

RAPPORT ANNUEL 2022-2023



REGARD SUR LE PLAN STRATÉGIQUE DE DÉVELOPPEMENT 2019-2024

Le plan stratégique de développement (PSD) 2014-2019 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 2022-2023 constitue la dernière 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 étudiants et des étudiantes 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 financières, humaines, 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.

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
1. Conjuguer accessibilité à l'enseignement supérieur, qualité de l'éducation et réussite éducative.	1.1 Soutenir la réussite éducative en misant sur les expertises et la concertation des différents acteurs entourant les étudiants et les étudiantes.	1.1.1 Développement et mise en œuvre du plan de réussite éducative en s'appuyant sur une veille des meilleures pratiques.
		1.1.2 Perfectionnement (pédagogique, professionnel) et codéveloppement du personnel intervenant auprès des étudiants et des étudiantes en lien avec la réussite.
2. Adapter notre offre de formation aux besoins de la société.	2.1 Maintenir et développer une offre de formation pertinente et de qualité en tenant compte des ressources disponibles.	2.1.1 Diversification de l'offre de formation afin de mieux répondre à des besoins émergents et des enjeux actuels.
		2.1.2 Gestion active des programmes et formations en assurant une veille stratégique et les perfectionnements disciplinaires appropriés en tenant compte des ressources disponibles.
3. Intégrer le numérique à nos pratiques en cohérence avec nos valeurs humanistes.	3.1 Exploiter les possibilités du numérique afin d'améliorer nos pratiques.	3.1.1 Développement de nouvelles manières de faire dans les pratiques pédagogiques, les communications et les processus administratifs.
		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.
4. Positionner le caractère distinctif du Cégep Marie-Victorin dans un contexte en évolution.	4.1 S'affirmer comme un cégep attractif et inclusif qui retient et mobilise sa communauté.	4.1.1 Affirmation et préservation des caractéristiques qui font de Marie-Victorin un milieu de vie et d'apprentissage unique, ouvert et reconnu.
		4.1.2 Mise en œuvre de stratégies d'attraction, de mobilisation et de rétention du personnel.
		4.1.3 Déploiement de stratégies de communication interne et externe.
	4.2 Accroître notre influence à titre d'établissement d'enseignement supérieur.	4.2.1 Appui à l'innovation et à la recherche.
		4.2.2 Développement de partenariats, rayonnement et représentation au sein de différentes instances.
		4.2.3 Engagement à l'international en matière de mobilité, de coopération, de recrutement et de formation.
5. Favoriser l'adhésion de notre communauté aux principes du développement durable.	5.1 Accompagner la communauté dans une perspective de changement des pratiques.	5.1.1 Sensibilisation des membres du personnel et de la communauté étudiante aux principes du développement durable (environnement, économie, équité sociale).
		5.1.2 Valorisation, développement et mise en œuvre d'actions liées au développement durable.

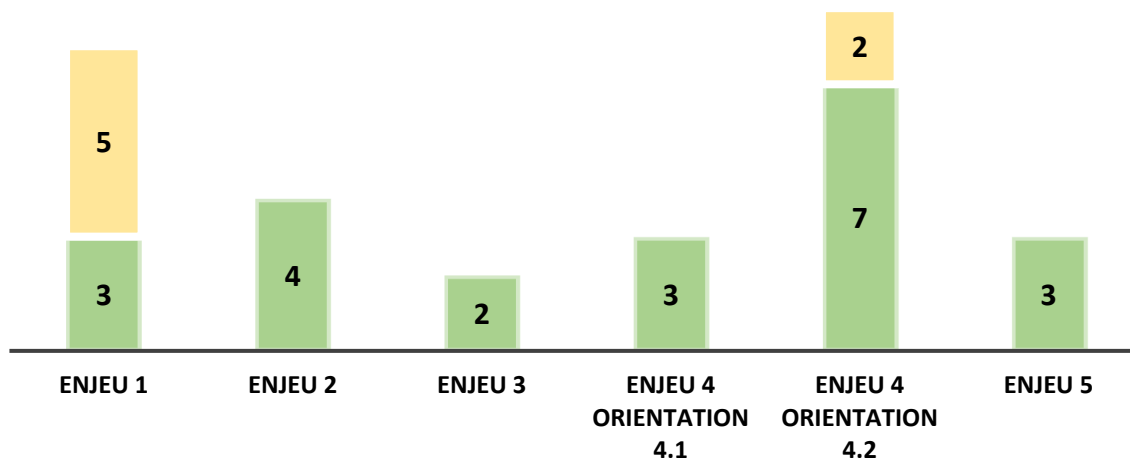
SUIVI DU PLAN STRATÉGIQUE 2019-2024

Analyse des indicateurs 2022-2023

Nombre d'indicateurs par enjeu selon l'évaluation	Vert	Jaune	Rouge	Gris	Total
	76 %	24 %	0 %	0 %	
	22	7	0	0	29
Enjeu 1. Conjuguer accessibilité à l'enseignement supérieur, qualité de l'éducation et réussite éducative	3	5	0	0	8
Enjeu 2. Adapter notre offre de formation aux besoins de la société	4	0	0	0	4
Enjeu 3. Intégrer le numérique à nos pratiques en cohérence avec nos valeurs humanistes	2	0	0	0	2
Enjeu 4. Positionner le caractère distinctif du Cégep Marie-Victorin dans un contexte en évolution 4.1 S'affirmer comme un cégep attractif et inclusif qui retient et mobilise sa communauté	3	0	0	0	3
Enjeu 4. Positionner le caractère distinctif du Cégep Marie-Victorin dans un contexte en évolution 4.2 Accroître notre influence à titre d'établissement d'enseignement supérieur	7	2	0	0	9
Enjeu 5. Favoriser l'adhésion de notre communauté aux principes du développement durable	3		0	0	3

Légende : Vert = cible atteinte ou meilleur résultat | Jaune = cible partiellement atteinte (écart de 10 % ou moins) | Rouge = cible non-atteinte | Gris = cible non évaluée

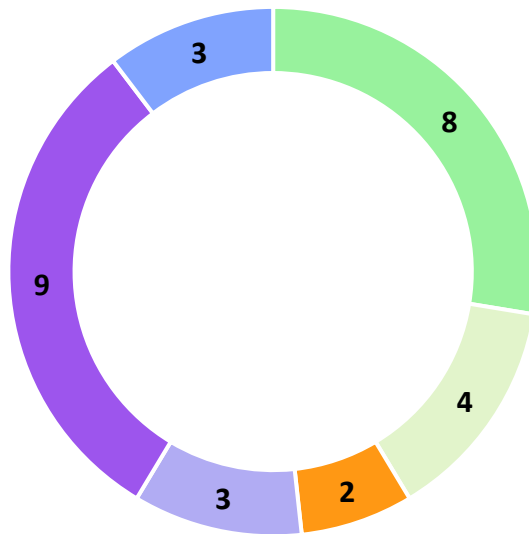
Nombre d'indicateurs par enjeu et évaluation



Nombre d'indicateurs selon leur évaluation



Nombre d'indicateurs par enjeu



■ Enjeu 1 ■ Enjeu 2 ■ Enjeu 3 ■ Enjeu 4 Orientation 4.1 ■ Enjeu 4 Orientation 4.2 ■ Enjeu 5

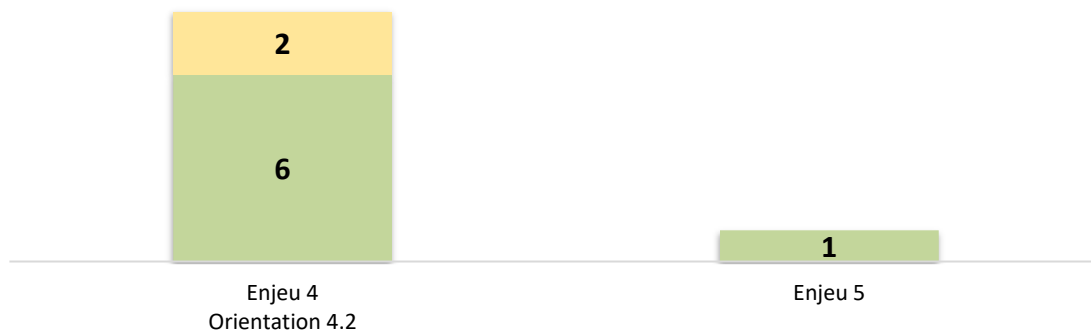
SUIVI DU PLAN STRATÉGIQUE 2019-2024

Analyse des indicateurs 2022-2023

Nombre d'indicateurs par enjeu selon l'évaluation	Vert 78 % 7	Jaune 22 % 2	Rouge 0 % 0	Gris 0 % 0	Total 9
Enjeu 1. Conjuguer accessibilité à l'enseignement supérieur, qualité de l'éducation et réussite éducative	0	0	0	0	0
Enjeu 2. Adapter notre offre de formation aux besoins de la société	0	0	0	0	0
Enjeu 3. Intégrer le numérique à nos pratiques en cohérence avec nos valeurs humanistes	0	0	0	0	0
Enjeu 4. Positionner le caractère distinctif du Cégep Marie-Victorin dans un contexte en évolution 4.1 S'affirmer comme un cégep attractif et inclusif qui retient et mobilise sa communauté	0		0	0	0
Enjeu 4. Positionner le caractère distinctif du Cégep Marie-Victorin dans un contexte en évolution 4.2 Accroître notre influence à titre d'établissement d'enseignement supérieur	6	2	0	0	8
Enjeu 5. Favoriser l'adhésion de notre communauté aux principes du développement durable	1	0	0	0	1

Légende : Vert = cible atteinte ou meilleur résultat | Jaune = cible partiellement atteinte (écart de 10 % ou moins) | Rouge = cible non-atteinte | Gris = cible non évaluée

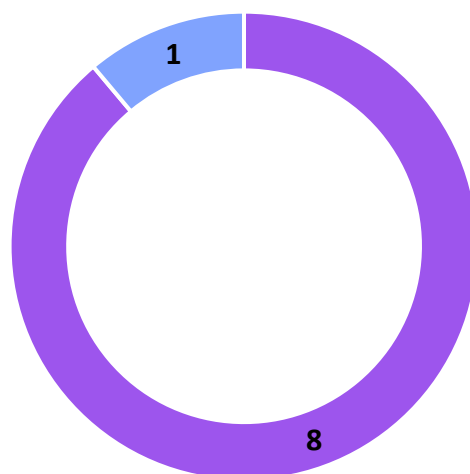
Nombre d'indicateurs par enjeu et évaluation



Nombre d'indicateurs selon leur évaluation



Nombre d'indicateurs par enjeu



■ Enjeu 4
Orientation 4.2

■ Enjeu 5

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



Indicateurs

Indicateurs	Cibles	Résultats
1. Taux de réussite pondéré des cours en première session à l’enseignement régulier	Égal ou meilleur au réseau	79,8 % 81,1 % > 1,3 % Cible atteinte
2. Taux de réussite des cours en première session à l’enseignement régulier	Maintien ou augmentation par rapport à la cohorte précédente	76,4 % 73,8 % < 2,6 % Cible partiellement atteinte
3. Taux de réussite des cours à la formation continue	80 %	80 % 83,5 % >3,5 % Cible atteinte
4. Taux de réinscription à l’enseignement régulier	Maintien ou augmentation par rapport à la cohorte précédente	73,0 % 72,3 % < 0,7 % Cible partiellement atteinte
5. Taux de réinscription pondéré à l’enseignement régulier	Égal ou meilleur au réseau	80,2 % 79,5 % < 0,7 % Cible partiellement atteinte
6. Taux de diplomation par cohorte dans le <u>temps</u> prévu plus 2 ans pour le secteur régulier	Maintien ou augmentation par rapport à la cohorte précédente	53,8 % 50,7 % < 3,1 % Cible partiellement atteinte
7. Taux pondéré de diplomation par cohorte dans le temps prévu plus 2 ans pour le secteur régulier	Égal ou meilleur au réseau	63,8 % 63,2 % < 0.66 % 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	35 % 49 % < 14 % Cible atteinte

Légende : Vert = cible atteinte ou meilleur résultat | Jaune = cible partiellement atteinte (écart de 10 % ou moins) | Rouge = cible non-atteinte | Gris = cible non évaluée

Axe 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

- La mise en place ou la poursuite de nombreuses mesures particulières et d'outils ont contribué à l'amélioration de la maîtrise du français. Parmi ces actions, mentionnons l'expérimentation de nouvelles formules pédagogiques en classe, l'achat de licences Antidote pour toute la communauté étudiante, la réalisation d'une recherche visant à améliorer le cours Français 1, la révision de la politique linguistique, de même que la tenue d'activités de valorisation de la langue (animation de murales, club de lecture, comité d'écriture inclusive, site Internet Dépanneur linguistique).
- Un soutien et des mesures d'aide à la réussite ont été disponibles pour la population étudiante dans chacune des disciplines et chacun des programmes par le biais de centres d'aide et de mesures spécifiques, et ce, tant à l'enseignement régulier qu'à la Formation continue. Les étudiantes et étudiants ont également eu accès au service d'aide Réussite 911 et à du soutien par tutorat de même qu'à des ateliers technopédagogiques et de méthodologie.
- D'autres activités de soutien, spécifiquement pour la communauté étudiante ayant des besoins particuliers, ont été intégrées. Les étudiantes et étudiants touchés ont reçu une formation pour utiliser le module Services spécialisés dans Omnivox. Une nouvelle approche centralisée de gestion des demandes d'analyse des besoins a également été mise en place. Mentionnons aussi 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.
- Une analyse de déperdition a été effectuée afin d'améliorer la rétention de la communauté étudiante et la persévérance scolaire. Des actions comme la journée d'accueil des nouvelles et nouveaux étudiants et la diffusion de MIOs, de l'acceptation à la rentrée en classe, ont été réalisées. D'autres mesures concrètes seront pensées et mises en application au cours de la prochaine année.
- Un accompagnement constant a 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.
- 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 et de bonifier le parcours scolaire de la communauté étudiante.

Axe d'intervention 1.1.2 – Perfectionnement (pédagogique, professionnel) et codéveloppement du personnel intervenant auprès des étudiants et des étudiantes en lien avec la réussite

Actions

- Dans le cadre d'un projet de formation sur la pratique enseignante, une série d'activités comme des capsules pédagogiques et de nombreux ateliers de codéveloppement professionnel et d'accompagnement couvrant divers domaines de l'enseignement ont été offerts au personnel enseignant. Près d'une trentaine d'enseignantes et d'enseignants ont suivi du perfectionnement crédité par le biais de PERFORMA, de l'Université de Sherbrooke.
- D'autres conférences et ateliers ont été présentés lors des journées pédagogique et institutionnelle à l'intention de l'ensemble du personnel.
- Chaque année, le Cégep met à la disposition du personnel différentes activités de perfectionnement permettant de répondre à des besoins spécifiques. Au nombre de celles-ci, on y trouve les formations suivantes : régime de retraite, Sharepoint, Powerpoint, Onedrive, Excel, vie départementale, bonnes pratiques de gestion, santé mentale, secourisme, VACS, EDI, programme d'aide au personnel, conférence sur le choc des générations, et bien d'autres.

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



Indicateurs

Indicateurs	Cibles		Résultats
9. Nombre de programmes et de formations qui sont en élaboration, en évaluation ou en actualisation au secteur régulier	Deux processus par année	2	6 > 4 par rapport à la cible Cible atteinte
10. Nombre de programmes et de formations qui sont en élaboration, en évaluation ou en actualisation la formation continue	Un processus par année	1	16 processus >15 par rapport à la cible Cible atteinte
11. Taux de placement en emploi	Maintien ou augmentation par rapport à la cohorte de personnes finissantes précédente	96,3 %	98,5 % >2,2 % Cible atteinte
12. Taux d'admission dans les universités	Maintien ou augmentation par rapport à la cohorte de personnes finissantes précédente	90 %	94 % >4 % Cible atteinte

Légende : Vert = cible atteinte ou meilleur résultat | Jaune = cible partiellement atteinte (écart de 10 % ou moins) | Rouge = cible non-atteinte | Gris = cible non évaluée

Axe d'intervention 2.1.1 – Diversification de l'offre de formation afin de mieux répondre à des besoins émergents et des enjeux actuels

Actions

- Des analyses et différents scénarios ont été explorés afin d'implanter un nouveau programme en Techniques administratives et gestionnaires. Les travaux se poursuivront en 2023-2024.
- L'ajout et l'analyse de nouveaux programmes dans tous les secteurs de la Formation continue, que sont l'Éducation permanente, le Centre d'éducation interculturelle et internationale, le Centre de services aux entreprises et la Reconnaissance des acquis et des compétences, comme le déploiement du DEC en informatique, des AEC en gestion de résidence pour personnes âgées, en administration des réseaux informatiques et agent en services financiers, la poursuite de la mise en œuvre du pôle expertise méthodologique au CERAC et de nouvelles formations, notamment par le biais de certifications collégiales, dans le secteur du capital humain et la retraite, contribuent à la vitalité de ces créneaux.
- Des veilles stratégiques de l'offre de programmes et de formations ont été parallèlement effectuées afin de s'assurer que celles-ci répondent adéquatement aux besoins du marché du travail et de la population étudiante, jeune et adulte.
- La transformation de certains programmes du Centre d'éducation interculturelle et internationale en langue française afin de répondre aux enjeux de la Loi 14 et du respect des contingents pour les étudiantes et étudiants en langue anglaise.

Axe 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 2022-2023, les travaux d'actualisation en Sciences humaines et en Éducation spécialisée ont été finalisés et les programmes de Travail social, d'Éducation à l'enfance et de Sciences de la nature ont amorcé leurs travaux d'actualisation et seront en voie d'implantation à l'automne 2024.
- Les rapports de rédaction d'actualisation des programmes de Sciences humaines et d'Éducation spécialisée ont été déposés pour une implantation à l'automne 2023.
- Le processus d'autoévaluation des mécanismes d'assurance qualité dans lequel le Cégep s'est impliqué a été salué par la Commission d'évaluation de l'enseignement collégial à la suite d'un audit réalisé en décembre 2022.
- L'optimisation des ressources et la mise en place d'outils en lien avec la masse enseignante ont été un souci constant et des actions ont été entreprises en ce sens.

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



Indicateurs

Indicateurs	Cibles		Résultats
13. 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 <u>Cible atteinte</u>
14. 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 %	77 % = à l'année de référence Cible atteinte

Légende : Vert = cible atteinte ou meilleur résultat | Jaune = cible partiellement atteinte (écart de 10 % ou moins) | Rouge = cible non-atteinte | Gris = cible non évaluée

Axe 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 est partie prenante des réflexions au moment de l'actualisation des programmes. L'intelligence artificielle est d'ailleurs devenue un sujet important au Cégep. Plusieurs travaux en ce sens sont 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'implantation de la formation à distance se poursuit dans les différents secteurs, notamment en reconnaissance des acquis et des compétences, où les services sont offerts presque entièrement à distance.
- Au niveau administratif, la bonification des processus se poursuit avec les fournisseurs et la communauté du Cégep, notamment 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.

Axe 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 Cégep a mis en place diverses initiatives visant à améliorer la pédagogie active et à soutenir le personnel enseignant dans le développement de leurs compétences technopédagogiques. Cet accompagnement s'est traduit par du soutien individuel de la part du personnel impliqué dans l'utilisation des technologies comme MOODLE, WOOCAP et TEAMS, par une offre d'activités en ligne de l'APOP, et par de la formation sur l'utilisation des classes actives et bimodales.
- Le comité d'innovation numérique a travaillé sur différents enjeux numériques tout au long de l'année, tels que la cybersécurité et la sécurité informatique, la révision de la politique de gestion documentaire en lien avec le virage numérique, l'intelligence artificielle de même que sur la mise en place de projets d'innovation numérique, comme l'immersion pédagogique en réalité virtuelle et la création de visites virtuelles.

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



Indicateurs

Indicateurs	Cibles		Résultats
15. 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	70,2 %	73,7 % >3,5 % Cible atteinte
16. Taux de satisfaction des étudiantes et étudiants en lien avec les activités	80 %	80 %	93 % >13 % Cible atteinte
17. Taux de satisfaction des étudiantes et étudiants en lien avec les services reçus	80 %	80 %	91 % > 11 % Cible atteinte

Légende : Vert = cible atteinte ou meilleur résultat | Jaune = cible partiellement atteinte (écart de 10 % ou moins) | Rouge = cible non-atteinte | Gris = cible non évaluée

Axe 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

- Le Cégep a développé une nouvelle identité visuelle permettant de mettre de l'avant le caractère unique de l'établissement et harmoniser les trois axes de communication que sont l'enseignement régulier, la marque employeur et la Formation continue dans une perspective de notoriété, de recrutement, de rayonnement et d'attraction.
- À la suite de cette démarche identitaire, le Cégep a entamé le processus de refonte de son site Internet. La création de l'arborescence et l'intégration de la nouvelle identité visuelle et d'une bonne partie du contenu ont été réalisées dans cette première phase. La mise en ligne se fera à l'automne 2024.
- La démarche de revitalisation du milieu de vie s'est poursuivie dans plusieurs pavillons et locaux du Cégep. Des travaux de rénovation du département de Sciences de la nature, du salon du personnel, du pavillon Champagnat et des travaux de réfection dans plusieurs endroits étaient au nombre de ces réalisations.
- Le plan d'action visant à sensibiliser et à prévenir les violences à caractère sexuel au sein de la communauté du Cégep s'est concrétisé par une série d'activités et de formations. Parmi celles-ci, mentionnons la diffusion de modules de formation, d'articles sur le sujet dans l'infolettre interne, la mise en place d'un kiosque d'information et d'une semaine thématique sur la prévention des VACS.
- Le Cégep promeut des valeurs permettant de contribuer au maintien d'un climat de travail positif et collaboratif. Chaque année, des actions sont mises en œuvre afin de consolider les équipes et de favoriser leur engagement tout au long de l'année, telles que des activités d'encadrement, des réunions de service, des rencontres individuelles, des activités de mentorat et de codéveloppement professionnel, de même que des activités sociales et informelles.
- D'autres échanges institutionnels ont permis de préserver la culture humaniste et de contribuer au maintien d'un climat de travail sain, entre les différentes instances du Cégep. Mentionnons à titre d'exemples : la tenue de journées institutionnelles et pédagogiques, d'une fête de Noël, des rencontres paritaires avec les exécutifs syndicaux et associations, des animations de comités institutionnels, des rencontres avec les responsables de la coordination départementale, et des rencontres d'échanges et de discussions avec les départements et services.

Axe d'intervention 4.1.2 – Mise en œuvre de stratégies d'attraction, de mobilisation et de rétention du personnel

Actions

- Chaque année, un plan de recrutement et de dotation de personnel est déployé afin d'optimiser les processus de recrutement. De ce plan, ont découlé plusieurs actions, comme le développement de nouveaux outils de communication en lien avec la nouvelle image de marque du Cégep mise en place à l'automne 2022, la tenue de deux demi-journées de recrutement virtuel, la tenue d'une journée carrière au Cégep, la poursuite du programme de référencement à l'interne, la participation à diverses activités de recrutement de personnel, la promotion de l'établissement sur plusieurs plateformes numériques dédiées à l'emploi et l'organisation de rencontres d'insertion professionnelle pour le nouveau personnel de chaque catégorie.
- La reconnaissance du personnel a toujours été au centre des priorités du Cégep. Qu'il s'agisse de l'activité de reconnaissance des années de services et des départs à la retraite, de même que de l'activité hommage au personnel, où sont remis le prix Fernand-Beaulé et la mention de l'AQPC, ou de l'activité de reconnaissance du personnel enseignant chargé de cours, tutrices et tuteurs, spécialistes de contenu, formatrices et formateurs, ces activités contribuent à favoriser un climat de travail harmonieux et un milieu de vie stimulant tout en développant le sentiment d'appartenance de la communauté.
- Le programme de Santé globale vient, quant à lui, en appui à toutes ces activités en proposant d'autres façons de générer le bien-être de la communauté. Mentionnons à titre d'exemples l'envoi de cartes ou de présents pour souligner les événements de vie du personnel, la tenue de dîners pour souligner les anniversaires du personnel, et la tenue de conférences thématiques portant sur le bien-être, la santé et la gestion du stress, d'activités sportives et de relaxation.

Axe 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 76 %.
- Le Cégep favorise une culture de communication institutionnelle, régulière, transparente, fluide, juste et intéressante. La mise en œuvre du plan de communication interne permet notamment d'encourager le personnel à utiliser les divers canaux de communication internes, comme les infolettres, les communiqués internes, Omnivox, permettant de transmettre toute l'information pertinente liée à l'établissement et au milieu de travail, tout valorisant les réalisations de la communauté.
- Une structure de communication interne est également mise en place pour la communauté étudiante. Par ailleurs, chaque année, un sondage est transmis afin de

- vérifier l'efficacité des communications internes. Le taux de satisfaction générale est de 80 % pour l'enseignement régulier et de 82 % pour l'Éducation permanente.
- Des plans de communication externes 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 visites virtuelles et d'outils promotionnels, des journées portes ouvertes en présence, la participation à des salons, et la mise en œuvre de 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.

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



Indicateurs

Indicateurs	Cibles		Résultats
18. Nombre de projets de recherche ou de demandes de subvention en cours	Maintien ou augmentation	24	26 projets >2 par rapport à la cible Cible atteinte
19. Nombre de projets réalisés en partenariat avec des acteurs externes	Maintien ou augmentation par rapport à l'année précédente	21	24 projets >3 par rapport à la cible Cible atteinte
20. 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
21. Taux d'engagement du personnel	80 %	80 %	91 % >11 % Cible atteinte
22. Taux de satisfaction du personnel en lien avec les initiatives en santé / mieux-être	80 %	80 %	88 % >8 % Cible atteinte
23. Taux de satisfaction du personnel en lien avec les services offerts	80 %	80 %	88 % >8 % Cible atteinte
24. Taux de satisfaction du personnel en lien avec la concertation et la collaboration	80 %	80 %	89 % >9 % Cible atteinte
25. Rétention des membres du personnel mesurée par le taux de roulement volontaire	Maintien ou diminution par rapport à l'année précédente	6,16 %	4,88 % < 1,28 % par rapport à la cible Cible partiellement atteinte

Légende : Vert = cible atteinte ou meilleur résultat | Jaune = cible partiellement atteinte (écart de 10 % ou moins) | Rouge = cible non-atteinte | Gris = cible non évaluée

Axe 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.
- Deux enseignantes du Cégep se sont distinguées en obtenant une subvention du Programme d'aide à la recherche sur l'enseignement et l'apprentissage (PAREA) du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, s'étendant sur une période de

trois ans. Leur projet de recherche-action participative se consacre aux enjeux entourant la transition interordre des élèves de l'est de Montréal.

- Soulignons, cette année, le renouvellement de la Chaire UNESCO de recherche appliquée en prison du Cégep. La Chaire demeure une référence dans le domaine carcéral et rayonne par les webinaires qu'elle offre à un niveau international et par ses divers projets de recherche, qui ont été au nombre de six cette année de même que ses partenariats avec le Sénégal, Cambodge et le Congo. Un important partenariat a également été reconduit en 2022-2023 avec IUL ICA.
- Vestechpro a maintenu son engagement dans la recherche appliquée en collaborant avec des partenaires universitaires et industriels sur une variété de projets. Les projets axés sur le vêtement intelligent visaient à améliorer la contribution des vêtements et des accessoires intelligents à la santé, tandis que ceux liés à l'économie circulaire se concentraient sur la réduction de l'impact environnemental de l'industrie de l'habillement. Le Centre a continué à explorer les opportunités liées aux fibres recyclées. De plus, l'équipe a consacré des efforts à l'analyse des données d'un sondage mené en 2021-2022 sur les habitudes de consommation en matière de produits d'habillement des résidents de Montréal.
- 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.
- Le Centre d'éducation interculturelle et internationale a obtenu un projet en matière d'équité, de diversité et d'inclusion avec Collèges et instituts Canada. Le CÉII a été désigné comme Pôle de transfert qui a comme objectif d'appuyer les établissements d'enseignement collégiaux dans la mise en place d'initiative pour relever le Défi 50-30, une initiative créée et reconnue au niveau national. Concrètement, cela consiste à apporter des améliorations significatives et substantielles au niveau de la diversité et de l'inclusion au sein de notre établissement et à agir à titre de milieu mobilisateur dans le réseau collégial.

Axe 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 un projet du pôle montréalais en intelligence artificielle.
 - Plusieurs travaux avec les écoles secondaires du quartier Montréal-Nord permettent le développement de pratiques innovantes en sciences de la nature et sciences humaines : Pour un Montréal-Nord scientifique en collaboration avec les collèges du regroupement des cégeps de Montréal, un projet de recherche-action participative pour approfondir la question des enjeux de transition interordre, et la mise en place d'un cercle de lecture sur les formes d'oppression.
 - Également, des échanges concernant des passerelles entre la Formation continue et l'Université de Montréal ont été amorcés.

- Le Cégep a participé à différents comités de travail avec 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 les écoles secondaires du Centre de services scolaire de la Pointe-de-l'île.
 - 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, le pôle montréalais sur l'intelligence artificielle, de même que l'Éducacentre.

Axe d'intervention 4.2.3 – Engagement à l'international en matière de mobilité, de coopération, de recrutement et de formation

Actions

- En coopération internationale, des projets ont été réalisés avec Collèges et Instituts Canada.
 - Développement de cadre commun de compétences et évaluation de processus d'assurance qualité
 - Tunisie : Employabilité des femmes / Entrepreneuriat au féminin
 - Tunisie : Formation technique et pédagogique pour le réseau des Instituts Supérieurs des Études Technologiques en APC et en technopédagogie
 - Tunisie : Formation technique et pédagogique pour le réseau des Instituts Supérieurs des Études Technologiques sur les révisions de programmes
 - Sénégal : Projet Mille Femmes – Obtention de deux projets pour le développement de l'instrumentation pour des programmes de Certification professionnelle de spécialisation.
- Objectif Québec a représenté le Cégep auprès de futures étudiantes et étudiants internationaux dans 14 villes françaises.
- Le Cégep a accueilli cinq délégations étrangères pour des projets de mobilité étudiante et de coopération internationale (Sénégal, France, Europe et Nunavik).
- De nouvelles ententes de partenariats ont été conclues pour l'accueil de stagiaires en Éducation spécialisée et en Design de mode.
- En mobilité étudiante, deux nouveaux projets ont été développés pour faire rayonner le Big Band (Cuba) et l'équipe de Basketball féminine (France).

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



Indicateurs

Indicateurs	Cibles		Résultats
27. Maintien de notre accréditation en tant que Cégep Vert, niveau excellence (ENvironnement JEUnesse)	Maintien	Oui	Cible atteinte
28. Maintien de notre accréditation niveau Performance auprès de Ici on recycle	Maintien	Oui	Cible atteinte
29. Nombre de formations ou de projets reliés au développement durable	Maintien ou augmentation par rapport à l'année précédente	4	10 activités >6 par rapport à la cible Cible atteinte

Légende : Vert = cible atteinte ou meilleur résultat | Jaune = cible partiellement atteinte (écart de 10 % ou moins) | Rouge = cible non-atteinte | Gris = cible non évaluée

Axe 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 mise en place de projets et d'actions en développement durable a contribué à sensibiliser la communauté du Cégep :
 - 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 révolution mode (*mouvement mondial Fashion Révolution*), le frigo collectif au café l'Exil, le maintien de la boutique Echo, la friperie du Cégep de la Jeune coop les 7 vies, la création d'activités éducatives environnementales dans les Jardins MAVI, la distribution de légumes à la communauté étudiante et la mise en place de diverses actions de compensations des émissions de GES.
 - Des collaborations avec des partenariats externes, tels que la Table de développement social de Rivière-des-Prairies, l'Ecopap, l'entreprise d'économie sociale *Le Support*, BIXI et Communauto, le Groupe uni des professionnels éducateurs et éducatrices pour l'environnement.

Axe 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.
- Chaque année, le Cégep optimise ses processus d'opérationnalisation liés au MAOB, à la planification des travaux, et par la mise en place d'un catalogue facilitant la réutilisation des meubles usagés.
- Des mesures de réduction de l'utilisation d'énergies fossiles ont été maintenues 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, et la mise en place graduelle d'un partenariat avec Vélo-Québec.
- D'autres initiatives telles que la plantation d'arbres fruitiers et la signature d'une nouvelle entente avec Communauto favorisent la biodiversité, la réduction des îlots de chaleur et la préservation de la canopée sur le campus.

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)

Respect du niveau d'attribution de l'effectif

La Direction des ressources humaines a produit un portrait des effectifs entre le 1^{er} avril 2022 et le 31 mars 2023 et la somme des heures rémunérées s'est avérée supérieure à la cible déterminée par le ministère au 31 mars 2023. Plusieurs raisons justifiant ce résultat, entre autres, le Cégep a eu un nouveau devis du nombre d'étudiantes et d'étudiants au secteur de l'enseignement régulier qui prévoit plus de clientèle étudiante, l'ouverture d'un nouveau programme d'études en Techniques de l'informatique, et finalement, la pénurie de main-d'œuvre a généré des emplois vacants.

Niveau annuel de l'effectif détaillé par catégories d'emploi et nombre d'heures rémunérées

Catégorie d'emploi	Nombre de personnes (ETC)	Heures rémunérées
Personnel d'encadrement	35.55	64 798.24
Personnel professionnel	70.64	128 813.98
Personnel enseignant	317.88	461 505.92
Personnel de bureau, technicien et	90.32	164 729.11
Ouvriers, personnel d'entretien	11.84	23 885.82
Autres		
Total	526.23	843 733.07

Rapport relatif aux contrats de service de 25 000 \$ et plus

Contrats de services, comportant une dépense de 25 000 \$ et plus, conclus entre le 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023.

	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	18	3	21
La valeur des contrats	954 166,73 \$	80 707,37 \$	1 034 874,10 \$

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
- Administratrice ou administrateur membre du personnel : la directrice générale ou le directeur général, la directrice des études ou le directeur des études ainsi que les deux personnes représentantes enseignantes, du personnel professionnel et du personnel de soutien respectivement élues par leurs pairs à titre d'administratrice ou d'administrateur
- Code : code d'éthique et de déontologie des administratrices et 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 administratrices et 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 personnes administratrices 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

Toute personne administratrice est assujettie aux règles du Code. De plus, la personne qui cesse d'être administratrice ou administrateur est assujettie aux règles prévues à l'article 5.2 du Code.

4. DEVOIRS GÉNÉRAUX DES PERSONNES ADMINISTRATRICES

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

5. OBLIGATIONS DES PERSONNES ADMINISTRATRICES

5.1 LA PERSONNE ADMINISTRATRICE 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'administratrice ou d'administrateur;
- Agir avec modération dans ses propos, éviter de porter atteinte à la réputation d'autrui et traiter les autres personnes administratrices avec respect;
- Ne pas utiliser, à son profit ou au profit d'une ou d'un tiers, les biens du collège;
- Ne pas divulguer, à son profit ou au profit d'une ou d'un tiers, l'information privilégiée ou confidentielle qu'elle 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 elle-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 ADMINISTRATRICE OU ADMINISTRATEUR DOIT, DANS L'ANNÉE SUIVANT LA FIN DE SON MANDAT :

- Se comporter de façon à ne pas tirer d'avantages indus de ses fonctions antérieures de personne administratrice;
- 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 prenante. Cette règle ne s'applique pas à la personne administratrice 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 prodiguer des conseils fondés sur des renseignements non disponibles au public.

6. RÉMUNÉRATION DES PERSONNES ADMINISTRATRICES

La personne administratrice n'a droit à aucune rémunération pour l'exercice de ses fonctions d'administratrice ou d'administrateur du collège. Elle 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 personnes administratrices 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 assujettie la personne administratrice 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 PERSONNES ADMINISTRATRICES

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 de la personne administratrice, ou à l'occasion de laquelle cette personne 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 la personne administratrice a directement ou indirectement un intérêt dans une délibération du conseil d'administration;
- La situation où une personne administratrice a directement ou indirectement un intérêt dans un contrat ou un projet de contrat avec le collège;
- La situation où une personne administratrice, directement ou indirectement, obtient ou est sur le point d'obtenir un avantage personnel qui résulte d'une décision du collège;
- La situation où une personne administratrice accepte un présent ou un avantage quelconque d'une entreprise qui traite ou qui souhaite traiter avec le collège, 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, la personne administratrice doit remplir et remettre à la présidente ou au président du conseil d'administration une déclaration des intérêts qu'elle ou il a à sa connaissance dans une entreprise faisant affaire ou ayant fait affaire avec le collège et divulguer, le cas échéant, toute situation réelle, potentielle ou apparente de conflit d'intérêts pouvant la ou le concerner. Cette déclaration doit être révisée et mise à jour annuellement par la personne administratrice.

Outre cette déclaration d'intérêts, la personne administratrice 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, la personne administratrice 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 la personne administratrice et en toute confidentialité.

7.6 RÔLE DE LA PRÉSIDENTE OU DU PRÉSIDENT

La présidente ou 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, la présidente ou le président du conseil doit, après avoir entendu le cas échéant les représentations des personnes administratrices, décider les membres habilités à délibérer et à voter. La présidente ou 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 de la présidente ou du président est finale.

8. CONSEILLÈRE OU CONSEILLER EN DÉONTOLOGIE

Le secrétaire du conseil ou toute autre personne nommée par le conseil d'administration agit comme conseillère ou conseiller en déontologie.

Cette personne est chargée :

- D'informer les administrateurs quant au contenu et aux modalités d'application du Code;
- De conseiller les personnes administratrices 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 collège le présent Code ainsi que les renseignements prévus à la Loi.

9. CONSEIL DE DISCIPLINE

9.1 La conseillère ou 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 la personne administratrice 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, la personne administratrice peut être relevée provisoirement de ses fonctions par la présidente ou le président du conseil d'administration.

9.5 Le conseil de discipline qui conclut que la personne administratrice publique 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 2022-2023, aucun administrateur du Cégep Marie-Victorin n'a fait l'objet d'un conflit d'intérêts.

PLAN D'ACTION VISANT À PRÉVENIR ET CONTRER LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL EN ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

Personnes engagées dans le cadre du Plan d'action

Type de ressources	Nombre de personnes engagées (ETC)	Fonction	Précisions
Interne	0,2	Sexologue	Sexologue attitrée au dossier VACS 1 journée / semaine
Externe	0		

Sommes allouées au Cégep

Type de services	Coût	Précisions
Salaire sexologue	20 768,51 \$	Salaire gagné de la sexologue (incluant les charges sociales)
Honoraires et frais pour l'organisation d'une semaine thématique VACS et création d'une vidéo de formation	7 258,92 \$	Coûts de conférenciers, déplacement et stationnement pour la semaine thématique. Aussi, création d'une vidéo de formation.

Total des montants dépensés	28 027,43\$
-----------------------------	-------------

Total de types de services : 2

DIVULGATION D'ACTES RÉPRÉHENSIBLES

Nombre de divulgation d'actes répréhensibles	
Nombre de divulgations reçues par le responsable du suivi des divulgations	0
Nombre de divulgations auxquelles il a été mis fin en application du paragraphe 3e de l'article 22	0
Nombre de divulgations fondées	0
Nombre de communications de renseignement effectuées en application du premier alinéa de l'article 23.	0

10.2 Indiquez le nombre d'actes répréhensibles par catégories

Nombre d'actes répréhensibles par catégories	
Contravention à une loi du Québec, à une loi fédérale applicable au Québec ou à un règlement pris en application d'une telle loi	0
Manquement grave aux normes d'éthique et de déontologie	0
Usage abusif des fonds ou des biens d'un organisme public, y compris de ceux qu'il gère ou détient pour autrui	0
Cas grave de mauvaise gestion au sein d'un organisme public, y compris un abus d'autorité	0
Le fait, par un acte ou une omission, de porter gravement atteinte ou de risquer de porter gravement atteinte à la santé ou à la sécurité d'une personne	0
Le fait d'ordonner ou de conseiller à une personne de commettre un des cinq actes répréhensibles identifiés précédemment	0
Nombre total d'actes répréhensibles	0