



RAPPORT ANNUEL D'ACTIVITÉS

2023-2024

TABLE DES MATIÈRES

MOT DE LA PRÉSIDENTE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION ET DE LA DIRECTION GÉNÉRALE.....	3
LE CÉGEP EN BREF	4
La mission.....	4
La vision	4
Les valeurs.....	4
LE CÉGEP EN BREF	5
1. BILAN ANNUEL DES RÉSULTATS OBTENUS EN REGARD DES OBJECTIFS FIXÉS DANS LE PLAN STRATÉGIQUE.....	6
1.1 Faits saillants.....	6
1.2 Bilan du plan d'action 2023-2024 découlant du plan stratégique 2019-2025	10
2. NIVEAU ANNUEL DE L'EFFECTIF ET INFORMATION RELATIVE AUX CONTRATS DE SERVICE DE 25 000 \$ ET PLUS	30
2.1 Respect du niveau d'attribution de l'effectif	30
2.2 Niveau annuel de l'effectif détaillé par catégories d'emplois et par nombre d'heures rémunérées.....	31
2.3 Rapport relatif aux contrats de service de 25 000 \$ et plus	31
3. CODE D'ÉTHIQUE ET DE DÉONTOLOGIE APPLICABLE AUX MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION.....	32
3.1 Code d'éthique et de déontologie applicable aux membres du conseil d'administration	32
3.2 Précisions sur le traitement des cas en lien avec le code d'éthique et de déontologie.....	32
4. PLAN D'ACTION VISANT À PRÉVENIR ET CONTRER LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL EN ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR.....	32
4.1 Nombre de personnes engagées dans le cadre du Plan d'action	32
4.2 Détail des sommes allouées dans le cadre du Plan d'action	33
5. DIVULGATION D'ACTES RÉPRÉHENSIBLES	34
5.1 Nombre de divulgations d'actes répréhensibles traitées	34
5.2 Nombre d'actes répréhensibles par catégorie.....	34
6. CALENDRIERS SCOLAIRES 2024-2025.....	35
ANNEXE 1 RÈGLEMENT N° 18 RELATIF AU CODE DE DÉONTOLOGIE DES ADMINISTRATEURS	36
ANNEXE 2 CALENDRIERS SCOLAIRES 2024-2025	15

MOT DE LA PRÉSIDENTE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION ET DE LA DIRECTION GÉNÉRALE

Le Cégep de Saint-Jérôme (ci-après nommé le « Collège ») présente son rapport annuel d'activités 2023-2024 conformément aux exigences du ministère de l'Enseignement supérieur.

C'est avec une immense gratitude que nous soulignons l'engagement indéfectible de tout le personnel du Collège et des membres du conseil d'administration au cours de l'année scolaire écoulée. Grâce à leur travail, à leur dévouement et à leur passion, nous avons pu poursuivre notre mission de formation des jeunes et des adultes dans la région des Laurentides. La force de notre communauté réside dans la diversité des idées et des perspectives qu'elle rassemble. Cette intelligence collective est un moteur puissant, nous permettant d'aller plus loin et de réaliser des progrès durables dans nos projets et nos initiatives.

Tout au long de l'année, de nombreuses réalisations individuelles et collectives ont contribué au rayonnement de notre Collège. Qu'il s'agisse d'avancées sur le plan des connaissances, d'innovations pédagogiques, de recherche ou d'initiatives en partenariat avec la communauté, chaque action contribue à l'enrichissement de notre milieu. Nous vous invitons à consulter la section **Nouvelles** de notre site Internet qui met en lumière plusieurs de ces événements marquants. Bien que cette rubrique ne puisse couvrir l'intégralité de nos activités, elle offre un aperçu significatif de l'influence qu'exerce notre communauté au quotidien.

Alors que nous entamons la dernière année de notre plan stratégique 2019-2025, *Plus grand, ensemble!*, nous amorçons une nouvelle démarche de planification stratégique qui aura le thème suivant : *Ensemble pour demain*. Ce processus, qui s'inscrit dans une vision à long terme, nous permet de projeter le Collège vers 2030, en définissant des priorités claires pour un avenir durable et équitable, toujours au service de la société et des générations futures.



Carmen-Gloria Sanchez
Présidente du conseil d'administration



Nadine Le Gal
Directrice générale

LE CÉGEP EN BREF

La mission

Résolument engagé dans les Laurentides et centré sur la formation des jeunes et des adultes, le Collège s'affirme comme établissement d'enseignement supérieur. Par ses activités d'enseignement et de recherche, en partenariat avec son milieu, il contribue de façon significative au développement de la société et des personnes qui la composent.

La vision

Ensemble, faisons preuve d'avant-gardisme dans le développement des savoirs d'une communauté écoresponsable et passionnée.

Les valeurs

Se retrouvent en filigrane des activités des membres de notre communauté, les valeurs suivantes :

Respect | Ouverture | Collaboration | Engagement | Cohérence | Équité

Nous croyons que le développement des étudiantes et des étudiants passe non seulement par la réussite scolaire, mais aussi par leur succès personnel et l'accumulation d'expériences significatives.

Nous croyons que la plus grande richesse de notre communauté consiste en la mise en commun de nos idées et de nos expériences. Notre intelligence collective permet d'aller plus loin, plus vite.

Nous croyons qu'un milieu favorisant l'épanouissement personnel et professionnel est un terreau fertile pour grandir et faire grandir.

Nous croyons que l'innovation, l'ouverture et les nouvelles technologies sont nos meilleures alliées pour préparer les étudiantes et les étudiants ainsi que la communauté au monde actuel et de demain.

Nous croyons qu'il nous faut agir maintenant pour assurer une société équitable, vivable et viable pour les générations futures.

LE CÉGEP EN BREF

3 campus au cœur des Laurentides

à Saint-Jérôme, à Mont-Tremblant et à Mont-Laurier

Plus de 900 employées et employés

Plus de 5 000 étudiantes et étudiants à la formation créditée

au régulier et à la formation continue

Plus de 1 400 étudiantes et étudiants à la francisation

Plus de 2 000 personnes à la formation en entreprise

13 programmes préuniversitaires

18 programmes techniques

1 cheminement Tremplin DEC ¹

12 AEC ² en formation continue

1 DEC en formation continue

9 cheminements en reconnaissance des acquis

Des classes de francisation

pour les personnes immigrantes

13 équipes sportives

2 centres collégiaux de transfert de technologie

soit le Centre de développement des composites du Québec (CDCQ) et l'Institut du véhicule innovant (IVI)

Cégep de Saint-Jérôme	Centre collégial de Mont-Tremblant	Centre collégial de Mont-Laurier
Nombre d'étudiantes et étudiants inscrits		
Automne 2023 Formation régulière : 4 114 Formation continue : 438 Francisation : 1 490 Formation en entreprises : 2 194	Automne 2023 Formation régulière : 190 Formation continue : 26	Automne 2023 Formation régulière : 244 Formation continue : 23
Nombre de diplômées et diplômés		
2023-2024 Formation régulière : 846 Formation continue et reconnaissance des acquis : 103	2023-2024 Formation régulière : 35 Formation continue et reconnaissance des acquis : 1	2023-2024 Formation régulière : 65 Formation continue et reconnaissance des acquis : 14

* Comprend les programmes de DEC et d'AEC ainsi que les étudiantes et étudiants inscrits à la formation sur mesure en entreprise et aux cours de francisation.

¹ Diplôme d'études collégiales.

² Attestation d'études collégiales.

1. BILAN ANNUEL DES RÉSULTATS OBTENUS EN REGARD DES OBJECTIFS FIXÉS DANS LE PLAN STRATÉGIQUE

Conformément aux articles 16.1 et 27.1 de la *Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel* (RLRQ, chapitre C-29), le Collège présente, ci-après, son bilan annuel.

1,1 Faits saillants

ASPIRATION - 1

SUCCÈS
ÉTUDIANT - PROFESSIONNEL



- L'approche orientante est intégrée dans le programme de *Sciences humaines* et le sera sous peu dans les programmes *Techniques de comptabilité et gestion*, *Tremplin DEC*, et *Sciences de la nature*.
- Une première édition réussie de l'École des Grands au Centre collégial de Mont-Tremblant (participation de 18 élèves).
- Activités favorisant la réussite (AFR) et projets d'intégration pensés pour réduire le nombre de cours à haut taux d'échecs (33 en 2019 contre 10 en 2024).
- Nouvelle présentation des indicateurs de réussite mise en place dans tous les programmes.
- Une nouvelle offre de services inclusive est en vigueur aux résidences étudiantes, à Saint-Jérôme.
- Nombreuses actions mises en œuvre dans le cadre de la première année du *Plan d'action en santé mentale étudiante*.
- 88 % des personnes à leur première session sont pleinement satisfaites de leur accueil au Collège.

ASPIRATION - 2

COMMUNAUTÉ
ENTRAIDE - FIERTÉ



- *Politique sur l'équité, la diversité et l'inclusion* adoptée par le conseil d'administration. Plan d'action en cours de rédaction.

- Embellissement des espaces extérieurs : plan de conception des aménagements extérieurs (plates-bandes, classe extérieure, placotoirs, table de ping-pong).
- Avancement et rajustement des projets d'infrastructure transitoire et majeur.
- Révision du *Plan des mesures d'urgence* et des plans particuliers d'intervention terminée, formation des membres du comité de coordination des mesures d'urgence et des personnes substitués. Nouvel outil de gestion acquis.
- Mise en place réussie des programmes *Techniques d'inhalothérapie* et *Techniques de physiothérapie*.
- Programme des activités du Quartier général de l'audace au Centre collégial de Mont-Laurier officialisé.
- Démarches poursuivies pour trouver des solutions pour des résidences étudiantes tant à Mont-Tremblant qu'à Mont-Laurier.

ASPIRATION - 3

DURABILITÉ
RESPONSABILITÉ - PRÉCURSEUR



- Maintien du niveau d'excellence de la certification Cégep Vert du Québec.
- Travaux du bilan carbone dans les trois campus sur le point d'aboutir.
- Premier projet financé par le fonds vert.
- Réalisation d'une cartographie des besoins en formation de la main-d'œuvre et des compétences futures liées aux transports électriques, en collaboration avec Élexpertise et Propulsion Québec.
- 33 activités de sensibilisation et de formation ont été organisées. Réflexion en cours pour mobiliser davantage de personnes.
- Une boîte à outils a été conçue pour le personnel enseignant souhaitant intégrer l'éducation relative à l'environnement (ERE). D'autres démarches sont en cours.

ASPIRATION - 4

AUDACE
INNOVATION - OUVERTURE



- Plusieurs formations offertes au personnel enseignant, notamment sur les pratiques pédagogiques inclusives.

- Travaux entamés pour être en mesure d'offrir un diplôme d'études collégiales en électrification des transports, en collaboration avec les cégeps de Shawinigan et de Trois-Rivières. La demande au ministère de l'Enseignement supérieur devrait être déposée en septembre 2024.
- Première cohorte du programme d'attestation d'études collégiales en *Dessin spécialisé en génie civil*. Inscription de 13 personnes, 10 personnes poursuivaient la formation au 30 juin 2024.
- Inscription de 168 personnes dans des programmes d'attestations d'études collégiales à distance; 129 étaient toujours inscrites au 30 juin 2024.
- Plus de 4 M\$ de revenus tirés de projets (centres collégiaux de transfert de technologie et Service de la recherche).
- Adoption de la *Politique institutionnelle de la recherche unifiée*.
- Structure d'accueil des personnes étudiantes internationales révisée.

ASPIRATION - 5

NUMÉRIQUE
ACCESSIBILITÉ - ENGAGEMENT



- Détection, surveillance et résolution de problèmes pour éviter une cyberattaque. Chaque jour, le Collège est soumis à des tentatives d'intrusion dans ses systèmes.
- Poursuite de la mise en œuvre des normes gouvernementales en matière de sécurité de l'information :
 - Mesures et sous-mesures en cours : 27
 - Mesures et sous-mesures réalisées : 11
 - Mesures et sous-mesures non traitées : 6
- Module électronique des demandes de paiement dans le logiciel Clara réalisé. Plus aucune demande n'est soumise sur papier.
- Le déploiement de la gestion électronique des documents dans SharePoint est terminé. Une phase de consolidation du projet, comprenant du soutien, les ajustements, la migration, la formation ainsi que le déploiement des étiquettes de conservation (calendrier de conservation), est en cours.



- Au cours de l'année scolaire 2023-2024, deux coachings individuels de gestionnaire et trois coachings d'équipe ont eu lieu (Direction de la formation continue, services aux entreprises et international, Direction des ressources humaines et Direction des ressources matérielles).

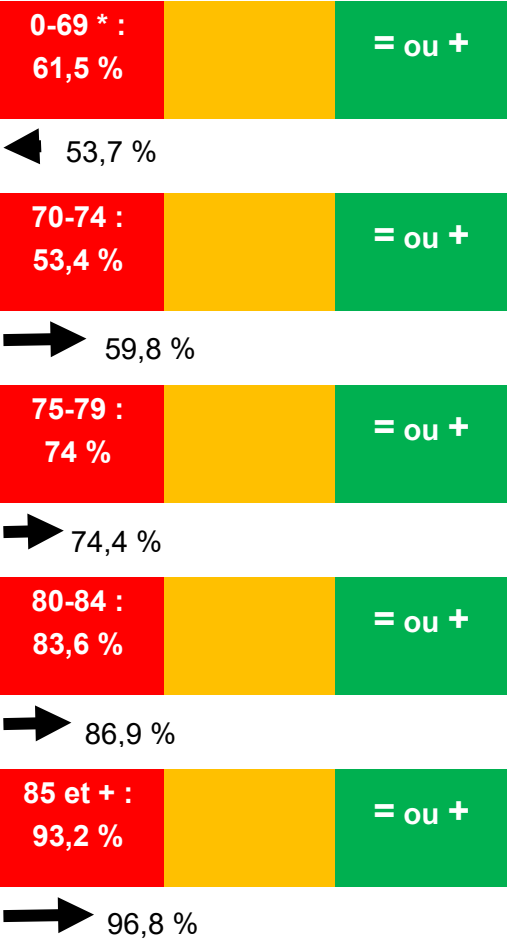
1,2 Bilan du plan d'action 2023-2024 découlant du plan stratégique 2019-2025

Aspiration	Projet porteur	Objectif	Indicateur	Résultat attendu	Action	Bilan	Baromètre de l'avancement des travaux pour la période 2019-2025 – État au 30 juin 2024		
Des succès mobilisateurs et inspirants	Soutenir la réussite étudiante	Accompagner les étudiantes et les étudiants dans la réalisation des projets scolaires et personnels	Nombre de programmes ayant intégré l'approche orientante	Intégration de l'approche orientante dans quatre programmes	Déployer l'approche orientante en <i>Sciences humaines</i>	L'approche orientante est intégrée dans le programme <i>Sciences humaines</i> .	0 4 ➡ 1		
					Planifier l'approche orientante dans un deuxième programme	L'implantation de l'approche orientante est en cours dans le programme <i>Techniques de comptabilité et gestion</i> . La mise en place a aussi été amorcée dans les programmes <i>Tremplin DEC</i> et <i>Sciences de la nature</i> .			
					Définir les critères de définition de la couleur « orientante »	Les critères ont été déterminés et font l'objet d'échanges lors des rencontres sur les programmes.			
					Planter l'École des grands à Mont-Tremblant	L'École des Grands a été implantée. Six mentors et dix-huit élèves qui y ont participé.			
						Après plusieurs tentatives infructueuses pour trouver le meilleur outil, le Collège a décidé de cesser d'utiliser cet indicateur.			
		Favoriser la réussite en début de parcours	Indice du bonheur	Augmentation de l'indice du bonheur			33 - ➡ 10		
			Nombre de cours à haut taux d'échec en première session ou au premier module	Réduction du nombre de cours à haut taux d'échec	Mettre en place des cours spécifiques en philosophie, français, anglais et mathématiques	Des réflexions sur les activités favorisant la réussite (AFR) ont eu lieu dans chacune de ces disciplines. Des cours ont reçu une codification différente (se terminant par SP) pour nous permettre d'y intégrer des étudiantes et étudiants faibles dans ces groupes qui ont droit à une heure de plus chaque semaine e d'aide de l'enseignante ou l'enseignant.			
					Réaliser des projets d'intégration des étudiantes et étudiants dans les programmes <i>Techniques d'analyses biomédicales, de travail social, juridiques, d'éducation à l'enfance et comptabilité et gestion</i>	Des projets d'intégration ont été réalisés dans les programmes suivants : <i>Techniques d'analyses biomédicales, de travail social, juridiques, de comptabilité et gestion, de l'informatique, soins infirmiers et Sciences de la nature et Sciences humaines</i> . Par exemple, seront lancées à la session d'automne 2025 des activités ludiques d'intégration, des formations sur certaines règles départementales, des formations sur les méthodes de travail à adopter.			
					Poursuivre l'implantation d'un modèle d'intervention pour les étudiantes et étudiants sous contrat de réussite	Rapport d'évaluation du projet reçu. Nouvelle façon de faire en cours d'élaboration avec la nouvelle personne responsable de l'aide pédagogique individuelle et de la réussite (une première rencontre de concertation a eu lieu). Au terme du projet, il a été décidé de			

Les incomplets accordés en raison de la pandémie de COVID-19 ont eu une incidence sur ce résultat.

Aspiration	Projet porteur	Objectif	Indicateur	Résultat attendu	Action	Bilan
						mieux faire connaître les contrats de réussite en 2024-2025.
					Évaluer les incidences de la session Tremplin DEC en <i>Soins infirmiers</i> sur la réussite et la persévérance des étudiantes et étudiants	Analyse terminée, nouveau modèle à mettre en place au cours de la session d'automne 2024. Une rencontre avec le Département de chimie a eu lieu pour la mise en place du nouveau cours et de l'activité favorisant la réussite (AFR).
					Poursuivre des activités du comité créé autour des actions de réussite du Centre collégial de Mont-Tremblant	Le comité de réussite du Centre collégial de Mont-Tremblant (CCMT) a repris ses activités dès février 2024, une fois que les moyens de pression ont pris fin. C'est un comité très utile qui cherche à mettre en place des mesures adaptées à la réalité de l'offre de services du CCMT.
			Taux de réussite par profil en première session ou au premier module	Maintien ou augmentation du taux de réussite par profil étudiant comparable * <i>Moyenne générale au secondaire (MGS)</i>	Valoriser les avantages de la présence en classe	Un processus de suivi des étudiants et étudiantes qui s'absentent beaucoup a été mis en place. Malheureusement, le processus n'a pas eu les résultats escomptés. On entend mettre sur pied une campagne de valorisation du métier d'étudiante ou étudiant et de l'importance de la présence en classe pour sa réussite. Du texte invitant les étudiantes et étudiants à être présents à leurs cours a été ajouté dans le gabarit de plan de cours.
					Revoir la présentation des indicateurs de réussite dans les programmes	L'application <i>PowerBI</i> est utilisée dans tous les programmes. La nouvelle façon de faire a été adoptée dans tous les programmes.
					Suivre la réussite et la persévérance des étudiantes et étudiants inscrits à une ou à des activités favorisant la réussite	Une rencontre de mi-année a été tenue avec les personnes enseignantes de chaque AFR. Les bons coups, les défis et les pistes d'amélioration, tant sur le plan des critères

Baromètre de l'avancement des travaux pour la période 2019-2025 – État au 30 juin 2024



Aspiration	Projet porteur	Objectif	Indicateur	Résultat attendu	Action	Bilan
					(AFR) ainsi que des personnes inscrites au cours Philosophie et rationalité (340-101-SP)	d'admissibilité que de l'arrimage avec les autres cours, des stratégies pédagogiques employées que de la réussite des personnes étudiantes, ont été soulevés. Des données plus précises quant à certaines AFR ont été extraites et communiquées aux équipes enseignantes.
					Poursuite du programme de mentorat avec certains ajustements	Le mentorat par programme a été déployé. De plus, une formule de mentorat précise a été prévue pour la formation continue et pour la francisation. Un mentorat spécial ciblant le cours exploratoire du Tremplin DEC a été mis en place.
		Viser l'égalité des chances	Nombre d'actions réalisées afin d'atténuer les facteurs cernés qui nuisent à l'égalité des chances	Réalisation d'au moins une mesure par facteur cerné	Élaborer et mettre en œuvre des mécanismes et processus de suivi de la réussite étudiante pour la formation continue créditée (AEC, DEC)	Démarches réalisées : ✓ rencontres tenues pour définir les sources de données ainsi que les indicateurs de réussite personnalisés à la formation continue; ✓ rencontres tenues sur la détermination des indicateurs de réussite à appliquer à la formation continue ainsi que la méthodologie pour extraire les données; ✓ rencontres tenues sur l'extraction des données de réussite entre 2019 et 2024; ✓ analyse des données par les personnes conseillères pédagogiques afin d'établir un plan d'action axé sur la réussite; ✓ participation au projet pilote du Service régional d'admission du Montréal métropolitain d'extraction des données sur la formation continue par profil scolaire des étudiantes et étudiants et par programme en vue de dresser un tableau statistique comprenant, entre autres, des données sur la réussite.
					Formaliser une offre de services inclusive aux résidences	Planification de l'année 2024-2025 réalisée en tenant compte des éléments suivants : priorisation des demandes des personnes issues des Premiers peuples aux résidences étudiantes, augmentation du nombre d'appartements inclusifs et mixtes, mise à disposition de toutes et tous d'outils de sensibilisation et d'accompagnement.
					Élaborer une activité de sensibilisation sur les besoins particuliers	Une présentation des mesures de soutien offertes par le Collège en fonction des difficultés d'apprentissage des étudiantes et étudiants a été mise sur pied. Collaboration à

Baromètre de l'avancement des travaux pour la période 2019-2025 – État au 30 juin 2024



Aspiration	Projet porteur	Objectif	Indicateur	Résultat attendu	Action	Bilan
						un projet de pédagogie inclusive réalisée par deux personnes enseignantes.
					Valoriser la présence des hommes et des femmes dans les programmes non traditionnels	Réalisation de capsules vidéo et montage en cours. Diffusion prévue au cours de l'année scolaire 2024-2025.
					Déployer les actions de l'année 1 du Plan d'action en santé mentale étudiante	Principales actions réalisées : ✓ ateliers sur la transition secondaire-collégiale offerts en collaboration avec le Carrefour jeunesse-emploi dans plusieurs classes d'écoles secondaires; ✓ ateliers et formations auprès des membres du personnel sur différents enjeux de santé mentale (repérage et aiguillage); ✓ promotion de l'aiguillage vers les services psychosociaux; ✓ présentation des services psychosociaux auprès de la communauté étudiante; ✓ animation d'activités de prévention/promotion, outil destiné aux nouvelles personnes enseignantes afin d'apprendre à reconnaître les symptômes de détresse; ✓ mentorat; ✓ relance des Sentinelles; ✓ partenariat avec les Éclaireurs (Centre intégré de santé et de services sociaux des Laurentides); ✓ groupe sur la gestion du stress; ✓ diffusion d'outils d'autosoins; ✓ création d'un corridor de service avec le Centre intégré de santé et de services sociaux des Laurentides.
					Réviser le <i>Règlement numéro 16 relatif aux conditions d'admission, d'inscription et d'exclusion</i>	Les travaux de révision sont presque terminés. Les informations sur la deuxième date d'annulation étant maintenant connues, les travaux pourront se poursuivre. Une adoption est prévue à l'automne 2024.

Aspiration	Projet porteur	Objectif	Indicateur	Résultat attendu	Action	Bilan	Baromètre de l'avancement des travaux pour la période 2019-2025 – État au 30 juin 2024			
	Soutenir la réussite professionnelle	Établir un processus d'accueil pour chaque catégorie d'emplois	Taux de satisfaction des nouveaux membres du personnel quant à leur accompagnement	Atteinte d'un taux de 80 %	Trouver l'outil de mesure de l'appréciation du processus d'accueil pour chaque catégorie d'emplois	L'appréciation du processus d'accueil est effectuée lors de rencontres individuelles de suivi d'intégration après l'embauche pour le personnel de soutien, professionnel et cadre. Nous avons développé un formulaire d'évaluation de la satisfaction comprenant une échelle de cinq niveaux de satisfaction.	80 % → 88 % Évaluation de la satisfaction réalisée lors de rencontres individuelles. Note allant de 1 (difficile) à 4 (excellente). Le taux indiqué englobe le personnel cadre, de soutien et professionnel.			
		Améliorer la santé et la sécurité psychologiques du personnel	Date de disponibilité du portrait de la santé et de la sécurité psychologiques du personnel	Réalisation du portrait au plus tard le 30 juin 2021				30-06-2021 →		
			Date d'entrée en vigueur d'un plan d'action et d'une approche d'intervention	Réalisation du plan d'action et de l'approche d'intervention au plus tard le 30 juin 2022				30-06-2022 →		
			Date de la mise à jour du portrait de la santé et de la sécurité psychologiques du personnel	Réalisation de la mise à jour du portrait au plus tard le 30 juin 2025				30-06-2025 ▶		
			Indice du bonheur	Augmentation de l'indice du bonheur		Après plusieurs tentatives infructueuses pour trouver le meilleur outil, le Collège a décidé de cesser d'utiliser cet indicateur. La recherche d'une personne consultante pour l'accompagner dans la rédaction d'un devis s'est révélée non concluante. Le sondage sur la santé et la sécurité psychologiques réalisé auprès du personnel apporte un éclairage intéressant sur son bien-être au travail.				

Aspiration	Projet porteur	Objectif	Indicateur	Résultat attendu	Action	Bilan
Un milieu épanouissant pour les personnes, les idées et les savoirs	Développer et nourrir notre esprit de communauté	Cultiver le sentiment d'appartenance	Nombre d'activités de rassemblement physique ou virtuel	Organisation de deux activités de rassemblement par année (par direction, service, département, programme)		
			Degré du sentiment d'appartenance chez les étudiantes et étudiants et employées et employés	Accroissement du degré du sentiment d'appartenance	Peaufiner l'outil de sondage des étudiants et étudiantes sur le sentiment d'appartenance dans les trois campus	Cette mesure est reportée et sera ajoutée au plan 2024-2025.
					Élaborer une stratégie pour accroître le sentiment d'appartenance des étudiants et étudiantes	Cette mesure est reportée et sera ajoutée au plan 2024-2025.
		Garantir un milieu diversifié, inclusif et ouvert	Date d'entrée en vigueur d'une politique	Adoption de la politique au plus tard le 1 ^{er} octobre 2023	Concrétiser le projet pilote de résidences inclusives	Nouvelle vision déployée pour l'organisation des résidences en 2024-2025.
					Faire adopter la politique en lien avec l'équité, la diversité et l'inclusion au Collège	La politique a été adoptée par le conseil d'administration le 23 janvier 2024.
					Élaborer un plan d'action issu de la nouvelle politique du Collège sur l'équité, la diversité et l'inclusion	Les travaux entourant l'élaboration du plan d'action sont en cours et seront réalisés par les membres du comité Équité, diversité et inclusion au cours de l'année scolaire 2024-2025.
		Offrir des aménagements intégrés et sécuritaires	Écart entre la planification et la réalisation du <i>Plan directeur immobilier</i>	Développement des infrastructures en vue de répondre à l'augmentation de la fréquentation étudiante	Concevoir et réaliser de nouveaux aménagements extérieurs	Un plan de conception des aménagements extérieurs a été élaboré en indiquant différentes phases de réalisation. La première phase a été réalisée (platebandes à la porte 2). La deuxième phase qui prévoyait une classe extérieure pour la

Baromètre de l'avancement des travaux pour la période 2019-2025 – État au 30 juin 2024



Cet indicateur est impossible à calculer vu la taille de l'organisation.

Étudiantes et étudiants*



* Premier sondage réalisé à l'automne 2022 : 1 658 réponses.

Employées et employés**

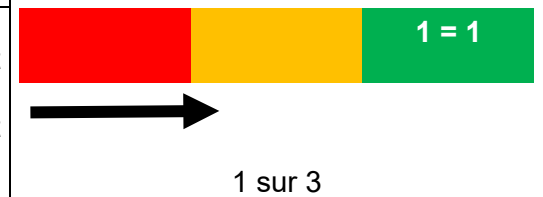


** La valeur de départ provient d'une enquête sur la santé et la sécurité psychologiques menée au début de l'année 2021 auprès du personnel (340 réponses, ce qui représente environ 48,6 % des membres du personnel). La question portait sur l'engagement.



Aspiration	Projet porteur	Objectif	Indicateur	Résultat attendu	Action	Bilan
						pédagogie a été réalisée. La troisième phase consistait en l'installation de trois placotoirs et d'une table de ping-pong dans les zones de socialisation et elle a été réalisée.
					Faire l'analyse immobilière pour le projet majeur	Le processus de préparation du dossier d'opportunité suit son cours. À la lumière des nouveaux crédits budgétaires, le budget cible a été réduit de 40 % et une grande partie du travail effectué doit être repris d'ici septembre 2024 alors que le dossier d'opportunité était complet à environ 80 %. Une grande partie de l'analyse a été reprise, et de nouvelles hypothèses d'agrandissement ont été élaborées et analysées.
					Entamer la conception du projet transitoire	La conception a commencé tout comme les consultations auprès des usagères et usagers. L'élaboration d'un plan de contingence a également été amorcée. Deux acquisitions immobilières ont été réalisées afin de permettre un agrandissement.
					Mettre à jour et poursuivre les réalisations du plan directeur immobilier	Au début de l'année : ✓ la planification de deux projets de construction prévus à Saint-Jérôme (projet majeur, projet transitoire) a eu lieu; ✓ un projet de construction pour l'agrandissement de l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue (UQAT) à Mont-Laurier était en planification au Centre collégial de Mont-Laurier (CCML); ✓ la réalisation de deux projets de réaménagement était prévue (nouveau laboratoire de biologie, collaboration au CCML pour l'agrandissement de l'UQAT à Mont-Laurier); ✓ un projet de réfection était planifié (réfection des façade, phase 1). À la fin de l'année : ✓ trois projets de construction étaient à l'étape de planification à Saint-Jérôme (projet majeur, projet transitoire, programme fonctionnel et technique pour des résidences étudiantes);

Aspiration	Projet porteur	Objectif	Indicateur	Résultat attendu	Action	Bilan
						✓ un projet de construction était en réalisation au CCML pour l'agrandissement de l'UQAT à Mont-Laurier. ✓ quatre projets de réaménagement étaient à l'étape de planification (locaux d'inhalothérapie, réaménagement du CCML, phases 2 et 3 de la réfection des façades, déménagement temporaire du pavillon F); ✓ deux projets de réaménagements étaient en cours de réalisation (nouveau laboratoire de biologie, voûte pour produits biologiques); ✓ un projet de réfection était en cours de réalisation (réfection des façades, phase 1); ✓ dix projets de réaménagement ont été réalisés à Saint-Jérôme et à Mont-Tremblant.
			Nombre d'actions mises en place pour sécuriser l'environnement	Prise d'une mesure pour chaque enjeu de sécurité cerné	Réaliser la mise à jour du plan des mesures d'urgence	Le <i>Plan des mesures d'urgence</i> et quatre plans particuliers d'intervention sur cinq sont complétés. Toutes les formations ont été données et des mises à jour annuelles seront planifiées. Le Collège a fait l'acquisition de l'outil Rezilio qui est en cours de déploiement. Cinq formations sont prévues cet automne pour faciliter la mise en œuvre. Les plans d'évacuation ont été révisés (90 % de ceux-ci sont terminés et la mise en place est prévue d'ici la fin de l'année 2024). Des pochettes sur les mesures d'urgence ont commencé à être installées dans tous les locaux. Dans le pavillon principal, l'installation sera terminée d'ici quelques semaines; dans les centres, elle le sera d'ici janvier 2025.
					Garantir la présence d'art autochtone traditionnel et contemporain	Cette mesure est reportée et sera intégrée dans le plan 2024-2025; elle sera mise en œuvre en collaboration du comité de collectionnement d'œuvre d'art contemporain du Collège.
					Retirer les œuvres qui sont offensantes pour les Premiers Peuples	Cette mesure est reportée et sera intégrée dans le plan 2024-2025.
	Enrichir notre culture	Valoriser et faire rayonner les talents, les passions,	Nombre d'activités organisées		Organiser une activité de consolidation pour l'équipe de la	Quatre activités de consolidation ont été organisée : bilan-année de la Direction,



Aspiration	Projet porteur	Objectif	Indicateur	Résultat attendu	Action	Bilan
	d'échanges et d'entraide	les savoirs et les pratiques		Organisation de cinq nouvelles activités par année	Direction de la formation continue, services aux entreprises et international	Saint-Valentin, Pâques et activité de fin d'année (jeu d'évasion).
					Organiser une journée de la recherche institutionnelle	Vu les divers moyens de pression exercés à l'automne, la journée n'a pas eu lieu.
					Mettre en place une activité de reconnaissance au sein de la Direction de la formation continue, services aux entreprises et international (pour les personnes formatrices, enseignantes et employées)	Le Collège profitera de la collation des grades du mois d'octobre 2024 pour célébrer la réussite étudiante et pour témoigner de sa reconnaissance envers les personnes chargées de cours.
					Produire et diffuser des balados, dont 50 % sont en lien direct avec l'objectif	Production et diffusion de 4 balados à l'automne 2023 dont la moitié est en lien direct avec l'objectif. Aucun nouveau balado n'a été produit à la session d'hiver.
		Nombre de participantes et participants qu'il a été possible de joindre	Augmentation annuelle de la participation		Créer un processus mensuel de mise en lumière d'étudiantes et étudiants qui se démarquent	L'étoile du Centre collégial de Mont-Tremblant a été créée à la session d'automne 2023. Plus de 12 personnes étudiantes ont été reconnues au cours de l'année scolaire 2023-2024.
		Bonifier les projets grâce à des collaborations externes et à l'intelligence collective	Nombre de projets importants de collaboration multidisciplinaire (interne/externe)	Organisation de deux projets additionnels par année	Mettre sur pied le programme de physiothérapie en collaboration avec la Ville de Mont-Tremblant et le Centre intégré de santé et de services sociaux des Laurentides	L'implantation du programme est terminée. Des locaux spécialisés ont été aménagés à l'école polyvalente Curé-Mercure. Les acquisitions pour la 1 ^{re} année ont été réalisées.
					Réaliser le projet <i>l'École des grands</i> en collaboration avec la Fondation W et le Centre de services scolaire des Laurentides	Le projet a vu le jour. Six mentors et dix-huit élèves qui y ont participé au courant de l'année.
					Poursuivre des travaux en collaboration avec nos partenaires afin de développer une solution logement innovante au Centre collégial de Mont-Tremblant	Les rencontres se sont poursuivies toute l'année. La possibilité de collaborer avec la nouvelle fiducie en habitation de la MRC est explorée.
					Mettre en place le Quartier général de l'audace dans les centres collégiaux	Les programmes et activités du QGDA ont été mis en œuvre seulement au Centre collégial de Mont-Laurier. Cette action sera reconduite dans le plan 2024-2025 pour le Centre collégial de Mont-Tremblant.
					Réaliser l'offre interordre proposé au Centre de services scolaire des Laurentides	L'offre interordre est en grande partie réalisée. Par exemple, les ateliers dans les écoles secondaires, le projet l'École des grands ou encore les journées d'immersion

Baromètre de l'avancement des travaux pour la période 2019-2025 – État au 30 juin 2024



Cet indicateur est impossible à calculer vu la taille de l'organisation.



Cet indicateur est impossible à calculer vu la taille de l'organisation.



12

Aspiration	Projet porteur	Objectif	Indicateur	Résultat attendu	Action	Bilan
						sont des éléments de l'offre qui ont été mis en place. La discussion interordre ne sera pas réalisée cette année, mais la collaboration avec le Centre de services scolaire des Laurentides est en cours pour s'assurer qu'elle le soit en 2024-2025.
					Poursuivre les démarches de mise en place d'une résidence pour étudiantes et étudiants à Mont-Laurier avec la collaboration des partenaires	Un groupe privé a approché le Collège pour réfléchir à un projet commun. Une rencontre a eu lieu pour clarifier nos besoins. Le dossier suit son cours.
Le développement durable, levier de nos actions	Être un modèle en développement durable	Intégrer les principes du développement durable sur le plan institutionnel	Nombre de certifications institutionnelles	Obtention de deux certifications	Maintenir le niveau excellence du certificat Cégep Vert	La certification de niveau excellence est maintenue.
			Date de réalisation d'un bilan carbone pour chacun des campus	Réalisation d'un bilan carbone au plus tard le 30 juin 2025	Accorder un contrat à une firme pour obtenir de l'accompagnement dans la réalisation du bilan pour les centres collégiaux	La collecte des informations est en cours par la firme. Un retour est attendu pour le mois d'août 2024.
					Implantation des recommandations du plan d'action de la réduction des gaz à effet de serre	Cette mesure est reportée et sera intégrée dans le plan 2024-2025.
		Promouvoir des comportements écoresponsables	Part modaledes transports alternatifs	Atteinte d'une part modale de 30 %	Confirmer annuellement le changement d'habitudes de la communauté collégiale et instaurer les recommandations du plan de mobilité	Cette mesure est reportée et sera intégrée dans le plan 2024-2025 Un nouveau sondage est prévu à l'automne 2024. Nous aurons l'aide de MOBA pour cette recension. La Fédération des cégeps prépare aussi un sondage pour l'automne 2024.
			Nombre d'activités de mobilisation parascolaires en développement durable	Réalisation de 20 activités par année	Offrir des ateliers de sensibilisation relatifs à l'impression pour la communauté étudiante dans une optique de réduction du papier	Tenue de 33 activités de sensibilisation et de formation (colloques, conférences, corvée nettoyage, etc.). Le Collège doit réfléchir à un nouveau mode de sensibilisation, car ces formules ne sont pas attirantes aux yeux de la population étudiante.
			Nombre de participantes et de participants à des activités de mobilisation parascolaires en développement durable	Participation de 500 personnes aux activités		

Baromètre de l'avancement des travaux pour la période 2019-2025 – État au 30 juin 2024



► Moyenne 26,2 %

Non sondé en 2023-2024



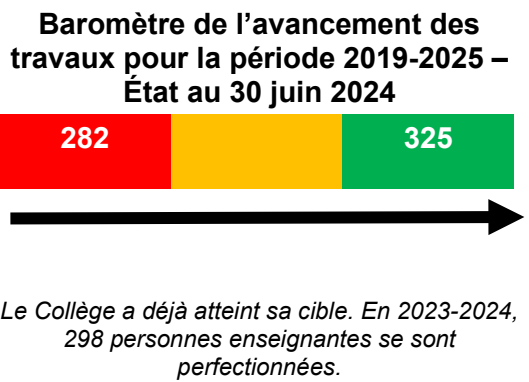
87



1 907 personnes ont déjà participé aux activités.

Aspiration	Projet porteur	Objectif	Indicateur	Résultat attendu	Action	Bilan	Baromètre de l'avancement des travaux pour la période 2019-2025 – État au 30 juin 2024		
			Création d'un fonds vert	Financement d'un projet	Financement du fonds vert par des initiatives innovantes	Création du fonds vert et mise en place de différents moyens de financement (horodateurs, compensation carbone, recyclage du métal, dons de mobilier, etc.).	0 1 Un projet a été financé par le fonds vert (42 chandails pour souligner le travail de l'équipe de récupération)		
					Élaborer et déployer un plan de communication pour le fonds vert	Cette mesure est reportée et sera intégrée dans le plan 2024-2025.			
	Devenir un incubateur de solutions en développement durable	Collaborer avec des partenaires de la région et des chefs de file en développement durable	Nombre de projets en développement durable réalisés en collaboration avec un partenariat	Réalisation de dix projets	Réaliser une cartographie des besoins de formation et des nouvelles compétences touchant les entreprises engagées dans l'électrification des transports	En collaboration avec Élexpertise et Propulsion Québec, la Direction de la formation continue, services aux entreprises et international a réalisé un diagnostic sur les besoins en formation de la main-d'œuvre et les compétences futures des professions liées aux transports électriques.	4 10 Le Collège a dépassé sa cible et a réalisé plus de 13 projets.		
		Intégrer l'enseignement relatif à l'environnement (ERE) et au développement durable (DD)	Pourcentage des programmes ayant un cours obligatoire qui intègre 25 % d'ERE et de DD dans leur contenu	Atteinte d'un taux de 50 % des programmes	Réaliser annuellement des sondages auprès des programmes préuniversitaires et techniques	Cette mesure est reportée et sera intégrée dans le plan 2024-2025. Des ajustements doivent être faits pour obtenir l'adhésion des différents programmes.	50 % 62,5 %		
			Date de dépôt d'une analyse pour l'offre d'une formation en ERE et DD	Réalisation de l'analyse au plus tard le 30 juin 2023	Offrir une formation aux départements et programmes voulant intégrer l'ERE dans leur cursus.	Une boîte à outils a été produite pour fournir des outils variés au personnel enseignant concernant l'ERE. Les comités ayant été mis sur pause, il a été recommandé de fonctionner autrement. Des ajustements doivent être faits pour obtenir l'adhésion des différents programmes.	30-06-2023 À propos du comité d'ERE qui devait voir le jour, il y a eu refus de former un comité, mais la volonté demeure de faire avancer le dossier auprès des programmes et personnes concernées au moyen de diverses stratégies.		
					Intégrer des éléments reliés à l'environnement (ERE) dans la refonte du programme AEC en Gestion de commerce	Des ajustements doivent être faits pour obtenir l'adhésion du programme quant aux éléments liés à l'ERE. Le nouveau programme sera présenté et adopté par les différentes organisations du Collège en 2024-2025.			

Aspiration	Projet porteur	Objectif	Indicateur	Résultat attendu	Action	Bilan
Des projets créatifs et audacieux	Innover dans la formation	Offrir des possibilités de perfectionnement aux enseignantes et aux enseignants	Niveau de participation à des activités de perfectionnement et de développement professionnel	Atteinte de 325 personnes participantes	Offrir davantage d'activités et de formations aux nouveaux membres du personnel enseignant des trois campus Offrir des activités de formation sur les pratiques pédagogiques inclusives Offrir des activités de formation sur les pratiques pédagogiques avec le numérique Offrir de la formation à propos de la gestion des renseignements personnels et de la gestion documentaire sur <i>SharePoint</i>	Des ateliers (1 et 2) portant sur les stratégies de pédagogie inclusive ont été offerts à Mont-Laurier (20 pers.), à Mont-Tremblant (14 pers.) personnes et à Saint-Jérôme (40 pers.). Un groupe de réflexion sur l'évaluation inclusive a été mis sur pied (4 rencontres, 8 à 10 personnes [Mont-Laurier et Saint-Jérôme] et une personne à CSA). Une rubrique sur l'inclusion en action a été créée dans l'infolettre (toutes les deux à trois semaines pendant sept mois) et nous avons participé à un épisode des Défricheurs du numérique sur le sujet. Une conférence de M^{me} Nancy Gaudreau sur le sentiment d'efficacité personnelle a été offerte (120 personnes participantes). Des ateliers de gestion de classe ont été offerts (28 personnes participantes) ainsi que des ateliers pour le nouveau personnel enseignant ont été organisés (22 personnes enseignantes). Cinq formations sur la pédagogie inclusive ont été offertes dans les trois campus auprès de 35 personnes enseignantes. 36 formations ont été offertes par Collecto par l'intermédiaire d'Éductive. Plusieurs formations données à la suite du déploiement du Système d'information des programmes (SIP) dans SharePoint.



Aspiration	Projet porteur	Objectif	Indicateur	Résultat attendu	Action	Bilan	Baromètre de l'avancement des travaux pour la période 2019-2025 – État au 30 juin 2024		
		Offrir des formations qui répondent aux champs d'intérêt des étudiantes et des étudiants ainsi qu'aux besoins de la région	Taux d'attraction moyen par secteur	Atteinte d'un taux de 75 % au secteur préuniversitaire et de 50 % au secteur technique	Rédiger une nouvelle demande d'autorisation pour un programme	Des travaux ont débuté sur un programme de DEC en électrification des transports en collaboration avec les cégeps de Shawinigan et de Trois-Rivières. La demande formelle au MES pour un nouveau DEC sera déposée en septembre.	64 %		75 %
							➡ 66 %		
					Implanter le programme d'attestation d'études collégiales en <i>Génie civil</i>	Une cohorte de l'AEC en <i>Dessin spécialisé en génie civil</i> a démarré en février 2024. 13 personnes se sont inscrites et 10 personnes étaient toujours inscrites le 30 juin 2024.	53 %		55 %
							➡ 57 %		
		Déployer l'offre de formation à distance			Ajouter un programme d'attestation d'études collégiales à l'offre de formation du Centre collégial de Mont-Tremblant	Le programme d'AEC en <i>Éducation à l'enfance</i> est offert en mode individualisé et à distance.			
			Nombre de comités consultatifs impliquant les partenaires du marché du travail	Mise sur pied de 15 comités			9		15
		Déployer l'offre de formation à distance	Nombre de formations offertes	Création de trois formations	Développer une offre de formation en entreprise qui répond aux besoins du marché sous forme de capsules asynchrones	Cette mesure est reportée et sera intégrée dans le plan 2023-2024.	26 membres du personnel participent à 49 comités ou conseils d'administration auxquels siègent des partenaires du marché du travail.		
					Déployer une offre de formation en mode hybride, à distance et individuelle	Démarrage d'une cohorte : AEC en <i>Courtage immobilier résidentiel</i> à distance. Démarrage d'une cohorte :AEC en <i>Éducation à l'enfance</i> à distance. Démarrage d'une cohorte : AEC en <i>Gestion de commerce</i> à distance. Démarrage d'une cohorte : AEC en <i>Éducation à l'enfance</i> en approche individualisée. Démarrage d'une deuxième cohorte :AEC en <i>Éducation à l'enfance</i> en approche individualisée.	1		3

Aspiration	Projet porteur	Objectif	Indicateur	Résultat attendu	Action	Bilan	Baromètre de l'avancement des travaux pour la période 2019-2025 – État au 30 juin 2024		
			Nombre de personnes inscrites	Atteinte de 125 personnes		En 2023-2024, 16 personnes se sont inscrites et 129 personnes étaient encore inscrites le 30 juin 2024.	25		125
							158		
		Offrir un environnement éducatif fondé sur des situations d'apprentissage authentiques	Nombre de projets fondés sur un contexte d'apprentissage authentique	Réalisation de 20 projets	Programmes favorisant le déploiement de l'apprentissage authentique	Programmes ayant déployé des projets d'apprentissage authentique : <i>Techniques d'éducation à l'enfance, Techniques d'éducation spécialisée, Techniques de gestion et d'intervention en loisir, Techniques de gestion d'un établissement de restauration.</i> Par exemple, sorties pédagogiques dans des milieux de travail, aménagement de locaux similaires à ceux du marché du travail, équipements technologiques utilisés dans le marché du travail en génie, développement de l'approche nature en éducation à l'enfance.	12		20
	Développer et structurer la recherche	Mettre en œuvre des projets de recherche dans des champs d'intérêt variés	Nombre de projets de recherche en cours en partenariat	Réalisation de 64 projets	Développer deux projets de recherche en partenariat	Deux projets de recherche en partenariat ont été confirmés avec le Collège Dawson et l'Université de Sherbrooke.	64		
					Développer des projets en recherche et développement hors Québec pour créer des pièces écoresponsables dans les secteurs des composites.	Le Centre de développement des composites du Québec a réalisé trois projets de recherche hors Québec et 29 en aide technique.	139		
					Faire l'acquisition et le déploiement de la plateforme de valorisation des matériaux composites pour faciliter le partage des gisements/rejets des entreprises et détourner les matières des sites d'enfouissement	Au 31 décembre 2023, la plateforme avait été acquise et déployée.			

Aspiration	Projet porteur	Objectif	Indicateur	Résultat attendu	Action	Bilan	Baromètre de l'avancement des travaux pour la période 2019-2025 – État au 30 juin 2024			
			Nombre d'activités de transferts technologiques, de formation, de soutien ou de communications réalisées	Organisation de 25 activités	Offrir 10 activités de soutien, de communication ou de formation	Neuf communications nationales ou internationales ont été faites. Deux formations destinées au personnel ont été données.	25			
			Revenus tirés de projets	Atteinte de 3,4 millions de dollars de revenus	Obtenir 200 000 \$ de revenus tirés de projets de recherche (en dehors de ceux des centres collégiaux de transfert de technologie)	Recherche hors CCTT : 720 000 \$. Institut du véhicule innovant : 1 649 653 \$. Centre de développement des composites du Québec : 1 692 000 \$.	2,1 M\$ 3,4 M\$	Plus de 4 M\$		
		Optimiser les pratiques de gouvernance et la gestion des projets de recherche	Nombre de mécanismes de communication et de concertation mis en place ou actualisés	Mise en place ou actualisation de 10 mécanismes	Adopter et diffuser la <i>Politique institutionnelle relative à la propriété intellectuelle en recherche et création</i> (PIPIRC)	La Politique a reçu l'aval du comité de direction. Elle sera présentée pour adoption au conseil d'administration à la session d'automne 2024.	6 10	11		
					Réviser l'ensemble des politiques relatives à la recherche	Adoption de la <i>Politique de la recherche unifiée</i> (qui abroge les trois politiques existantes qui régissent la recherche au Collège), de la <i>Procédure de gestion des plaintes liées à l'éthique</i> et de la <i>Procédure de gestion des allégations de manquement à la conduite responsable en recherche</i> .				
					Mettre en place un comité de pilotage pour les projets de recherche (en dehors de ceux des centres collégiaux de transfert de technologie)	Tenue de rencontres de suivi financier mensuelles des projets de recherche avec la responsable du dossier de la recherche hors CCTT et les deux directions des CCTT.				
	Intensifier le développement international	Diversifier la population étudiante en recrutant des personnes à l'étranger	Nombre de partenariats mis en place avec des écoles étrangères	Conclusion de deux partenariats	Établir de nouvelles ententes de mobilité étudiante et enseignante et profiter des ententes existantes pour créer de nouvelles occasions de mobilité	Neuf ententes supplémentaires sont intervenues ou sont en voie de l'être pour l'année scolaire 2023-2024.	0 2	14		
					Développer des partenariats pour les programmes <i>Techniques de gestion et d'intervention en loisir et Technologie du génie des matériaux composites</i> (écoles, infojeunes, villes, vallée du plastique)	Cette mesure a dû être reportée.				

Aspiration	Projet porteur	Objectif	Indicateur	Résultat attendu	Action	Bilan	Baromètre de l'avancement des travaux pour la période 2019-2025 – État au 30 juin 2024		
			Nombre d'étudiantes et d'étudiants en mobilité internationale	Atteinte de 50 étudiantes et étudiants	Bonifier l'offre de double diplomation	Deux mandats ont été accordés aux programmes <i>Techniques de gestion de commerce</i> et <i>Techniques de gestion et d'intervention en loisir</i> afin de mettre au point une offre.	25		50
					Revoir la structure d'accueil et de suivis de la population étudiante internationale	La structure a été revue et six étapes font partie maintenant du processus d'accueil des personnes étudiantes internationales : 1) Rencontres virtuelles par programmes préalablement à l'arrivée des personnes étudiantes internationales; 2) Courriel informatif sur l'arrivée au Québec; 3) Accueil à l'aéroport; 4) Visites de familiarisation des lieux et instances; 5) Formations culturelles; 6) Suivis ponctuels.	71		
					Participer à des salons à l'international et organisation de rencontres virtuelles	Participation à un salon de recrutement en France, en octobre 2023.			
		Consolider l'internationalisation de la formation	Nombre de programmes actualisés ayant intégré une ou des dimensions internationales	Atteinte de 10 programmes			0		10
			Nombre de projets de mobilité internationale réalisés	Réalisation de six projets par année	Perpétuer et créer des occasions de mobilité de type courts séjours (périscolaires ou crédités) pour favoriser l'ouverture chez nos personnes étudiantes	Trois nouveaux projets de mobilité de type court séjour de groupe ont été offerts en 2023-2024 (Guatemala pour des stages finaux en soins infirmiers, Grenoble pour un voyage lié à l'entrepreneuriat en TCG au CCMT et le Danemark pour développer l'approche nature pour des étudiantes en TEE).	4		30
					Accueillir/envoyer un minimum de trois personnes au Québec ou l'extérieur de la province	Trois personnes de l'Ontario et une de France ont été accueillies.	25		

Aspiration	Projet porteur	Objectif	Indicateur	Résultat attendu	Action	Bilan	Baromètre de l'avancement des travaux pour la période 2019-2025 – État au 30 juin 2024
			Nombre d'étudiantes et d'étudiants sensibilisés	Augmentation de 20 %			+ 20 % 136
		Faire rayonner notre expertise à l'international	Nombre de projets internationaux de transfert d'expertise déposés, développés ou réalisés	Réalisation de deux projets	Déposer une nouvelle proposition de projet	Une proposition de projet (AGIR) a été déposée en collaboration avec la Fondation Paul-Gérin-Lajoie, l'Université de Sherbrooke et l'Association des sages-femmes dans le cadre d'un appel de projet d'Affaires Mondiales Canada. Malheureusement la proposition n'a pas été retenue. D'autre part, nous avons entrepris des discussions avec l'Unité de santé internationale (USI) de l'Université de Montréal en vue d'établir un partenariat dans le cadre d'un projet au Bénin. Une mission exploratoire en Guinée a également été réalisée cette année en vue de trouver des partenaires potentiels dans le cadre d'un dépôt de projet.	1 2 4
Une culture numérique partagée	Développer un environnement numérique au service de la collectivité	Déployer des outils et technologies numériques accessibles	Taux de satisfaction des utilisatrices et des utilisateurs quant à la disponibilité des outils et à leur facilité d'utilisation	Atteinte d'un taux de 90 %			90 % ► Le taux de satisfaction n'est pas mesuré sous la forme d'un taux, mais au moyen d'une échelle du degré de satisfaction. Le 30 juin 2019, sur 3 483 demandes de service, 496 personnes ont répondu qu'elles étaient satisfaites de l'intervention. Le 30 juin 2024, sur 7 416 demandes de service, 2 358 ont répondu qu'elles avaient été satisfaites. Tout le monde ne répond pas à la question sur la satisfaction à l'égard du service rendu.

Aspiration	Projet porteur	Objectif	Indicateur	Résultat attendu	Action	Bilan	Baromètre de l'avancement des travaux pour la période 2019-2025 – État au 30 juin 2024		
			Nombre annuel d'incidents	Diminution de 10 % par année			3 500		1 750
		Développer un environnement numérique sécuritaire	Nombre de normes et de pratiques en matière de sécurité de l'information mises en place	Mise en place des 35 normes fixées par le gouvernement du Québec ³	Mettre en place une gestion de crise en cyberattaque	Considérant les absences d'acteurs importants dans la mise en œuvre de ce dossier, cette mesure n'a pu être complétée. Cependant, plusieurs actions sont posées quotidiennement en relation avec la cybersécurité (détection, surveillance et résolution). Selon le type d'événement, ceux-ci sont soumis aux autorités compétentes en la matière (fédération, ministère de la Cybersécurité et du numérique, etc.).	0		35
					Continuer le rehaussement du niveau de la sécurité informatique (15 mesures)	Rapport du seuil minimal transmis au ministère de l'Enseignement supérieur en juin 2023. Mesures et sous-mesures en cours : 27. Mesures et sous-mesures réalisées : 11. Mesures et sous-mesures non traitées : 6.			
	Contribuer au développement des compétences numériques	Accompagner et former à l'utilisation des technologies numériques	Nombre moyen d'heures de formation offertes	Atteinte de 240 heures en moyenne par année	Augmenter l'offre de formation numérique à l'intention du personnel	Cette mesure est reportée et sera intégrée dans le plan 2023-2024.	.		1 200
			Nombre de participantes et de participants aux activités de soutien	Atteinte de 30 participants en moyenne par semaine	Réaliser des capsules sur la gestion des documents dans l'environnement <i>SharePoint</i>	Plusieurs formations données, en personne ou sous forme de capsules.			3 600
			Taux de satisfaction moyen des utilisatrices et utilisateurs	Atteinte d'un taux moyen annuel de 4,5 sur 5 %	Offrir un parcours de formation afin d'améliorer les compétences en ressources informationnelles et l'utilisation du numérique	Six nouvelles capsules de formation ont été diffusées sur le site de l'enseignement à distance du Collège : 426 vues et 9 h 20 de visionnement.			4,5 %
			Nombre de conseils numériques et technopédagogiques offerts	Atteinte de 20 conseils en moyenne par semaine	Simplifier et publier l'accès aux conseils numériques et technopédagogiques	Accompagnement de huit enseignantes et enseignants dans l'exploitation de tablettes tactiles ou de crayons numériques pour la correction numérique.			2 400

1 950

23,5

215 5

1 144

Le taux de satisfaction n'est pas mesuré, car aucun outil n'a été mis en place.

556

³ Le nombre de normes peut varier et est intimement lié à la stratégie et au plan de transformation numérique du gouvernement du Québec.

Aspiration	Projet porteur	Objectif	Indicateur	Résultat attendu	Action	Bilan	Baromètre de l'avancement des travaux pour la période 2019-2025 – État au 30 juin 2024		
		Favoriser les projets de transformation numérique	Nombre de nouveaux projets de transformation numérique	Réalisation de 15 nouveaux projets	Déployer le module de perfectionnement dans le système de paie <i>Gérémi</i>	Les travaux ont commencé et seront terminés au cours de l'année 2024-2025.	15 8		
					Terminer le déploiement de la gestion électronique des documents dans <i>SharePoint</i>	Le projet de déploiement est maintenant terminé. Le Collège se trouve présentement dans une phase de consolidation dudit projet qui inclut le soutien, les ajustements, la migration, la formation, ainsi que le déploiement des étiquettes de rétention (calendrier de conservation). Toutes les employées et tous les employés ne se servent pas encore de leur <i>SharePoint</i> , le déploiement des étiquettes prendra plus de temps. Il faudra attendre environ un an après le début de l'utilisation des sites pour évaluer si l'étiquette prévue est bien adaptée au contenu. En résumé, c'est un travail complexe qui s'étalera sur plusieurs mois.			
					Déployer l'utilisation du module électronique des demandes de paiement dans <i>Clara</i>	Le déploiement a été complété.			
					Déployer le <i>Système d'information des programmes</i> (SIP) dans l'environnement <i>SharePoint</i> et former les principaux utilisateurs et utilisatrices	L'environnement <i>SharePoint</i> a été déployé dans toutes les directions ainsi que dans tous les services et programmes. Des formations sont offertes en continu aux nouvelles coordinations de départements et de programmes.			
		Responsabiliser la communauté collégiale dans l'utilisation du numérique	Pourcentage d'employées et d'employés formés à l'utilisation responsable du numérique	Formation de 100 % des employées et employés			100 % 64 %		
			Nombre d'initiatives de sensibilisation annuelles	Réalisation de trois initiatives en moyenne par année			15 5		
Une agilité au service de la collectivité	Mettre en place des pratiques favorisant une plus grande agilité du travail	Instaurer graduellement les pratiques et principes agiles dans la réalisation du travail	Nombre d'équipes formées aux principes d'agilité	Formation de quatre équipes	Former l'équipe du Service des ressources didactiques aux principes d'agilité	Transfert du coaching sur les principes d'agilité reçu par la direction adjointe des études à l'équipe du service.	0 4		
					Former l'équipe de la Direction de la formation continue, services aux entreprises et international à l'approche agile	L'équipe des cadres de la Direction a été formée aux principes de l'approche agile.			
					Former l'équipe de la Direction de la vie étudiante aux principes de l'agilité	Cette mesure n'a pas été réalisée.			
							Au cours de l'année scolaire 2023-2024, deux coachings individuels de gestionnaire et trois coachings d'équipe ont eu lieu (Direction de la formation continue, services aux entreprises et international, Direction des ressources humaines et Direction des ressources matérielles)		

Aspiration	Projet porteur	Objectif	Indicateur	Résultat attendu	Action	Bilan	Baromètre de l'avancement des travaux pour la période 2019-2025 – État au 30 juin 2024		
			Nombre d'équipes s'étant engagées formellement dans une transformation agile	Engagement de quatre équipes			0		4
			Nombre d'équipes ayant terminé leur processus de transformation	Adoption officielle des 12 principes d'agilité par trois équipes			0		3



2. NIVEAU ANNUEL DE L'EFFECTIF ET INFORMATION RELATIVE AUX CONTRATS DE SERVICE DE 25 000 \$ ET PLUS

Conformément aux articles 16 et 20 de la *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* (RLRQ, chapitre G-1.011), le Collège fait état, ci-après, de l'application des dispositions prévues.

2,1 Respect du niveau d'attribution de l'effectif

Total des heures rémunérées :	1 155 917,32
Cible établie par le Conseil du trésor pour la période du 1 ^{er} avril 2023 au 31 mars 2024 :	1 240 350,00
Écart s'il y a lieu :	-84 432,68
Respect du niveau d'attribution de l'effectif :	Oui
Est-ce que ces renseignements concordent avec ceux du Cégep ?	Oui

Notes :

L'écart entre le total des heures rémunérées et la cible établie par le Conseil du trésor pour la période du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2024 s'explique par deux raisons :

- 1) Pour l'année scolaire 2023-2024, il y a eu 27 versements de paie pour les membres du personnel enseignant. Le paiement effectué le 17 août 2023 a été versé à titre d'avance de salaire et non comme des heures prévues au contrat. Cela représente environ 18 650 heures pour un total de 317 enseignantes et enseignants.
- 2) Les journées de grève des membres du personnel de soutien, professionnel et enseignant (négociations des conventions collectives), qui se sont tenues à l'automne 2023, soit 8,5 jours, de même que la réduction des vacances de l'année scolaire 2022-2023 en lien avec la journée de grève pour le climat qui s'est tenue à l'automne 2022, sont comprises dans la période de référence du Conseil du trésor. Cela représente 34 145,26 heures.

Le solde des heures non utilisées est notamment lié aux difficultés et délais de recrutement. Pour certains postes, les différentes démarches pour embaucher ou remplacer un membre du personnel prennent plus de temps (2e concours, etc.), ce qui a un impact direct sur le nombre d'heures rémunérées.

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

Catégories d'emplois	Nombre de personnes ⁴	Heures rémunérées
Personnel d'encadrement	42	66 043,49
Personnel professionnel	109	131 604,83
Personnel enseignant	606	634 740,08
Personnel de bureau et technique	342	252 084,06
Personnel ouvrier et d'entretien	55	71 444,86

2,3 Rapport relatif aux contrats de service de 25 000 \$ et plus

	Contrats conclus avec des personnes morales (sociétés)	Contrats conclus avec les personnes physiques (en affaires ou non)	Total
Nombre de contrats :	15	1	16
Valeur des contrats :	4 651 712,69 \$	76 050,00 \$	4 727 762,69 \$
Précisions s'il y a lieu :	-	-	

⁴ Le nombre de personnes est surestimé, car il tient compte des membres du personnel occupant plusieurs postes à temps partiel ainsi que de ceux qui ont été engagés par le Collège et qui ont quitté leur poste au cours de l'année de référence.

3. CODE D'ÉTHIQUE ET DE DÉONTOLOGIE APPLICABLE AUX MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Conformément aux articles 3.0.2 et 3.0.4 de la *Loi sur le ministère du Conseil exécutif* (RLRQ, chapitre M-30), le Collège rend public son code d'éthique et de déontologie et fait état, ci-après, du nombre de cas traités et de leur suivi.

3,1 Code d'éthique et de déontologie applicable aux membres du conseil d'administration

Le règlement intégral se trouve à l'annexe 1.

3,2 Précisions sur le traitement des cas en lien avec le code d'éthique et de déontologie

Le Collège déclare n'avoir eu aucun cas à traiter et n'a donc aucun suivi à faire.

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

Conformément au *Plan d'action visant à prévenir et à contrer les violences à caractère sexuel en enseignement supérieur 2022-2027*, le Collège fait état, ci-après, du nombre de personnes engagées et de l'utilisation des sommes allouées dans le cadre du Plan.

4,1 Nombre de personnes engagées dans le cadre du Plan d'action

Type de ressources	Nombre de personnes affectées (ETC)	Fonction	Précisions
Interne	1	Personnel intervenant	Sexologue et responsable du guichet unique (temps complet)
Externe	-	-	-

4,2 Détail des sommes allouées dans le cadre du Plan d'action

Type de services	Coût	Précisions
Ressources humaines indiquées au point 4.1	88 483 \$	Salaire
Autres	2 135 \$	Frais de participation à des colloques et à du perfectionnement
Activités de formation et de sensibilisation	673 \$	Frais de préparation pour du matériel de formation

5. DIVULGATION D'ACTES RÉPRÉHENSIBLES

Conformément à l'article 25 de la *Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics* (LDAR) (RLRQ, chapitre D-11.1), le Collège présente, ci-après, sa reddition de comptes.

5,1 Nombre de divulgations d'actes répréhensibles traitées

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 3° de l'article 22	0
Nombre de divulgations fondées	0
Nombre de communications de renseignements effectuées en application du premier alinéa de l'article 23	0

5,2 Nombre d'actes répréhensibles par catégorie

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 ou à l'environnement	0
Le fait d'ordonner ou de conseiller à une personne de commettre un acte répréhensible	0

6. CALENDRIERS SCOLAIRES 2024-2025

Conformément à l'article 18 du *Règlement sur le régime des études collégiales*, le Collège joint au présent rapport annuel d'activités, à l'annexe 2, ses calendriers scolaires pour l'année 2024-2025.

ANNEXE 1
RÈGLEMENT N° 18 RELATIF AU CODE DE
DÉONTOLOGIE DES ADMINISTRATEURS



RÈGLEMENT N° 18 RELATIF AU CODE DE DÉONTOLOGIE DES ADMINISTRATEURS

Adopté par le conseil d'administration le 27 janvier 1998

**SERVICE DES AFFAIRES
CORPORATIVES**

 **CÉGEP DE SAINT-JÉRÔME**

CONTENU

PRÉAMBULE.....	2
DÉFINITIONS.....	2
OBJET	2
MISSION.....	3
CHAMP D'APPLICATION.....	3
DEVOIRS GÉNÉRAUX DES ADMINISTRATEURS	3
OBLIGATIONS DES ADMINISTRATEURS	3
L'administrateur doit, dans l'exercice de ses fonctions :.....	3
La personne qui cesse d'être administrateur doit, dans l'année suivant la fin de son mandat d'administrateur :	4
RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS	4
RÈGLES EN MATIÈRE DE CONFLIT D'INTÉRÊTS	5
Objet.....	5
Situation de conflit d'intérêts des administrateurs	5
Situations de conflit d'intérêts des administrateurs membres du personnel.....	5
Déclaration d'intérêts.....	6
Interdictions.....	6
Rôle du président.....	6
Conseiller en déontologie	6
CONSEIL DE DISCIPLINE	7
ENTRÉE EN VIGUEUR.....	7
ANNEXE A - RÈGLES RELATIVES À LA DIVULGATION ET À LA DIFFUSION DE RENSEIGNEMENTS ET D'INFORMATIONS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION.....	8
1. Objet.....	8
2. L'accessibilité et la diffusion des documents du conseil d'administration.....	8
3. L'obligation du membre de préserver la confidentialité d'un document.....	8
4. La divulgation des décisions du conseil d'administration.....	9
5. Le caractère des délibérations du conseil d'administration.....	9
ANNEXE B	10
A) Article 12.....	10
B) Article 20.....	12
ANNEXE C	13

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.

DÉFINITIONS

Dans le présent Code, les mots suivants signifient :

ADMINISTRATEUR ⁵ : 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 de déontologie des administrateurs ;

COLLÈGE : le Cégep de Saint-Jérôme ;

INTÉRÊT : ce qui importe, ce qui est utile, avantageux.

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

⁵ Dans l'unique but d'alléger le texte, seul le masculin est utilisé.

- 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.

MISSION

Le Cégep existe pour assurer la formation la meilleure possible des élèves, jeunes et adultes, de la région au développement de laquelle il entend participer.

Cette formation s'entend au sens large et rejoint toutes les dimensions de la personne : intellectuelle, affective, sociale et physique.

Pour y parvenir, le Cégep entend privilégier les moyens qui favorisent la prise en charge par l'étudiant de sa formation, et se préoccuper de la qualité du milieu de vie dans lequel ces activités de formation se déroulent.

Les apprentissages au moyen desquels l'étudiant prend en charge sa formation concernent à la fois les activités académiques et para-académiques (sic). — Conseil d'administration, le 18 juin 1980.

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 6.2 du Code.

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.

OBLIGATIONS DES ADMINISTRATEURS

L'administrateur doit, dans l'exercice de ses fonctions :

- respecter les obligations que la loi, la charte constitutive du Collège et les règlements lui imposent et agir dans les limites des pouvoirs du Collège ;
- éviter de se placer dans une situation de conflit entre son intérêt personnel ou l'intérêt du groupe ou de la personne qui l'a élu ou nommé et les obligations de ses fonctions d'administrateur ;

- agir avec modération dans ses propos, éviter de porter atteinte à la réputation d'autrui et traiter les autres administrateurs avec respect ;
- ne pas utiliser, à son profit ou au profit d'un tiers, les biens du Collège ;
- ne pas divulguer, à son profit ou au profit d'un tiers, l'information privilégiée ou confidentielle qu'il obtient en raison de ses fonctions [voir l'annexe A] ;
- 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.

La personne qui cesse d'être administrateur doit, dans l'année suivant la fin de son mandat d'administrateur :

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

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 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.

RÈGLES EN MATIÈRE DE CONFLIT D'INTÉRÊTS

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.

Les annexes A, B et C sont partie intégrante du présent code et constituent des guides pour interpréter des situations potentielles se rapportant aux conflits d'intérêts mentionnés en rubrique.

Situation de conflit d'intérêts des administrateurs

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

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

- 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 de peu de valeur.

Situations de conflit d'intérêts des administrateurs membres du personnel

Outre les règles établies à l'article 8.2 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* [voir les annexes B et C].

Déclaration d'intérêts

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

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 la présence de l'administrateur et en toute confidentialité.

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.

Conseiller en déontologie

Le secrétaire du conseil ou, en son absence, 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 à la 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.

CONSEIL DE DISCIPLINE

- 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.
- Le comité constitué à cette fin par le conseil siège comme conseil de discipline et décide du bien-fondé de la plainte et de la sanction appropriée, le cas échéant. Ce comité est formé du président du conseil d'administration et de deux membres du conseil, l'un provenant des administrateurs membres du personnel et l'autre des administrateurs externes.
- 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.
- 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.
- 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.

ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent Code entre en vigueur le 27 janvier 1998.

ANNEXE A — RÈGLES RELATIVES À LA DIVULGATION ET À LA DIFFUSION DE RENSEIGNEMENTS ET D'INFORMATIONS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

1. Objet

Les règles du présent titre ont pour objet de concilier l'obligation de transparence du conseil d'administration avec l'obligation de discrétion des administrateurs.

2. L'accessibilité et la diffusion des documents du conseil d'administration

En principe ont un caractère public les documents suivants :

- le projet d'ordre du jour du conseil d'administration ;
- le procès-verbal, une fois adopté par le conseil d'administration ;
- et, après adoption du procès-verbal, les documents d'appoint relatifs à une question traitée par le conseil d'administration.

Nonobstant la règle énoncée ci-dessus, le conseil d'administration peut exceptionnellement déclarer confidentiel un document du conseil d'administration et en restreindre l'accès, sauf pour un administrateur :

- lorsqu'il s'agit d'un document qui se rapporte à une séance ou à une partie de séance que le conseil d'administration décrète confidentielle pour des motifs d'intérêt public ;
- lorsqu'il s'agit d'un document dont l'accès en tout ou en partie doit ou peut être restreint en vertu de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*.

Les documents de caractère public qui ne sont pas touchés par une déclaration de confidentialité du conseil d'administration sont accessibles dans les meilleurs délais, sur demande et moyennant paiement des coûts de reproduction.

3. L'obligation du membre de préserver la confidentialité d'un document

Lorsqu'un document du conseil d'administration n'est pas encore devenu accessible ou lorsqu'exceptionnellement l'accès à un document du conseil d'administration est restreint, l'administrateur est assujéti à l'obligation d'en préserver la confidentialité.

4. La divulgation des décisions du conseil d'administration

Les décisions du conseil d'administration ont un caractère public. Il revient à la personne qui en a la responsabilité d'en assurer la diffusion et l'accessibilité en respectant les règles du présent Code et les prescriptions de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*.

5. Le caractère des délibérations du conseil d'administration

Conformément au Règlement n° 1, à l'article 3.07, les délibérations du conseil d'administration ont un caractère public. Cependant, dans le cas d'un huis clos décrété par le conseil, ne peuvent assister aux séances du conseil d'administration que les administrateurs et les personnes que le conseil d'administration invite.

Toutefois, même si le caractère public des délibérations du conseil d'administration assujettit le membre à une obligation de discrétion, celle-ci ne l'empêche pas, après adoption du procès-verbal, de faire état à l'extérieur du conseil d'administration, de son opinion, de son intervention et de son vote le cas échéant sur toute question ayant fait l'objet d'une délibération du conseil d'administration et lorsque consignés à sa demande dans le procès-verbal, de son intervention et du sens de son vote, sauf dans le cas d'un huis clos décrété par le conseil d'administration pour des motifs d'intérêt public ou d'une interdiction résultant de la loi.

Suivant la présente règle, le membre est tenu de respecter le caractère confidentiel de l'opinion, de l'intervention et du sens du vote de tout autre membre du conseil d'administration.

ANNEXE B

En matière d'éthique et de déontologie, les administrateurs membres du personnel du Collège sont également régis par les deuxième et troisième alinéas de l'article 12 de la *Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel*. De plus, le directeur général et le directeur des études sont également régis par l'article 20.1 de cette loi. Ces dispositions législatives se lisent comme suit :

12

En outre, un membre du personnel d'un collège doit, sous peine de déchéance de sa charge, s'abstenir de voter sur toute question portant sur son lien d'emploi, sa rémunération, ses avantages sociaux et ses autres conditions de travail ou ceux de la catégorie d'employés à laquelle il appartient. Il doit en outre, après avoir eu l'occasion de présenter ses observations, se retirer de la séance pour la durée des délibérations et du vote relatifs à cette question.

Le deuxième alinéa s'applique pareillement au membre du personnel, sauf le directeur général, pour toute question portant sur la rémunération, les avantages sociaux et les autres conditions de travail d'autres catégories d'employés.

20.1 Le directeur général et le directeur des études ne peuvent, sous peine de déchéance de leur charge, avoir un intérêt direct ou indirect dans une entreprise mettant en conflit leur intérêt personnel et celui du collège. Toutefois, cette déchéance n'a pas lieu si un tel intérêt leur échoit par succession ou par donation, pourvu qu'ils y renoncent ou en disposent avec diligence.

A) Article 12

En vertu des deuxième et troisième alinéas de l'article 12 de la *Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel*, un administrateur membre du personnel est en situation de conflit d'intérêts lorsqu'il s'agit de voter sur toute question portant sur les points suivants :

- son lien d'emploi, sa rémunération, ses avantages sociaux et ses autres conditions de travail ;

- le lien d'emploi, la rémunération, les avantages sociaux et les autres conditions de travail de la catégorie d'employés à laquelle il appartient ;
- la rémunération, les avantages sociaux et les autres conditions de travail d'autres catégories d'employés. Cependant, le directeur général peut toujours voter sur toute question portant sur la rémunération, les avantages sociaux et les autres conditions de travail d'autres catégories d'employés.

Dans ces cas, l'administrateur membre du personnel doit :

- s'abstenir de voter ;
- après avoir eu l'occasion de présenter ses observations, se retirer de la salle pendant la durée des délibérations et du vote.

Par ailleurs, le législateur n'ayant pas répété l'expression « lien d'emploi » au dernier alinéa de l'article 12, les administrateurs membres du personnel peuvent voter sur toute question concernant le lien d'emploi d'un membre du personnel d'une autre catégorie d'employés.

Enfin, aux fins d'application de l'article 12, les expressions suivantes signifient :

LIEN D'EMPLOI : Toute question relative à l'engagement, la nomination, le congédiement, le licenciement ainsi que le renouvellement ou la résiliation de mandat.

CATÉGORIE D'EMPLOYÉS : Les employés de soutien, les professionnels, les enseignants, les cadres et les hors cadres constituent les cinq catégories d'employés du réseau d'enseignement collégial.

CONDITIONS DE TRAVAIL : Tout ce qui est en rapport avec le contrat de travail, tout ce qui touche l'emploi et tout ce qui encadre la prestation de services. Les conditions de travail sont un ensemble de faits et circonstances qui se rapportent à la prestation de travail, qui l'entourent ou l'accompagnent et qui affectent le contrat de travail entre l'employeur et l'employé.

B) Article 20

Les règles énoncées à l'article 20.1 sont plus exigeantes que celles applicables aux autres administrateurs. Ces derniers, en vertu du premier alinéa de l'article 12 de la *Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel*, peuvent continuer à siéger au conseil s'ils ont un intérêt dans une entreprise faisant des affaires avec le Collège pourvu que, lors de la décision du conseil concernant cette entreprise, ils aient dénoncé leur intérêt et qu'ils se soient retirés de la séance du conseil lors des délibérations et du vote et qu'en aucun temps ils aient tenté d'influencer la décision du conseil. Dans le cas du directeur général et du directeur des études, la situation est différente. Si le Collège a conclu un contrat avec une entreprise dans laquelle ils ont un intérêt, ils peuvent être déchus de leurs fonctions au Collège, et ce, même s'ils n'ont pas participé à la prise de décision ou tenté d'influencer cette décision.

La loi prévoit cependant une exception pour ces hors cadres. La déchéance n'a pas lieu si un tel intérêt leur échoit par succession ou par donation, à la condition qu'ils y renoncent ou en disposent avec diligence.

ANNEXE C

Le premier alinéa de l'article 12 de la *Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel* édicte que :

Tout membre du conseil, sauf le directeur général et le directeur des études, qui a un intérêt direct ou indirect dans une entreprise qui met en conflit son intérêt personnel et celui du collège doit, sous peine de déchéance de sa charge, le dénoncer par écrit au directeur général, s'abstenir de voter sur toute question concernant cette entreprise et éviter d'influencer la décision s'y rapportant. Il doit en outre se retirer de la séance pour la durée des délibérations et du vote relatifs à cette question.

...

Cet article s'applique à tous les membres du conseil d'administration à l'exclusion du directeur général et du directeur des études. Quant à ces derniers, ils sont régis par l'article 20.1 et par les deuxième et troisième alinéas de l'article 12 de la *Loi sur les collèges*.

Ce premier paragraphe de l'article 12 vient réitérer le principe voulant qu'un membre du conseil doive éviter de se placer dans une situation de conflit d'intérêts. Lorsque le Collège doit prendre une décision, « les intérêts directs ou indirects » de l'administrateur dans une entreprise ne doivent pas entrer en conflit d'intérêts du Collège. Le terme « entreprise » n'est pas défini dans la loi. Par ailleurs, le *Code civil du Québec* nous en donne, à son article 1525, une définition :

Constitue l'exploitation d'une entreprise l'exercice par une ou plusieurs personnes, d'une activité économique organisée, qu'elle soit ou non à caractère commercial, consistant dans la production ou la réalisation de biens, leur administration ou leur aliénation, ou dans la prestation de services.

Cette disposition législative ne fait aucune distinction entre les différentes formes juridiques que peut prendre une entreprise. Elle exige uniquement que l'entreprise poursuive « une activité économique organisée à caractère commercial ou non ». Par conséquent, il peut s'agir d'une corporation publique ou privée, d'une compagnie à but lucratif ou sans but lucratif, d'une société civile ou commerciale, d'un artisan ou d'un travailleur autonome.

L'article 12 de la loi fait obligation au membre du conseil, à l'exception du directeur général et du directeur des études, de dénoncer par écrit au directeur général le conflit d'intérêts, sous peine de déchéance de sa charge.

De plus, ce membre du conseil ne peut voter et doit se retirer de la séance du conseil pour la durée des délibérations et du vote. Le membre du conseil devra donc se retirer de la salle où le conseil siège jusqu'à ce que ce dernier ait pris sa décision.

En outre, le membre du conseil qui est une situation de conflit d'intérêts ne peut, en aucun temps, et non uniquement lors des réunions du conseil, tenter d'influencer la décision du conseil concernant l'entreprise dans laquelle il a un intérêt.

Le membre du conseil qui omet de dénoncer son intérêt et qui participe au vote, ou encore qui dénonce son intérêt, mais qui tente d'influencer la décision du conseil ou ne se retire pas de la séance du conseil pour la durée des délibérations, pourrait être déchu de sa charge d'administrateur. Par ailleurs, un collège peut toujours accorder un contrat à une entreprise dans laquelle un membre du conseil a un intérêt. Cet administrateur ne pourra alors être déchu de sa charge s'il a dénoncé cet intérêt, s'est abstenu de participer aux délibérations et au vote et n'a pas tenté d'influencer le conseil.

ANNEXE 2
CALENDRIERS SCOLAIRES 2024-2025

2024 automne

AOÛT						
D	L	M	M	J	V	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

SEPTEMBRE						
D	L	M	M	J	V	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

OCTOBRE						
D	L	M	M	J	V	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

NOVEMBRE						
D	L	M	M	J	V	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

DÉCEMBRE						
D	L	M	M	J	V	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

JANVIER						
D	L	M	M	J	V	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

AOÛT

- 7 Épreuve uniforme ministérielle en français
- 11 au 15 Remise des horaires
- 19 Début de la session

SEPTEMBRE

- 2 Congé férié/Fête du travail
- 19 DATE LIMITE DE DÉSCRIPTION (SANS ÉCHEC ET SANS MENTION D'ABANDON AU BULLETIN)

OCTOBRE

- 14 Congé férié/Action de grâces
- 15 au 18 Semaine de relâche**

NOVEMBRE

- 1 DATE LIMITE D'ABANDON (SANS ÉCHEC AVEC MENTION D'ABANDON AU BULLETIN)

DÉCEMBRE

- 9 Fin des cours
- 10 au 18 Période d'évaluation commune
- 18 Épreuve uniforme ministérielle en français
- 18 Fin de la session
- 19 et 20 Jours de reprise en cas d'annulation des cours
- 26 Date limite de remise des notes au registraire

JANVIER

- 3 DATE LIMITE POUR LE DÉPÔT D'UNE DEMANDE DE RÉVISION DE NOTE

82 jours incluant l'EUF

* Les étudiantes et étudiants doivent être disponibles du 19 août au 20 décembre inclusivement.

** Conformément à la Politique du calendrier scolaire, aucun cours, évaluation ou activité ne peuvent avoir lieu pendant la semaine de relâche sauf en ce qui concerne certains stages qui présentent des difficultés organisationnelles ou des conditions de réalisation incompatibles avec cette exigence. Dans ce dernier cas, les étudiantes et étudiants devront consulter le guide d'accueil de leur programme (ou à l'équivalent).

Adopté par le conseil d'administration le 20 février 2024.



hiver 2025

JANVIER						
D	L	M	M	J	V	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

FÉVRIER						
D	L	M	M	J	V	S
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	

MARS						
D	L	M	M	J	V	S
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

AVRIL						
D	L	M	M	J	V	S
				3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

MAI						
D	L	M	M	J	V	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

JUIN						
D	L	M	M	J	V	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

JANVIER

- 3** Date limite pour le dépôt d'une demande de révision de note (A24)
- 12 au 16** Remise des horaires
- 20** Début de la session

FÉVRIER

- 14** **DATE LIMITE DE DÉSINSCRIPTION (SANS ÉCHEC ET SANS MENTION D'ABANDON AU BULLETIN)**

MARS

- 10 au 14** Semaine de relâche**

AVRIL

- 3** **DATE LIMITE D'ABANDON (SANS ÉCHEC AVEC MENTION D'ABANDON AU BULLETIN)**

VE 15

- 18** Congé férié / Vendredi saint
- 21** Congé férié / Lundi de Pâques

MAI

- 13** Fin des cours
- 14** Épreuve uniforme ministérielle en français
- 19** Congé férié / Journée nationale des patriotes
- 14 au 23** Période d'évaluation commune
- 23** Fin de la session
- 26-27** Jour de reprise en cas de fermeture du Collège
- 30** Date limite de remise des notes au registraire

JUIN

- 6** **DATE LIMITE POUR LE DÉPÔT D'UNE DEMANDE DE RÉVISION DE NOTE**

82 jours incluant l'EUF

* Les étudiantes et étudiants doivent être disponibles du 19 août au 20 décembre inclusivement.

** Conformément à la Politique du calendrier scolaire, aucun cours, évaluation ou activité ne peuvent avoir lieu pendant la semaine de relâche sauf en ce qui concerne certains stages qui présentent des difficultés organisationnelles ou des conditions de réalisation incompatibles avec cette exigence. Dans ce dernier cas, les étudiantes et étudiants devront consulter le guide d'accueil de leur programme (ou à l'équivalent).

Adopté par le conseil d'administration le 20 février 2024.

