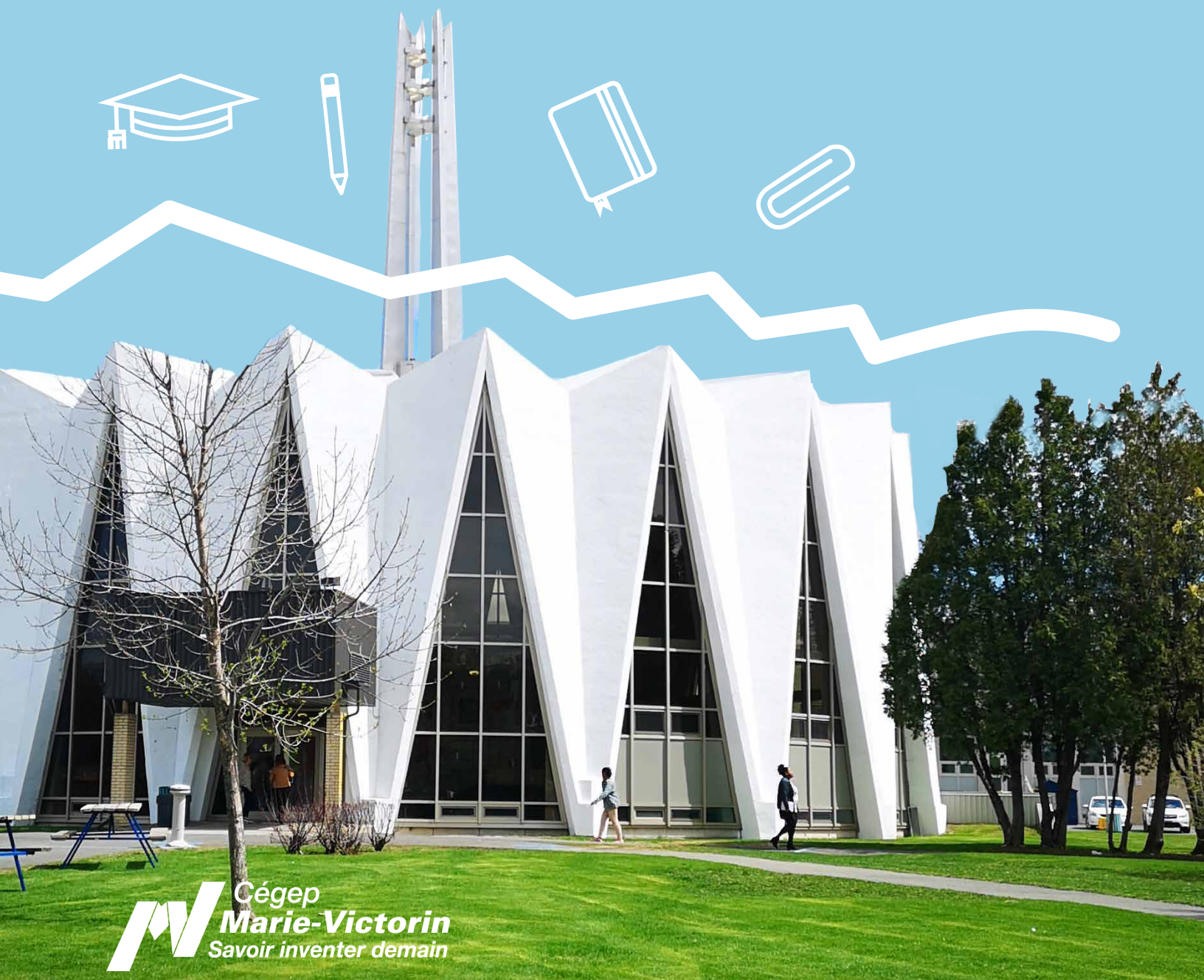
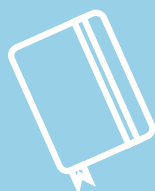


CÉGEP MARIE-VICTORIN

RAPPORT ANNUEL | 2021-2022





Publication du Service des communications
avec la collaboration des services du Cégep.

TRAITEMENT DES DONNÉES ET RÉDACTION :

Nathalie Baumgartner, coordonnatrice des communications institutionnelles, et David Andrich, analyste au Service des programmes et du développement pédagogique

RÉVISION :

Service des communications

PHOTOS :

Service des communications

ISSN :

1201-7973 Dépôt légal: Bibliothèque nationale
du Québec Bibliothèque nationale du Canada
Note: Le texte du présent document est rédigé
en partie au genre masculin uniquement pour
en faciliter la lecture

MOT DU DIRECTEUR GÉNÉRAL ET DU PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION



Chaque année, nous sommes impressionnés par l'ampleur du travail réalisé par les membres de la grande famille du Cégep Marie-Victorin. Le rapport annuel nous rappelle que les équipes sont soudées et à quel point les personnes qui les forment sont engagées et dédiées afin de favoriser la réussite de notre population étudiante.

L'innovation, la créativité, la rigueur et la concertation ont été au cœur de toutes ces réalisations et ces projets qui ont animé notre communauté et notre Cégep. Ces accomplissements sont inspirants et témoignent de l'engagement remarquable de notre communauté. C'est grâce à l'investissement de chacune et chacun que notre Cégep est ce qu'il est aujourd'hui, un Cégep réputé, humain, et unique! C'est avec fierté que nous présentons la somme de ce travail par le biais de notre rapport annuel 2021-2022.

Sur le plan pédagogique, une gestion intégrée visant la réussite éducative, la persévérance et la diplomation des étudiants en tenant compte de leurs besoins et de leurs parcours diversifiés a été privilégiée et a été au cœur de nos actions.

la Direction de la Formation continue a poursuivi son développement et a affirmé son leadership à plusieurs niveaux, en offrant de nouvelles formations et en créant de nouveaux partenariats prometteurs dans plusieurs domaines.

Notre établissement est également soucieux d'offrir un milieu de vie unique et stimulant tant pour sa communauté étudiante que pour les membres de son personnel. D'ailleurs, les efforts pour revitaliser le milieu de vie se sont poursuivis, notamment par l'ajout de classes actives, la rénovation de la bibliothèque et la salle du conseil d'administration, de même que dans différents locaux, notamment du Bureau de développement international.

Nous remercions sincèrement tout le personnel pour sa passion et son implication envers notre établissement. Toutes ces personnes contribuent quotidiennement au développement de notre Cégep, et surtout à la qualité de l'enseignement, des programmes d'études et des services qui y sont offerts.

Sylvain Mandeville
Directeur général



Serge Foucher
Président du Conseil d'administration



MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION / 2020-2021

Membres du Conseil d'administration – 2021-2022

Représentant et représentante groupes socioéconomiques du territoire

Serge Foucher – président
Josée Peat jusqu'en juin 2022

Représentantes des entreprises de la région

Jacinthe Sicotte
Brunilda Reyes

Représentant des universités

Komlan Sedzro

Représentant des centres de services scolaires

Martin Duquette

Représentante du conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal (Emploi Québec)

Mélanie Latulippe

Représentantes de personnes diplômées du Cégep Marie-Victorin

Laura Pelletier
Justine Leroux

Représentante et représentant des parents d'étudiants du Cégep Marie-Victorin

Stéphanie Bourque
Aziz Tabah

Représentante et représentant de la communauté étudiante du Cégep Marie-Victorin

Sarah Ratelle, secteur préuniversitaire (avril 2022)
Eden Lamarre, secteur technique (avril 2022)

Représentant et représentante du personnel enseignant du Cégep Marie-Victorin

Charles Lemieux
Laura Chabot

Représentante du personnel professionnel du Cégep Marie-Victorin

Marie-Ève Morin

Représentante du personnel de soutien du Cégep Marie-Victorin

Marie-T. Saint-Vil

Membres d'office du Cégep Marie-Victorin

Sylvain Mandeville, directeur général
France Côté, directrice des études

Personne-ressource

Stéphanie Poissant, directrice des ressources humaines et secrétaire générale

RÉSULTATS DE LA DÉMARCHÉ D'AUTOÉVALUATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION / 2022

	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
LES AFFAIRES INTERNES	96 %	97 %	98 %	96 %	99 %
MISSION ET PLANIFICATION STRATÉGIQUE	100 %	99 %	99 %	98 %	99 %
RESPECT DES DROITS ET DES BESOINS DES ÉTUDIANTS	95 %	100 %	97 %	97 %	100 %
GESTION DES RESSOURCES	100 %	100 %	99 %	99 %	99 %
LA COMMUNICATION	96 %	100 %	97 %	98 %	98 %
L'ÉTHIQUE	96 %	98 %	97 %	97 %	100 %
DEGRÉ DE PARTICIPATION DES MEMBRES DU CA	76 %	98 %	97 %	98 %	92 %
SATISFACTION DES CONDITIONS	85 %	94 %	96 %	96 %	98 %



MEMBRES DU COMITÉ EXÉCUTIF

2021-2022

Serge Foucher, président du conseil d'administration
 Komlan T. Sedzro, vice-président du conseil d'administration
 Martin Duquette, membre externe
 Marie-Ève Morin, membre interne
 Sylvain Mandeville, directeur général
 France Côté, directrice des études
 Personne-ressource: Stéphanie Poissant, directrice des ressources humaines et secrétaire générale

MEMBRES DE LA COMMISSION DES ÉTUDES / 2021-2022

Stéphane X. Amyot, professeur secteur préuniversitaire
 Marie Blain, directrice des études jusqu'en janvier 2022
 France Côté, directrice des études à partir de janvier 2022
 Philippe Bouchard, professeur secteur préuniversitaire jusqu'en janvier 2022
 Émilie Cantin, professeure secteur préuniversitaire à partir de février 2022
 Stéphanie Caza, professeure secteur technique
 Laura Chabot, professeure, chargée des affaires pédagogiques
 Amélie Chartrand, professeure, secteur préuniversitaire jusqu'en décembre 2021
 Marjorie O'Bomsawin, professeure tous secteurs confondus à partir de février 2022
 France Côté, directrice adjointe des études jusqu'en janvier 2022
 Geneviève Perreault, directrice adjointe des études à partir de février 2022
 Marie Cousineau, conseillère pédagogique
 Julie Denoncourt, professeure secteur préuniversitaire
 Jennifer Desbiens, API, secteur régulier
 Jean Frigault, professeur, formation générale
 Cynthia Gambini, étudiante secteur technique
 Geneviève Gauthier, directrice adjointe aux études
 Adeline Gendron, professeure, formation générale
 Julie Hautin, directrice adjointe, formation continue

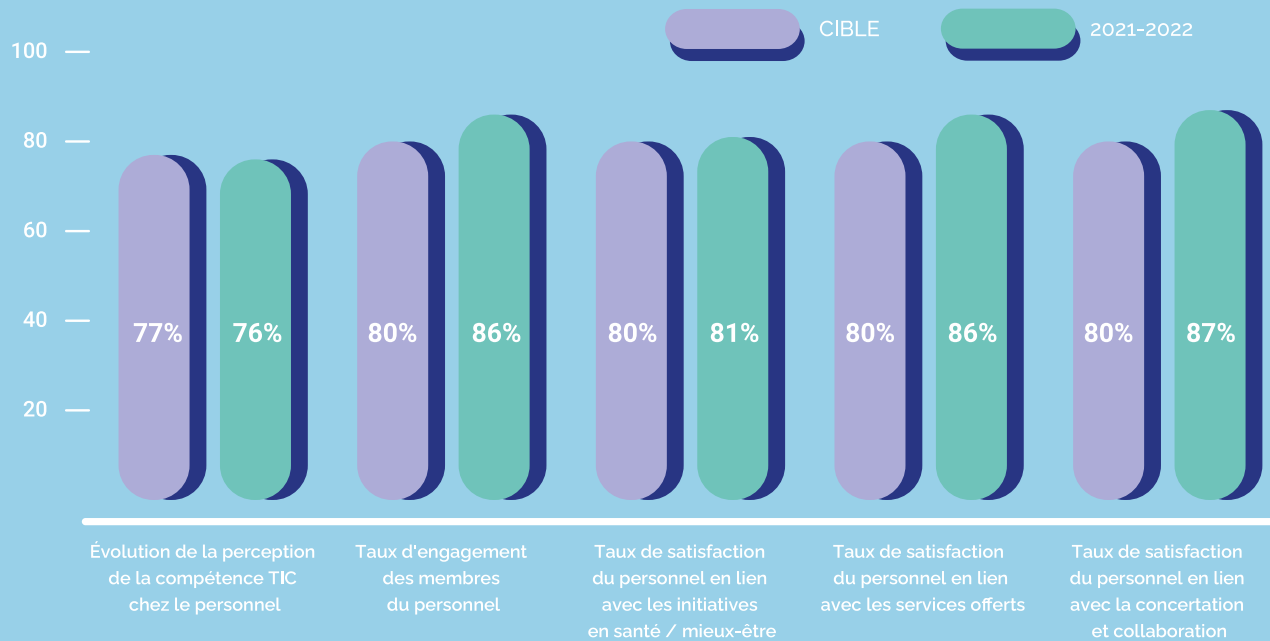
Nicolas Larocque, professeur tous secteurs confondus
 Dominique Lebel, professeure secteur technique
 Rajaa Lemhazet, employée de soutien
 Émilie Lemire-Lafontaine, professeure, tous secteurs confondus
 Jonathan Ménard, employé de soutien
 Nadine Meunier, professeure secteur technique jusqu'en décembre 2021
 Brigitte Létourneau, professeure secteur technique à partir d'avril 2022
 Isabelle Pelletier, conseillère pédagogique jusqu'en janvier 2022
 Marie-Claude Cyr, conseillère pédagogique à partir de février 2022
 Chantal Plamondon, professeure, secteur technique jusqu'en septembre 2021
 Karine Robert, professeure secteur technique à partir d'octobre 2021
 Stéphanie Rivard, conseillère en services adaptés jusqu'en janvier 2022
 Noémie Desaulniers, orthopédagogue à partir de février 2022
 Pascal Solognac, professeur, formation générale jusqu'en octobre 2021
 Kathleen Vézina, professeure, tous secteurs confondus à partir de novembre 2021
 Étudiant, secteur préuniversitaire, vacant
 Étudiant, formation continue, vacant



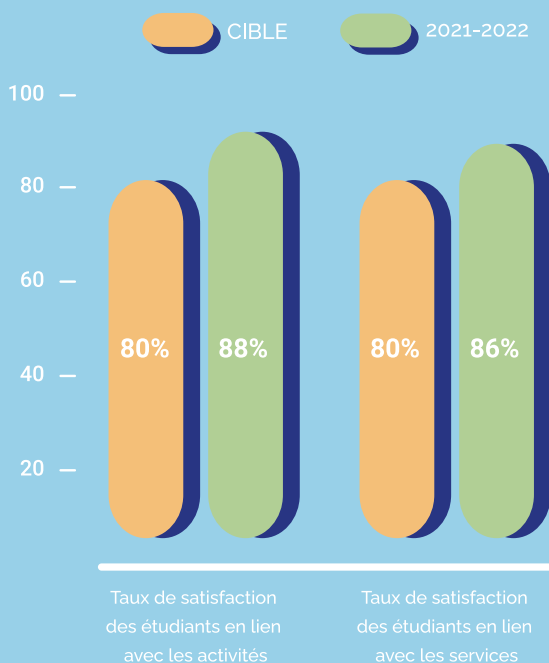
DES TAUX DE SATISFACTION ÉLEVÉS

Un sondage pour connaître le niveau de satisfaction de la communauté étudiante et du personnel a été effectué en avril 2022.

INDICATEURS DE SATISFACTION DES MEMBRES DU PERSONNEL



INDICATEURS DE SATISFACTION DES ÉTUDIANTES ET ÉTUDIANTS



MEMBRES DU PERSONNEL

414 répondants sur un potentiel d'environ 600 membres du personnel pour un taux de réponse de 69%.

COMMUNAUTÉ ÉTUDIANTE

3149 répondants valides sur un potentiel de 4 132 étudiants pour un taux de réponse de 76%.

REGARD SUR LE PLAN STRATÉGIQUE DE DÉVELOPPEMENT/2019-2024

Le Plan stratégique de développement (PSD) 2019-2024 est le fruit d'une démarche réalisée de concert avec l'ensemble du personnel de l'institution et sa communauté environnante. Des échanges riches et créatifs en sont ressortis et ont permis de concevoir un plan novateur à l'image du Cégep Marie-Victorin. L'année 2021-2022 constitue la troisième année de la mise en œuvre du Plan stratégique de développement à la suite de son adoption par le Conseil d'administration en juin 2019. Le Cégep Marie-Victorin s'est donné comme objectif de se doter d'un *Plan stratégique de développement 2019-2024* qui contribue de façon tangible à relever les principaux défis suivants :

- Offrir une formation et des services de qualité
- S'adapter au profil changeant de la population étudiante pour la mener vers la réussite, sans faire de compromis sur la qualité et le niveau de la formation
- Adapter nos formations et nos programmes à une société et un monde du travail en mutation, s'insérer dans de nouveaux créneaux d'avenir
- Recruter du personnel, des étudiantes et des étudiants dans un contexte de plein-emploi
- Optimiser nos pratiques grâce au numérique
- Agir dans une perspective de développement durable
- Laisser notre marque dans le réseau de l'enseignement supérieur et dans le monde
- Maintenir un milieu de vie stimulant pour notre communauté étudiante et notre personnel

DES FORCES RECONNUES

- Vitalité pédagogique, programmes et formation de qualité
- Encadrement soutenu des étudiantes et étudiants pour favoriser la réussite éducative
- Milieu de vie stimulant, climat de travail harmonieux
- Sens de l'innovation, créativité et engagement du personnel dans la mission du Cégep
- Population étudiante diversifiée et multigénérationnelle
- Culture organisationnelle et sentiment d'appartenance du personnel très fort
- Campus vert, installations de qualité, design et fonctionnalités des espaces communs
- Projets de mobilité et de coopération internationales rassembleurs

UNE MISSION ESSENTIELLE ET MOBILISATRICE

Le Cégep Marie-Victorin centre ses actions sur la formation intégrale et sur la réussite des étudiantes et étudiants, jeunes et adultes, afin qu'ils puissent se réaliser sur les plans physique, affectif, intellectuel, social et culturel. Il s'engage aussi activement dans le développement de la communauté en offrant une formation innovatrice, de qualité et adaptée aux besoins des individus, des universités et du marché du travail.



UNE VISION INSPIRANTE

À travers une offre de formation en évolution, le Cégep offre un environnement d'apprentissage enrichissant, où se déploie une pédagogie innovante qui tire profit du numérique. Milieu de vie écoresponsable et stimulant, il valorise la collaboration. Il forme des citoyennes et des citoyens engagés, qui contribuent de manière significative à la communauté et sont prêts à relever les défis de demain.

Les pages suivantes illustrent la mise en œuvre des principaux projets et des réalisations marquantes afin de démontrer le dynamisme du Cégep Marie-Victorin. Ceux-ci se retrouvent à l'intérieur des axes d'intervention contenus dans les cinq grands enjeux du *Plan stratégique de développement 2019-2024*.

Tout au long de l'année scolaire, les membres du comité de direction ont veillé à la bonne santé financière du Cégep Marie-Victorin, contribué à l'identification de solutions novatrices et assuré une gestion rigoureuse des ressources, humaines, financières, matérielles et technologiques.



VALEURS

L'HUMANISME

L'humain est unique et sensible, il doit constituer la mesure de toute chose et être le centre des préoccupations. C'est la richesse des relations humaines, leur chaleur et leur multiplicité, qui rend le monde meilleur et inspire au dépassement et à l'idéal. C'est l'être humain, dans toute sa beauté complexe, qui apprend, crée et partage. Ces préceptes guident les membres de la communauté marie-victorienne dans leurs relations interpersonnelles. Ils les poussent à communiquer, à collaborer et à s'entraider en toute transparence et avec respect.

L'ENGAGEMENT

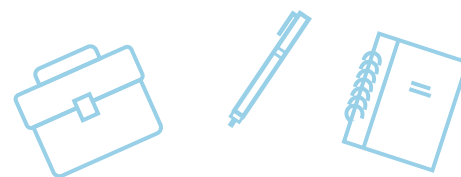
Toute la communauté marie-victorienne participe activement — avec passion et dévouement — à la réalisation de la mission éducative du cégep, établissement d'enseignement supérieur avec laquelle elle entretient un fort sentiment d'appartenance. Par ses interventions généreuses et avisées, dans un environnement stimulant, elle soutient les étudiantes et les étudiants dans leur projet d'études. Ce projet les force à donner le meilleur d'eux-mêmes, à se dépasser afin de surmonter les obstacles et s'épanouir. Soucieux de partager ses ressources et son expertise, le Cégep déploie son action dans la société, aussi bien dans la communauté environnante qu'à l'international, et développe les forces de demain.

LA CRÉATIVITÉ

La communauté du Cégep Marie-Victorin se démarque par son sens de l'innovation, son goût pour la nouveauté et l'expérimentation. Elle est audacieuse, repousse les limites, développe de nouvelles voies et surmonte les défis. Cette hardiesse se déploie dans un milieu souple et ouvert, qui favorise la communication et la recherche, qui encourage les initiatives originales et qui valorise l'imagination et l'idéation.

LA SOLIDARITÉ

Le Cégep Marie-Victorin reconnaît la richesse de la diversité qu'il accueille en ses murs. Bienveillante, chaleureuse, sa communauté privilégie l'action concertée et la collaboration. Elle tire une fierté et une grande force de la manière avec laquelle elle accompagne les étudiantes et les étudiants à travers leur cheminement scolaire. Elle croit fermement en l'éducation comme vecteur d'équité sociale, moyen privilégié d'accéder à la dignité et de prévenir l'exclusion.



VIGNETTE PHOTO

Rangée debout : Jean-François Bellemare, directeur de la formation continue, des services aux entreprises et du Bureau de développement international, Marie-Louise Minasi, directrice des services financiers, Yvon Crevier, directeur des ressources matérielles,

Rangée assise : Martin Rainville, directeur des technologies de l'information, France Côté, directrice des études, Sylvain Mandeville, directeur général, Leïla Sakhir, directrice des affaires étudiantes, Stéphanie Poissant, directrice des ressources humaines.

SUIVI DU PLAN STRATÉGIQUE / 2019-2024

Les indicateurs et les cibles visent à faire un suivi des orientations du PSD.

Les cibles constituent un objectif à atteindre en tenant compte du contexte et des ressources disponibles.

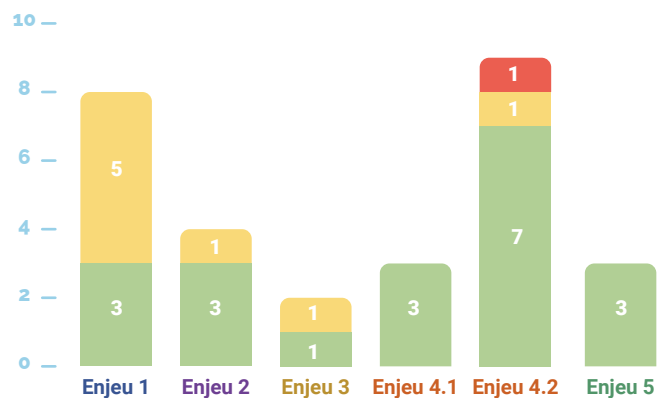
ENJEUX/ORIENTATIONS/AXES D'INTERVENTION DÉCOULANT DE L'ANALYSE DES FORCES, DES DÉFIS ET DES PERSPECTIVES		
Enjeux	Orientations	Axes d'intervention
Conjuguer accessibilité à l'enseignement supérieur, qualité de l'éducation et réussite éducative	Soutenir la réussite éducative en misant sur les expertises et la concertation des différents acteurs entourant les étudiantes et étudiants.	Développement et mise en œuvre du plan de réussite éducative en s'appuyant sur une veille des meilleures pratiques. Perfectionnement (pédagogique, professionnel) et codéveloppement du personnel intervenant auprès des étudiantes et étudiants en lien avec la réussite.
Adapter notre offre de formation aux besoins de la société	Maintenir et développer une offre de formation pertinente et de qualité en tenant compte des ressources disponibles.	Diversification de l'offre de formation afin de mieux répondre à des besoins émergents et des enjeux actuels. Gestion active des programmes et formations en assurant une veille stratégique et les perfectionnements disciplinaires appropriés en tenant compte des ressources disponibles.
Intégrer le numérique à nos pratiques en cohérence avec nos valeurs humanistes	Exploiter les possibilités du numérique afin d'améliorer nos pratiques.	Développement de nouvelles manières de faire dans les pratiques pédagogiques, les communications et les processus administratifs. Accompagnement et formation de la communauté étudiante et du personnel dans le développement des compétences numériques, tout en maintenant une réflexion sur les enjeux éthiques et humains qui leur sont reliés.
Positionner le caractère distinctif du Cégep Marie-Victorin dans un contexte en évolution	S'affirmer comme un cégep attractif et inclusif qui retient et mobilise sa communauté.	Affirmation et préservation des caractéristiques qui font de Marie-Victorin un milieu de vie et d'apprentissage unique, ouvert et reconnu. Mise en œuvre de stratégies d'attraction, de mobilisation et de rétention du personnel. Déploiement de stratégies de communication interne et externe.
	Accroître notre influence à titre d'établissement d'enseignement supérieur.	Appui à l'innovation et à la recherche. Développement de partenariats, rayonnement et représentation au sein de différentes instances. Engagement à l'international en matière de mobilité, de coopération, de recrutement et de formation.
Favoriser l'adhésion de notre communauté aux principes du développement durable	Accompagner la communauté dans une perspective de changement des pratiques.	Sensibilisation des membres du personnel et de la communauté étudiante aux principes du développement durable (environnement, économie, équité sociale). Valorisation, développement et mise en œuvre d'actions liées au développement durable.

Analyse des indicateurs / 2021-2022

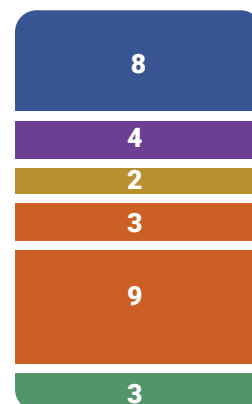
LÉGENDE: ■ vert/cible atteinte ■ jaune/partiellement atteinte ■ rouge/non atteinte ■ gris/non évaluée

NOMBRE D'INDICATEURS PAR ENJEU SELON L'ÉVALUATION		VERT	JAUNE	ROUGE	GRIS	TOTAL
		69 %	28 %	3 %	0 %	
		20	8	1	0	29
Enjeu 1	Accessibilité, qualité et réussite	3	5	0	0	8
Enjeu 2	Offre de formation	3	1	0	0	4
Enjeu 3	Numérique	1	1	0	0	2
Enjeu 4 Orientation 4.1	Positionnement Affirmer notre spécificité	3	0	0	0	3
Enjeu 4 Orientation 4.2	Positionnement Accroître notre influence	7	1	1	0	9
Enjeu 5	Développement durable	3	0	0	0	3

NOMBRE D'INDICATEURS PAR ENJEU ET ÉVALUATION



NOMBRE D'INDICATEURS PAR ENJEU

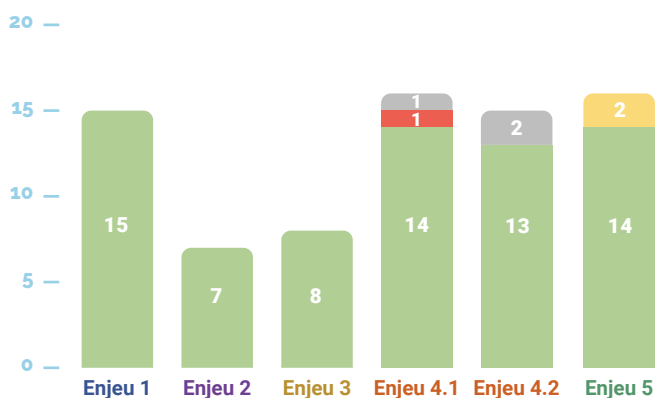


Analyse des indicateurs / 2021-2022

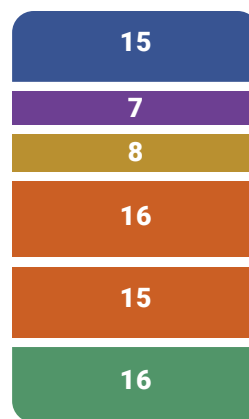
LÉGENDE: ■ vert/cible atteinte ■ jaune/partiellement atteinte ■ rouge/non atteinte ■ gris/non évaluée

NOMBRE D' ACTIONS STRATÉGIQUES ET PRIORITAIRES PAR ENJEU SELON L'ÉVALUATION		VERT	JAUNE	ROUGE	GRIS	TOTAL
		92 %	3 %	1 %	4 %	
		71	2	1	3	77
Enjeu 1	Accessibilité, qualité et réussite	15	0	0	0	15
Enjeu 2	Offre de formation	7	0	0	0	7
Enjeu 3	Numérique	8	0	0	0	8
Enjeu 4 Orientation 4.1	Positionnement Affirmer notre spécificité	14	0	1	1	16
Enjeu 4 Orientation 4.2	Positionnement Accroître notre influence	13	0	0	2	15
Enjeu 5	Développement durable	14	2	0	0	16

NOMBRE D' ACTIONS PAR ENJEU ET ÉVALUATION



PROPORTION D' ACTIONS PAR ENJEU



ENJEU 1

CONJUGUER ACCESSIBILITÉ À L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR, QUALITÉ DE L'ÉDUCATION ET RÉUSSITE ÉDUCATIVE.

Orientation 1.1 Soutenir la réussite éducative en misant sur les expertises et la concertation des différents acteurs entourant les étudiants et les étudiantes.

LÉGENDE:

- vert/cible atteinte ou meilleur résultat
- jaune/partiellement atteinte (écart de 10% ou moins)
- rouge/cible non atteinte
- gris/non évaluée

INDICATEURS		CIBLES		RÉSULTATS
1.	Taux de réussite pondéré des cours en première session à l'enseignement régulier	Égal ou meilleur au réseau	82,3 %	83,4 % > 0,6 % Cible atteinte
2.	Taux de réussite des cours en première session à l'enseignement régulier	Maintien ou augmentation par rapport à la cohorte précédente	76,7 %	75,8 % < 0,9 % Cible partiellement atteinte
3.	Taux de réussite des cours à la formation continue	80 %	80 %	80,3 % > 0,3 % Cible atteinte
4.	Taux de réinscription à l'enseignement régulier	Maintien ou augmentation par rapport à la cohorte précédente	79,7 %	75,9 % < 3,8 % Cible partiellement atteinte
5.	Taux de réinscription pondéré à l'enseignement régulier	Égal ou meilleur au réseau	84,6 %	81,4 % < 3,2 % Cible partiellement atteinte
6.	Taux de diplomation par cohorte dans le temps prévu plus 2 ans pour le secteur régulier	Maintien ou augmentation par rapport à la cohorte précédente	55,2 %	55,5 % > 0,3 % Cible atteinte
7.	Taux pondéré de diplomation par cohorte dans le temps prévu plus 2 ans pour le secteur régulier	Égal ou meilleur au réseau	69,1 %	64,9 % < 4,2 % Cible partiellement atteinte
8.	Taux de diplomation en durée prévue plus 2 ans par cohorte pour la formation continue	Maintien ou augmentation par rapport à la cohorte précédente	39 %	36 % < 3 % Cible partiellement atteinte



AXES D'INTERVENTION 1.1.1

Développement et mise en œuvre du plan de réussite éducative en s'appuyant sur une veille des meilleures pratiques

ACTIONS

- Le soutien et les mesures d'aide à la réussite disponibles à la population étudiante ont été maintenus dans chacune des disciplines et chacun des programmes par le biais de centres d'aide et de mesures spécifiques tant à l'enseignement régulier qu'à la Formation continue. Se sont poursuivis également le service d'aide Réussite 911 et le soutien par tutorat de même que la tenue d'ateliers technopédagogiques et de méthodologie. En ce qui concerne la communauté étudiante en situation de handicap ou avec des besoins particuliers, les activités suivantes ont eu lieu; la mise en place de plans d'intervention notamment, de l'encadrement pour ceux et celles dont le dossier scolaire à l'admission est faible, ainsi que de nombreuses ressources périphériques pour soutenir efficacement la réussite et la persévérance scolaire.
- Un plan d'action a été mis en œuvre spécifiquement pour l'amélioration de la maîtrise du français. De ce plan ont découlé plusieurs outils qui se sont avérés fort utiles, dont le lancement et la mise en ligne du Dépanneur linguistique, un espace web dédié à la valorisation de la langue offrant une multitude de ressources et subventionné par l'Office québécois de la langue française. À la suite de ce lancement, une tournée des départements et services a eu lieu pour présenter la plateforme. D'autres actions telles qu'une formation Antidote, l'animation de la murale de la valorisation de la langue, la mise en place d'un comité de langue inclusive et d'un club de lecture ont également été réalisées.
- Une analyse de déperdition a été effectuée afin d'améliorer la rétention de la communauté étudiante et la persévérance scolaire. Des mesures concrètes seront en application au cours de la prochaine année.
- Différentes activités de prévention et de sensibilisation auprès des étudiantes et étudiants de même qu'une offre variée d'activités sportives, socioculturelles et environnementales ont permis d'optimiser l'offre de services.
- Un accompagnement constant a également été offert à la communauté étudiante tout au long de l'année dans les secteurs de l'orientation, l'information scolaire et professionnelle, et de l'aide financière.

AXES D'INTERVENTION 1.1.2

Perfectionnement (pédagogique, professionnel) et codéveloppement du personnel intervenant auprès des étudiantes et étudiants en lien avec la réussite

ACTIONS

- Un éventail de perfectionnement pédagogique, comme l'accompagnement pédagogique visant l'insertion professionnelle et le développement professionnel, les ateliers et conférences lors des journées pédagogiques portant sur les domaines de la psychologie positive dans un contexte de retour en présence et de la communication dans nos rapports humains, a été offert au personnel tout au long de l'année.
- Différentes activités de perfectionnement répondant à des besoins spécifiques ont aussi été proposées à l'ensemble du personnel et ont permis de contribuer à leur développement professionnel, telles que des formations adaptées à différents champs disciplinaires et liées à différents enjeux, comme le numérique et l'informatique, des formations sur la prévention sur les violences à caractère sexuel, des formations en secourisme, en SST, en retraite, et une formation gestionnaire efficace pour le personnel d'encadrement, de même que des conférences pour favoriser l'équilibre au travail.
- La communauté enseignante a pu bénéficier de perfectionnement non crédité et crédité, comme l'accès à des capsules pédagogiques et technopédagogiques, de même que du perfectionnement crédité par le biais de PERFORMA, de l'Université de Sherbrooke, où près d'une vingtaine d'enseignantes et d'enseignants ont été actifs.





Laboratoire de jeu - Éducation à l'enfance

ENJEU 2

ADAPTER NOTRE OFFRE DE FORMATION AUX BESOINS DE LA SOCIÉTÉ

Orientation 2.1 Maintenir et développer une offre de formation pertinente et de qualité

LÉGENDE:

- vert/cible atteinte ou meilleur résultat
- jaune/partiellement atteinte (écart de 10% ou moins)
- rouge/cible non atteinte
- gris/non évaluée

INDICATEURS		CIBLES		RÉSULTATS
1.	Nombre de programmes et de formations qui sont en élaboration, en évaluation ou en actualisation au secteur régulier	Deux processus par année	2	3 > 1 par rapport à la cible Cible atteinte
2.	Nombre de programmes et de formations qui sont en élaboration, en évaluation ou en actualisation la formation continue	Un processus par année	1	3 processus > 1 par rapport à la cible Cible atteinte
3.	Taux de placement en emploi	Maintien ou augmentation par rapport à la cohorte de finissants précédente	97,7 %	96,3 % < 1,4 % Cible partiellement atteinte
4.	Taux d'admission dans les universités	Maintien ou augmentation par rapport à la cohorte de finissants précédente	87,6 %	90 % > 2,4 % Cible atteinte

AXES D'INTERVENTION 2.1.1

Diversification de l'offre de formation afin de mieux répondre à des besoins émergents et des enjeux actuels

ACTIONS

- Le Cégep a implanté le nouveau programme de Techniques de l'informatique et a réussi à recruter quatre groupes à l'enseignement régulier, formant ainsi la première cohorte de ce programme pour l'automne 2022. Une demande d'autorisation a également été rédigée afin de demander la réactivation du programme des Techniques d'administration et de gestion.
- De nouvelles formations et nouveaux projets ont été développés à la Formation continue (Éducation permanente, Centre d'éducation interculturelle et internationale, Centre de services aux entreprises et Reconnaissance des acquis et des compétences), contribuant ainsi à la vitalité de ce secteur. Par exemple, mentionnons la mise en œuvre du pôle expertise méthodologique au CERAC, la poursuite des travaux pour une AEC en massothérapie et en informatique, le développement de nouvelles formations dans les secteurs du capital humain et de la retraite, et l'intégration d'une AEC en Informatique.
- Des veilles stratégiques de l'offre de formation ont été parallèlement effectuées afin de s'assurer que celle-ci réponde adéquatement aux besoins du marché du travail et de la population étudiante.



Techniques de l'informatique



Bureau de la reconnaissance des acquis et des compétences

AXES D'INTERVENTION 2.1.2

Gestion active des programmes et formations en assurant une veille stratégique et les perfectionnements disciplinaires appropriés

ACTIONS

- Chaque année, le Cégep entreprend des travaux en lien avec le cycle de gestion des programmes, autant pour répondre à des processus internes du Cégep Marie-Victorin, qu'aux opérations ministérielles. En 2021-2022, les programmes de Sciences humaines, d'Histoire et civilisation et d'Éducation spécialisée ont été actualisés et seront en voie d'implantation à l'automne 2023.
- Quant aux programmes de Design d'intérieur et Techniques de physiothérapie, ils ont été implantés à la suite de leur actualisation.
- Le rapport d'autoévaluation du système d'assurance qualité a été produit et soumis à diverses instances : comité d'auto-évaluation, comité de direction, comité de validation, commission des études et conseil d'administration.
- L'optimisation des ressources et la mise en place d'outils en lien avec la masse enseignante ont été un souci constant et plusieurs actions ont été entreprises en ce sens.



Centre d'expertise en reconnaissance des acquis et des compétences



ENJEU 3

INTÉGRER LE NUMÉRIQUE À NOS PRATIQUES EN COHÉRENCE AVEC NOS VALEURS HUMANISTES

Orientation 3.1 Exploiter les possibilités du numérique afin d'améliorer nos pratiques

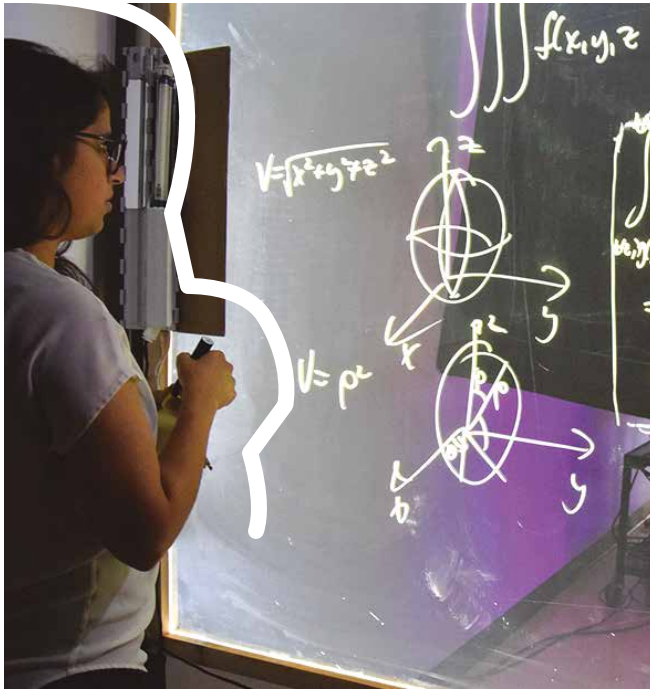
LÉGENDE :

- vert/cible atteinte ou meilleur résultat
- jaune/partiellement atteinte (écart de 10% ou moins)
- rouge/cible non atteinte
- gris/non évaluée

INDICATEURS		CIBLES		RÉSULTATS
1.	Nombre de projets pédagogiques et administratifs qui exploitent le numérique	Cinq projets par année pour l'ensemble des directions	5	9 projets > 4 par rapport à la cible Cible atteinte
2.	Évolution de la perception de la compétence TIC chez le personnel	Maintien ou amélioration du taux perçu de compétence chez le personnel par rapport à l'année de référence	77%	76% < 1% Cible partiellement atteinte



Dîner institutionnel de la rentrée

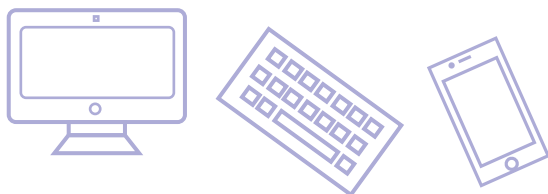


AXES D'INTERVENTION 3.1.1

Développement de nouvelles manières de faire dans les pratiques pédagogiques, les communications et les processus administratifs

ACTIONS

- L'intégration des technologies dans la pédagogie fait désormais partie des réflexions au moment de l'actualisation des programmes. Des travaux sont continuellement en cours afin de conseiller et d'accompagner les départements dans la planification de leur développement technologique, et ce, toujours en cohérence avec les visées de leur programme d'études.
- À la Formation continue, l'offre de formations à distance est en évolution, notamment dans les secteurs de la reconnaissance des acquis et des compétences, l'éducation permanente et au Centre d'éducation interculturelle et internationale.
- Au niveau administratif, certains processus, avec nos fournisseurs et notre communauté étudiante notamment, ont été optimisés par l'intégration de nouvelles pratiques numériques et par une meilleure exploitation de modules se rattachant à nos plateformes numériques, telles qu'Omnivox et Office 365.



AXES D'INTERVENTION 3.1.2

Accompagnement et formation de la communauté étudiante et du personnel dans le développement des compétences numériques, tout en maintenant une réflexion sur les enjeux éthiques et humains qui leur sont reliés

ACTIONS

- Le personnel enseignant a bénéficié d'un accompagnement significatif tout au long de l'année dans les approches liées à la pédagogie active et l'utilisation de la technologie en classe. Cet accompagnement s'est traduit par du soutien individuel de la part du personnel impliqué dans l'utilisation des technologies, par une offre diversifiée d'activités en ligne de l'APOP et de WOCLAP, et par de la formation sur l'utilisation des classes actives et bimodales.
- Le groupe de soutien TIC a poursuivi ses activités afin de répondre aux nombreuses questions et nombreux besoins d'accompagnement pour les membres du personnel ainsi que pour la communauté étudiante. Ce comité, formé de personnel provenant de différents services et ressources d'aide à la réussite, a permis de faciliter l'appropriation des nouvelles approches numériques auprès de toute la communauté.
- Le comité d'innovation numérique a profité d'un changement de responsable pour redéfinir son mandat et son plan d'action 2022-2024. Par ailleurs, il a également entamé des travaux sur deux principaux enjeux qui sont les communications numériques et la culture informationnelle, de même que la sécurité de l'information.

ENJEU 4

POSITIONNER LE CARACTÈRE DISTINCTIF DU CÉGEP MARIE-VICTORIN DANS UN CONTEXTE EN ÉVOLUTION

Orientation 4.1 S'affirmer comme un cégep attractif
et inclusif qui retient et mobilise sa communauté

LÉGENDE:

- vert/cible atteinte ou meilleur résultat
- jaune/partiellement atteinte (écart de 10% ou moins)
- rouge/cible non atteinte
- gris/non évaluée

INDICATEURS		CIBLES		RÉSULTATS
1.	Pourcentage des demandes d'admission au premier tour par rapport à l'ensemble des demandes d'admission pour l'enseignement régulier	Maintien ou augmentation par rapport à l'année précédente pour les admissions d'automne	67,1%	70,2% > 3,1% Cible atteinte
2.	Taux de satisfaction des étudiants en lien avec les activités	80%	80%	88% > 8% Cible atteinte
3.	Taux de satisfaction des étudiants en lien avec les services reçus	80%	80%	86% > 6% Cible atteinte



Bibliothèque



Direction des affaires étudiantes



AXES D'INTERVENTION 4.1.1

Affirmation et préservation des caractéristiques qui font de Marie-Victorin un milieu de vie et d'apprentissage unique, ouvert et reconnu

ACTIONS

- Les travaux visant la revitalisation du milieu de vie se sont poursuivis. Cette année, mentionnons la rénovation de la bibliothèque, la salle du conseil d'administration de même que les locaux du Bureau de développement international, d'une classe active et d'une salle de réunion.
- Un plan d'action a permis de développer des outils et des activités de formation sur le plan de la prévention pour les victimes de violence conjugale, d'agression sexuelle et de harcèlement sexuel et psychologique.
- Tous les secteurs de travail ont mis en œuvre des actions visant à consolider les équipes et à favoriser leur engagement tout au long de l'année, telles que des activités d'encadrement, incluant des réunions de service, des rencontres individuelles, des activités de mentorat et de codéveloppement professionnel de même que des activités sociales et informelles contribuant à instaurer un climat de travail positif et collaboratif.
- Dans un contexte pandémique et de négociations des conventions collectives nationales, des mécanismes de communication et d'échanges institutionnels ont permis de préserver la culture humaniste et de contribuer au maintien d'un climat de travail sain, stimulant et collaboratif entre les différentes instances du Cégep. Mentionnons à titre d'exemples : la tenue de journées institutionnelles et pédagogiques, des rencontres avec les exécutifs syndicaux et associations, des animations de comités institutionnels, et des rencontres d'échanges et de discussions avec les départements et services.

AXES D'INTERVENTION 4.1.2

Mise en œuvre de stratégies d'attraction, de mobilisation et de rétention du personnel

ACTIONS

- La reconnaissance du personnel demeure au centre des priorités du Cégep. Toutes ces actions contribuent à favoriser un climat de travail harmonieux et un milieu de vie stimulant tout en développant le sentiment d'appartenance de la communauté. Mentionnons, par exemple, l'activité de reconnaissance des années de services et des départs à la retraite, l'activité hommage au personnel, où sont remis également le prix Fernand-Beaulé et la mention de l'AQPC, de même que le retour des hommages au personnel s'étant distingué dans leur service ou à la vie du Cégep au cours de la dernière année, ainsi que l'activité de reconnaissance du personnel enseignant chargé de cours, tutrices et tuteurs, spécialistes de contenu, formatrices et formateurs.
- La mise en œuvre du plan d'action de recrutement et de dotation de personnel s'est poursuivie et a permis d'optimiser différents processus et outils de recrutement de personnel, comme l'optimisation de la stratégie de publication LinkedIn et de recrutement par le biais de l'acquisition de *LinkedIn recruiter*, l'optimisation de la section emploi dans le site Internet, la tenue de journées de recrutement virtuelles, le développement d'outils promotionnels dans le cadre de journées carrières et la révision des affichages du personnel de soutien.
- La mise en place du programme de Santé globale favorise la rétention du personnel et contribue au bien-être de celui-ci. Chaque année, une série d'activités est offerte au personnel. Mentionnons à titre d'exemples, l'envoi de cartes ou de présents pour souligner les événements de vie du personnel, la tenue de conférences thématiques portant sur le bien-être, la santé et la gestion du stress de même que la tenue d'activités sportives et de relaxation.



AXES D'INTERVENTION 4.1.3

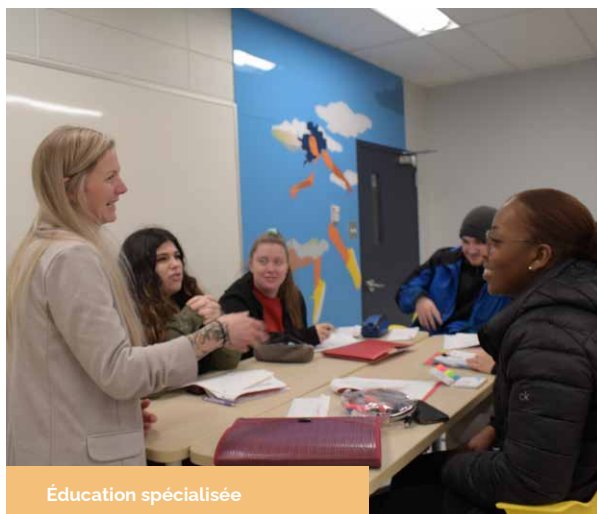
Déploiement de stratégies de communication interne et externe

ACTIONS

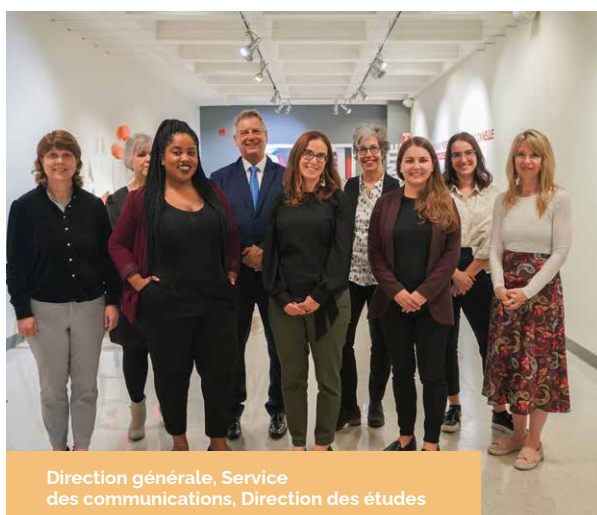
- Chaque année, les équipes s'assurent de la mise en œuvre des actions prévues dans le Plan stratégique de développement. Les résultats sont encore une fois très satisfaisants. En effet, les indicateurs de gestion ont été atteints à 86 % et à 88 % pour les actions prioritaires.
- La mise en œuvre du plan de communication interne a permis notamment de consolider le sentiment de fierté et d'appartenance, de valoriser les réalisations de la communauté et d'encourager le personnel à s'approprier les divers canaux de communication internes, comme les infolettres, les communiqués internes, Omnivox, les différentes rencontres et activités de reconnaissances et d'échanges. Les canaux sont bien établis et permettent le maintien d'une culture de communication institutionnelle, c'est-à-dire une communication régulière, transparente, fluide, juste et intéressante.
- Un sondage a été transmis à la communauté étudiante afin de vérifier l'efficacité des canaux de communication internes mis en place. Le taux de satisfaction général est de 82 % pour l'enseignement régulier et de 87 % pour l'Éducation permanente. Parmi les faits saillants de ce sondage, la communauté étudiante nous a confirmé que la plateforme Omnivox est leur principale source d'information.
- Des plans de communication externes, où la plupart des actions de recrutement se sont déroulées en présence et certaines en virtuel, ont été mis en œuvre auprès de la communauté externe tant pour le secteur de l'enseignement régulier que pour la formation continue, de même que pour le recrutement d'étudiantes et étudiants à l'international. Ces plans visent, notamment, à promouvoir les programmes, les formations et le Cégep, de même qu'à affirmer son caractère distinctif. Différents moyens ont été mis en place, tels que la création de vidéos, la tenue de rencontres d'information en virtuel, des journées portes ouvertes en présence et en virtuel, où près de 2500 personnes y ont participé, tant à l'automne qu'à l'hiver, la participation à des salons virtuels, et la mise en œuvre de vastes campagnes de publicité numérique et traditionnelle selon les secteurs d'activités et les programmes d'études.
- D'autres stratégies de communication, de positionnement et de rayonnement, intégrées dans ces plans de communication, ont aussi grandement contribué à augmenter la visibilité et la notoriété du Cégep Marie-Victorin et de ses différents programmes et formations.



Direction des ressources humaines



Éducation spécialisée



Direction générale, Service des communications, Direction des études

ENJEU 4

POSITIONNER LE CARACTÈRE DISTINCTIF DU CÉGEP MARIE-VICTORIN DANS UN CONTEXTE EN ÉVOLUTION

Orientation 4.2 Accroître notre influence à titre
d'établissement d'enseignement supérieur

LÉGENDE :

- vert/cible atteinte ou meilleur résultat
- jaune/partiellement atteinte (écart de 10 % ou moins)
- rouge/cible non atteinte
- gris/non évaluée

INDICATEURS		CIBLES		RÉSULTATS
1.	Nombre de projets de recherche ou de demandes de subvention en cours	Maintien ou augmentation	22	24 projets > 2 par rapport à la cible Cible atteinte
2.	Nombre de projets réalisés en partenariat avec des acteurs externes	Maintien ou augmentation par rapport à l'année précédente	15	21 projets > 7 par rapport à la cible Cible atteinte
3.	Indice de vétusté physique des bâtiments et infrastructures pour l'ensemble des bâtiments financés et non financés	Maintien ou diminution de l'indice de vétusté	9,8 %	19 % > 9,2 par rapport à la cible Cible partiellement atteinte
4.	Taux d'engagement des membres du personnel	80 %	80 %	85,9 % > 5,9 % Cible atteinte
5.	Taux de satisfaction du personnel en lien avec les initiatives en santé/mieux-être	80 %	80 %	80,9 % > 0,9 % Cible atteinte
6.	Taux de satisfaction du personnel en lien avec les services offerts	80 %	80 %	85,7 % > 5,7 % Cible atteinte
7.	Taux de satisfaction du personnel en lien avec la concertation et la collaboration	80 %	80 %	87,1 % > 7,1 % Cible atteinte
8.	Rétention des membres du personnel mesurée par le taux de roulement volontaire	Maintien ou diminution par rapport à l'année précédente	98.45 %	93.86 % > 4,59 % par rapport à la cible Cible non atteinte
9.	Taux de présence des membres des groupes cibles par le Programme d'accès à l'égalité en emploi chez le personnel	Augmentation des embauches dans les groupes cibles	17	Chiffre à vérifier Cible atteinte



Équipe du Grand Nord du Québec

AXES D'INTERVENTION 4.2.1

Appui à l'innovation et à la recherche

ACTIONS

- Le Cégep a accompagné des chercheuses et chercheurs dans leurs démarches liées à leurs demandes de subvention et à l'élaboration de leurs projets. En ce sens, le Cégep a été à l'affût de toutes les opportunités de subvention disponibles de la part d'organismes et dans les différents portails.
- La recherche demeure active autant au secteur régulier, à la formation continue, au centre de transfert technologique de l'habillement, Vestechpro, qu'à la Chaire UNESCO.
- Une veille pédagogique des recherches et des innovations dans le milieu collégial, particulièrement en ce qui concerne la réussite, les programmes d'études et la pédagogie, a été maintenue tout au long de l'année.



École de mode



Éducation permanente

AXES D'INTERVENTION 4.2.2

Développement de partenariats, rayonnement et représentation au sein de différentes instances

ACTIONS

- Le Cégep a collaboré à divers projets de partenariat avec des établissements scolaires de tous les ordres d'enseignement comme :
 - La réalisation de travaux de collaboration avec le Centre de pédagogie universitaire de l'Université de Montréal pour la traduction en anglais de la série MOOC *Le solfège à votre portée*.
 - La mise en place de travaux pour un projet *La science des changements climatiques*, en collaboration avec l'Université de Montréal et le Cégep André-Laurendeau.
 - La poursuite de travaux permettant le développement de pratiques innovantes en sciences de la nature pour le projet *Pour un Montréal scientifique* en collaboration avec les collèges du regroupement des cégeps de Montréal, de même que des travaux innovants en sciences humaines dans le contexte du projet *Le cégep dans la cité*.
 - La poursuite de midis scientifiques dans le cadre du projet d'adoption de l'école primaire Le Carignan.
- Le Cégep a participé à différents comités de travail auprès de partenaires externes de même qu'à des événements, notamment :
 - Pour l'École de mode, comme le défilé capsule à Fashion Preview.
 - Le maintien de l'événement *On joue ensemble!*, un projet de collaboration avec le Centre de services scolaire de la Pointe-de-l'île et le Cégep.
 - Avec le Réseau des cégeps de Montréal, la Fédération des cégeps, les CIUSSS du Nord de l'île et de l'est de Montréal, le ministère de l'Enseignement supérieur, le Conseil supérieur de l'éducation, l'Association québécoise de pédagogie collégiale, l'Association de recherche au collégial, le Carrefour de la réussite, l'Institut de l'UNESCO, le ministère de l'Immigration et de l'inclusion, divers ordres professionnels, de même que l'Éducacentre.

AXES D'INTERVENTION 4.2.3

Engagement à l'international en matière de mobilité, de coopération, de recrutement et de formation

ACTIONS

- En coopération internationale, trois projets ont été réalisés en Tunisie avec Collèges et Instituts Canada.
 - Un premier, dans le domaine des compétences et évaluation de processus d'assurance qualité.
 - Un deuxième, en employabilité des femmes – entrepreneuriat au féminin.
 - Un troisième, en formation technique et pédagogique pour réseau des Instituts Supérieurs des Études Technologiques.
- Dans le cadre du projet CICan : *Expérience compétences mondiales*, le Bureau de développement international a obtenu une bourse de 500 000 \$ afin de favoriser une mobilité inclusive et de développer des partenariats dans des pays non traditionnels.
- La section *International* du site Internet a été revampée de manière à mieux répondre aux besoins d'information des futurs étudiants et partenaires. Cette refonte a également été le prétexte de mettre en ligne une toute nouvelle vidéo promotionnelle à l'intention des futures et futurs étudiants.
- Objectif Québec a représenté le Cégep auprès de futures étudiantes et futurs étudiants internationaux dans 14 villes françaises.
- Des actions en virtuel ont complété ces efforts de recrutement, notamment par la tenue de salons virtuels et de séances d'information virtuelles.



ENJEU 5

FAVORISER L'ADHÉSION DE NOTRE COMMUNAUTÉ AUX PRINCIPES DU DÉVELOPPEMENT DURABLE

Orientation 5.1 Accompagner la communauté dans une perspective de changement des pratiques

LÉGENDE:

- vert/cible atteinte ou meilleur résultat
- jaune/partiellement atteinte (écart de 10% ou moins)
- rouge/cible non atteinte
- gris/non évaluée

INDICATEURS		CIBLES		RÉSULTATS
1	Maintien de notre accréditation en tant que Cégep Vert, niveau excellence (ENvironnement JEUnesse)	Maintien	Oui	Cible atteinte
2.	Maintien de notre accréditation niveau Performance auprès d'Ici on recycle	Maintien	Oui	Cible atteinte
3.	Nombre de formations ou de projets reliés au développement durable	Maintien ou augmentation par rapport à l'année précédente	2	4 activités > 2 par rapport à la cible Cible atteinte



Laboratoire de chimie - Sciences de la nature

AXES D'INTERVENTION 5.1.1

Sensibilisation des membres du personnel et de la communauté étudiante aux principes du développement durable (environnement, économie, équité sociale)

ACTIONS

- La Politique sur le développement durable a été adoptée par le Conseil d'administration le 24 novembre 2021.
- Plusieurs services et directions ont révisé leur processus de travail pour les transformer en format numérique.
- La poursuite du projet pilote de pédagogie en plein air, de même que la mise en place de projets environnementaux dans les programmes d'études comme la *Semaine de la Fashion Révolution*, et le concours en Sciences humaines – solution environnementale et la conférence sur la décroissance ont contribué à sensibiliser la communauté du Cégep aux principes du développement durable.
- D'autres partenariats externes, tels que la Table de développement social de Rivière-des-Prairies, l'Ecopap, la Coopérative de solidarité Les 7 vies, BIXI et Commu-nauto ont permis de mettre sur pied différentes activités de sensibilisation et initiatives novatrices.



AXES D'INTERVENTION 5.1.2

Valorisation, développement et mise en œuvre d'actions liées au développement durable

ACTIONS

- Une gestion rigoureuse et transparente des ressources financières, humaines, matérielles et informationnelles a été assurée tout au long de l'année, notamment en veillant à la bonne santé financière du Cégep Marie-Victorin et en contribuant à l'identification de solutions novatrices.
- Des actions permettant l'optimisation de certains processus d'opérationnalisation liés au MAOB, à la planification des travaux de même qu'aux impacts de la crise pandémique sur les programmes d'études dans une perspective de gestion responsable, ont été réalisées.
- La communauté collégiale a été sensibilisée tout au long de l'année. Au nombre de ces actions de sensibilisation, mentionnons la tenue d'activités de formations et de conférences portant sur différents thèmes environnementaux, la mise en place de la friperie l'ÉCHO, la création d'activités éducatives environnementales dans les Jardins MAVI et la distribution de légumes à la communauté étudiante.
- Des mesures de réduction de l'utilisation d'énergies fossiles se sont ajoutées à celles déjà en place dans plusieurs sphères d'activités, comme les installations permettant la collecte gratuite de résidus alimentaires, la caractérisation des matières résiduelles qui ont permis l'atteinte du niveau supérieur de la certification Recyc-Québec et les avancées en matière de transport actif et collectif.



LA POPULATION ÉTUDIANTE

RÉPARTITION DE LA POPULATION ÉTUDIANTE
PAR PROGRAMME D'ÉTUDES

Session d'automne 2022		Filles	Garçons	Total	% de l'effectif total
FORMATION PRÉUNIVERSITAIRE					
200.B0	Sciences de la nature	118	100	218	5,96%
300.A0	Sciences humaines	355	167	522	14,26%
500.A0	Arts, lettres et communication	97	43	140	3,83%
501.A0	Musique	20	24	44	1,20%
510.A0	Arts visuels	80	28	108	2,95%
700.B0	Histoire et civilisation	18	13	31	0,85%
Doubles DEC		25	12	37	1,01%
Total programmes préuniversitaires				1100	30,05%
FORMATION TECHNIQUE					
144.A1	Physiothérapie	172	55	227	6,20%
322.A0	Éducation à l'enfance	123	8	131	3,58%
351.A0	Éducation spécialisée	294	47	341	9,32%
388.A0	Travail social	217	36	253	6,91%
420.B0	Techniques de l'informatique	16	84	100	2,73%
551.A0	Techniques professionnelles de musique et chanson	30	42	72	1,97%
570.E0	Design d'intérieur	285	36	321	8,77%
570.G0	Graphisme	161	87	248	6,78%
571.A0	Design de mode	322	79	401	10,96%
571.B0	Gestion de la production du vêtement	0	0	0	0,00%
571.C0	Commercialisation de la mode	224	37	261	7,13%
Total programmes techniques				2355	64,34%
FORMATION HORS PROGRAMME					
80.04	Structure préuniversitaire	1	0	1	0,03%
81.06	Tremplin DEC	123	81	204	5,57%
Total hors programme				205	5,60%
TOTAL POPULATION ÉTUDIANTE				3660	100,00%



LA POPULATION ÉTUDIANTE À LA FORMATION CONTINUE

RÉPARTITION DE LA POPULATION PAR PROGRAMME D'ÉTUDES

Note : Ces données reflètent la diversité des programmes de la formation continue. Les adultes en formation se trouvent dans les secteurs suivants : Éducation permanente (incluant milieu carcéral, Services Québec, GrandNord), Bureau de la reconnaissance des acquis et des compétences et le Centre d'éducation interculturelle et internationale.

		2021-2022							
		Été		Automne		Hiver		TOTAL	
		TPL	TPA	TPL	TPA	TPL	TPA	TPL	TPA
FORMATION PRÉUNIVERSITAIRE (DEC)									
300.34	Sciences humaines : profil société et culture	19	10	63	32	66	27	148	69
Total programmes préuniversitaires (DEC)		19	10	63	32	66	27	148	69
TECHNIQUES DIPLÔMES D'ÉTUDES COLLÉGIALES (DEC)									
322.AO	Techniques d'éducation à l'enfance	1	31	35	105	38	88	74	224
351.AO	Techniques d'éducation spécialisée	0	4	0	135	2	138	2	277
388.AO	Techniques de travail social	0	3	0	72	2	79	2	154
410.BO	Techniques de comptabilité et de gestion	23	16	49	38	43	40	115	94
570.EO	Techniques de design intérieur	0	0	0	3	0	1	0	4
570.G0	Graphisme	0	0	0	3	0	4	0	7
571.A0	Design de mode	0	1	0	0	0	1	0	2
Total DEC		24	55	84	356	85	351	193	762
ATTESTATIONS D'ÉTUDES COLLÉGIALES (AEC)									
CLL.05	Intégration à la profession de technologue en physiothérapie	0	0	10	5	12	1	22	6
EJN.OA	Gestion de groupe et organisation du travail	0	0	0	19	0	16	0	35
JEE.OK	Techniques d'éducation à l'enfance	149	16	173	141	170	124	492	281
JEE.1C	Spécialisation en éducation inclusive dans les services de garde	0	0	17	24	15	19	32	43
JEE.1H	Techniques d'éducation à l'enfance	0	0	0	26	0	19	0	45
JEE.1J	<i>Upgrading of Educational Patrice in Early Childhood</i>	3	0	100	94	94	100	197	194
JNC.1Q	Communication en relation d'aide	0	0	0	11	4	8	4	19
JWW.03	Développement communautaire, relations interculturelles	8	0	61	0	0	0	69	0
JWW.05	Agent de développement en milieu communautaire	0	0	0	10	0	14	0	24
LCA.7C	<i>International Trade</i>	25	17	53	0	41	7	119	24
LCA.8C	Comptabilité et gestion	0	3	0	28	0	23	0	54
LCA.9C	Supervision en ressources humaines	0	0	0	0	1	0	1	0
LCA.AW	Gestion des services de garde	0	0	59	94	75	86	134	180
LCA.C2	Gestion financière informatisée	35	10	58	3	51	2	144	15
LCA.CP	<i>Management and Accounting Technology</i>	33	2	52	2	39	2	124	6
LCA.DG	Superviseur de commerces	0	0	0	0	0	0	0	0
LCA.DT	Agent en support à la gestion des ressources humaines	55	19	66	21	83	16	204	56
LCA.F7	Communication en administration	0	0	1	0	9	10	10	10
LCE.4U	Spécialisation en bureautique	3	0	3	23	4	21	10	44
LCE.53	Bureautique agent - d'administration	0	0	0	37	0	39	0	76
NTC.OP	Perfectionnement en techniques du vêtement	0	0	0	8	0	7	0	15
Total AEC		311	67	653	546	598	514	1562	1127
SESSION AIDE À LA RÉUSSITE - ACCUEIL									
080.02	Hors cheminement	0	0	0	1	0	1	0	2
080.07	Tremplin DEC	0	7	1	57	0	79	1	143
081.06	Tremplin DEC	0	15	28	28	28	32	56	75
080.98	Commandite RAC	0	0	0	4	0	15	0	19
080.99	Commandites reçues	0	2	1	5	2	3	3	10
080.TC	Techniques de comptabilité et de gestion	0	0	1	12	0	7	1	19
080.TE	Techniques d'éducation à l'enfance	0	2	1	17	0	21	1	40
080.SH	Sciences humaines, profil société et culture	0	3	2	61	2	50	4	114
Total programmes - Aide à la réussite		0	29	34	185	32	208	66	422
Total des personnes inscrites aux programmes crédités		354	161	834	1119	781	1100	1969	2380

4349

LA POPULATION ÉTUDIANTE À LA FORMATION CONTINUE

PERSONNES INSCRITES AUX PROGRAMMES NON CRÉDITÉS

		2021-2022	
		Sous-total	Total
ÉDUCATION PERMANENTE			
Formations pour personnes en emploi ou travailleurs autonomes		171	253
Responsable d'un service de garde		82	
CENTRE D'ÉDUCATION INTERCULTURELLE ET INTERNATIONALE			
Francisation		780	931
Francisation en entreprise		71	
Autres formations non créditées		80	
CENTRE DE SERVICES AUX ENTREPRISES			
Soins podologiques		79	8180
Formations pour les technologues en réadaptation physique		53	
Formations créditées pour le personnel infirmier		1417	
Programmes d'accréditation de l'Institut national de la paie		224	
Retraite		5907	
Gestionnaires efficaces		107	
Autres formations non créditées		393	
TOTAL			



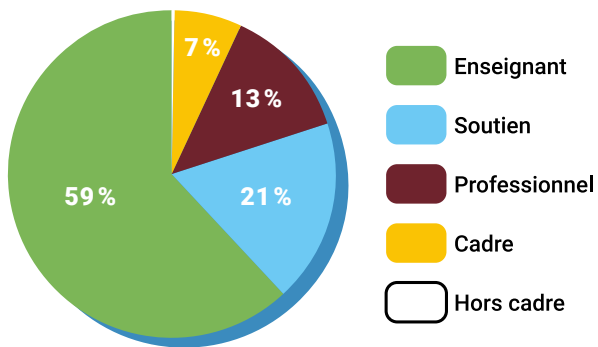
Centre de services aux entreprises





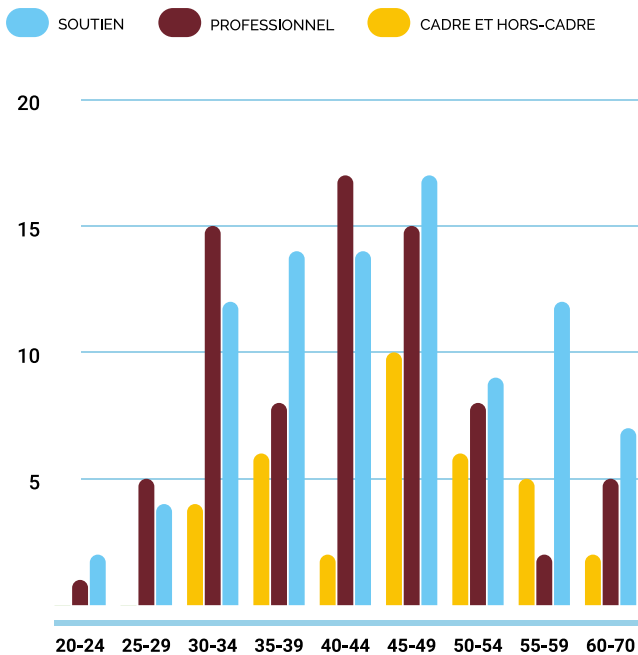
LES RESSOURCES HUMAINES

RÉPARTITION DU PERSONNEL / 2021-2022



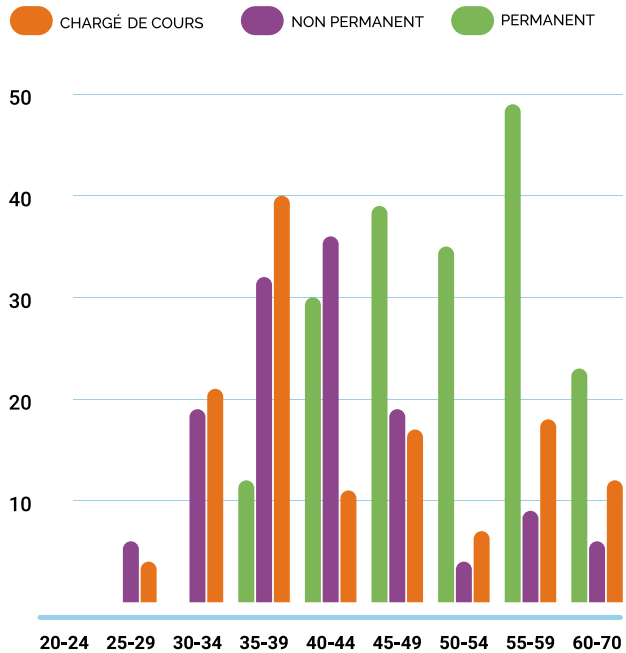
PROPORTION SELON ÂGE PERSONNEL ADMINISTRATIF

2021-2022



PROPORTION SELON ÂGE PERSONNEL ENSEIGNANT

2021-2022



ÉTATS FINANCIERS

	2021-2022	2020-2021
REVENUS		
Subvention MES	53 074 433	49 016 333
Autres revenus et droits de scolarité	12 842 954	11 659 123
Total	65 917 387	60 675 456

CHARGES		
Salaires et avantages sociaux - Enseignants	32 637 431	31 019 473
Salaires et avantages sociaux - Autres personnels	20 025 237	18 231 448
Autres charges	9 049 442	7 977 933
Virement au fonds des immobilisations	2 632 677	2 114 667
Total	64 344 787	59 343 521
Excédent des revenus sur les charges	1 572 600	1 331 935

ÉVOLUTION DU SOLDE DE FONDS		
Solde de fonds au début de l'exercice	3 431 449	2 099 514
Excédent des revenus sur les charges	1 572 600	1 331 935
Solde de fonds à la fin de l'exercice	5 004 049	3 431 449
Solde de fonds affecté à des projets	5 004 049	3 431 449
Solde de fonds non affecté à des projets		



LOI SUR LA GESTION ET LE CONTRÔLE DES EFFECTIFS DES MINISTÈRES, DES ORGANISMES ET RÉSEAUX DU SECTEUR PUBLIC AINSI QUE DES SOCIÉTÉS D'ÉTAT (LOI 15)

REDDITION DE COMPTE

Contrats de services, comportant une dépense de 25 000 \$ et plus, conclus entre le 1er juillet 2021 au 30 juin 2022.

	Contrats conclus avec les personnes morales/sociétés	Contrats conclus avec les personnes physiques (en affaires ou non en affaires)	Total des contrats
Le nombre de contrats	15	4	19
La valeur des contrats	1 782 618,70 \$	146 346,66 \$	1 928 965,36 \$

NIVEAU D'EFFECTIFS ATTRIBUÉS :

La Direction des ressources humaines a produit un portrait des effectifs entre le 1er avril 2021 et le 31 mars 2022 et la somme des heures rémunérées s'est avérée supérieure à la cible déterminée par le ministère au 31 mars 2022. En raison de la pandémie, le Ministère a demandé aux cégeps de diminuer la taille des groupes, ce qui a généré des embauches chez le personnel enseignant pour la session de l'hiver 2021 et de l'automne 2022.

BILAN DES ACTIVITÉS CONCERNANT LA STRATÉGIE D'INTERVENTION POUR PRÉVENIR ET CONTRER LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL EN ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

Cette année, le comité institutionnel pour prévenir et contrer les violences à caractère sexuel a été très actif. Les activités prévues au plan d'action 2021-2022 ont toutes été réalisées. Parmi ces activités, notons la mise en place de la première semaine thématique sur les violences à caractère sexuel en février 2022, qui a présenté plusieurs conférences pour la communauté étudiante et des kiosques à l'intention de toute la communauté du Cégep.

Plus spécifiquement pour la communauté étudiante, il était possible de visionner les modules de formation visant à prévenir les violences à caractère sexuel sur la plateforme YouTube, ce qui a augmenté le nombre de visionnements. Le coordonnateur des affaires étudiantes et la sexologue clinicienne ont aussi rencontré les étudiantes et étudiants pour effectuer de la sensibilisation dans le cadre d'un cours d'éducation physique. De plus, le personnel membre de l'exécutif syndical a été formé pour mieux accueillir un dévoilement et sur le cyberharcèlement.

Pour le personnel, il est demandé aux nouvelles personnes de visionner les modules de formation visant à prévenir les violences à caractère sexuel dès leur embauche. Pour le personnel déjà à l'emploi, une communication ciblée a été acheminée aux personnes qui n'avaient pas encore visionné les modules. De plus, le personnel cadre a suivi

**NON
AUX VIOLENCES
À CARACTÈRE
SEXUEL**

Pour effectuer un signalement ou déposer une plainte
jeveuxenparler@collegemv.qc.ca

M Cégep
Marie-Victorin
 Savoir inventer demain

Politique pour prévenir et contrer les violences à caractère sexuel, n° 47

une formation annuelle sur le sujet en février 2022. Finalement, des articles sur le sujet ont été rédigés pour toutes les parutions de l'infolettre interne au cours de l'année.

Une personne cadre de la Direction des affaires étudiantes et de la Direction des ressources humaines assurent la réception et le traitement des signalements et des plaintes relatives aux violences à caractère sexuel. Les deux instances font partie du comité institutionnel visant à prévenir et à contrer les violences à caractère sexuel. Les étudiantes et étudiants impliqués dans le signalement et la plainte qui ont besoin de soutien et d'accompagnement sont référés aux services psychosociaux et de santé du Cégep ou à un organisme externe.

Le comité a également assuré la promotion de la Politique pour prévenir et contrer les violences à caractère sexuel et cette dernière a été amendée en avril 2022 à la suite d'une modification du code de conduite. Des outils de communi-

cation et de sensibilisation avec la signature Non aux violences à caractère sexuel, tels qu'une vidéo, une affiche et une page Internet ont été diffusés. Des communications de sensibilisation sous différentes formes ont été faites auprès de la communauté étudiante et du personnel notamment pour la diffusion de la politique, des ressources d'aide et de soutien et de dépôt d'un signalement ou d'une plainte, dont l'adresse courriel jeveuxenparler@collegemv.qc.ca. À cet égard, aucune plainte n'a été déposée et un signalement a été effectué à la Direction des affaires étudiantes. Aucune plainte et deux signalements ont été effectués à la Direction des ressources humaines.



BILAN DE L'ENSEMBLE DES ACTIVITÉS RÉALISÉES EN SOUTIEN DES ÉTUDIANTS EN SITUATION DE HANDICAP ET DES ÉTUDIANTS AYANT DES BESOINS PARTICULIERS

L'équipe des Services adaptés, composée de conseillères en services adaptés, d'orthopédagogues et d'une technicienne en éducation spécialisée, a reçu 639 nouvelles demandes de services et rédigé 1 527 plans d'intervention à l'automne 2021, à l'hiver 2022 et à l'été 2022. De plus, 5105 examens ont été pris en charge par l'équipe de la salle d'examen. L'équipe a également été présente dans les différentes activités et instances du Cégep afin d'informer la communauté étudiante des services offerts, notamment auprès des départements. De plus, l'équipe assure, au besoin, un service de conseil et de soutien auprès du personnel enseignant afin de faciliter les apprentissages des étudiantes et étudiants.



UN CÉGEP ACTIF EN RECHERCHE

COMITÉ D'ÉTHIQUE SUR LA RECHERCHE (CÉR)

Le CÉR, qui relève du Service des programmes, du développement pédagogique et de la recherche du Cégep Marie-Victorin, est un comité indépendant qui évalue l'impact éthique de la recherche et qui contribue au développement d'une rigueur éthique chez les chercheuses et chercheurs tout en leur procurant des conseils et des recommandations de façon à améliorer leurs projets de recherche au regard de l'éthique envers les sujets humains. L'approbation éthique est une exigence préalable à la conduite de toute recherche impliquant des personnes, qu'elle soit menée par du personnel du Cégep Marie-Victorin ou par des chercheuses et chercheurs externes qui demandent la participation de membres de la communauté du Cégep.

CONTRIBUTION DU SERVICE DES PROGRAMMES, DU DÉVELOPPEMENT PÉDAGOGIQUE ET DE LA RECHERCHE

- Assurer une veille des programmes de subvention accessibles au corps professoral et au personnel professionnel du Cégep Marie-Victorin.
- Assurer un soutien aux chercheuses et chercheurs du Cégep Marie-Victorin lors de la préparation des demandes de subvention et des demandes d'approbation éthique.
- Assurer le soutien, la coordination et le suivi des demandes examinées par le CÉR.
- Participer aux activités de l'Association pour la recherche au collégial (ARC).

L'ANNÉE SCOLAIRE 2021-2022 DU CÉR EN DEUX PHRASES

- Le CÉR a tenu 8 rencontres pendant l'année scolaire 2021-2022.
- Durant ces rencontres, le CÉR a traité des demandes d'approbation éthique issues autant de chercheuses et chercheurs du Cégep Marie-Victorin que de l'externe qui sollicitaient la participation de membres de la communauté du Cégep Marie-Victorin.

RECHERCHES RÉALISÉES PENDANT L'ANNÉE SCOLAIRE 2021-2022 QUI ONT OBTENU UN CERTIFICAT D'APPROBATION ÉTHIQUE

RECHERCHES RÉALISÉES PAR DES MEMBRES DU PERSONNEL DU CÉGEP MARIE-VICTORIN

- *Optimisation d'un sous-vêtement adapté pour le soulagement des fuites urinaires masculines* (numéro du certificat : 104a) Responsable: Ennouri Triki, chercheur principal au Centre collégial de transfert de technologies (CCTT) Vestechpro
- *Création d'une enveloppe imperméabilisante pour sac et collerette de stomie* (numéro du certificat : 110) Responsable: Ennouri Triki, chercheur principal au Centre collégial de transfert de technologies (CCTT) Vestechpro
- *Enseigner la littérature en 601-101 : miser sur les forces des étudiant.es* (numéro du certificat : 113) Responsable: Adeline Gendron, enseignante au Département de lettres

- *L'accord interjuges en contexte d'évaluation finale de stage dans le cadre du programme Techniques d'éducation spécialisée* (numéro du certificat : 114) Responsable: Myriam Feiter-Murphy, enseignante au Département d'éducation spécialisée et étudiante-chercheuse au programme PERFORMA
- *Cartographie de l'aide à la réussite du Cégep Marie-Victorin et du parcours utilisateur de personnes apprenantes* (numéro du certificat : 115) Responsable: Julie Royer, enseignante au Département de graphisme
- *Questionnaire perceptuel des étudiant.es - Ma 1^{ère} session aux études supérieures* (numéro du certificat : 117) Responsable: Julie Denoncourt, enseignante au Département de psychologie
- *Un cahier d'accompagnement pour soutenir les personnes étudiantes dans la mobilisation de leurs stratégies d'apprentissage en éducation physique* (numéro du certificat : 118) Responsable: Laura Chabot, enseignante au Département d'éducation physique
- *Évaluation de l'intervention « Truman » à Portage* (numéro du certificat : 119) Responsable: Marc-André Lacelle, conseiller pédagogique et membre de la Chaire UNESCO de recherche appliquée pour l'éducation en prison
- *Phase d'exploration de la recherche sur la continuité des services d'éducation et de soutien pour les Premiers peuples et les Inuits en contexte carcéral et post-carcéral* (numéro du certificat : 120) Responsable: Marc-André Lacelle, conseiller pédagogique et membre de la Chaire UNESCO de recherche appliquée pour l'éducation en prison

RECHERCHES RÉALISÉES PAR DES CHERCHEUSES ET CHERCHEURS PROVENANT DE L'EXTÉRIEUR DU CÉGEP MARIE-VICTORIN

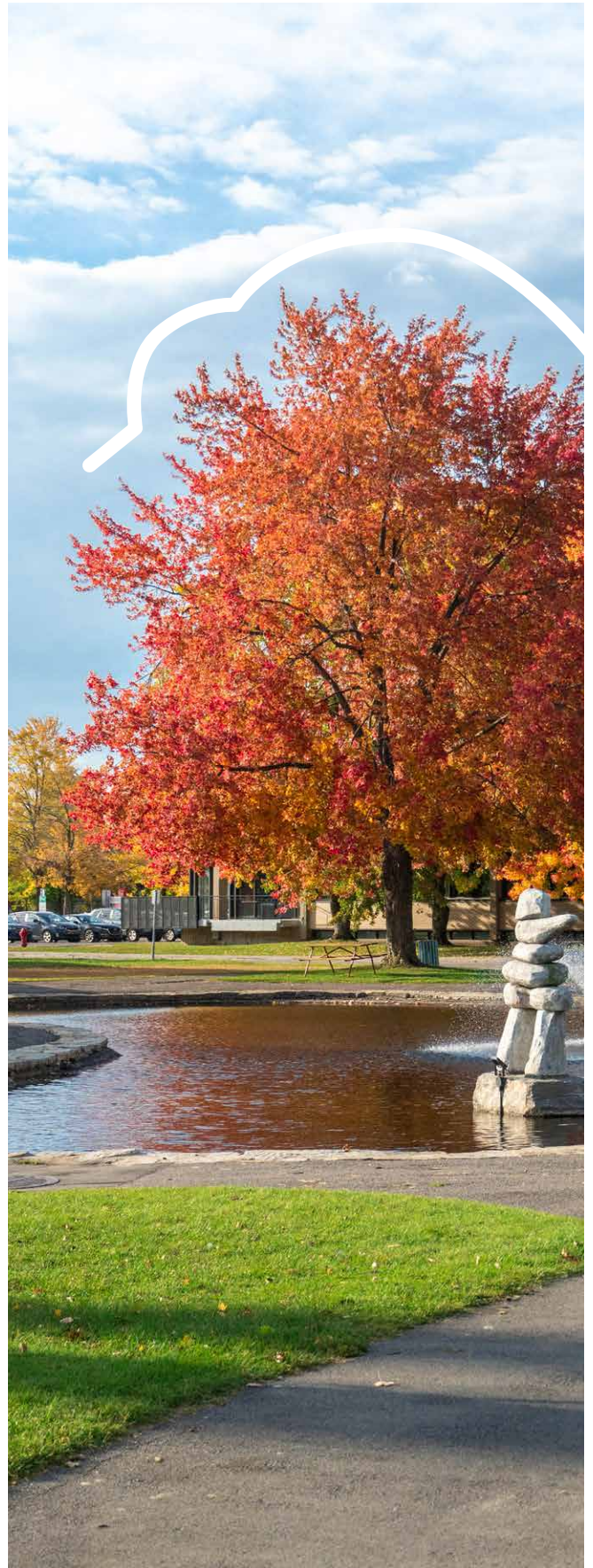
- *Susciter l'intérêt de l'étudiant pour les bienfaits découlant de sa pratique de l'activité physique afin de l'amener vers une prise en charge de sa pratique à l'extérieur de la classe* (numéro du certificat : 99) Responsable: Rachel Surprenant, professeure au Département d'éducation physique du Cégep de Saint-Hyacinthe
- *Étayage des connaissances en contexte d'apprentissage par enquête en sciences ; favoriser l'apprentissage de la démarche scientifique* (numéro du certificat : 101a) Responsable: Élisabeth Charles, professeure au Département de photographie du Collège Dawson
- *Effets immédiats et longitudinaux du processus de counseling de carrière individuel* (numéro du certificat : 103a) Responsable: Francis Milot-Lapointe, professeur au Département d'orientation professionnelle de l'Université de Sherbrooke
- *Violences sexuelles en milieu d'enseignement collégial chez les personnes de la diversité sexuelle et de genre : trajectoires de signalement et accès aux services d'aide* (numéro

du certificat: 105) Responsable: Manon Bergeron, professeure au Département de sexologie de l'UQAM, titulaire de la Chaire de recherche sur les violences sexistes et sexuelles en milieu d'enseignement supérieur

- *Les outils de la sélection et leurs biais: le cas de la cote de rendement collégial des universités québécoises* (numéro du certificat: 106) Responsable: Stéphane Moulin, professeur au Département de sociologie de l'Université de Montréal et chercheur au Centre interuniversitaire de recherche sur la science et la technologie (CIRST)
- *Enquête canadienne sur la consommation d'alcool et de drogues dans les établissements d'enseignement post-secondaire de 2021* (numéro du certificat: 107) Responsable: Bruna Brand, professeure au Département de pharmacologie et de toxicologie de l'Université de Toronto, principale conseillère scientifique au Bureau des sciences et de la surveillance des drogues, Direction générale des substances contrôlées et du cannabis, Santé Canada
- *Parcours de personnes apprenantes au rapport non traditionnel avec les études: incursion au cœur de la diversité en milieu collégial* (numéro du certificat: 108) Responsable: Claire Moreau, professeure adjointe au Département de pédagogie de l'Université de Sherbrooke
- *L'adaptation scolaire et sociale des jeunes issus de l'immigration: rôle du soutien social* (numéro du certificat: 109) Responsable: Kristel Tardif-Grenier, professeure au Département de psychoéducation et de psychologie de l'Université du Québec en Outaouais
- *Le harcèlement de rue chez les jeunes: de la recherche à l'action* (numéro du certificat: 111) Responsable: Mélusine Dumerchant, candidate au doctorat en sociologie à l'UQAM
- *L'impact de la pandémie sur l'expérience des jeunes de Rivière-des-Prairies* (numéro du certificat: 112) Responsable: Régine Debrosse, professeure adjointe à l'École de service social de l'Université McGill

RENOUVELLEMENTS D'APPROBATION ÉTHIQUE ÉMIS PAR LE CÉR PENDANT L'ANNÉE SCOLAIRE 2021-2022

- *Parcours scolaires, persévérance et abandon des étudiants adultes au collégial: enquête longitudinale* (numéro du certificat: 89) Responsable: Éric Richard, enseignant en sociologie au Campus Notre-Dame-de-Foy
- *Effets immédiats et longitudinaux de processus de counseling de carrière individuel* (numéro du certificat: 103a) Responsable: Francis Milot-Lapointe, professeur au Département d'orientation professionnelle de l'Université de Sherbrooke



VESTECHPRO FÊTE 10 ANS D'INNOVATION ET D'AVANCÉES TECHNOLOGIQUES !

2021-2022 : UNE ANNÉE RICHE EN ACTIVITÉS POUR VESTECHPRO !

Le Centre de recherche et d'innovation en habillement, affilié au Cégep Marie-Victorin, a poursuivi sa croissance en 2021-2022, en consolidant ses infrastructures technologiques, en offrant plusieurs activités inédites et en réalisant de nombreux mandats auprès de ses différents publics cibles (industrie, relève et communauté académique, recherche, etc.).

LA CONSOLIDATION DES INFRASTRUCTURES TECHNOLOGIQUES DU CENTRE

2021-2022 a signé la consolidation du parc d'équipements du Centre et la mise en service de plusieurs nouvelles machines acquises au cours de ces deux dernières années. Certaines d'entre elles sont installées dans un nouveau local de Vestechpro, situé au Cirque du Soleil. Cet espace a été choisi pour compléter les bureaux et ateliers dont le Centre dispose au Cégep Marie-Victorin.

LE LAB PARTAGÉ DE L'ÉCOLE DE MODE ET DE VESTECHPRO EN ACTION

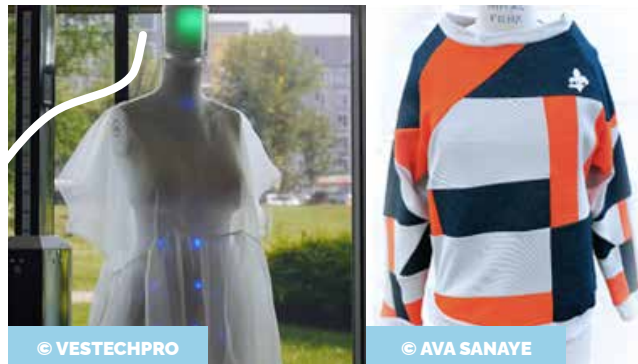
C'est grâce à l'obtention d'une subvention du CRSNG qu'un laboratoire partagé entre l'École de mode du Cégep Marie-Victorin et le Centre a vu le jour en 2021. Au cours de la dernière année, des étudiantes et étudiants du Cégep ont été accompagnés par des membres de l'équipe de Vestechpro pour mettre à profit, dans leurs projets d'études, les équipements semi-industriels hébergés au sein du Lab partagé. Par exemple, Ava Sanaye, étudiante en Design de mode a réalisé une broderie sur un vêtement de sa conception et confection. D'autres étudiantes et étudiants ont effectué des impressions directes sur textile grâce à l'imprimante présente dans l'espace partagé.

CONFÉRENCE ET ATELIER ÉTIQUETAGE – COOP «LES 7 VIES»

Vestechpro a offert à plusieurs membres de la Coopérative de solidarité «Les 7 vies» une présentation de la loi sur l'étiquetage des textiles. L'occasion de mieux appréhender le rôle des étiquettes sur les produits textiles et les contraintes liées à leur production (résistance au lavage, information minimale à faire figurer, etc.). Un atelier d'impression textile d'étiquettes à l'aide de l'imprimante directe sur textile du Lab partagé a également été organisé en octobre 2021.

COURS MODE-HABILLEMENT NUMÉRIQUE

Le Centre a présenté pour la première fois, grâce au soutien financier de la Ville de Montréal, un cours du soir de quarante-cinq heures, dédié à la mode-habillement numérique. Quinze personnes ont suivi ce cours et se sont initiées à la conception de produits vestimentaires numériques à l'aide du logiciel CLO.



WEAR IT SMART : L'ÉDITION 2022 DÉDIÉE AUX APPLICATIONS DU VÊTEMENT INTELLIGENT EN SANTÉ

Après deux ans d'absence, Wear It Smart, le rendez-vous sur le vêtement intelligent signé Vestechpro a fait son grand retour en mettant de l'avant les vêtements et accessoires intelligents au service de la santé. L'événement qui s'est tenu en mars 2022 a rassemblé des personnes professionnelles de l'habillement, des affaires, chercheuses, académiciennes, étudiantes et enseignantes et leur a offert un moment unique de partage de connaissances et d'échanges.

CONFÉRENCES-MIDI

Parce que la diffusion d'information fait partie des missions de Vestechpro, le Centre a organisé en mars et avril 2022 deux conférences-midi au Cégep Marie-Victorin pour présenter aux étudiantes et étudiants et du personnel enseignant les enjeux liés à deux de ses domaines d'expertise :

- **Le recyclage textile** : Ennouri Triki, chercheur principal de Vestechpro a abordé les enjeux liés au recyclage textile et partagé ses recommandations pour la réduction de déchets dans l'industrie textile.
- **Le vêtement intelligent** : Julia Guérou, gestionnaire de la recherche et de l'innovation du Centre a exposé les multiples applications vestimentaires associées au vêtement intelligent.

PARCOURS CRÉER AUTREMENT

Pour soutenir les entrepreneurs de mode dans leurs projets durables, Vestechpro a conçu et offert le parcours Créer autrement, développer des vêtements écoresponsables. Plusieurs personnes professionnelles de l'industrie (créatrice, gestionnaire de production ou cheffe d'entreprise) ont suivi d'avril à juillet 2022 ce parcours composé de soixante-douze heures de conférences, visites, panels et accompagnements. Cette activité a été rendue possible grâce au soutien financier de la Ville de Montréal. Le travail de plusieurs professionnelles ayant suivi le Parcours a été présenté à l'occasion de la Semaine Mode de Montréal, en septembre 2022.

LA CRÉATION D'UN COMITÉ INNOVATION ENTRE L'ÉCOLE DE MODE ET VESTECHPRO

Autre fait marquant de l'année: la création d'un comité d'innovation qui réunit des personnes collaboratrices de l'École de mode et du Centre. Au programme de ce comité: des activités (présentations dans les classes, visites des laboratoires de Vestechpro, accompagnement pour l'utilisation des équipements du Lab partagé, etc.) et le partage d'informations stratégiques



CHAIRE UNESCO DE RECHERCHE APPLIQUÉE POUR L'ÉDUCATION EN PRISON

FAITS SAILLANTS DE LA CHAIRE UNESCO DE RECHERCHE
APPLIQUÉE POUR L'ÉDUCATION EN PRISON EN 2021-2022

PLAN STRATÉGIQUE DE DÉVELOPPEMENT

Nos différents projets nous ont permis de constater une certaine universalité des enjeux liés à l'éducation en prison : l'accessibilité de l'éducation en prison, ainsi que la pertinence de toutes les formes éducatives, par le développement d'habiletés immédiatement transférables sur le marché du travail ou par une approche plus globale, à partir du développement de la littératie jusqu'à la poursuite d'un projet éducatif humaniste.

PROJETS DE RECHERCHE

PROJET 1 : PROJET FINANCÉ FISCC - SENS ET EFFETS DE L'ÉDUCATION EN PRISON : L'EXPÉRIENCE ET LA PERSPECTIVE DES APPRENANTS JUDICIARISÉS

Le projet de recherche mené par Lyne Bisson et Frédérick Armstrong a considérablement progressé. L'équipe a procédé, après avoir obtenu l'approbation du comité d'éthique de la recherche, au recrutement de personnes participantes et à la collecte de données. À ce jour, l'équipe a réalisé l'ensemble des entretiens, soit 41 entrevues semi-dirigées. Par ailleurs, les auxiliaires de recherche ont déjà procédé à la transcription des verbatims.

PROJET 2 : PROJET D'ÉVALUATION DES MESURES DESTINÉ AUX PERSONNES PRÉJUDICIARISÉES ET JUDICIARISÉES

La Chaire a été approchée pour explorer les possibilités d'évaluer une activité récurrente de formation d'une soirée qui se déroule dans l'environnement fermé du centre de réadaptation en toxicomanie Portage. Ce projet exploratoire s'inscrit dans la perspective d'évaluation de formations non formelles, de services d'adaptation et de réinsertion sociale.

PROJET 3 : PROJET DE RECHERCHE SUR LES SERVICES CARCÉRAUX ET POST-CARCÉRAUX DESTINÉS AUX POPULATIONS AUTOCHTONES

La Chaire développe un projet de recherche qui vise à documenter et analyser les services d'éducation et de réinsertion sociale en contexte carcéral et post-carcéral destinés aux Premiers Peuples. L'équipe continue la phase exploratoire et maintient des liens solides avec ses partenaires communautaires et institutionnels allochtones et autochtones.

PARTENARIATS

L'année 2021-2022, en plus des progrès dans la recherche, a été marquée par une avancée significative pour notre mission à l'international.

PARTENARIAT 1 : PROJET DE FORMATION AU SÉNÉGAL, FINANCÉ PAR LE MRIF

Grâce à un budget de mobilité par le ministère des Relations internationales et de la francophonie, la Chaire a mis à profit l'expertise du Collège Ahuntsic en matière d'intervention en délinquance pour appuyer le Centre de recherche, d'étude, de formation et d'échanges académiques sur la paix, la sécurité

et le développement (CREFEA-PSED) et l'École Nationale des Travailleurs Sociaux Spécialisés de Dakar (ENTSS) dans la formation d'intervenants et d'intervenants travaillant auprès des personnes délinquantes. Le projet de formation a été entièrement réalisé. Une phase II de ce projet est en discussion.

PARTENARIAT 2 : PROJET SUR LA NORDICITÉ

Le projet *Isbro/Pont de glace/Ice Bridge* de la Chaire UNESCO de recherche appliquée sur l'éducation en prison propose de construire une « route de cognition » entre des territoires isolés du nord afin de développer une communauté de pratique autour de l'éducation et de la réinsertion sociale des personnes incarcérées et en transition communautaire.

PARTENARIAT 3 : ALLIANCE STRATÉGIQUE DE COMMUNICATION

La Chaire a collaboré avec le Collège Bard (New York). Cette collaboration a permis à la Chaire de se faire connaître aux États-Unis et de partager de l'information à propos des chercheuses et chercheurs de la Chaire et d'organiser un webinaire sur l'éducation supérieure aux États-Unis avec l'*Alliance for Higher Education in Prison* qui est la référence pour la vie et la promotion de programmes et de recherches sur l'éducation postsecondaire en prison aux États-Unis.

RAYONNEMENT

WEBINAIRES

Entre novembre 2021 et juin 2022, une nouvelle série de cinq webinaires internationaux offerts en français, en anglais et en espagnol, a permis de joindre plus de 800 personnes de tous les continents. Le thème des pratiques innovantes en éducation en prison était repris lors de ces webinaires, toujours en partenariat avec l'Institut de Coopération pour l'Éducation des Adultes (ICÉA) et l'Institut de l'UNESCO pour l'apprentissage tout au long de la vie (UIL).

BULLETINS DE LA CHAIRE

La Chaire a procédé à la rédaction de trois Bulletins, en français et en anglais, qui rejoint un lectorat international régulier de 600 personnes. Le Bulletin comporte maintenant plusieurs rubriques : le mot de la titulaire, des actualités, un portrait de chercheuse ou chercheur, un témoignage d'apprenante ou d'apprenant, ainsi qu'un portrait de la recherche et un texte original portant sur les éléments de définition de l'éducation en prison.

REPRÉSENTATIONS

Plusieurs activités de représentation ont permis d'augmenter la visibilité de la Chaire. À cet effet, mentionnons la présence assidue de la titulaire aux rencontres de la Commission canadienne de l'UNESCO, la participation aux rencontres de concertation en prévision de la 7^e conférence internationale de l'UNESCO sur l'éducation des adultes (CONFINTEA VII) visant à influencer

l'écriture du cadre de Marrakech, une présentation internationale dans le cadre d'un atelier parallèle portant sur l'Alphabétisation et la citoyenneté. Ajoutons également la participation du cotitulaire à la recherche au Colloque de l'ACFAS et à un séminaire doctoral en France.

AUTRES COMMUNICATIONS

Afin d'améliorer la présence médiatique de la Chaire, un compte Twitter a été créé @unesco_prison, et a permis de développer des réseaux de contacts à l'international, et de faire le suivi d'activités de recherche et le développement de pratiques organisationnelles dans le monde anglo-saxon.

Enfin, le *Prix de la Chaire* visant à souligner le travail du personnel enseignant œuvrant en milieu pénitentiaire a été relancé. Le personnel des établissements fédéraux et provinciaux ainsi que les directions s'est réuni virtuellement le 11 mai 2022 pour dévoiler les trois projets gagnants.

REMERCIEMENT : Nous remercions le ministère de l'Enseignement supérieur pour son financement de la Chaire UNESCO de recherche appliquée pour l'éducation en prison pour l'année 2021-2022.

AVEC LA PARTICIPATION DE

Enseignement
supérieur,
Recherche et Science
Québec 



Chaire UNESCO de recherche
appliquée pour l'éducation en prison



Organisation
des Nations Unies
pour l'éducation,
la science et la culture

L'Art au service de l'éducation



R LIBRE



PRÉTEXTE



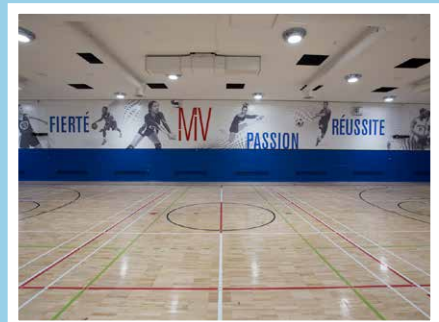
CAFÉTÉRIA



PISCINE



INFORMATIQUE



GYMNASE

CODE D'ÉTHIQUE ET DE DÉONTOLOGIE DES ADMINISTRATEURS DU CÉGEP MARIE-VICTORIN

PRÉAMBULE

Les présentes règles d'éthique et de déontologie sont adoptées en vertu de la Loi modifiant la Loi sur le ministère du Conseil exécutif et d'autres dispositions législatives concernant l'éthique et la déontologie. Ces dispositions complètent les règles d'éthique et de déontologie déjà prévues aux articles 321 à 330 du Code civil du Québec et aux articles 12 et 20 de la Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel. Les dispositions législatives d'ordre public, notamment les articles 12 et 20 de la Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel prévalent, en cas de conflit, sur les dispositions du présent code.

1. DÉFINITIONS

Dans le présent Code les mots suivants signifient :

- conseil d'administration du collège
- administrateur membre du personnel : le directeur général, le directeur des études ainsi que les deux enseignants, le professionnel et l'employé de soutien respectivement élus par leurs pairs à titre d'administrateur
- code : code d'éthique et de déontologie des administrateurs
- collège : le Cégep Marie-Victorin
- intérêt : ce qui importe, ce qui est utile, avantageux

2. OBJET

Le Code a pour objet d'établir certaines règles d'éthique et de déontologie régissant les administrateurs du collège en vue :

- d'assurer la confiance du public dans l'intégrité, l'impartialité et la transparence du conseil d'administration du collège;
- de permettre aux administrateurs d'exercer leur mandat et d'accomplir leurs fonctions avec confiance, indépendance et objectivité au mieux de la réalisation de la mission du collège.

3. CHAMP D'APPLICATION

Tout administrateur est assujéti aux règles du Code. De plus, la personne qui cesse d'être administrateur est assujéti aux règles prévues à l'article 5.2 du Code.

4. DEVOIRS GÉNÉRAUX DES ADMINISTRATEURS

L'administrateur exerce sa fonction avec indépendance, intégrité et bonne foi au mieux de l'intérêt du collège et de la réalisation de sa mission. Il agit avec prudence, diligence, honnêteté, loyauté et assiduité comme le ferait en pareilles circonstances une personne raisonnable et responsable.

5. OBLIGATIONS DES ADMINISTRATEURS

5.1 L'ADMINISTRATEUR DOIT, DANS L'EXERCICE DE SES FONCTIONS :

- respecter les obligations que la Loi, la Charte constitutive

du collège et les Règlements lui imposent et agir dans les limites des pouvoirs du collège;

- éviter de se placer dans une situation de conflit entre son intérêt personnel ou l'intérêt du groupe ou de la personne qui l'a élu ou nommé et les obligations de ses fonctions d'administrateur;
- agir avec modération dans ses propos, éviter de porter atteinte à la réputation d'autrui et traiter les autres administrateurs avec respect;
- ne pas utiliser, à son profit ou au profit d'un tiers, les biens du collège;
- ne pas divulguer, à son profit ou au profit d'un tiers, l'information privilégiée ou confidentielle qu'il obtient en raison de ses fonctions;
- ne pas abuser de ses pouvoirs ou profiter indûment de sa position pour en tirer un avantage personnel;
- ne pas, directement ou indirectement, accorder, solliciter ou accepter une faveur ou un avantage indu pour lui-même ou pour une autre personne;
- n'accepter aucun cadeau, marque d'hospitalité ou autre avantage que ceux d'usage et de valeur minime.

5.2 LA PERSONNE QUI CESSE D'ÊTRE ADMINISTRATEUR DOIT, DANS L'ANNÉE SUIVANT LA FIN DE SON MANDAT D'ADMINISTRATEUR :

- se comporter de façon à ne pas tirer d'avantages indus de ses fonctions antérieures d'administrateur;
- ne pas agir en son nom personnel ou pour le compte d'autrui relativement à une procédure, à une négociation ou à une autre opération à laquelle le collège est partie. Cette règle ne s'applique pas à l'administrateur membre du personnel du collège en ce qui concerne son contrat de travail;
- ne pas utiliser de l'information confidentielle ou privilégiée relative au collège à des fins personnelles et ne pas donner des conseils fondés sur des renseignements non disponibles au public.

6. RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

L'administrateur n'a droit à aucune rémunération pour l'exercice de ses fonctions d'administrateur du collège. Il ne peut également recevoir aucune autre rémunération du collège, à l'exception du remboursement de certaines dépenses autorisées par le conseil d'administration.

Cette disposition n'a pas pour effet d'empêcher les administrateurs membres du personnel de recevoir leur salaire et autres avantages prévus à leur contrat de travail.

7. RÈGLES EN MATIÈRE DE CONFLIT D'INTÉRÊTS

7.1 OBJET

Les règles contenues au présent article ont pour objet de faciliter la compréhension des situations de conflit d'intérêts et d'établir des procédures et modalités administratives auxquelles est assujéti l'administrateur en situation de conflit d'intérêts pour permettre de procéder au mieux de l'intérêt du collège.

7.2 SITUATIONS DE CONFLIT D'INTÉRÊTS DES ADMINISTRATEURS

Constitue une situation de conflit d'intérêts toute situation réelle, apparente ou potentielle, qui est objectivement de nature à compromettre ou susceptible de compromettre l'indépendance et l'impartialité nécessaires à l'exercice de la fonction d'administrateur, ou à l'occasion de laquelle l'administrateur utilise ou cherche à utiliser les attributs de sa fonction pour en retirer un avantage indu ou pour procurer un tel avantage indu à une tierce personne.

Sans restreindre la portée de cette définition et seulement à titre d'illustration, sont ou peuvent être considérées comme des situations de conflit d'intérêts :

- la situation où l'administrateur a directement ou indirectement un intérêt dans une délibération du conseil d'administration ;
- la situation où un administrateur a directement ou indirectement un intérêt dans un contrat ou un projet de contrat avec le collègue ;
- la situation où un administrateur, directement ou indirectement, obtient ou est sur le point d'obtenir un avantage personnel qui résulte d'une décision du collègue ;
- la situation où un administrateur accepte un présent ou un avantage quelconque d'une entreprise qui traite ou qui souhaite traiter avec le collègue, à l'exception des cadeaux d'usage de peu de valeur.

7.3 SITUATIONS DE CONFLIT D'INTÉRÊTS DES ADMINISTRATEURS MEMBRES DU PERSONNEL

Outre les règles établies à l'article 7.2 du Code, l'administrateur membre du personnel est en situation de conflit d'intérêts dans les cas prévus aux articles 12 et 20.1 de la Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel.

7.4 DÉCLARATIONS D'INTÉRÊTS

Dans les trente (30) jours suivant l'entrée en vigueur du présent Code ou dans les trente (30) jours suivant sa nomination, l'administrateur doit remplir et remettre au président du conseil d'administration une déclaration des intérêts qu'il a à sa connaissance dans une entreprise faisant affaires ou ayant fait affaires avec le collègue et divulguer, le cas échéant, toute situation réelle, potentielle ou apparente de conflit d'intérêts pouvant le concerner. Cette déclaration doit être révisée et mise à jour annuellement par l'administrateur.

Outre cette déclaration d'intérêts, l'administrateur doit divulguer toute situation de conflit d'intérêts de la manière et dans les cas prévus au premier alinéa de l'article 12 de la Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel.

7.5 INTERDICTIONS

Outre les interdictions pour les situations de conflit d'intérêts prévues aux articles 12 et 20 de la Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel, l'administrateur qui est en situation de conflit d'intérêts à l'égard d'une question discutée au conseil d'administration a l'obligation de se retirer de la séance du conseil pour permettre que les délibérations et le vote se tiennent hors de la présence de l'administrateur et en toute confidentialité.

7.6 RÔLE DU PRÉSIDENT

Le président du conseil est responsable du bon déroulement des réunions du conseil d'administration. Il doit trancher toute question relative au droit de voter à une réunion du conseil. Lorsqu'une proposition est reçue par l'assemblée, le président du conseil doit, après avoir entendu le cas échéant les représentations des administrateurs, décider quels sont les membres habilités à délibérer et à voter. Le président a le pouvoir d'intervenir pour qu'une personne s'abstienne de voter et pour que cette dernière se retire de la salle où siège le conseil. La décision du président est finale.

8. CONSEILLER EN DÉONTOLOGIE

Le secrétaire du conseil ou toute autre personne nommée par le conseil d'administration agit comme conseiller en déontologie. Ce dernier est chargé :

- d'informer les administrateurs quant au contenu et aux modalités d'application du Code ;
- de conseiller les administrateurs en matière d'éthique et de déontologie ;
- de faire enquête sur réception d'allégations d'irrégularités et de faire rapport au conseil d'administration ;
- de faire publier dans le rapport annuel du collègue le présent Code ainsi que les renseignements prévus à la Loi.

9. CONSEIL DE DISCIPLINE

9.1 Le conseiller en déontologie saisit le conseil d'administration de toute plainte ou de toute autre situation d'irrégularité en vertu du Code ainsi que des résultats de son enquête.

9.2 Le conseil d'administration ou le comité constitué par le conseil à cette fin siège comme conseil de discipline et décide du bien-fondé de la plainte et de la sanction appropriée, le cas échéant.

9.3 Le conseil de discipline notifie à l'administrateur les manquements reprochés et l'avise qu'il peut, dans les trente (30) jours, fournir par écrit ses observations au conseil de discipline et, sur demande être entendu par celui-ci relativement aux manquements reprochés et à la sanction appropriée.

9.4 Dans le cas d'une situation urgente nécessitant une intervention rapide ou dans un cas présumé de faute grave, l'administrateur peut être relevé provisoirement de ses fonctions par le président du conseil d'administration.

9.5 Le conseil de discipline qui conclut que l'administrateur public a contrevenu à la Loi ou au Code impose la sanction disciplinaire appropriée. Les sanctions possibles sont la réprimande, la suspension ou la révocation.

10. ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent Code est entré en vigueur le 1^{er} janvier 1998.

En 2021-2022, aucun administrateur du Cégep Marie-Victorin n'a fait l'objet d'un conflit d'intérêts.

collegemv.qc.ca



**Marie-Victorin c'est humain, c'est unique,
c'est beau, c'est reconnu, c'est vert et ça bouge !**