

Rapport annuel

2020-2021

Adopté lors du conseil d'administration
du 22 novembre 2021



Collège de
Maisonneuve



Table des matières

- 03 Mot du président du CA
- 04 Mot de la directrice générale
- 05 Bilan annuel du plan stratégique
- 20 Stratégie pour prévenir et contrer les violences à caractère sexuel
- 21 Besoins particuliers et situation de handicap
- 22 Étudiants internationaux
- 24 Perfectionnement des enseignants
- 25 Attribution de l'effectif
- 26 Membres du conseil d'administration
- 27 Annexe – Code d'éthique et de déontologie des administrateurs

Notre raison d'être

Une formation de qualité et une réussite éducative pour tous

Notre vision

Un collège reconnu pour la qualité de sa formation et constamment en marche vers la réussite éducative de ses étudiants

Un collège engagé dans l'évolution du savoir, valorisant la créativité et l'innovation

Un collège sans frontières, inspiré par sa collectivité et par son environnement, tant local qu'international

Une communauté accueillante, un espace de vie enrichissant

Notre projet éducatif

Éduquer

Favoriser le développement des habiletés intellectuelles, des connaissances et des attitudes

Transformer

Transmettre une culture de dépassement de soi

Agir

Encourager l'engagement social ou citoyen

Mot du président du conseil d'administration

À titre de président du conseil d'administration, je suis particulièrement fier de vous présenter le rapport annuel 2020-2021 du Collège de Maisonneuve.

Alors que l'année 2020 est déjà passée à l'histoire pour l'apparition d'une pandémie mondiale, nous aurons appris à vivre avec cette nouvelle réalité en 2021. Encore une fois, il faut souligner la grande capacité d'adaptation des membres du personnel et du corps professoral, ainsi que des étudiants et étudiantes du Collège. Nous avons appris à fonctionner en mode virtuel, puis en mode hybride ou en alternance avec le retour en présence.

Dans ce contexte, je tiens à souligner encore une fois le courage, la persévérance et la résilience de l'ensemble de la communauté du Collège de Maisonneuve et je les en remercie.

De plus, à chacune des rencontres virtuelles du conseil d'administration, j'ai pu constater combien la réussite et le bien-être des étudiants et étudiantes étaient au cœur des préoccupations de tous les membres de la communauté. Les membres du conseil ont été à même de constater et de témoigner qu'aucun effort n'a été épargné pour offrir une formation de qualité et une belle continuité de services.

Je vous invite à en prendre connaissance afin d'en juger par vous-même.

Bonne lecture!



Jocelyn Gagnon

Président du conseil d'administration

Mot de la directrice générale

Au moment d'écrire ces lignes, les cours en présence sont redevenus la norme. L'année 2020-2021 qui s'est déroulée presque essentiellement à distance est derrière nous. Cette année singulière aura été celle de tous les défis, autant personnels que professionnels.

C'est donc avec une grande satisfaction que je vous présente ce rapport annuel, car il témoigne de la capacité des gens de Maisonneuve de se mobiliser pour surmonter les plus grands défis. Je vous invite également à consulter le bilan 2014-2021 de nos réalisations, car l'année 2020-2021 était également celle qui clôturait la mise en œuvre de notre plan stratégique 2014-2021. La lecture de ce bilan vous permettra encore mieux de saisir la force et le dynamisme de notre communauté éducative que je remercie encore une fois.



Malika Habel
Directrice générale

Bilan annuel du plan stratégique

Cette section du rapport annuel dresse le bilan des résultats obtenus au regard des objectifs du Plan stratégique pour l'année 2020-2021.

Orientation 1

Une communauté
éducative à l'écoute
des besoins des
étudiants et
de la société

OBJECTIF 1.1 / OFFRIR DES PROGRAMMES QUI SE DISTINGUENT ET EN AUGMENTER L'ATTRACTIVITÉ

Indicateur 2014-2021: Réussite scolaire à l'enseignement régulier: taux de réussite en première session, taux de persévérance et taux de diplomation (Technique, Préuniversitaire)

Cible 2014-2021: Maintien ou augmentation des taux visés annuellement

Taux pondérés égaux (+ - 2%) ou supérieurs au groupe de référence (Montréal métropolitain francophone)

Résultats 2020-2021

Taux pondéré - Réussite de 100% des cours à la première session

Il est déconseillé d'utiliser les taux pondérés. Ceux-ci ne sont pas fiables pour les cohortes de la pandémie. Par ailleurs, les taux de réussite ont connu une hausse importante, mais relativement artificielle.

Taux de persévérance - Réinscription en 3^e session, même collège, même programme

- Préuniversitaire/population A: 74,8% = hausse artificielle en partie ●
- Préuniversitaire/population B: 60,7% = même remarque ●
- Technique/population A: 69,0% = même remarque ●
- Technique/population B: 73,5% = même remarque ●

Taux de diplomation, même collège, même programme (+ 2 ans)¹

- Préuniversitaire/population A: 55,1% = 2% inférieur à la cible ●
- Préuniversitaire/population B: 45% = 3% inférieur à la cible ●
- Technique/population A: 45,9% = 3% supérieur à la cible ●
- Technique/population B: 62,2% = 6% supérieur à la cible ●

¹ Par rapport aux résultats de Maisonneuve compilés en 2013-2014.

Bilan annuel du plan stratégique

Orientation 1

Une communauté
éducative à l'écoute
des besoins des
étudiants et de la
société (suite)

Indicateur 2014-2021: Réussite scolaire à la formation continue

Taux de réussite en première session, taux de persévérance et taux de diplomation (DEC intensifs, AEC)²

Cible 2014-2021: Maintien ou augmentation des taux visés annuellement (Taux de référence 2013-2014)

Résultats 2020-2021

Taux de réussite de 100% des cours à la première session (Automne - Hiver - Été)

- DEC intensif: 86,5% = 2,6% sous la cible ●
- AEC: 86,3% = sur la cible ●

Taux de persévérance, réinscription en 3^e session, même collège, même programme (Automne - Hiver - Été)

- DEC intensif: 54,1%, 85,7% et 89,3% ●
- AEC: 86,9%, 77,2% et 80% ●

Taux de diplomation, même collège, même programme (Automne - Hiver - Été)

- DEC intensif: 76,9%, 66,7% et 81,8% ●
- AEC: 89,5%, 75,9% et 69,2% ●

² La taille des effectifs étant en diminution constante, l'indicateur n'est plus vraiment pertinent.

Indicateur 2014-2021: Taux de réussite à l'épreuve uniforme de français

Cible 2014-2021: Taux égal (+ - 2%) ou supérieur au groupe de référence (Montréal métropolitain francophone)

Résultats 2020-2021³

- Préuniversitaire: 89,1% = égal (0,3%) inférieur au groupe de référence (89,4%) ●
- Technique: 76,7% = 0,6% inférieur au groupe de référence (77,3%) ●

³ Épreuve annulée à l'automne 2021

Indicateur 2014-2021: Nombre de demandes d'admission annuelles (enseignement régulier)

Cible 2014-2021: 4 000 demandes au premier tour (Automne 2021)

Résultats 2020-2021

3 427 demandes (3 446 en 2019-2020) ●

Bilan annuel du plan stratégique

Orientation 1

Une communauté
éducative à l'écoute
des besoins des
étudiants et de
la société (suite)

Indicateur 2014-2021: Nombre d'inscriptions confirmées
(enseignement régulier)

Cible 2014-2021: 248 000 PES (période étudiant semaine) en 2021
(Taux de référence : moyenne annuelle de 237 000 PES pour 2014-2017)

Résultats 2020-2021

236 800 PES (221 659 en 2019-2020) ●

**OBJECTIF 1.3 / PROPOSER DES ENSEIGNEMENTS ET DES CHEMINEMENTS
POUR DIFFÉRENTS PROFILS D'APPRENTISSAGE**

Indicateur 2014-2021: Pourcentage de programmes ayant adopté
et mis en œuvre un plan d'accompagnement des étudiants en difficulté

Cible :
100 % des programmes de l'enseignement régulier en 2019
30 % des programmes de la formation continue en 2021

Résultats 2020-2021

100 % des programmes de formation continue ●

Déjà réalisé : 100 % des programmes de l'enseignement régulier

Indicateur 2014-2021: Nombre d'entreprises partenaires (ATE)

Cible 2014-2021: 20 entreprises en 2021

Résultats 2020-2021

24 entreprises (12 entreprises en 2019-2020) ●

Indicateur 2014-2021: Nombre d'inscriptions en cheminement RAC

Cible 2014-2021: 13 000 PES (période étudiant par semaine) en 2021
(Taux de référence : moyenne annuelle de 11 500 PES pour 2014-2017)

Résultats 2020-2021

10 828 PES (8 451 PES en 2019-2020) ●

Bilan annuel du plan stratégique

Orientation 1

Une communauté
éducative à l'écoute
des besoins des
étudiants et de
la société (suite)

ABSENCE DE DONNÉES EN RAISON DE LA PANDÉMIE

Appréciation par les diplômés de la qualité et de la pertinence de la formation reçue

Cible : Taux de satisfaction de 80 % en 2021

Absence de résultats pour cette cohorte

Appréciation par les diplômés du développement de compétences transdisciplinaires

Cible : Taux de satisfaction de 80 % (notation Élevé et Très élevé dans le formulaire de relance)

Absence de résultats pour cette cohorte

CIBLES ATTEINTES ANTÉRIEUREMENT ●

Nombre de programmes offerts en cheminement Reconnaissance des acquis
et des compétences (RAC)

Cible : 2 nouveaux programmes d'ici 2021

4 nouveaux programmes offerts en RAC

Nombre de programmes offrant l'alternance travail-études

Cible : Un nouveau programme d'ici 2021

Techniques d'intégration multimédia

Orientation 2

Une communauté
éducative valorisant
la recherche et
l'innovation

OBJECTIF 2.1 / RENFORCER LA SYNERGIE ENTRE LA FORMATION ET LA RECHERCHE

Indicateur 2014-2021 : Nombre d'enseignants impliqués dans la recherche

**Cible 2014-2021 : Moyenne de 20 par année
(dont 10 en collaboration avec les chercheurs des CCTT)**

Résultats 2020-2021

25 enseignants (19 en collaboration avec les CCTT) ●

Bilan annuel du plan stratégique

Orientation 2

Une communauté
éducative valorisant
la recherche et
l'innovation (suite)

Indicateur 2014-2021: Types d'activités permettant aux étudiants de s'initier à la recherche ou d'y être sensibilisés

Cible 2014-2021 : Un nouveau type d'activité par année

Résultats 2020-2021

Participation des étudiants à l'International Symposium on Networks, Computers and Communications (ISCNN). Maisonneuve était coorganisateur de cet événement qui s'est tenu virtuellement. ●

**OBJECTIF 2.2 / PROMOUVOIR LES ACTIVITÉS D'INNOVATION,
DE CRÉATION ET DE RECHERCHE**

**Indicateur 2014-2021: Participation aux concours de l'ARC
et prix étudiants-chercheurs au FRQNT**

Cible 2014-2021 : Annuellement

Résultats 2020-2021

Participation des étudiants à l'édition virtuelle 2020-2021 ●

CIBLES ATTEINTES ANTÉRIEUREMENT ●

Nombre d'étudiants associés à des activités de recherche

Cible : 180 étudiants d'ici 2021

205 durant la période 2018-2021

Nombre de programmes dans lesquels les CCTT sont impliqués

Cible : 4 programmes d'ici 2021

4 programmes durant la période 2018-2021

**Nombre de projets d'innovation et de création qui ont fait l'objet d'un soutien
et d'une mise en valeur à travers une promotion ciblée**

Cible : 3 projets d'ici 2021

3 projets réalisés durant la période 2018-2021

Bilan annuel du plan stratégique

Orientation 3

Une communauté
éducative attentive
à la qualité de son
milieu de vie

OBJECTIF 3.2 / S'ENGAGER COLLECTIVEMENT DANS L'AMÉLIORATION DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Indicateur 2014-2021: Taux de satisfaction quant aux possibilités de concilier
vie professionnelle – vie privée

Cible 2014-2021: 72 %

Résultats 2020-2021

95 % (104 demandes acceptées sur 109) ●

OBJECTIF 3.3 / AMÉLIORER LES DIFFÉRENTES DIMENSIONS DE NOTRE ENVIRONNEMENT

Indicateur 2014-2021: Amélioration des espaces communs pour les étudiants

Cible 2014-2021: 50 % des espaces communs (locaux pour les études et pour
les regroupements, jardin intérieur, bibliothèque, espace en accès libre dans la
vitrine technologique, salon, vivoir, etc.)

Résultats 2020-2021

Amélioration des espaces suivants: ●

- Vitrine technologique, phase 2
- Rénovation de la cafétéria
- Aménagement de 28 classes bimodales
- Aménagement du terrain de sport

Indicateur 2014-2021: Amélioration des installations sportives

Cibles 2014-2021:
Intégration aux projets, lorsque possible, des recommandations du comité
« espaces pour activités sportives »

Résultats 2020-2021

Aménagement du parcours sportif et du terrain multisports ●

Bilan annuel du plan stratégique

Orientation 3

Une communauté
éducative attentive
à la qualité de son
milieu de vie (suite)

ABSENCE DE DONNÉES EN RAISON DE LA PANDÉMIE

Taux de satisfaction quant à l'accessibilité des services offerts aux étudiants des trois campus

Cible : 60 % en 2021

Le sondage qui devait être diffusé en 2020-2021 s'est avéré non adéquat en raison de la pandémie. Différents sondages ont toutefois permis de recueillir plusieurs informations en vue de l'élaboration du plan de transition.

Taux de satisfaction des étudiants des trois campus quant aux services offerts

Cible : 75 %

Le sondage qui devait être diffusé en 2020-2021 s'est avéré non adéquat en raison de la pandémie. Différents sondages ont toutefois permis de recueillir plusieurs informations en vue de l'élaboration du plan de transition.

Taux de participation à la journée annuelle du personnel

Cible : 40 % du personnel régulier

Activité annulée en raison de la COVID-19

Taux de satisfaction quant aux communications dans l'organisation

Cible : 68 %

Le sondage qui devait être redistribué en 2020-2021 s'est avéré non adéquat en raison de la pandémie. Différents sondages ont toutefois permis de recueillir plusieurs informations en vue de l'élaboration du plan de transition.

Taux général de satisfaction au travail

Cible : 72 %

Le sondage qui devait être redistribué en 2020-2021 s'est avéré non adéquat en raison de la pandémie. Différents sondages ont toutefois permis de recueillir plusieurs informations en vue de l'élaboration du plan de transition.

Bilan annuel du plan stratégique

Orientation 3

Une communauté
éducative attentive
à la qualité de son
milieu de vie (suite)

Taux général de satisfaction relatif aux paramètres de confort

Cible :
70 % quant à l'entretien ménager
70 % quant à la qualité de l'air
75 % quant aux espaces de travail

Le sondage qui devait être redistribué en 2020-2021 s'est avéré non adéquat en raison de la pandémie. Différents sondages ont toutefois permis de recueillir plusieurs informations en vue de l'élaboration du plan de transition.

Taux de satisfaction quant à l'environnement numérique

Cible :
Étudiants : 75 % (Accès aux réseaux WiFi, accès à distance)
Personnel : 75 % (Accès aux réseaux WiFi, accès à distance, soutien technique)

Le sondage qui devait être distribué en 2020-2021 s'est avéré non adéquat en raison de la pandémie. Différents sondages ont toutefois permis de recueillir plusieurs informations en vue de l'élaboration du plan de transition.

CIBLES ATTEINTES ANTÉRIEUREMENT ●

Politique visant à prévenir et contrer les violences à caractère sexuel

Cible : Adoption par le conseil d'administration en 2018

La politique a été adoptée.

Nombre de projets de collaboration proposés par des employés et soutenus par le Collège

Cible : Au moins 3 projets d'ici 2021

6 projets ont été réalisés durant la période 2018-2021.

Cadre de référence en matière d'inclusion et de diversité

Cible : Adoption par le conseil d'administration en 2019

Le cadre a été adopté.

Bilan annuel du plan stratégique

Orientation 3

Une communauté
éducative attentive
à la qualité de son
milieu de vie (suite)

Nouveaux espaces de formation pour combler le déficit d'espaces
de manière pérenne

Cible : Dépôt d'une demande au PQI 2018-2019 en 2018

La demande a été déposée au Ministère.

Résidence pour les étudiants

Dépôt d'une demande au PQI 2018-2019 en 2018

La demande a été déposée au Ministère, mais n'a pas été retenue.

Orientation 4

Une communauté
éducative se
démarquant par son
expertise dans les
domaines interculturel
et international

**OBJECTIF 4.1 / SOUTENIR LA MISE EN ŒUVRE DE PRATIQUES INCLUSIVES
EN MATIÈRE INTERCULTURELLE**

**Indicateur 2014-2021 : Institutionnalisation des pratiques en matière de gestion
de la diversité culturelle et d'accommodement**

**Cible 2014-2021 : 100 % des décideurs utilisent le guide d'accompagnement
pour la gestion de la diversité culturelle**

Résultats 2020-2021

Un cadre de référence sur l'inclusion et la gestion de la diversité a été fait. ●

**Indicateur 2014-2021 : Nombre d'activités de formation et d'accompagnement
relatives aux pratiques inclusives**

**Cible 2014-2021 : Au moins une activité de formation ou d'accompagnement
par service d'ici 2021**

Résultats 2020-2021

Ateliers sur la pédagogie inclusive : colloque *Pratiques inclusives en contexte de
diversité dans les milieux d'enseignement* ●

Bilan annuel du plan stratégique

Orientation 4

Une communauté
éducative se
démarrant par son
expertise dans les
domaines interculturel
et international (suite)

OBJECTIF 4.3 / DÉVELOPPER DES PROJETS DE PARTAGE ET DE TRANSFERT D'EXPERTISE À L'ÉCHELLE NATIONALE ET INTERNATIONALE

Indicateur 2014-2021: Nombre de nouveaux projets de coopération internationale

Cible 2014-2021: Au moins 2 projets

Résultats 2020-2021

Un nouveau projet en Tunisie ●

Déjà réalisé: un projet en Tunisie en 2019-2020

Indicateur 2014-2021: Nombre d'employés qui participent à des projets
de coopération hors Québec

Cible 2014-2021: 5 employés (Moyenne annuelle)

Résultats 2020-2021

8 employés (virtuellement) ●

ABSENCE DE DONNÉES EN RAISON DE LA PANDÉMIE

Nombre de programmes proposant un séjour de mobilité étudiante

Cible: 15 programmes par année

Interruption des projets

*Nombre moyen de programme proposant un séjour de mobilité
pour la période 2018-2020: 10*

Nombre de programmes qui proposent une session d'études dans un autre
établissement à l'international

Cible: Au moins un nouveau programme

Interruption des projets

Bilan annuel du plan stratégique

Orientation 4

Une communauté
éducative se
démarquant par son
expertise dans les
domaines interculturel
et international (suite)

Nombre d'étudiants bénéficiant d'un projet de mobilité

Cible : 200 en 2021

Interruption des projets

*Nombre moyen d'étudiants bénéficiant d'un projet de mobilité
pour la période 2018-2020 : 195*

CIBLES ATTEINTES ANTÉRIEUREMENT ●

Nombre de projets interculturels structurants qui ont des retombées sur la communauté

Cible : Au moins 2 projets d'ici 2021

6 projets réalisés durant la période 2018-2021

Nombre de projets de partage d'expertise autofinancés

Cible : Un nouveau projet

3 projets réalisés durant la période 2018-2021

Orientation 5

Une communauté
éducative jouant un
rôle socioéconomique
de premier plan

OBJECTIF 5.1 / POSITIONNER LE COLLÈGE COMME UN « CARREFOUR DU SAVOIR ET DES TECHNOLOGIES »

Indicateur 2014-2021 : Nombre d'outils qui ont permis de positionner le « Carrefour du savoir et des technologies »

**Cible 2014-2021 : 3 (site Web Direction de la formation continue et des services
aux entreprises et aux organisations, outils de présentation des CCTT et de
leurs résultats scientifiques)**

Résultats 2020-2021

Mise en ligne du site Web de la Formation continue
Vidéo CÉPROCQ

Déjà réalisés : 4 outils ●

Bilan annuel du plan stratégique

Orientation 5

Une communauté
éducative jouant un
rôle socioéconomique
de premier plan (suite)

Indicateur 2014-2021: Nombre de publications

Cible 2014-2021: 30 % d'augmentation (Automne 2021)

Résultats 2020-2021

30 publications (40 en 2019-2020) ●

Indicateur 2014-2021: Nombre de partenaires des CCTT

Cible 2014-2021: 20 % d'augmentation (Automne 2021)

Résultats 2020-2021

226 partenaires (101 en 2019-2020) ●

Indicateur 2014-2021: Nombre d'employés impliqués directement dans la recherche

Cible 2014-2021: 45 employés en 2021

(35 employés autres qu'enseignants et 10 enseignants impliqués dans les activités de recherche des CCTT)

Résultats 2020-2021

54 employés (35 autres qu'enseignants) (55 employés en 2019-2020) ●

Les auxiliaires de recherche ne sont pas comptabilisés.

OBJECTIF 5.2 / METTRE DE L'AVANT L'IDENTITÉ CITOYENNE DE MAISONNEUVE

Indicateur 2014-2021: Nombre d'activités de communication qui ont permis de positionner le Citoyen Maisonneuve auprès de nos clientèles

Cible 2014-2021: 10 (Automne 2021)

Résultats 2020-2021

3 activités (rayonnement École d'été IRIPI, Midi causeries jeunes issus de la communauté noire, Gala engagement)

Déjà réalisées: 7 ●

Bilan annuel du plan stratégique

Orientation 5

Une communauté
éducative jouant un
rôle socioéconomique
de premier plan (suite)

OBJECTIF 5.3 / DÉVELOPPER NOS CENTRES COLLÉGIAUX DE TRANSFERT DE TECHNOLOGIE ET NOS AUTRES CENTRES D'EXPERTISE

Indicateur 2014-2021 : Augmentation du nombre de projets de recherche appliquée et de soutien technique

Cible 2014-2021 : 30 %

Résultats 2020-2021

165 projets se sont déroulés à l'ITEGA, au CÉPROCQ et à l'IRIPI (145 en 2019-2020)

Indicateur 2014-2021 : Élaboration d'un nouveau plan stratégique et renouvellement de l'accréditation de l'ITEGA pour 5 ans

Cible 2014-2021 : 2021

Résultats 2020-2021

Plan complété et évaluation ministérielle réalisée - En attente de la décision du Ministère

Indicateur 2014-2021 : Entente avec le Ministère sur l'offre de services au réseau collégial par le CCDMD

Cible 2014-2021 : 2021

Résultats 2020-2021

Signature de l'entente ●

OBJECTIF 5.4 / PROPOSER UNE OFFRE DE SERVICE RICHE ET DIVERSIFIÉE AUX ENTREPRISES ET AUX ORGANISMES

Indicateur 2014-2021 : Augmentation moyenne des revenus nets annuels issus de l'ensemble des activités des services aux entreprises

Cible 2014-2021 : 30 % (2014-2021)

Résultats 2020-2021

1 650 589 \$ (1 316 504 \$ en 2019-2020) ●

Bilan annuel du plan stratégique

Orientation 5

Une communauté
éducative jouant un
rôle socioéconomique
de premier plan (suite)

Indicateur 2014-2021: Augmentation du nombre d'activités de formation sur mesure réalisées

Cible 2014-2021: 20% (Automne 2021)

Résultats 2020-2021

77 activités (78 en 2019-2020) ●

Indicateur 2014-2021: Augmentation pour nos diplômés et nos étudiants du nombre d'offres d'emplois

Cible 2014-2021: 10%

Résultats 2020-2021

1 357 offres (1164 en 2019-2020) ●

ABSENCE DE DONNÉES EN RAISON DE LA PANDÉMIE

Nombre de projets en sciences pour les élèves du primaire et du secondaire

**Cible: 1 projet avec une nouvelle école primaire,
9 projets avec des écoles secondaires (Automne 2021)**

Suspension des projets

9 projets réalisés durant la période 2018-2021

CIBLES ATTEINTES ANTÉRIEUREMENT ●

Nombre d'activités de communication qui ont permis de positionner le Citoyen Maisonneuve auprès de nos partenaires

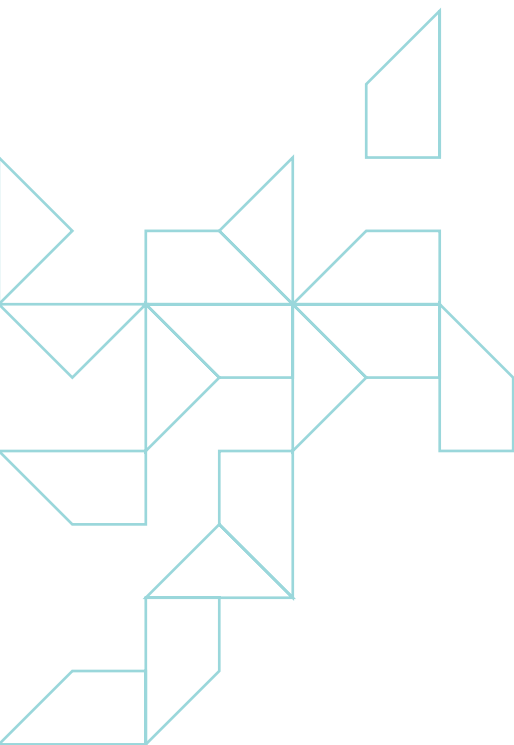
Cible: 3 activités (Automne 2021)

18 activités durant la période 2018-2021

Bilan annuel du plan stratégique

Orientation 5

Une communauté
éducative jouant un
rôle socioéconomique
de premier plan (suite)



Nombre d'organismes où le Collège est représenté par un membre de la Direction

Cible : 8 organismes

25 organismes en moyenne annuellement durant la période 2018-2021

Nombre d'activités de communication qui ont permis de positionner
le « Carrefour du savoir et des technologies » auprès de nos partenaires

Cible : 5

11 activités durant la période 2018-2021

Nombre d'activités de communication qui ont permis de positionner
le « Carrefour du savoir et des technologies » auprès de nos clientèles

Cible : 5 activités

8 activités durant la période 2018-2021

Nombre d'outils qui ont permis de positionner le profil Citoyen Maisonneuve

Cible : 2 (Automne 2021)

Mise en ligne de la section Environnement dans le site Web

Déjà réalisé : site Web Citoyen Maisonneuve

Stratégie pour prévenir et contrer les violences à caractère sexuel

Année 2020-2021

NOMBRE DE PERSONNES ENGAGÉES

Type de ressources	Nombre
Ressources internes	0.45 ETC (Équivalent temps complet)

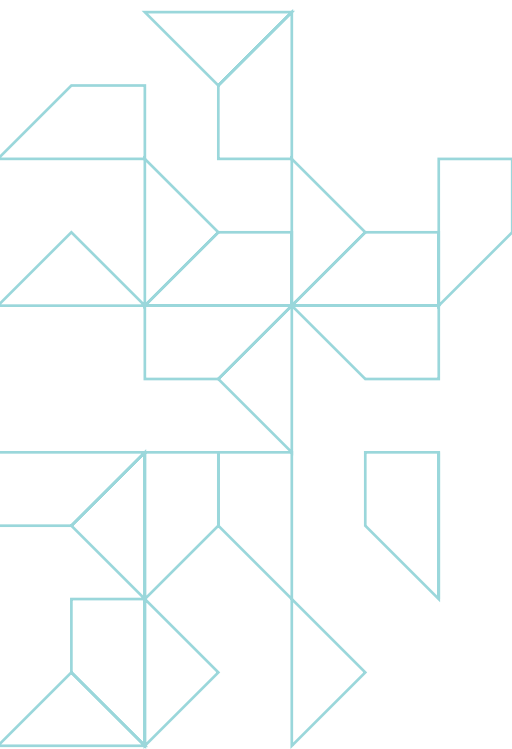
DÉPENSES LIÉES À L'ORGANISATION DES SERVICES

Type de ressources	Montant dépensé
Salaire et avantages sociaux	40 437 \$
Activités de sensibilisation	2 831 \$
TOTAL	43 268 \$

Principales activités réalisées

Malgré la pandémie, plusieurs activités ont été réalisées, notamment :

- Distribution de documentation aux étudiants qui venaient au Collège récupérer leurs manuels scolaires
- Activités de sensibilisation virtuelles
- Conférence sur la culture du viol
- Formation en ligne des employés du Collège
- Accompagnement d'étudiants s'étant adressés aux personnes ressources

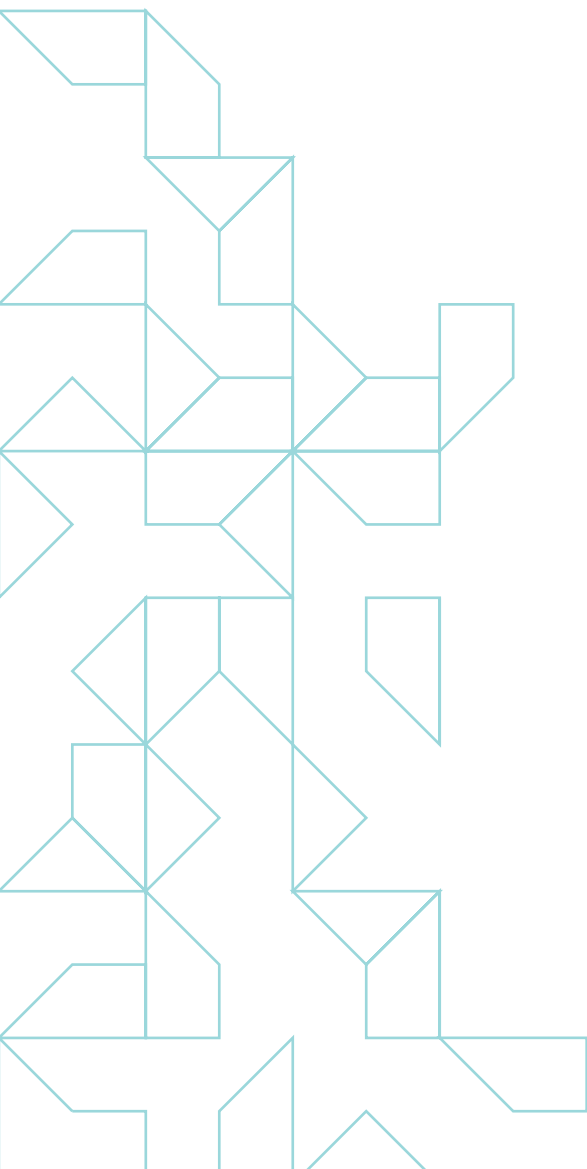


Besoins particuliers et situation de handicap

ALLOCATION 2020-2021 | SOUTIEN À LA RÉUSSITE SCOLAIRE DES ÉTUDIANTS AYANT DES BESOINS PARTICULIERS ET DES ÉTUDIANTS EN SITUATION DE HANDICAP

La mise en œuvre des plans d'accompagnement des étudiants éprouvant des difficultés dans chaque programme d'études de l'enseignement régulier et de la formation continue s'est poursuivie cette année. Rappelons que chaque plan d'accompagnement prévoit une collaboration entre un enseignant-pivot, l'équipe d'enseignants du programme et l'API. Ce plan comprend des interventions de prévention, de dépistage, de soutien, de référence et de suivi afin d'améliorer la réussite des étudiants et de contrer le décrochage scolaire. L'enseignant-pivot a donc permis d'améliorer la concertation des différents intervenants, enseignants et professionnels auprès des étudiants en difficulté.

Afin de bien remplir leur rôle et d'assurer la mise en œuvre du plan d'accompagnement, les enseignants-pivots ont été encadrés par une conseillère pédagogique.



Étudiants internationaux

Activités financées spécifiquement dans le cadre des mesures d'appui à l'attraction d'étudiants internationaux (Annexe R-105)

Activité	Dépense	Type de dépense	Résultats obtenus
Embauche d'une conseillère pédagogique au recrutement à l'international (0.8 ETC)	66 093 \$ 8 107 \$	Salaire Avantages sociaux	Mise en œuvre du Plan de recrutement, d'accueil et d'intégration des étudiants internationaux
Formation de la CP au recrutement international comme Conseiller Réglementé en Immigration pour Étudiants Étrangers (CRIÉÉ)	1 855 \$	Perfectionnement	CP accréditée CRIÉÉ pouvant offrir des conseils migratoires aux candidats internationaux
Participation à 2 salons virtuels ÉduCanada Europe et Afrique francophone en novembre	10 265 \$	Frais d'inscription	Nombre de candidats comme étudiants internationaux rejoints lors des salons virtuels : • Afrique : 198 • Europe : 103
Embauche d'une consultante en communication et production d'outils promotionnels	15 590 \$	Honoraires Frais de graphisme	Production d'outils promotionnels

Étudiants internationaux (suite)

Activité	Dépense	Type de dépense	Résultats obtenus
Embauche d'un vidéaste	2 020\$	Honoraires	Production de 2 capsules de vidéos-témoignages d'étudiants internationaux
Mise en place d'une campagne de marketing numérique (Facebook et Google Adds) en France et au Maroc	3 180\$	Frais de promotion	• 10 295 visites dans la section étudiants internationaux du site Web Collège

Activités financées spécifiquement dans le cadre des mesures d'appui à l'attraction d'étudiants internationaux

(Annexe R-105)

Perfectionnement des enseignants

Formations financées spécifiquement dans le cadre du programme « Perfectionnement des enseignants »

(Annexe E-104)

Nom de l'activité	Total	Nombre de participants
Soins infirmiers : Briefing/debriefing	517,39\$	21
Soins infirmiers : Briefing/debriefing	258,69\$	1
Cotisation annuelle à l'AGPC	1 379,70\$	
THD : Formation entrepreneuriale	7 185,94\$	22
Colloque AGPC - Forfait 2021	11 497,50\$	17
TOTAL	20 839,22\$	61

Attribution de l'effectif

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

Catégorie d'emploi	Nb de personnes	Heures rémunérées
Personnel d'encadrement	34	56 962,50
Personnel professionnel	103	146 820,59
Personnel enseignant	638	717 358,48
Personnel de soutien	219	260 523,27
Ouvriers, personnel d'entretien et de service	34	42 018,37
Étudiants et stagiaires	48	3 186,49
TOTAL	1 081	1 226 869,70
Cible		1 249 560,70

Respect du niveau d'attribution : La cible d'effectif du Collège ainsi que le total des heures rémunérées correspondent à la cible établie par le Conseil du trésor. Le niveau d'attribution de l'effectif a été respecté.

Divuligation d'actes répréhensibles

La responsable du suivi de divulgation n'a reçu aucune divulgation pour l'année 2020-2021.

Contrats de service de 25 000 \$ et plus

Loi sur la gestion et le contrôle des effectifs des ministères, des organismes et des réseaux du secteur public ainsi que des sociétés d'État (L.Q. 2014, chapitre 17)

CONTRATS CONCLUS AVEC DES PERSONNES MORALES (SOCIÉTÉS)

Nombre de contrats	Valeur totale
21	5 135 103,07 \$

CONTRATS CONCLUS AVEC DES PERSONNES PHYSIQUES

Nombre de contrats	Valeur totale
5	89 460,00 \$

Membres du conseil d'administration

Les personnes membres du conseil d'administration du Collège font partie de la communauté collégiale qui se consacre à la mission du Collège. Leur apport est essentiel.

2020-2021

Jocelyn Gagnon, Président	Milieu socioéconomique
Sylvie Quéré, Vice-présidente	Milieu scolaire - université
Yamina Kollé	Milieu socioéconomique
Virginie Gauthier	Diplômée - secteur technique
Antoine Aylwin	Diplômé - secteur préuniversitaire
Diane Beaudet	Milieu scolaire - secondaire
Sophie Laverdure	Parent
Isabelle Marchessault	Parent
Marie Horodecki-Aymes	Milieu des entreprises
Ouali Fodil	Milieu des entreprises
Marie-Ève Vibert	Partenaire du marché du travail
Patrice Plouffe	Enseignant - secteur technique
Geneviève Hébert	Enseignante - secteur préuniversitaire
Cédric Béquart	Employé de soutien
Jean-François Jarry	Professionnel
Maeva Vallée	Étudiante - secteur technique
Julie Briand	Étudiante - secteur préuniversitaire
Guy Gibeau	Directeur des études du Collège de Maisonneuve
Malika Habel	Directrice générale du Collège de Maisonneuve

Le code de déontologie

Tous les membres du conseil d'administration se sont conformés au code de déontologie.

Au cours de l'année 2020-2021, aucun signalement relatif à un manquement au Code d'éthique et de déontologie des administrateurs n'a été reçu. Aucun cas de manquement n'a donc été traité en lien avec ce code.

Annexe – Code d'éthique et de déontologie des administrateurs

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 :

- administrateur : membre du 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 Collège de Maisonneuve ;
- 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, et
- 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 ;

Annexe – Code d'éthique et de déontologie des administrateurs (Suite)

- 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 prenante. 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 considérés comme des situations de conflit d'intérêts :

- a) la situation où l'administrateur a directement ou indirectement un intérêt dans une délibération du conseil d'administration ;
- b) la situation où un administrateur a directement ou indirectement un intérêt dans un contrat ou un projet de contrat avec le Collège ;
- c) 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 Collège ;
- d) la situation où un administrateur 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 d'une valeur ne dépassant pas 25 \$.

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 30 jours suivant l'entrée en vigueur du présent Code ou dans les 30 jours suivant sa nomination, l'administrateur doit compléter et remettre au directeur général une déclaration des intérêts qu'il a à sa connaissance dans une entreprise faisant affaires ou ayant fait affaires avec le Collège 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'intérêt, 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*.

Annexe – Code d'éthique et de déontologie des administrateurs (Suite)

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 Collège 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 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.



Collège de
Maisonneuve