025-2026, nous avons, en date du 4 juin, déposé 37 griefs (contre 44 l'année dernière) dont 28 griefs individuels et neuf griefs syndicaux. Nous avons retiré 19 griefs à la suite d'une entente de règlement ou de la fin de processus disciplinaires ou administratifs.

La majorité des griefs déposés sont à titre individuel, en lien avec des processus disciplinaires ou administratifs. Un grief syndical est déposé lorsqu'il y a un désaccord quant à l'interprétation de la convention collective ou qu'un manquement dans son application touche plusieurs personnes enseignantes.

Nous avons négocié trois ententes de fin d'emploi afin de mettre fin à des griefs individuels. Une cause en lien avec un congédiement a été entendue au tribunal administratif du travail au cours de l'année. Nous sommes toujours en attente de la sentence arbitrale.

Nous avons déposé deux griefs syndicaux en lien avec l'article 5-18.00 (mesures disciplinaires) qui stipule que le Collège doit transmettre simultanément au Syndicat un avis de convocation envoyée à une personne enseignante. Ce type de manquement nuit grandement à la représentation syndicale.

Le Collège a consulté le Comité des relations de travail (CRT) sur le déploiement prochain d'une attestation d'études collégiales (AEC) dans laquelle la formation est offerte à distance après que celle-ci ne soit offerte au Service régional d'admission du Montréal métropolitain (SRAM). Nous avons déposé un grief afin de contester ce processus de consultation qui n'en n'était pas vraiment un et ce, contrairement à ce que la convention collective prévoit.

À titre préventif, nous avons aussi déposé un grief syndical afin de contester la Directive de gestion des accès et du matériel numérique et physique lors de mouvements de personnel qui prévoit, notamment, des pénalités financières importantes dans le cas de la perte du matériel informatique appartenant au Collège. Nous avons également déposé un grief afin de contester que le Collège ne respectait pas sa propre Politique d'évaluation administrative des enseignants et enseignantes en déclenchant sans motif valable plusieurs processus administratifs. Le Collège a imposé les exigences en l'embauche dans deux disciplines. Deux griefs syndicaux ont été déposés afin de contester cette pratique par laquelle l'expertise disciplinaire du personnel enseignant est contournée.

Un grief syndical a été déposé en lien avec le retard dans le versement de la rémunération des personnes enseignantes ayant supervisé des stages en alternance travail-études (ATE). Nous avons été en mesure de régler ce litige en CRT. Nous avons enfin constaté que le collège ne respectait pas toujours les priorités d'emplois des personnes enseignantes remplaçantes lorsque la personne titulaire effectue un retour progressif en cours de session. Un grief syndical a été déposé.

Si nous regardons l'ensemble de ces griefs syndicaux, nous constatons qu'ils sont largement liés à des processus déficients du collège. Complétons ce rapport sur une note plus positive. Nous avons été en mesure de négocier une entente sur la reconnaissance des acquis des compétences (RAC) et une entente sur les charges à la formation continue (CFC), lesquelles permettent de régler deux griefs syndicaux. Nous avons aussi réglé plusieurs litiges en CRT, sans qu'il ne soit nécessaire de déposer des griefs.



Comité des relations de travail (CRT)

■ Par les membres du CRT

Huit membres ont siégé au comité des relations du travail (CRT) en 2025-2026 pour la partie syndicale. Ceux-ci étaient Emmanuel Coutu, Kathleen Chevalier, Kristine Cuffley, Virginie Gagnon-Carignan, Stéphanie Labonté, Isabelle Laporte, Denis Paquin. Marilyn Charbonneau était aussi substitut au CRT et, à ce titre, a siégé à plusieurs CRT. Claudia Chartier assistait la partie syndicale lors de toutes les rencontres.

La partie patronale était représentée par Katia Tanguay (directrice adjointe des relations humaines), Patrick Lebonnois (directeur adjoint des études) et Lysanne Lacoste-Guyon (directrice adjointe des études).

Au cours de l'année, il y a eu douze rencontres ordinaires, en plus d'une rencontre «extraordinaire». Denis Paquin a assumé la présidence du CRT et Katia Tanguay, le secrétariat. Le CRT comporte aussi des sous-comités, dont le comité technique sur la tâche (CTT), et des comités créés sur des sujets spécifiques (contrats, reconnaissance des acquis ou RAC, charge à la formation continue ou CFC). Son travail se poursuit aussi lors de rencontres entre l'exécutif et la Direction.

Actualisation des ententes locales

La partie syndicale a produit un inventaire des ententes locales, ce qui permet d'effectuer un meilleur suivi de celles-ci, notamment, en planifiant mieux leur actualisation. Cette année, nous avons discuté des ententes suivantes :

- **Reconnaissance des acquis et des compétences (RAC)** : nous sommes parvenus à une entente avec la direction. Celle-ci vise à baliser les activités réalisées dans le cadre de la RAC et le processus d'attribution des contrats. L'assemblée syndicale a accordé un avis favorable à ce projet le 25 février 2026. La ratification de l'entente a eu lieu le 2 juin dernier.
- **Charges à la formation continue (CFC) (annexe I – 13)** : L'entente locale est arrivée à échéance et la bonification des ressources, prévue par la dernière convention, nous permet de revoir celle-ci en profondeur. Les ressources CFC visent, avant tout, à améliorer les conditions de travail des personnes enseignantes à la formation continue en les rémunérant selon le modèle du régulier (CI). Une entente est en cours de finalisation et sera présentée dans une prochaine assemblée syndicale, avant que celle-ci ne soit ratifiée.
- **Sous-disciplines en théâtre (production et interprétation) et en musique** : Nous avons reconduit ces trois ententes, avec des modifications mineures.

Nous n'avons pas été en mesure de revoir l'entente locale sur le programme de réduction du temps de travail (PVRTT). Soulignons que nous avons exploré la possibilité de négocier une entente afin de rattacher les personnes enseignantes à la formation continue à un département apparenté. Nous avons, enfin, constaté certaines ambiguïtés dans notre entente locale sur le processus d'attribution des charges d'enseignement. Ainsi, nous recommandons, pour l'année prochaine, d'aborder ces enjeux avec la partie patronale.

Projet d'allocation des ressources

Une part importante du travail en CRT consiste à discuter de l'utilisation de la masse enseignante, et ce, dans une perspective d'équité. Il n'a pas été possible, cette année, de parvenir à une entente globale avec la partie patronale quant au projet de répartition 2026-2027, notamment en raison d'un désaccord quant à l'utilisation des nouvelles ressources prévues pour le cycle de vie des programmes.

Résorption de la surembauche

Nous avons eu une surembauche importante (-10,4 ETC) en 2023-2024. Celle-ci se résorbe néanmoins progressivement. Elle demeurerait à -6,87 ETC en 2024-2025, mais le Collège estime que ce déficit est maintenant complètement résorbée. Il faut toutefois considérer la possibilité qu'il puisse y avoir ultérieurement des ajustements, ce qui pourrait modifier les résultats préliminaires. Nous recommandons donc de demeurer prudent, notamment, en n'injectant pas pleinement les ressources prévues au volet 3 ou à la colonne D.

Projet de répartition 2026-2027

Les échanges avec la direction se sont améliorés au cours des dernières années. Nous parvenons, souvent dans l'informel, à nous entendre avec celle-ci. Nous recommandons toutefois de formaliser davantage nos échanges, notamment dans le cadre du comité technique sur la tâche (CTT), qui n'a pas siégé cette année, malgré les demandes syndicales répétées. Soulignons quelques éléments marquants du projet de cette année.

- **Grand PES** : nous avons implanté un nouveau modèle pour l'allocation des ressources prévues (4,75 ETC) pour les disciplines ayant de nombreux étudiants (grands PES). Nous suggérons d'effectuer un bilan l'année prochaine afin d'ajuster, si nécessaire, ce modèle.
- **Coordinations (département et programmes)** : le modèle actuel d'allocation des ressources pour les coordinations départementales ne permet plus d'assurer de respecter les balises prévues à la convention collective. Nous avons donc suggéré d'injecter plus de 100% des ressources prévues par ce modèle, ce que la direction a accepté. Nous devons souligner que ce modèle n'a pas été révisé depuis plusieurs années. Nous suggérons, si l'assemblée le recommande, de revoir ce modèle, mais aussi celui utilisé pour allouer les ressources pour les coordinations de programme et ce, dans une perspective d'équité.
- **Coordination pour les stages à supervision indirecte** : nous proposons d'ajouter à nos règles de répartition le modèle utilisé cette année.
- **EBP/EESH** : nous proposons d'actualiser nos règles de répartition afin de tenir compte des modifications apportées cette année.
- **Cycle de vie des programmes** : d'une façon surprenante, nous n'avons pas été en mesure de nous entendre sur la notion de "cycle de vie", alors que la convention collective semble, à cet effet, très précise. Ces ressources ne devraient pas être utilisées pour des libérations pédagogiques. Nous recommandons de clarifier cette notion au cours de l'année prochaine afin de parvenir à un accord avec la partie patronale.

Pour finir, nous avons exprimé des réserves quant aux prévisions qui semblent conservatrices dans plusieurs disciplines.

Ouvertures et fermetures de groupe

Les prévisions effectuées par le Collège sont souvent inadéquates dans plusieurs programmes ou en formation générale. Cette situation donne lieu à l'ouverture et à la fermeture de plusieurs groupes, et ce, session après session, comme nous pouvons le constater dans le tableau ci-dessous. L'année 2025-2026 n'échappe pas à cette tendance (avec cette année des écarts marqués dans plusieurs disciplines de la formation générale et des sciences de la nature).

	Automne		Hiver	
	Ouvertures	Fermetures	Ouvertures	Fermetures
2023-2024	40	36	74	6
2024-2025	70	31	40	24
2025-2026	50	19	79	11

Les impacts de ces écarts de prévision sont importants : alourdissement de la charge de travail des coordinations, difficulté de rétention et de recrutement, sans oublier un risque contractuel accru pour les personnes enseignantes non permanentes. Il est donc recommandé de poursuivre le travail en CRT afin de mieux comprendre et d'améliorer le modèle de prévision utilisé par le Collège, notamment par une meilleure prise en compte des facteurs ayant un impact sur les inscriptions-cours :

- l'introduction d'une deuxième date d'abandon;
- l'étalement dans le temps du parcours d'études des personnes étudiantes;
- la croissance du collège et les effets de changements de programmes;

Il est aussi recommandé de mieux impliquer les coordinations départementales lors de l'élaboration du projet d'allocation des ressources de façon à améliorer les prévisions d'inscriptions-cours effectuées par le Collège.

Charge individuelle

Nous effectuons un suivi des dépassements de charge individuelle (CI), particulièrement à la session d'hiver. Nous rappelons aux enseignantes et aux enseignants concernés qu'ils ont le droit de refuser tout dépassement de CI de 85 unités et plus. Plus de 60 personnes étaient dans cette situation. À la demande de la partie syndicale, pour la deuxième année consécutive, l'organisation pédagogique a envoyé un courriel au personnel enseignant dans cette situation en leur offrant la possibilité de réduire leur CI.

Ouverture de postes

Le Collège est en forte croissance, ce qui, d'un côté, met une pression sur nos infrastructures mais, d'un autre côté, permet l'ouverture de nombreux postes. La décision d'ouvrir des postes est effectuée dans un esprit de collaboration avec la partie patronale. On vise à ouvrir un maximum de postes afin de stabiliser le personnel enseignant et de limiter la précarité. La direction a proposé d'ouvrir 96 postes et 3 charges annuelles au premier tour. Nous avons suggéré d'ouvrir une vingtaine de postes supplémentaires. Après échange en CRT, le Collège a ouvert 95 postes et 4 charges annuelles au premier tour cette année (il y a trois tours qui permettent d'ouvrir des postes), contre respectivement 68 pour l'ensemble de l'année 2023-2024 et 72 pour 2024-2025. Le direction n'a donc pas écouté nos recommandations quant à l'ouverture des postes. Nous suggérons d'effectuer un suivi serré lors de l'ouverture des postes au troisième tour, en septembre, et, si nécessaire, de déposer des griefs.

Autres sujets

Le CRT aborde aussi plusieurs sujets au cours de l'année, souvent en réaction à des problèmes rencontrés. Nous pouvons, d'une façon non limitative, souligner les enjeux suivants :

Cours d'été : nous avons discuté de plusieurs enjeux dont ceux des communications, des services (SAIDE) et de l'insertion professionnelle. Un projet de mentorat sera expérimenté à l'été 2027 afin d'accompagner les personnes enseignantes, particulièrement celles qui ont peu d'expérience ou sont nouvellement embauchées. Il est recommandé d'effectuer un suivi au cours de l'année prochaine et, le cas échéant, d'ajuster les modalités de ce projet. Nous avons également clarifié que, pour les reprises d'examen (absence d'une ou plusieurs personnes étudiantes), le Collège devait rémunérer les heures supplémentaires effectuées.

Alternance travail-études (ATE): le Collège retardait la rémunération des personnes enseignantes supervisant des étudiant.es durant l'été. Nous avons convenu que le Collège allait verser la rémunération une fois le travail de la personne enseignante complété, même si des documents provenant du milieu de stage ne sont pas encore remis. Nous suggérons d'effectuer un suivi au début de la session prochaine.

Suppléance : nous avons clarifié avec la partie patronale la façon de rémunérer une personne enseignante effectuant de la suppléance lors de la surveillance d'un examen dans le cadre des semaines de cours et d'examen prévues au calendrier scolaire. Nous avons convenu que cette tâche devait être rémunérée en fonction de l'article 6-1.03 (taux de chargé de cours), et non pas en fonction de 6-1.04 (autre taux), puisque la surveillance d'examen est un acte pédagogique faisant partie intégrante des tâches d'enseignement et qu'elle peut requérir une expertise disciplinaire. Nous avons également convenu que le Collège devait payer la charge additionnelle d'une personne enseignante non permanente ayant déjà atteint un temps plein en fonction de l'article 6-1.03, comme dans le cas d'une personne enseignante permanente.

Cours intensifs : nous avons convenu que la suppléance de 10 jours ou moins serait calculée en fonction de la charge individuelle (CI) associée à celle-ci si elle représente 20% ou plus des heures contacts prévues au cours.

Date de remise des notes finales : la convention collective prévoit que nous devons remettre les notes finales de nos groupes au plus tard cinq jours ouvrables après la fin de la session (8-4.02). Le Collège demandait de remettre ces notes avant 16 h lors de la dernière journée prévue par ce délai et a déposé des avis disciplinaires lorsque cette directive n'était pas respectée. Or, l'article 1-2.20 de la convention collective définit clairement la notion de jours ouvrables comme ne précisant pas de restriction horaire. Nous avons clarifié avec la partie patronale la compréhension de cette notion (un jour ouvrable se termine à 23h59). Les avis disciplinaires remis aux personnes enseignantes qui avaient respecté ce délai de cinq jours ouvrables ont été retirés.

Comité de révision de note : nous avons souligné, au cours de l'année, plusieurs enjeux. Les dossiers qui comportent des propos inappropriés et blessants envers la personne enseignante titulaire du cours ne devraient pas se rendre au comité de révision. Les membres enseignants du CRT ont également souligné la lenteur des délais dans certains cas entre le dépôt d'une demande de révision et la transmission de la demande au comité de révision. Enfin, nous avons discuté de l'absence d'une passerelle entre le comité de révision et le comité de plagiat dans les cas où le comité de révision identifie ou croit identifier un cas de plagiat ou de tricherie.

Contrainte horaire pour conciliation travail-famille : nous avons demandé une plus grande souplesse du Collège dans les choix de contraintes horaires, notamment afin de mieux tenir compte de la réalité des familles monoparentales. Le Collège a apporté des changements à sa directive. Il est possible de demander jusqu'à cinq blocages horaire par semaine comme avant, mais le collège permet dorénavant de bloquer un matin et une soirée au cours d'une même journée. La direction nous a toutefois annoncé qu'elle demanderait des preuves avant d'accorder ces contraintes. Des preuves seront également demandées pour identifier les personnes proches aidantes ayant droit à une contrainte horaire.

Politiques et directives du Collège : nous avons discuté, au cours de l'année, de plusieurs politiques dont la Politique institutionnelle d'évaluation des apprentissages (PIEA), la Politique institutionnelle de la recherche, la Politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuelle (VACS), la Politique bien-être et civilité, la Politique institutionnelle de reconnaissance des acquis et des compétences, la Directive de gestion des accès et du matériel numérique et physique lors de mouvements de personnel et la direction ainsi que la Direction sur l'utilisation responsable de l'IA.

SAIDE : nous avons abordé les multiples enjeux liés au SAIDE et déploré le manque de ressources pour soutenir la croissance de l'effectif étudiant. Nous avons également dénoncé les communications problématiques entre ce service et les personnes enseignantes et la rigidité de ses directives.

Cours complémentaires : la convention prévoit notamment que nous devons convenir des modalités de répartition de ces cours en plus de prévoir des dispositions. Nous avons, à cet égard, souligné plusieurs enjeux avec le Guide de gestion des cours complémentaires, notamment le fait que la direction le modifiait sans consultation du CRT, mais aussi qu'il n'appliquait parfois pas ce guide. Nous recommandons d'effectuer un suivi l'année prochaine et de s'assurer de convenir avec la direction d'une entente.

Calcul de la charge individuelle dans le cadre d'une annualisation : Nous avons conclu une entente en CRT afin qu'à compter de la session d'automne 2026, l'annualisation avec suppléance soit calculée en tenant compte du facteur HP (nombre de préparations), des PES (périodes étudiant.e/semaine) et des NES (nombre d'étudiant.es par semaine).

Calcul de la rémunération lors d'un retour progressif : La CI des personnes en retour progressif était calculée en fonction de la CI prévisionnelle. Or, la CI réelle se révèle souvent plus élevée au moment de la date de désinscription. Le Collège n'ajustait pas pour autant le pourcentage d'assurance traitement en fonction du pourcentage de tâche réellement travaillé. Une entente a été conclue en CRT et à compter de la session d'automne 2026, ce pourcentage sera ajusté à la date de désinscription selon le réel et il sera rétroactif à compter de la date de début de la disponibilité. Nous recommandons d'effectuer un suivi pour la première année afin de s'assurer que le Collège procède bel et bien à cet ajustement.

Réaménagement des bureaux : Le Collège vise toujours à réaménager nos bureaux sur la base du modèle des espaces ouverts partagés. Nous avons pourtant souligné de nombreux enjeux en CRT avec le projet pilote qu'il compte déployer d'ici deux ans en regroupant trois départements: bruit, confidentialité, effritement du sentiment d'appartenance, absence d'un bureau personnel disponible en tout temps, manque de locaux pour rencontrer les personnes étudiantes, manque d'une salle commune par département...). Nous avons aussi déploré les lacunes au niveau de la consultation des départements de façon à considérer pleinement leurs besoins dans l'aménagement de ces espaces. Dans cette même perspective, nous avons déploré le manque de consultation du groupe de travail devant se pencher sur cette question ("GTABE"). Nous suggérons d'effectuer un suivi au cours de l'année prochaine sur cet enjeu majeur.

Conclusion

En 2026-2027, il nous apparaît aussi essentiel d'améliorer le fonctionnement du CRT, particulièrement en exigeant une meilleure planification de la consultation de celui-ci notamment afin de permettre un suivi des dossiers avant la consultation de la commission des études. Il convient également d'améliorer le fonctionnement des sous-comités et, plus spécifiquement, celui du CTT, qui n'a pas siégé cette année, alors que les travaux à effectuer demeurent considérables dont:

- la révision des règles du CRT;
- l'allocation des ressources aux différents volets de la tâche enseignante;
- le financement des grilles de programme.

Commission des études (CÉ)

■ **Par: Marilyn Charbonneau et Joan-Sebastien Morales**
En collaboration avec les membres de la CÉ

Au cours de la dernière année, la Commission des études (CÉ) a tenu onze rencontres afin de mener à bien ses travaux.

La CÉ est appelée à se prononcer et à discuter sur deux grands types de dossiers, soit le cycle de vie des programmes et les dossiers pédagogiques et institutionnels. Pour l'année 2025-2026, elle a adopté sept bilans d'implantation, quatre descriptifs de programme, deux devis d'évaluation et deux rapports d'évaluation. Les membres de la CÉ ont discuté de politiques institutionnelles (politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel, politique institutionnelle de la recherche, politique institutionnelle de reconnaissance des acquis et des compétences, politique sur le bien-être et la civilité), de calendriers collégiaux, d'enseignement à distance, de gestion des cours complémentaires, de parcours de continuité, de la Directive sur l'utilisation responsable de l'intelligence artificielle, du plan stratégique et de la réussite, et bien d'autres sujets! Beaucoup de lectures préparatoires et de discussions préliminaires aux rencontres furent nécessaires. Merci à tous les membres enseignants de la CÉ pour leur rigueur et leur engagement.

Pédagogie ou non?

La trame de fond de l'année a été marquée par une tentative récurrente de la direction de dissocier les enjeux pédagogiques des conditions de travail, or, cette distinction est souvent artificielle, voire impossible. À plusieurs reprises, les membres de la CÉ ont été invités à limiter leurs interventions aux seuls aspects pédagogiques. Pourtant, de nombreuses décisions administratives ou relatives aux conditions de travail influencent directement les conditions dans lesquelles l'enseignement est dispensé et, par conséquent, la qualité de la formation offerte.

La pédagogie est intimement liée aux ressources disponibles, à l'organisation du travail, aux orientations institutionnelles et aux choix administratifs. Réduire la portée des discussions et des questionnements à une vision tunnel risque de réduire la profondeur des analyses et de limiter la capacité de l'instance à remplir pleinement son rôle auprès du Conseil d'administration et de la direction.

Rigueur et transparence?

Quelques dossiers ont soulevé des préoccupations quant à la rigueur et à la transparence des informations transmises aux membres de l'instance.

Le dossier de l'offre de cours complémentaires en est un bon exemple car il est revenu plusieurs fois à l'ordre du jour cette année. Un cours maintenant offert à l'été n'avait pas été intégré aux documents présentés, ni même fait l'objet d'une réflexion par le comité des cours complémentaires, tandis que des exceptions aux règles habituelles ont également été accordées sans consultation préalable du comité.

La session d'été, quant à elle, a été abordée sous l'angle pédagogique uniquement. Les informations organisationnelles ou financières ont rapidement été écartées des discussions, empêchant d'avoir un portrait global des impacts possibles sur l'ensemble de la communauté collégiale. Le Comité institutionnel de la réussite met justement de l'avant une conception large de la réussite qui ne se limite pas à l'enseignement, mais qui englobe également l'environnement des études et les ressources disponibles, notamment. Cette vision prend en considération l'ensemble des facteurs qui influencent le parcours des étudiantes et des étudiants.

Par ailleurs, la forme des échanges a davantage donné l'impression d'un « pitch de vente » que d'une véritable discussion permettant d'en examiner les avantages, les limites et les impacts. Les données demandées par les membres afin d'éclairer la réflexion n'ont d'ailleurs pas fait l'objet de suivi, limitant ainsi la capacité de l'instance à se prononcer sur la base d'un portrait complet de la situation.

Empressement, mais pourquoi?

Depuis plusieurs années, et cette année n'a pas fait exception, un certain empressement à donner un avis favorable à certains documents se fait sentir. Cette année, le calendrier collégial 2028-2029 démontre bien cette dynamique. En raison des échéanciers prévus à l'entente liant le Collège et son partenaire Odyscène, le calendrier devait être adopté et transmis dans un délai restreint afin de permettre la planification et des activités de ce dernier. Les membres de la CÉ n'ayant pas tous la même lecture sur la proposition du calendrier déposée, la pression a été ressentie pour respecter les obligations du Collège, au détriment des réflexions pédagogiques.

Une question reste fondamentale : la Commission des études doit-elle adapter son rythme aux contraintes imposées ou disposer du temps nécessaire pour exercer pleinement son rôle d'analyse et de recommandation? À la suite de cet incident, un nouveau mode de fonctionnement a été proposé pour les nouveaux calendriers à adopter, soit de présenter une proposition deux semaines avant la rencontre, laissant une semaine aux membres pour présenter des propositions de modifications, et ainsi, présenter un calendrier intégrant ces propositions lors de la rencontre officielle. Un premier essai a été tenté, avec succès. Une proposition de modification a été présentée, et cette version du calendrier a reçu l'avis favorable des membres.

Recommandations



L'un des principaux défis de la prochaine année consistera à faire reconnaître que les réflexions dépassant le strict cadre pédagogique ne constituent pas un écart au mandat de la CÉ, mais plutôt une condition essentielle à l'exercice de celle-ci. Une compréhension large de la pédagogie permet une véritable consultation, incluant l'ensemble des informations nécessaires pour une analyse complète, permettant ainsi de meilleures décisions pour l'ensemble de la communauté.



Une vigilance particulière devra également être portée à la rédaction des procès-verbaux. Les mots utilisés pour résumer les échanges et les préoccupations sont la base même de la mémoire collective et influencent les interprétations des décisions prises.



Enfin, une meilleure planification annuelle des consultations de la CÉ et du Comité des relations de travail (CRT) permettra sans doute d'éviter des consultations tardives ou incomplètes, rendant ainsi les échanges plus constructifs et des avis mieux éclairés.



Personnes enseignantes sur le comité:

Claudie Bonenfant
Gaspard Borsellino
David Boulet St-Jacques
(jusqu'en janvier)
Serge Cambronne
Marilyn Charbonneau
Kathleen Chevalier
Nicolas Géraudie

Iraïs Landry
(depuis février)
Frédéric Lauzé
Marc Léveillé
Michelle Mandeville
Joan-Sébastien Morales
Jessie Poulette
Patrice Roy

Conseil d'administration

■ Par: Luc Gagnon

Le 17 juin 2025, Samuel Bergeron, président du CA, ouvre la 588e séance du conseil d'administration et souligne qu'il s'agit de sa dernière participation à titre de président du conseil ainsi que de la fin de son mandat comme représentant des parents. Il rappelle également que deux autres membres quittent leurs fonctions, soit Marie-Hélène St-Georges, représentante des parents d'étudiants, et Mylène Du Bois, représentante des cadres.

À la rentrée, lors de la rencontre du 16 septembre 2025, la nouvelle présidente élue, Mme Véronique Leblanc, se présente et ouvre l'assemblée. Elle présente M. Mathieu Méryneau, qui occupera le poste de vice-président. Par la suite, elle souhaite la bienvenue à deux nouvelles administratrices, soit Isabelle Lacasse et Marie-Noëlle Closson Duquette, nommées en aout dernier pour occuper les sièges de parents d'un membre de la communauté étudiante.

La nouvelle composition du comité exécutif est constituée :

- des membres nommés d'office : Philippe Nasr, président, Marie-Eve Dupuis Roussil et Véronique Leblanc;
- et des membres élus : Jason Larocque, Marie-Elaine Pitre, Sophie Delage et Luc Gagnon.

La composition du comité de gouvernance est composée de Philippe Nasr, Sophie Delage, Véronique Leblanc, Mathieu Méryneau et Marie-Elaine Pitre (mandat de deux ans, de juin 2025 à juin 2027).

Les faits saillants de l'année 2025-2026 au CA du Collège Lionel-Groulx



- adoption des descriptifs de programme suivants :
 - descriptif de programme – AEC Direction de production en arts de la scène | modifications ciblées;
 - descriptif de programme – AEC Gestion des approvisionnements et planification de la production (EJN.14) | modifications ciblées;
 - descriptif de programme - DEC histoire et civilisation (700.B0);
 - descriptif de programme modifié - AEC Techniques de gestion des ressources humaines (LCA.DT);
- adoption du bilan d'implantation - DEC Techniques professionnelles de musique et chanson, voie de spécialisation interprétation en théâtre musical (551.AC);
- adoption du bilan d'implantation - DEC Sciences de la nature (200.B1);
- adoption du bilan d'implantation - DEC Sciences, informatique et mathématique (200.C1);
- adoption du bilan du plan stratégique 2021-2026 et du plan stratégique et de la réussite 26-31;
- adoption de la Politique institutionnelle d'évaluation des apprentissages (PIEA).

Je tiens à vous remercier et j'ai beaucoup apprécié l'expérience de siéger au Conseil d'administration durant les deux mandats au cours desquels j'ai représenté le corps professoral.



Comité santé et sécurité au travail

■ Par: Pierre-Antoine Beauregard

Le comité santé, sécurité et bien-être au travail (CSSBET) est composé de membres représentant l'employeur et de membres représentant les travailleuses et travailleurs.

L'année 2025-2026 a été marquée par six réunions du CSSBET avec pour objectif principal d'accroître la culture de la santé et de la sécurité au collège. Le travail soutenu de ses membres, combiné à la proactivité des représentants en santé et sécurité (RSS), a permis de faire progresser plusieurs dossiers. En voici les faits saillants :

Analyse des incidents

Tous les incidents et accidents ayant des répercussions physiques qui sont déclarés au collège sont systématiquement analysés afin d'identifier et d'appliquer des correctifs appropriés. Un fichier Excel regroupant l'ensemble des incidents et accidents est accessible sur le canal Teams du CSSBET.

Stagiaires en milieu de travail

Après la phase 1 impliquant TPHE, GTEA, TSA, TGI, TEE, la phase 2 du projet sur la protection des stagiaires en milieu de travail se poursuit avec l'ajout de cinq nouveaux programmes, soit GOCL, Techniques de l'informatique, Soins infirmiers, TDGI ainsi que Régie et techniques scéniques. Tous ces programmes sont impliqués dans un processus d'analyse des risques, à partir de fiches d'identification que doivent remplir l'employeur. Le collège analyse ensuite ces fiches, assure le suivi et veille à leur mise à jour. De plus, il est prévu que des actions de sensibilisation des personnes étudiantes soient organisées par l'institution, incluant la diffusion d'un guide et des rencontres pré-stages. Enfin, un bilan global de l'implantation, auquel les RSS participeront, est prévu en 2027.

Plan de mesures d'urgence (PMU)

Le collège poursuit la révision complète des PMU avec l'appui de firmes spécialisées (Prudent Conseils et Aléas) afin d'assurer leur conformité aux réalités du collège et aux protocoles du service de police Thérèse - De Blainville. Les travaux ont notamment porté sur les situations de tireur actif, d'alerte à la bombe ainsi que des situations dangereuses se produisant hors campus. Les formations et simulations destinées à l'équipe de sécurité et à la direction seront déployées au cours de la prochaine année avant que celles-ci soient offertes plus largement, à certains membres de la communauté.

Analyse des risques

Les RSS ont poursuivi les analyses de risques en santé et sécurité au travail (SST) afin d'évaluer la probabilité et la gravité des dangers se trouvant dans l'établissement et de cibler des mesures préventives. Pour faciliter cet exercice, une grille d'analyse des risques a été développée. Une première analyse a été réalisée dans les laboratoires de chimie suivie d'une deuxième en théâtre. Systématiquement, un retour a été fait auprès des membres des départements concernés et au CSSBET.

Mesures d'atténuation de la chaleur

Avant les périodes de chaleur extrême, des communications doivent être diffusées sur les canaux prévus pour informer la communauté des emplacements des espaces de rafraîchissement disponibles et pour donner des recommandations pour prévenir les coups de chaleur. L'ouverture des fenêtres dans les classes est encouragée durant la nuit.

Inspection des lieux de travail

Les RSS poursuivent l'inspection systématique des lieux de travail afin de vérifier visuellement l'état et la conformité des lieux, en identifiant les dangers visibles ainsi que les non-conformités.

Plan de communication SST

La promotion d'une culture de santé et de sécurité au travail repose sur une diversité de moyens visant à informer et à sensibiliser les personnes employées. Ce travail soutenu s'est notamment concrétisé par la rédaction de textes informatifs en SST dans notre journal syndical (DVV), par l'ajout d'un point SST aux ordres du jour des assemblées syndicales ainsi que par l'animation d'un kiosque portant sur les risques psychosociaux dans le cadre d'un salon consacré à la santé mentale au Collège.

Politique SST

La révision de la politique de la SST est en cours en collaboration avec la Polytechnique de Montréal.

Sécurité du stationnement

Plusieurs mesures ont été mises en place afin d'améliorer la sécurité du stationnement, notamment l'installation de dos d'âne, de panneaux d'arrêt, d'une nouvelle signalisation et de marquage au sol dans les secteurs jugés plus à risque. Aussi, des enjeux liés au déneigement, au respect des vignettes ainsi qu'à l'utilisation des bornes de recharge ont également été soulevés.

La politique actuelle SST, datant de 2013, est jugée désuète et nécessite une révision. Dans le même esprit, la politique sur le bien-être et la civilité devait également être actualisée. Par ailleurs, l'inventaire et l'analyse des risques dans les différents secteurs du Collège devront se poursuivre en établissant une priorisation selon le niveau de risque identifié. Aussi, les blessures associées aux risques psychosociaux devraient faire l'objet d'une mise à jour à chaque CSSBET. Enfin, il sera important de continuer la mise en place d'un plan de communication visant à promouvoir plus largement la culture de santé et de sécurité dans notre milieu de travail.



Comité institutionnel de la réussite

■ **Par: Patrice Roy**

Au cours de l'année collégiale 2025-2026, le comité institutionnel de la réussite (CIRé), s'est réuni à six reprises.

Le CIRé est un comité diversifié qui réfléchit à des enjeux associés à la réussite étudiante prise dans une acception large, incluant le scolaire, le parascolaire, le périscolaire, l'environnement dans lequel les étudiantes et les étudiants évoluent, etc., dans le but de guider les efforts du Collège et d'offrir des avis à la commission des études.

Le mandat du CIRé émane du comité de direction et inclut traditionnellement les fonctions suivantes :



collaborer à la rédaction du plan d'action de réussite, participer au suivi de sa mise en œuvre et veiller à son rayonnement;



conseiller la Direction des études en émettant des avis favorisant le cheminement scolaire et la réussite éducative des étudiants;



soutenir les principaux acteurs de la communauté collégiale.

Le « traditionnellement » est important ici, car nous étions cette année au tournant du plan stratégie 2026 et du plan de la réussite 2026. La direction générale et la direction des études ont, d'un commun accord, formulé le souhait d'intégrer ces deux importants documents en un seul, qui sera désormais nommé Plan stratégique et de la réussite (PSR). Ce virage est l'un des dossiers qui a le plus occupé le CIRé cette année.

Parmi les autres dossiers sur lesquels le CIRé a travaillé, mentionnons :

- la production d'un bilan du plan d'action sur la réussite (PAR) 2026;
- la production d'un document proposant une direction pour la réussite d'ici 2031 sur la base du PAR qui se terminait en 2026. Ce document a évolué de manière organique pour devenir la partie 'R' du PSR;
- quelques présentations faites devant la commission des études pour informer les membres de la progression des travaux du CIRé et entendre leur opinion sur le sujet;
- l'analyse des données sur le profil étudiant au Collège, qu'il s'agisse du profil à l'entrée sur la base des données SPEC, du portait détaillé de la réussite académique, de l'analyse préalablement faite par nos expertes et nos experts, etc;
- la conception d'une offre de formation en soutien à la réussite, qui se veut flexible et adaptée aux besoins des départements et des programmes;
- la présentation d'un projet d'expérimentation sur les pratiques alternatives de notation, porté au CIRé par Élyse Desgreniers du département de Mathématiques, et le suivi de cet intéressant projet;
- un effort pour améliorer l'interaction avec le service des communications en ce qui a trait aux fruits des travaux du CIRé.

Le CIRé est aussi un comité qui discute et se préoccupe d'enjeux d'équité et d'inclusion, le tout dans l'optique de faire en sorte que le Collège Lionel-Groulx soit un endroit agréable et accueillant pour toutes et tous. L'apport des représentantes et des représentants de notre association étudiante y est inestimable.

L'année collégiale 2026-2027 sera la première année d'application du PSR, ce qui influencera manifestement beaucoup les travaux du CIRé.

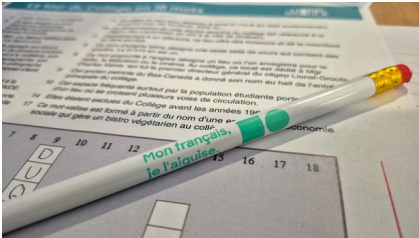


**Personnes enseignantes
sur le comité:**

Julie Chaussé-Maccabée
 Virginie Gagnon-Carignan (jusqu'en novembre)
 Nicolas Géraudie
 Irais Landry (depuis novembre)
 Gilles Paré
 Marie-Julie Racine
 Patrice Roy

Comité institutionnel de la valorisation de la langue française

Par: Claire Dumouchel



Parmi les nouveautés de cette année au CIVLF, un groupe Teams de porte-paroles en valorisation de la langue française a été créé. Ce groupe rassemble des porte-paroles parmi les départements et services du Collège afin de favoriser le partage de l'information et de faire des enjeux liés à la langue française une responsabilité collective. Le groupe a permis de diffuser les activités du CIVLF et de partager des ressources. Certaines de ces ressources ont été développées par le CIVLF à travers les années, comme des outils pour les pratiques d'évaluation de la langue française et le guide de communication inclusive. Remarquez d'ailleurs au passage que « porte-paroles » est un terme épicène, une des façons d'avoir une communication inclusive. Également, plusieurs activités de valorisation de la langue ont eu lieu : cercle de lecture, diffusions (dont une qui comprenait une discussion avec un panel étudiant) et l'incontournable Francofête.

Le CIVLF est actuellement en discussion pour mettre en application de nouveaux moyens de favoriser l'engagement et la participation étudiante lors de ses activités. Le Comité a également reçu de la rétroaction pour améliorer sa page Sharepoint afin de la rendre plus conviviale et plus accessible selon la réalité de chaque département ou service.



Photos : elles représentent deux de nos activités, soit la dictée de la Francofête et les mots-croisés.



Personnes enseignantes sur le comité:

Catherine Bastien
Claire Dumouchel
Stéphanie Fournier

Amélie Langlois
Julie Savard
Simon Vervae

Substitut: Marie-Noëlle Aubertin

Comité institutionnel en environnement

■ Par: Philippe Bélanger-Roy

Au cours de l'année 2025-2026, le comité institutionnel en environnement (CIE) s'est réuni à trois reprises, soit une fois en automne et deux fois lors de la session hivernale. Une première rencontre en septembre a permis de réfléchir et de confirmer les actions qui seraient posées par le comité et ses groupes de travail afin de répondre aux axes de son plan environnemental. La rencontre en mai a permis d'en effectuer le suivi



Leadership environnemental

Le premier axe, soit celui d'assumer un leadership environnemental, nous a permis de réviser les rôles et responsabilités des membres du CIE et des comités gravitant autour de ce dernier. Ce fut aussi l'occasion de poursuivre les journées de visibilité des vigies et de collaborer avec le pôle bien-être du collège, qui est responsable des douceurs d'avril, de la semaine de la santé mentale (salon fragmenté), du jour de la Terre et d'autres événements propres au collège.



Éducation relative à l'environnement

Pour le second axe, le sous-comité en éducation relative à l'environnement (ERE) a choisi le thème de la pédagogie en plein air pour l'année scolaire 2025-2026. Conséquemment, le sous-comité a tenu un midi-pédagogique cet automne où quelques personnes enseignantes ont pu discuter de l'intégration de l'ERE dans leurs cours et des déclinaisons qu'elle peut prendre (DANS, POUR, DE et CONCERNANT l'environnement). Le sous-comité a également poursuivi la mise à jour des guides ERE sur l'intranet du collège. Finalement, la thématique de l'année 2026-2027 fut également déterminée, à savoir l'autochtonisation. N'oublions pas de mentionner l'excellent travail de Noémie Cliche-Trudeau, enseignante de géographie, qui a obtenu un petit dégagement pour mettre au point un projet de microforêt sur le campus du collège, en concordance avec les orientations actuelles!



Culture du savoir-faire ensemble

Le troisième axe, développer une culture du savoir-faire ensemble, aura permis d'offrir quatre visites des espaces environnementaux du collège aux nouveaux employés, de poursuivre l'appui aux projets étudiants (ex : jardin communautaire et Potions boréales) et de sensibiliser la communauté collégiale lors de différents événements (défi Lionel, Jour de la Terre, semaine québécoise de réduction des déchets, etc.)



Réduction de l'empreinte environnementale

Pour terminer, un plan de mise en œuvre pour la récupération des contenants consignés, la mise en place d'un jeu questionnaire interactif sur la mobilité durable pour les enseignants, l'ajout de nouveaux supports à vélos protégés et la préparation d'un plan sur le covoiturage, qui sera inclus dans la politique de stationnement, s'inscrivent dans la quatrième orientation : réduire l'impact environnemental des activités du collège.

Il est toutefois à noter que les récentes décisions budgétaires du gouvernement québécois imposent de faire des choix difficiles. En présence de contraintes financières, il s'avère plus complexe de financer certaines initiatives. C'est pourquoi le CIE travaille actuellement à consolider ses activités de sensibilisation.



**Personnes enseignantes
sur le comité:**

Philippe Bélanger-Roy
Noémie Cliche-Trudeau

Comité institutionnel de la recherche

■ Par: Patrice Roy

Au cours de l'année collégiale 2025-2026, le comité institutionnel sur la recherche (CIR) se sera réuni à quatre reprises, la quatrième rencontre se tenant au lendemain de la date de tombée de ce bilan.

Le CIR est un comité formé de la direction générale, d'une conseillère pédagogique spécialisée dans l'accompagnement des dossiers de recherche, de la direction adjointe responsable de la recherche, d'enseignantes et d'enseignants chercheurs et de représentants d'entités comme le CIMEQ, qui participent de manière importante aux activités de recherche dans notre institution.

Le rôle de ce comité est de :

- conseiller la direction adjointe responsable de la recherche, notamment en ce qui concerne l'adéquation entre les objectifs des projets de recherche endossés par le Collège et sa mission;
- conseiller la direction adjointe responsable de la recherche en ce qui a trait à l'application de la Politique institutionnelle de la recherche;
- proposer des orientations institutionnelles relatives à la valorisation de la recherche et veiller à la mise en œuvre des actions qui en découlent.

Parmi les travaux du CIR cette année, on trouve :

- un suivi des projets de recherche menés en tout ou en partie par des enseignantes et des enseignants du Collège, de même que des projets menés au Collège par des chercheurs d'autres institutions;
- une révision de la Politique de la recherche, qui devait être ajustée pour tenir compte des demandes des organismes subventionnaires, mais aussi parce que certains aspects méritaient d'être raffinés;
- une formalisation du mandat confié au CIR, pour arrimer les travaux du CIR à des bases plus solides;
- des discussions à propos des projets impliquant une convenance institutionnelle, ce qui intervient quand des tiers souhaitent réaliser des projets au Collège Lionel-Groulx;
- la planification d'occasions pour les chercheuses et les chercheurs du Collège de réseauter et de faire connaître leurs travaux à de possibles personnes collaboratrices, de même qu'à des étudiantes ou des étudiants susceptibles de vouloir y participer.
- la présence d'un colloque en lien avec l'ACFAS dans notre institution;
- des échanges sur le choix de partager un comité sur l'éthique commun à plusieurs collèges, dans un souci de réduction de la redondance des efforts.



**Personnes enseignantes
sur le comité:**

Antoine Corriveau-Dussault
Luc Gagnon
Isabelle Legault
Patrice Roy

Comité institutionnel sur l'intelligence artificielle

Par: Joan-Sébastien Morales

La première rencontre du CIIA a eu lieu le 17 septembre afin de mettre la dernière touche au mandat du comité et de créer deux sous-comités: volet administratif et volet pédagogique. Le comité s'est réuni six fois tout au long de l'année. L'essentiel du travail du comité a consisté à rédiger la directive sur l'utilisation responsable de l'intelligence artificielle qui détaille six principes directeurs: la précaution, l'agentivité dans une perspective humaniste, le respect de l'intégrité intellectuelle, le déploiement basé sur le soutien à l'apprentissage, l'autonomie professionnelle et l'autonomie de la personne apprenante, et l'utilisation écoresponsable.

Une consultation à partir d'une version préliminaire des principes directeurs a eu lieu auprès de la communauté le 4 février 2026. La directive complète a été présentée à la Commission des études le 26 février 2026 pour discussion et le 30 avril 2026 pour un avis formel. Elle a aussi été déposée en CRT.

Les dernières rencontres ont servi à discuter de tableaux de cas d'usage typiques en contextes administratif et pédagogique (afin de satisfaire les exigences du Ministère de la Cybersécurité et du Numérique) et de l'exposition Obvia (une exposition sur les impacts sociétaux de l'IA) prévue en mars et avril 2027.

Recommandations

- Consulter les départements sur l'application de la directive et leurs besoins de formation et de support afin de faire face aux enjeux soulevés par l'IA.
- Faire un suivi du développement de guides et d'outils en lien avec l'IA;
- S'assurer que le Collège mette en place des conditions d'enseignement et d'apprentissage qui soutiennent les enseignantes et les enseignants dans la prévention, la détection et la sanction des plagiat utilisant l'IA;
- Documenter le phénomène du plagiat lié à l'IA au Collège;
- S'assurer que les formations, webinaires, conférences sont conçues et présentées par des personnes ou des organismes critiques de l'IA, compétentes en la matière et indépendantes des compagnies privées œuvrant dans le domaine.



**Personnes enseignantes
sur le comité:**

David Boulet St-Jacques
Anne-Marie Guillemette
Julie Labrosse
Joan-Sébastien Morales

Comité institutionnel de la santé mentale étudiante

 **Par: Raquel Marie Karawi**

Lors des sessions d'automne 2025 et d'hiver 2026, plusieurs rencontres ont eu lieu afin de poursuivre le travail concernant le plan d'action en santé mentale étudiante. À l'automne 2025, les réunions se sont tenues les mardis 9 septembre, 7 octobre et 18 novembre. À l'hiver 2026, la journée des rencontres a été modifiée en raison de la présence d'une représentation étudiante. Une première rencontre avait lieu le 19 février. Les rencontres prévues les 9 avril, 7 mai et 2 juin ont été annulées.

Discussions

Les discussions portaient principalement sur le renouvellement du plan d'action. Une enquête de l'OSMEES sur la santé mentale étudiante a été abordée. Cette enquête illustre que l'impact des personnes enseignantes sur le bien-être des étudiantes et des étudiants est significatif. Il existe un organisme, Learning & The Brain, qui offre des ateliers pour le personnel enseignant, afin de mieux comprendre les facteurs de stress vécus par les étudiants.

D'autres initiatives ont été proposées, dont le groupe des Éclaireurs, qui propose des outils et un cadre d'accompagnement pour les personnes vivant de la détresse, autant pour les personnes étudiantes que pour le personnel. La Journée de la santé mentale du 14 novembre a aussi fait l'objet de discussions, notamment autour de l'écoanxiété, une préoccupation de plus en plus présente chez nos étudiantes et étudiants.

La semaine de la santé mentale s'est tenue du 10 au 14 novembre 2025 avec plusieurs activités : un atelier gratuit de ÉCOMOTIONS, des activités en nature pour réduire le stress, des outils sur l'entretien de la santé mentale, une séance de zoothérapie avec Bangi, le chien de soutien, ainsi qu'un atelier portant sur la création de changements positifs dans la communauté.



**Personnes enseignantes
sur le comité:**

Raquel Marie Karawi
Mélanie Rivest

Substitut: Gabrielle Roberge

Comité d'insertion professionnelle et de suivi de l'évaluation

Par: Virginie Gagnon-Carignan et Joan-Sébastien Morales

Le comité est composé de deux sous-comités : un premier dédié à l'amélioration des questionnaires de l'évaluation formative et un deuxième dont la responsabilité est d'œuvrer à la rédaction de la nouvelle politique. Le comité et les sous-comités se sont réunis à quelques reprises à partir de décembre 2025.

L'année a principalement été consacrée à établir les fondations de la future politique unifiée des évaluations administratives et formatives qui remplaceront les politiques désuètes (datant de 2003, ces politiques ne sont plus appliquées). Plusieurs discussions ont porté sur les éléments suivants :

les rôles et responsabilités de chacun quant à l'insertion professionnelle;

la fréquence des évaluations tout au long de la carrière;

les sources d'information (consultation des pairs, auto-évaluation, matériel pédagogique, etc.);

les objets d'évaluation (compétence pédagogique, participation à la vie départementale, participation au plan stratégique);

le référentiel de compétences;

la période de probation;

le mentorat.

Recommandations

- Poursuivre les travaux sur la nouvelle politique d’insertion professionnelle et d’évaluation des enseignements. Porter une attention particulière aux éléments suivants :
 - centrer la politique sur le soutien professionnel plutôt que sur la sanction;
 - mieux définir les rôles des acteurs et structurer davantage les évaluations administratives;
 - s’assurer que les instances (CRT, CÉ) sont consultées tout au long de la rédaction de la politique;
 - développer un programme de mentorat par les pairs;
- poursuivre les travaux sur les questionnaires des évaluations formatives et entamer ceux sur les évaluations administratives afin que ceux-ci soient cohérents et pertinents, c’est-à-dire qu’ils soient orientés vers une perspective de formation continue sans attaquer l’intégrité professionnelle;
- tenir compte des points de vigilance identifiés par la partie syndicale du comité :
 - le Collège a amené l’idée de rendre obligatoires les évaluations formatives. La partie syndicale soutient que celles-ci doivent demeurer volontaires;
 - il est primordial de veiller à ce que les motifs donnant lieu à une évaluation administrative ne soient pas abusifs ou arbitraires;
 - il nous apparaît important de demeurer vigilant par rapport à la tendance au recours à un vocabulaire néo-managérial pouvant générer des glissements sémantiques contraires à la mission de l’enseignement (par exemple, l’expression “appréciation de la contribution”).



**Personnes enseignantes
sur le comité:**

Virginie Gagnon-Carignan
Isabelle Laporte
Vincent Laurin
Joan-Sébastien Morales
Jessie Poulette

Comité de perfectionnement

Par: Denis Paquin

Nous traitons les demandes de perfectionnement au fur et à mesure par le biais d'une équipe dans Teams. Le comité se réunit formellement au moins une fois par année afin de statuer sur les modalités de perfectionnement devant s'appliquer lors de la prochaine année.

En 2025-2026, le budget alloué pour le perfectionnement était de 76 245\$, en plus du surplus cumulé de 84 745\$ au cours des dernières années. Les sommes disponibles étaient donc de 164 990\$. Le comité a reçu 151 demandes individuelles (en date du 4 juin) en plus de plusieurs demandes de perfectionnement collectif. Ces dernières représentent des dépenses de près de 16 000\$. Le nombre de demandes reçues cette année est donc légèrement inférieur à celui de l'année dernière où il y avait eu 167 demandes. Les sommes engagées représentent 144 934\$, ce qui laisse un solde d'un peu plus de 20 000\$. D'autres dépenses pourraient toutefois s'ajouter, puisque de nombreuses demandes de remboursements sont à venir d'ici la fin de l'année.

Une rencontre aura lieu le 8 juin afin d'ajuster, si nécessaire, les modalités de remboursement pour l'année prochaine. Il faudra surveiller de près le budget du comité alors que les dépenses engagées dépassent depuis deux ans le budget courant. Nous anticipons, en raison du nombre élevé de demandes, individuelles et collectives, que nous allons également connaître un déficit en 2025-2026, ce qui ferait fondre davantage les surplus cumulés. Pour l'année 2025-2026, nous avons diminué le remboursement maximal de 200\$, en l'établissant à 1200\$. Cela n'a pas suffi à équilibrer le budget. Les nouvelles modalités devront tenir compte de cette réalité et nous pouvons anticiper d'autres ajustements à la baisse des sommes remboursées.



**Personnes enseignantes
sur le comité:**

Kristine Cuffley
Isabelle Laporte
Francis Hamel
Denis Paquin

Comité des cours complémentaires

Par: David Boulet St-Jacques

Le comité s'est rencontré une première fois le 22 mai 2025, puis environ une fois par mois par la suite, pour un total de huit rencontres. Ces rencontres ont d'abord servi à effectuer un suivi du mandat initial, soit d'ajuster l'offre de cours complémentaires en effectuant la sélection de certains cours à retirer, en révisant le guide d'appel d'offres, puis en sélectionnant des cours à ajouter pour le cycle suivant.

Dès les premières rencontres, le comité a soulevé de nombreux enjeux au niveau de l'équité du processus, du respect des normes et des lois entourant les cours complémentaires, de la transparence du processus de retrait et de sélection et du suivi des règles par les instances patronales. En réponse à ces enjeux, le comité a collaboré avec l'exécutif syndical afin d'intégrer les étapes de validation par la Commission des études au processus actuellement en place. De plus, le comité a aussi suggéré de nombreuses modifications au Guide de gestion des cours complémentaires afin de favoriser un processus plus équitable et de fournir des balises décisionnelles plus flexibles pour les sélections à venir.

Finalement, le comité a sensibilisé la Direction aux autres enjeux liés au processus actuels afin de solliciter un mandat permanent. Ce mandat est en cours de négociation.

Recommandations

- Demander à l'assemblée syndicale un mandat clair afin de revoir complètement l'offre de cours complémentaire lors de la prochaine révision dans le but de retirer les problèmes d'équité persistants.
- S'assurer que le CFGC obtienne un mandat permanent afin de favoriser la transparence et les suivis du cadre règlementaire.



Personnes enseignantes sur le comité:

Gaspare Borsellino
David Boulet St-Jacques
Julie Chaussé-Maccabée
Emmanuel Coutu
Nancy Perron

Substituts:
Nathalie Alexandre
Kristine Cuffley
Claire Dumouchel
Lina Jabbour
Marie-Josée Laframboise

Invités - Table de la formation générale:

- Nathalie Alexandre
- Marie-Noëlle Aubertin
- Frédéric Lauzé, suivi de Moïse Tourigny
- Charles Jutras, suivi de Germain Fourneaux

Comité social du Collège

■ **Par: Stéphanie Bernier**

Les membres du comité social se sont réunis environ dix fois au cours de l'automne 2025 et l'hiver 2026 pour planifier la fête de l'Halloween, la soirée des fêtes et la fête de fin d'année.

À travers les différentes réunions, chaque membre s'est impliqué dans le partage d'idées pour bonifier chacun des événements, en prenant en considération les commentaires et constats réalisés dans les éditions précédentes. Nous avons l'occasion d'échanger, de proposer nos idées et prendre une décision finale qui convient le mieux. Lors des événements, la participation de chaque membre du comité est attendue et une répartition équitable des tâches est effectuée.

Pour la soirée des fêtes de décembre 2025, le choix du lieu et de la formule ont été les mêmes que l'année précédente, ce qui a facilité l'organisation. Le choix du thème a été déterminé en cohérence avec le 200^e du collège. Chaque membre du comité a collaboré à la recherche de fournisseurs, par exemple, DJ, photographe, etc.

Pour la fête de fin d'année, une thématique festive de Party Rodéo a été choisie, incluant de la danse en ligne et une chorégraphie à apprendre. Encore une fois, la participation de chaque membre du comité est attendue et ce dès le matin du vendredi 29 mai, et une répartition équitable des tâches est effectuée.



**Personnes enseignantes
sur le comité:**

Simon Barrette
Stéphanie Bernier




Comité pour contrer les violences à caractère sexuel

 **Par: Gabrielle Roberge**

Les sessions A25 et H26 ont été chargées en activités et en réalisations pour le comité contre les VACS.

Un des points les plus importants est la mise à jour de la politique sur les VACS. Geneviève Pharand a mené les démarches tout au long de l'année en suivant les recommandations des collègues et du comité de direction. La nouvelle politique est adaptée en fonction des nouvelles connaissances et d'un cadre juridique plus récent. Elle intègre des définitions et une terminologie clarifiées et à jour.

Elle présente des règles et des interdictions s'inscrivant dans un cadre juridique plus récent. Elle inclut un encadrement sur les relations d'autorité et les démarches à suivre dans le cadre des relations entre membres du personnel. Elle inclut des étapes à suivre pour les personnes touchées par les VACS :

-  Accompagnement
-  Traitement du dévoilement
-  Traitement de la plainte

Elle intègre des précisions sur la confidentialité, les mesures contre les représailles et l'intimidation, ainsi que les sanctions pouvant être appliquées. Elle présente les mesures de prévention, de sensibilisation et de formation.

La modification de la version précédente (adoptée le 30 avril 2019) a été acceptée par le comité de gouvernance le 1er juin et sera présentée au Conseil d'administration le 16 juin.

À travers l'année, nous avons aussi participé à la mise en place de plusieurs activités de sensibilisation dans le collège :

- Kiosques à la Foire de la vie étudiante, pour la Journée internationale de la contraception
- Activité « Connais-tu ta limite? »
- 12 jours d'action contre la violence faite aux femmes ; activité « Tendre la main », conférences des groupes Le Mitan, CALACS, etc.
- Activité « Comment dévoiler des relations saines »
- Exposition « Que portais-tu? »
- Conférence de Louise Harel : annulée
- Exposition « Dévoilons l'invisible » par l'organisme Phare des affranchies

De plus, une nouvelle esthétique a été présentée pour les banderoles des babillards afin de mettre de l'avant les services d'accompagnement.



Recommandations

L'ensemble des activités était très pertinent. Pour la suite, il serait vraiment essentiel de revoir l'application des formations obligatoires pour les membres de la communauté du collège. Il y a beaucoup de critiques en lien avec les formations : elles sont jugées peu intéressantes et peu engageantes, quoique le taux de participation ait atteint presque 65 %.



**Personnes enseignantes
sur le comité:**

Frédéric Morier
Denis Paquin
Gabrielle Roberge

Comité des utilisateurs de la cafétéria

■ Par: **Alexe Vigneault-Pinard**

Lors de notre première rencontre, les membres ont tout d'abord pris le temps de réfléchir aux attentes et responsabilités de ce comité. Il a été soulevé que le rôle de ce comité était peut-être à réviser. Comme première tâche, nous avons relu la politique alimentaire du Collège et le mandat du comité. Il nous est apparu que plusieurs éléments ne nous semblaient pas réalisables et qu'il manquait certains membres importants pour faire avancer ce comité. Après quelques rencontres et discussions, la recommandation générale est de réévaluer la pertinence du comité dans sa forme actuelle, de réviser la politique alimentaire du Collège et d'envisager de répartir certaines de ses responsabilités à d'autres comités existants.



Comité de surveillance des finances

■ Par: Claudia Chartier en collaboration avec le comité

Le comité, avec la collaboration de l'agente à l'exécutif Claudia Chartier, s'est réuni trois fois cette année. Conformément à son mandat, le comité a procédé à la vérification de la comptabilité du Syndicat, de l'archivage des pièces justificatives et du respect des décisions de l'Assemblée générale. Cette année, l'augmentation du nombre d'ETC est plus importante que ce qui était prévu.

En date du 31 mai, le comité de surveillance des finances est en mesure de statuer que l'objectif annuel de contribution au fonds de grève a été atteint et, de plus, confirme que les placements sont investis selon les principes de bonne gestion des organismes à but non lucratif.

Cette année, un compte d'entreprise a été ouvert à la Caisse d'économie solidaire Desjardins afin d'y effectuer le placement de 60 000\$ prévu pour le fonds de grève. La caisse investit, entre autres, dans des organismes communautaires et des coopératives d'habitation, ce qui permet de se rapprocher des valeurs syndicales. De plus, depuis le mois de février 2026, la paie de l'adjointe est produite localement plutôt que par la CSN.

Le comité ne considère pas qu'il est nécessaire d'augmenter le taux de cotisations pour 2026-2027.

Le comité recommandera le budget 2026-2027 lors de l'Assemblée générale annuelle du 9 juin 2026.

Le rapport final quant à la vérification des états financiers pour l'année 2025-2026 se fera lors d'une assemblée générale à l'automne.



**Personnes enseignantes
sur le comité:**

Aude Lacasse
Gilles Paré
Audrey Samson

Activités sociales du syndicat

Par: le comité



Bilan sommaire des activités et des décisions: Nous avons organisé cinq 5 à 7 aux cours des sessions d'automne et d'hiver, dont un organisé en collaboration avec le département des langues modernes, en plus du dîner de fin d'année 2025 et de l'hommage aux retraités en mai 2026. Le niveau de participation à chaque événement se situe autour de 50 personnes.

Recommandations : Il est suggéré de poursuivre la sollicitation des départements afin d'organiser de tels événements, puisque ceux-ci permettent de sortir du cadre habituel et sont appréciés des membres. Le comité recommande également d'envisager l'organisation d'une activité autre que des 5 à 7 (ex. cueillette de pommes ou cabane à sucre), afin de favoriser la socialisation et le sentiment de communauté. À cette fin, les membres sont invités à s'impliquer au sein du comité afin d'avoir la possibilité d'organiser plus d'activités variées.

Nos moments en images



**Personnes enseignantes
sur le comité:**

Serge Cambronne
Raquel Marie Karawi
Audrey Samson

Comité de mobilisation

Par: Marilyn Charbonneau et Virginie Gagnon-Carignan







Bien que l'année 2025-2026 n'en soit pas une de négociation de convention collective, elle se caractérise par des attaques gouvernementales soutenues et répétées sur nos droits collectifs et individuels, des coupures majeures affectant le système d'éducation et notre filet social, de façon plus large et le dépôt de projets de loi aux dérives liberticides.

Il était ainsi nécessaire de se mobiliser et de poser des actions concrètes pour manifester notre ras-le-bol et faire valoir nos droits fondamentaux.

Plusieurs actions ont été mises en place, notamment dans le cadre de la campagne Faire Front de la CSN, actions parfois locales, parfois nationales.

Campagne Faire Front (tout au long de l'année)

Cette grande campagne de la CSN s'est déployée tout au long de l'année et continue de se déployer à travers de nombreuses actions. Elle vise à exiger des avancements significatifs sur six axes :

-  Redistribuer la richesse par un système d'imposition juste
-  Protéger les droits des travailleuses et des travailleurs
-  Lutter contre la privatisation du réseau de la santé et des services sociaux
-  Favoriser l'égalité des chances de la petite enfance à l'université
-  Développer une économie durable et des emplois de qualité
-  Mettre en œuvre la transition juste pour lutter contre la crise climatique

FAIRE FRONT



POUR LE QUÉBEC



Campagne d'affichage (28 août)

Bien que la rentrée de 2025 ait été la plus importante de l'histoire des cégeps, des coupes sans précédent l'ont caractérisée : gel d'embauche, abolition de postes, fixation d'un plafond d'heures rémunérées, coupes des budgets, mise sur pause de projets d'agrandissement et de rénovation, etc. La campagne d'affichage visait à informer la communauté collégiale de ces coupures et de leurs impacts dans le réseau collégial.



Manifestation organisée par le groupe Uni.es pour l'école (7 septembre)

Devant les bureaux du ministère de l'Éducation, il y a eu dénonciation des coupes budgétaires et revendication pour un réinvestissement en éducation.

Affichage destiné aux personnes étudiantes – on coupe dans ton cégep (septembre)

Affichage d'encarts sur les murs du Collège, dénonçant les compressions qui touchent nos cégeps et ont des effets délétères sur les travailleuses et travailleurs et, surtout, sur nos personnes étudiantes.

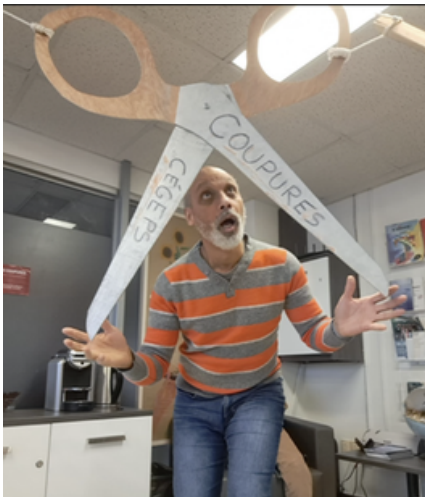
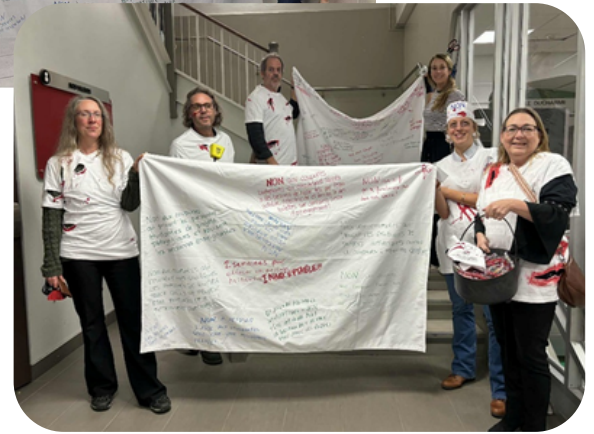
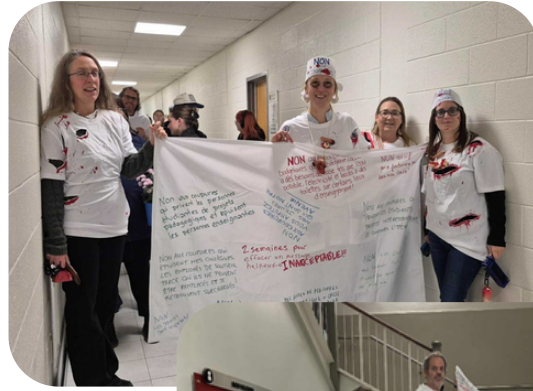


Marche mondiale des femmes (18 octobre)

- Dénoncer le continuum de la violence envers les filles et les femmes ;
- Dénoncer la pauvreté qui représente une violence systémique ;
- Dénoncer le capitalisme responsable de la crise climatique et de l'effondrement de la biodiversité au détriment de la santé et de la vie des populations et celles des prochaines générations.

Défilé des éclopés (30 octobre)

L'Halloween a été l'occasion idéale pour revêtir nos habits de zombis et défilé pour dénoncer des coupures sanglantes qui font peur. Des personnes enseignantes ont défilé à travers le Collège, affichant les témoignages de membres du personnel des trois accréditations sur les impacts des compressions en éducation et sur leur travail, notamment l'atteinte à la qualité des services, la fragilisation des conditions d'apprentissages et l'épuisement des équipes de travail.



Ciseaux de Damoclès (novembre)

Cet événement est une idée originale du créatif comité de mobilisation. Les ciseaux de Damoclès (alias les coupures dans les cégeps) continuent de planer lourdement au-dessus de nos têtes.

Grand rassemblement public (29 novembre)

Ce grand rassemblement national visait à exiger un Québec plus juste et solidaire devant un gouvernement attaquant nos droits et nos acquis sociaux.



Cartes postales (décembre)

Nous avons envoyé nos cartes de souhait à Martine Biron, ministre de l'Enseignement supérieur, afin de lui offrir nos vœux pour un Québec qui nous ressemble, soit un Québec qui choisit de réinvestir dans son système d'éducation et ses services publics.



Chandail Féministe tant qu'il le faudra (février)

Imaginé par le Collectif 8 mars en 2018, ce t-shirt à porter « tant qu'il le faudra » a été créé pour dénoncer les inégalités qui persistent entre les hommes et les femmes.

Foulard porté les jeudis suivant un féminicide (depuis mars)

Le port du foulard les jeudis suivant un féminicide est une action permettant de rendre visibles les féminicides et dénoncer la violence faite aux femmes. Celles et ceux qui refusent de se taire sont appelés à afficher leurs couleurs.



Photo : Comité de la condition féminine- CSN



Grand rassemblement public (29 novembre)

Ce grand rassemblement national visait à exiger un Québec plus juste et solidaire devant un gouvernement attaquant nos droits et nos acquis sociaux.

Le comité de cette année était composé de cinq personnes. Nous espérons que d'autres membres se joindront à l'effort collectif l'année prochaine.

Le comité tient à remercier toutes les personnes ayant participé, d'une façon ou d'une autre, aux différentes actions de mobilisation. Il invite chaque membre à se joindre en grand nombre aux prochaines initiatives, qu'il soit membre ou non du comité : plus nous sommes nombreux, plus notre impact collectif est fort.



**Personnes enseignantes
sur le comité:**

Dominic Bérubé-Venne
Serge Cambronne
Marilyn Charbonneau
Virginie Gagnon-Carignan
Marie-Pier Neault

Comité dons de solidarité et appuis aux projets étudiants

Par: Joan-Sébastien Morales

Plusieurs rencontres du comité ont eu lieu afin d'appliquer la nouvelle Politique de dons de solidarité et d'appuis aux projets étudiants. Le comité a uniformisé les dons à un montant de 250\$ pour tous sauf exceptions. Voici les dons solidarité accordés pour un total de 8 315\$:

- Accueil communautaire jeunesse des Basses-Laurentides: 250 \$
- ACEF des Basses-Laurentides: 250 \$
- Alternatives: 250 \$
- APEL: 250 \$
- Au bas de l'échelle: 250 \$
- Camp Vol d'été Leucan-CSN, 1\$ / membre: 500 \$
- Carrefour jeunesse-emploi Thérèse de Blainville: 250 \$
- Centre d'accueil Le Mitan - Maison d'accueil pour femmes: 250 \$
- Centre d'entraide Thérèse de Blainville: 250 \$
- Centre de crise Soleil Levant: 250 \$
- Centre de prévention du décrochage scolaire OMEGA, Blainville: 250 \$
- Centre international de solidarité ouvrière (CISO): 250 \$
- Centre St-Pierre: 250 \$
- Conseil des bassins versants des Mille-Îles (COBAMIL): 250 \$
- Demix Lasalle-Longueuil - CSN: 100 \$
- Étudiant(e)s démun(e)s de Lionel-Groulx : 500 \$
- Fédération des femmes du Québec: 250 \$
- Guignolée de la Fondation du Collège Lionel-Groulx: 100 \$
- Institut de coopération pour l'éducation des adultes (ICÉA): 250 \$
- Institut de recherche et d'information IRIS: 250\$
- L'Autjournal: 215 \$
- La Maison des jeunes des Basses-Laurentides: 250 \$
- La Maison des mots des Basses-Laurentides: 250 \$
- Les travailleuses du jardin de Robi: 100 \$
- MASSE: 250 \$
- Mesures alternatives des Basses-Laurentides: 250 \$
- Mouvement d'éducation populaire et d'action communautaire du Québec: 250\$
- Panier de Noël pour syndiqués CSN en conflit: 250 \$
- Regain de vie: 250 \$
- Resto-Pop Thérèse-De-Blainville: 250 \$
- STT de Librairie Renaud-Bray-CSN: 100 \$
- Syndicats CSN en conflit (75\$, plus de 6 mois:100\$):
- Travailleuses et travailleurs pour la justice climatique: 500 \$
- Unité Domrémy Ste-Thérèse: 250 \$



**Personnes enseignantes
sur le comité:**

Renée-Claude Lorimier
Marie-Josée Laframboise
Joan-Sébastien Morales

Appuis aux projets étudiants pour un total de 5 650\$:

- Appui au stage en archéologie à Argilos (Grèce), Histoire et civilisation: 140 \$
- Forum étudiant, SH: 120 \$
- Madrid 2026, Espagnol: 280 \$
- Prix collégial du cinéma québécois: 450 \$
- Projet archéo-géo en Abitibi: 500 \$
- Simulation ONU (NMUN), SH: 500 \$
- Soutien au projet de mobilité internationale, TÉE: 300 \$
- Stage à Rimouski, Biologie: 400 \$
- Stage à Toronto, Musique: 300 \$
- Stage Costa Rica, TSA: 120 \$
- Stage en environnement au Costa Rica, Biologie: 480 \$
- Vernissage, Arts visuels: 500 \$
- Voyage aux Pays-Bas, TPHA, GTEA : 200 \$
- Voyage culturel Venise et Vienne, Arts visuels: 500 \$
- Voyage en Irlande, Français: 440 \$
- Voyage France-Espagne, Arts, lettres et communications: 420 \$

La bourse d'engagement de 500\$ a été décernée à Nastaël Dwayna Pyrus pour son implication bénévole au centre d'aide en anglais.

Recommandations

- Accorder davantage de dons aux organismes locaux, en environnement, dédiés à la défense des droits des communautés marginalisées et dédiés à l'avancement des droits et de l'égalité des femmes.
- Augmenter les budgets graduellement dans les années à venir.



**Personnes enseignantes
sur le comité:**

Renée-Claude Lorimier
Marie-Josée Laframboise
Joan-Sébastien Morales

Comité des assurances collectives

■ Par: Gilles Paré

Le comité s'est rencontré à quelques reprises cette année, une première en août pour préparer la prochaine rencontre du RSA qui a eu lieu en septembre, où les deux membres du comité y assistaient pour déposer la proposition du SEECLG de modifier le cadre restrictif imposé par les règlements du RSA quant au choix de notre assureur et la proposition d'explorer un nouveau modèle visant à répartir l'expérience sur plusieurs assureurs.

Lors de la rencontre du RSA tenue en septembre à Laval, les membres du SEECLG ont présenté leur proposition pour essayer de voir si un nouveau modèle de choix d'assureur(s) serait meilleur et plus économique. Cette intervention a permis aux instances du RSA d'indiquer que de modifier le modèle actuel viendrait à renégocier notre entente avec BÉNÉVA, ce qui serait coûteux. Actuellement, en fonction des services actuels et de notre expérience, il a été démontré que les frais d'administration de BÉNÉVA sont compétitifs. De plus, on a démontré qu'un changement ne serait pas porteur d'économies ni de meilleurs services à court et moyen terme et que cela ne serait pas un changement significatif de réduction des coûts d'assurances à long terme pour nos membres. De plus, et surtout, la relation de confiance développée avec cet assureur est un actif à ne pas négliger en assurance collective, actif qui prendrait plusieurs lustres à établir avec de nouveaux assureurs, ce qui amènerait inévitablement des frais plus élevés pour certains types d'assurances. Notre proposition n'a donc pas été retenue.

Lors du RSA, nous avons constaté que notre expérience et les diverses propositions faites par notre actuaire auprès de l'assureur ont permis de ne pas avoir d'augmentation des primes cette année, ce qui fut, évidemment, bien accueilli.

Une deuxième rencontre du comité eut lieu pour préparer la présentation en assemblée syndicale des constats, décisions et changements de procédures décidées au RSA et aussi présenter le gel d'augmentation des cotisations d'assurance. Un des changements présentés est que la modification du module d'assurance par nos membres peut maintenant se faire à tout moment, pas seulement à une période précise et limitée de l'année.



Personnes enseignantes
sur le comité:

Frédéric Morier
Gilles Paré