



CÉGEP
MARIE-VICTORIN

Rapport 2024 annuel 2025



REGARD SUR LE PLAN STRATÉGIQUE DE DÉVELOPPEMENT 2019-2024

Le plan stratégique de développement (PSD) 2019-2024 est le fruit d'une démarche réalisée de concert avec l'ensemble du personnel de l'institution et sa communauté environnante. Des échanges riches et créatifs en sont ressortis et ont permis de concevoir un plan novateur à l'image du Cégep Marie-Victorin.

L'année 2024-2025 a été une année de transition entre l'actuel plan stratégique et le nouveau plan qui sera mis en œuvre en 2025-2026. Les actions réalisées s'inscrivent dans le plan 2019-2024. Le Cégep Marie-Victorin s'est donné comme objectif de se doter d'un *Plan stratégique de développement 2019-2024* qui contribue de façon tangible à relever les principaux défis suivants :

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

Des forces reconnues

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

Une mission essentielle et mobilisatrice

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

Une vision inspirante

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

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

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

Valeurs

L’humanisme

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

L’engagement

Toute la communauté marie-victorine participe activement — avec passion et dévouement — à la réalisation de la mission éducative du Cégep, établissement d’enseignement supérieur, avec laquelle elle entretient un fort sentiment d’appartenance. Par ses interventions généreuses et avisées, dans un environnement stimulant, elle soutient les étudiantes et étudiants dans leur projet d’études. Ce projet les force à donner le meilleur d’eux-mêmes, à se dépasser afin de surmonter les obstacles et s’épanouir. Soucieux de partager ses ressources et son expertise, le Cégep étend son

action dans la société, aussi bien dans la communauté environnante qu'à l'international, et développe les forces de demain.

La créativité

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

La solidarité

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

SUIVI DU PLAN STRATÉGIQUE 2019-2024

Les indicateurs et les cibles visent à faire un suivi des orientations du PSD. Les cibles constituent un objectif à atteindre en tenant compte du contexte et des ressources disponibles.

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

Enjeu 1 – Conjuguer accessibilité à l’enseignement supérieur, qualité de l’éducation et réussite éducative

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



Indicateurs

Indicateurs	Cibles		Résultats
1. Taux de réussite pondéré des cours en première session à l’enseignement régulier	Égal ou meilleur au réseau	86,7 %	88,8 %, + 2,1 % Cible atteinte
2. Taux de réussite des cours en première session à l’enseignement régulier	Maintien ou augmentation par rapport à la cohorte précédente	78,2 %	83,5 %, + 5,3 % Cible atteinte
3. Taux de réussite des cours à la formation continue	80 %		81,2 %, + 1,2 % Cible atteinte
4. Taux de réinscription à l’enseignement régulier	Maintien ou augmentation par rapport à la cohorte précédente	77,4 %	79,9 %, + 2,5 % Cible atteinte
5. Taux de réinscription pondéré à l’enseignement régulier	Égal ou meilleur au réseau	84,7 %	86,2 %, + 1,5 % Cible atteinte
6. Taux de diplomation par cohorte dans le temps prévu plus 2 ans pour le secteur régulier	Maintien ou augmentation par rapport à la cohorte précédente	55,7 %	52,3 %, - 3,4 % Cible partiellement atteinte
7. Taux pondéré de diplomation par cohorte dans le temps prévu plus 2 ans pour le secteur régulier	Égal ou meilleur au réseau	69 %	52,3 %, - 3,4 % Cible partiellement atteinte
8. Taux de diplomation en durée prévue plus 2 ans par cohorte pour la formation continue	Maintien ou augmentation par rapport à la cohorte précédente	N.D.	71,59 % Cible atteinte

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

Axe d'intervention 1.1.1 – Développement et mise en œuvre du plan de réussite éducative en s'appuyant sur une veille des meilleures pratiques

Actions

- Un nouveau Plan de réussite éducative 2025-2030 a été déposé et adopté par le conseil d'administration en avril dernier.
- Le dossier de la réussite a été très actif cette année, notamment par la mise en place d'un comité de la réussite qui s'assurait de proposer des activités à la communauté. Parmi celles-ci, mentionnons la tenue d'un café réussite chaque mois.
- De l'aide à la réussite a été disponible pour la population étudiante dans chacune des disciplines et chacun des programmes par le biais de centres d'aide et de mesures spécifiques, et ce, tant à l'enseignement régulier qu'à la Formation continue.
- Plusieurs mesures ont été mises en place pour améliorer le français et sa réussite. Ces mesures ont généré d'excellents taux de réussite et contribuent à la persévérance scolaire.
- Des actions concrètes ont été mises en œuvre dès le printemps pour améliorer la rétention de la communauté étudiante, dont la tenue d'une journée d'information avec les parents et la communauté étudiante en mai, d'une journée d'accueil au début du mois d'août, et des journées d'accueil personnalisées dans chacun des départements avant la tenue des cours.
- D'autres actions ciblées pour les élèves de 4^e secondaire des écoles de quartier ont également été mises sur pied afin de permettre à ces jeunes de se projeter dans la poursuite d'études supérieures. Mentionnons notamment la tenue de parcours découvertes où l'ensemble des départements ont présenté leur programme dans le cadre d'une visite du Cégep.
- Le développement d'un environnement plus inclusif et d'une posture enseignante inclusive a été, encore cette année, au cœur du dossier de la réussite.
- Plusieurs actions ont été mises en place pour les personnes étudiantes à besoin spécifique comme un service de dépistage pour la population sans diagnostic et un service de sans rendez-vous, la mise en disponibilité de matériel inclusif et la promotion des pratiques inclusives auprès du personnel enseignant.
- En plus d'un accompagnement constant offert à la communauté étudiante tout au long de l'année dans les secteurs de l'orientation, de l'information scolaire et professionnelle et de l'aide financière; la communauté étudiante a pu bénéficier d'un élargissement de l'offre de service dans ces trois secteurs.
- Différentes activités de prévention et de sensibilisation sur différents sujets psychosociaux, de même qu'une offre variée d'activités sportives, socioculturelles et environnementales ont permis d'optimiser l'offre de services et de bonifier le parcours scolaire de la communauté étudiante.

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

Actions

- Une série d'activités comme des capsules pédagogiques, des formations sur l'IA et de nombreux ateliers de codéveloppement professionnel (évaluation inclusive, correction de la langue, etc.) et d'accompagnement couvrant divers domaines de l'enseignement ont été offerts au personnel enseignant.
- D'autres formations, conférences et ateliers ont été présentés lors des journées pédagogique et institutionnelle à l'intention de l'ensemble du personnel et permettant de répondre à des besoins spécifiques.
- Une cinquantaine d'activités de perfectionnement ont été offertes. Au nombre de celles-ci, on y trouve les formations suivantes : SharePoint, OneDrive, Excel, vie départementale, protection des renseignements personnels, bonnes pratiques de gestion, conférences sur la santé mentale et la nutrition, gestion des clientèles difficiles, secourisme, séminaire sur la retraite, VACS, EDI, et bien d'autres.

Enjeu 2 – Adapter notre offre de formation aux besoins de la société

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



Indicateurs

Indicateurs	Cibles		Résultats
9. Nombre de programmes et de formations qui sont en élaboration, en évaluation ou en actualisation au secteur régulier	Deux processus par année	2	3 + 1 Cible atteinte
10. Nombre de programmes et de formations qui sont en élaboration, en évaluation ou en actualisation à la Formation continue	Un processus par année	1	11 + 10 Cible atteinte
11. Taux de placement en emploi	Maintien ou augmentation par rapport à la cohorte de finissant.es précédente	92.1 %	91,5 % - 0,6 % Cible partiellement atteinte
12. Taux d'admission dans les universités	Maintien ou augmentation par rapport à la cohorte de finissant.es précédente	87,7 %	85,1 % - 2,6 % Cible partiellement atteinte

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

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

Actions

- Des réflexions et des actions de concertations avec différents intervenants et partenaires se sont amorcées sur la possible mise en place d'un programme en Soins infirmiers.
- Il y a eu l'ajout et l'analyse de nouveaux programmes et formations dans tous les secteurs de la Formation continue que sont l'Éducation permanente, le Centre d'éducation interculturelle et internationale, le Centre de services aux entreprises, notamment dans le secteur du capital humain et santé, et la Reconnaissance des acquis et des compétences. Des réflexions ont été amorcées afin de démarrer la francisation en entreprises avec l'accréditation Francisation Québec, qui permettrait au Cégep de devenir une référence en francisation, en collaboration avec son Centre d'éducation interculturel et international, avec l'accueil des groupes à temps partiel et la mise en place du TCF.
- Des veilles stratégiques de l'offre de programmes et de formations ont été parallèlement effectuées afin de s'assurer que celles-ci répondent adéquatement aux besoins du marché du travail et de la population étudiante, jeune et adulte.

Axe d'intervention 2.1.2 – Gestion active des programmes et formations en assurant une veille stratégique et les perfectionnements disciplinaires appropriés

Actions

- Les travaux d'élaboration et d'actualisation du programme de Techniques d'administration et de gestion ont été finalisés.
- Les travaux d'évaluation et de révision des programmes d'Arts, lettres et communication et de Musique ont été finalisés.
- Le processus d'implantation et de suivis d'implantation a été mené à terme dans les programmes suivants : Sciences de la nature, Travail social, Éducation à l'enfance, Sciences humaines, Éducation spécialisée et Informatique.
- Dans tous les secteurs de la Formation continue plusieurs programmes ont entamé un processus de révision : Éducation spécialisée, Travail social, Éducation à l'enfance, Techniques de comptabilité et gestion, commerce international et Technique de gestion des ressources humaines.

Enjeu 3 – Intégrer le numérique à nos pratiques en cohérence avec nos valeurs humanistes

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



Indicateurs

Indicateurs	Cibles		Résultats
13. Nombre de projets pédagogiques et administratifs qui exploitent le numérique	Cinq projets par année pour l’ensemble des directions	5	24 + 19 Cible atteinte
14. Évolution de la perception de la compétence TIC chez le personnel	Maintien ou amélioration du taux perçu de compétence chez le personnel par rapport à l’année de référence	77 %	74,5 % - 2,5 % Cible partiellement atteinte

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

Axe d’intervention 3.1.1 – Développement de nouvelles manières de faire dans les pratiques pédagogiques, les communications et les processus administratifs

Actions

- Le comité d’innovation numérique a élaboré un plan d’action pour la prochaine année afin de développer davantage les compétences numériques du personnel à tous les niveaux, et ce, tant du côté pédagogique qu’administratif.
- L’intégration du numérique dans la pédagogie est partie prenante des réflexions au moment de l’actualisation des programmes. Une équipe de professionnels contribue à la vitalisation et à cette évolution en accompagnant la communauté dans sa formation. Plusieurs actions ont été réalisées en ce sens, veille et collaboration réseau afin de contribuer à l’évolution rapide de ce secteur, formation et accompagnement du personnel afin de tirer profit de ces avancées et utilisation de nos outils d’accompagnement pédagogique concernant l’IA en pédagogie.
- Le Cégep maintient son offre de formation à distance à la Formation continue dans les différents secteurs, notamment en reconnaissance des acquis et des compétences, où les services sont offerts presque entièrement à distance.
- Des travaux majeurs de nature informatique ont été réalisés au niveau de la sécurité de l’information, de l’infrastructure du réseau, de la cybersécurité, de la migration des données vers SharePoint et l’infonuagique.

Axe d'intervention 3.1.2 – Accompagnement et formation de la communauté étudiante et du personnel dans le développement des compétences numériques, tout en maintenant une réflexion sur les enjeux éthiques et humains qui leur sont reliés

Actions

- Le Cégep a été actif en termes de formations au niveau des compétences technopédagogiques. Plusieurs formations ont été proposées au Média Lab, cinq cafés IA ont été offerts à la communauté et 10 départements ont reçu de la formation et de l'accompagnement personnalisé en lien avec l'utilisation éthique de l'IA pour leur discipline d'enseignement. Un midi de la Direction des études a été consacré à la réflexion concernant l'utilisation de l'IA dans l'enseignement. À la suite de ces réflexions, le comité de promotion de l'intégrité intellectuelle a bâti des outils pour l'usage de l'IA. Ces outils sont disponibles pour l'ensemble de la communauté. Également, une offre d'activités en ligne d'Eductive était disponible tout au long de l'année.
- Plus de 70 activités de formation ont été offertes à la population étudiante. Les ateliers de formation documentaire sont proposés à la communauté du Cégep afin de développer les compétences en recherche, en évaluation de l'information et en intégrité intellectuelle. Ces formations intègrent l'utilisation responsable de l'intelligence artificielle et couvrent les bases de la recherche documentaire, l'utilisation d'outils spécialisés, la citation des sources, ainsi qu'une sensibilisation à la désinformation.

Enjeu 4 – Positionner le caractère distinctif du Cégep Marie-Victorin dans un contexte en évolution

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



Indicateurs

Indicateurs	Cibles		Résultats
15. Pourcentage des demandes d'admission au premier tour par rapport à l'ensemble des demandes d'admission pour l'enseignement régulier	Maintien ou augmentation par rapport à l'année précédente pour les admissions d'automne	66 %	68,1 % +2,1 % Cible atteinte
16. Taux de satisfaction des personnes étudiantes en lien avec les activités	80 %		95,1 % + 15,1 % Cible atteinte
17. Taux de satisfaction des personnes étudiantes en lien avec les services reçus	80 %		90,6 % + 10,6 % Cible atteinte

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

Axe d'intervention 4.1.1 – Affirmation et préservation des caractéristiques qui font de Marie-Victorin un milieu de vie et d'apprentissage unique, ouvert et reconnu

Actions

- L'offre variée de perfectionnement institutionnel proposée et adaptée aux besoins de la communauté et des différentes catégories de personnel a eu des effets bénéfiques sur le niveau d'appréciation du milieu de travail.
- Le plan d'action visant à sensibiliser et à prévenir les violences à caractère sexuel au sein de la communauté du Cégep s'est concrétisé par une série d'activités et de formations. Parmi celles-ci, mentionnons la diffusion d'articles sur le sujet dans l'infolettre interne, la mise en place d'un kiosque d'information et d'une semaine thématique sur la prévention des VACS.
- Le déploiement du Programme PHARE (Prévenir le Harcèlement et Agir avec Respect) auprès du personnel pour le maintien de relations saines et professionnelles s'est poursuivi.
- Le Cégep est d'abord reconnu pour son milieu de travail incarnant des valeurs telles que l'humanisme, l'ouverture, l'engagement et la solidarité. Tout au long de l'année, des actions sont mises en œuvre afin de consolider les équipes en ce sens, comme des activités d'encadrement, des réunions de service, des rencontres individuelles, des activités de mentorat et de codéveloppement professionnel, de même que des activités sociales et informelles.
- D'autres échanges institutionnels ont permis de préserver cette culture d'humanisme et de contribuer au maintien d'un climat de travail sain entre les différentes instances du Cégep. Mentionnons à titre d'exemples : la tenue de journées institutionnelles et pédagogiques, d'une fête de Noël, de rencontres intersyndicales avec les exécutifs syndicaux et les associations, d'animations de comités institutionnels, de rencontres avec les responsables de la coordination départementale et de rencontres d'échanges et de discussions avec les départements et services.

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

Actions

- Plusieurs activités de reconnaissance du personnel sont organisées annuellement, comme l'activité de reconnaissance des années de services et des départs à la retraite, l'activité hommage au personnel et l'activité de reconnaissance du personnel enseignant et chargé de cours, tutrices et tuteurs, spécialistes de contenu, formatrices et formateurs. Ces activités contribuent à favoriser un climat de travail harmonieux et un milieu de vie stimulant tout en développant le sentiment d'appartenance de la communauté.
- À cela s'ajoute chaque année, le programme de Santé globale qui propose une série d'activités ayant pour but de générer le bien-être de la communauté. Mentionnons à titre d'exemples l'envoi de cartes ou de présents pour souligner les événements de vie du personnel, la tenue de dîners pour souligner les anniversaires du personnel, et l'organisation de conférences thématiques portant sur le bien-être, la santé et la gestion

- du stress, la clinique de vaccination contre la grippe, ainsi que des activités sportives et de relaxation.
- Chaque année, un plan de recrutement et de dotation de personnel est déployé afin d'optimiser les processus de recrutement et d'assurer une veille sur les nouvelles réalités du marché du travail afin de demeurer attractif. De ce plan, ont découlé plusieurs actions, comme la tenue d'un événement carrière au Cégep, la poursuite du programme de référencement à l'interne, la participation à diverses activités de recrutement de personnel et l'organisation de rencontres d'insertion professionnelle pour le nouveau personnel de chaque catégorie d'emploi.

Axe d'intervention 4.1.3 – Déploiement de stratégies de communication interne et externe

Actions

- Le Cégep favorise une culture de communication institutionnelle, régulière, transparente, et fluide. La mise en œuvre du plan de communication interne a notamment permis de consolider les mécanismes de communication mis en place et d'encourager le personnel à utiliser davantage les divers canaux de communication internes pour s'informer. Le taux de satisfaction du dernier sondage portant sur la qualité des communications internes se situait à 90 %.
- Une structure de communication interne est également mise en place pour la communauté étudiante. Par ailleurs, chaque année, un sondage est transmis afin de vérifier l'efficacité des communications internes. Le taux de satisfaction générale est de 80 % pour l'enseignement régulier et de 86 % pour l'éducation permanente.
- Des plans de communication externes ont été mis en œuvre auprès de la communauté externe tant pour le secteur de l'enseignement régulier que pour la Formation continue, ainsi que pour le recrutement d'étudiantes et étudiants à l'international. Ces plans visent notamment à promouvoir les programmes, les formations et le Cégep, de même qu'à affirmer son caractère distinctif.

Enjeu 4 Positionner le caractère distinctif du Cégep Marie-Victorin dans un contexte en évolution

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



Indicateurs

Indicateurs	Cibles		Résultats
18. Nombre de projets de recherche ou de demandes de subvention en cours	Maintien ou augmentation par rapport à l'année précédente	24	25 + 1 Cible atteinte

19. Nombre de projets réalisés en partenariat avec des acteurs externes	Maintien ou augmentation par rapport à l'année précédente	24	61 + 37 Cible atteinte
20. Indice de vétusté physique des bâtiments et infrastructures pour l'ensemble des bâtiments financés et non financés	Maintien ou diminution de l'indice de vétusté	19 %	13 % - 4 % Cible atteinte
21. Taux d'engagement des membres du personnel	80 %		90,7 % + 10,7 % Cible atteinte
22. Taux de satisfaction du personnel en lien avec les initiatives en santé / mieux-être	80 %		85,7 % + 5,7 % Cible atteinte
23. Taux de satisfaction du personnel en lien avec les services offerts	80 %		85,4 % + 5,4 % Cible atteinte
24. Taux de satisfaction du personnel en lien avec la concertation et la collaboration	80 %		88,6 % + 8,6 % Cible atteinte
25. Rétention des membres du personnel mesurée par le taux de roulement volontaire	Maintien ou diminution par rapport à l'année précédente	92.07 %	94,95 % + 2,88 % Cible atteinte
26. Taux de présence des membres des groupes cibles par le Programme d'accès à l'égalité en emploi chez le personnel	Augmentation des embauches dans les groupes cibles	81 %	66 % - 15 % Cible non atteinte

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

Axe d'intervention 4.2.1 – Appui à l'innovation et à la recherche

Actions

- Le bureau de la recherche a été implanté permettant de développer un meilleur maillage de nos différentes unités de recherche qui se divise en trois secteurs : Vestechpro, la Chaire UNESCO pour l'éducation en prison et la recherche institutionnelle.
- Des activités associées à la recherche ont été mises en œuvre (rencontres avec les personnes chercheuses de notre communauté, semaine de la recherche, projet de certification en recherche pour notre communauté étudiante, soutien financier à des projets de recherche) afin de valoriser les projets et la recherche auprès de notre communauté.
- Un site de la recherche et de l'innovation a été mis en ligne à l'hiver 2025.
- Le comité d'éthique de la recherche a évalué une vingtaine de demandes d'approbation éthique au cours de la dernière année. Il a également accompagné les chercheuses et chercheurs en les soutenant dans leurs démarches.
- Un service de soutien à la recherche a été mis en place permettant d'assurer les actions suivantes : relecture de subventions, planification de carrière en recherche, veille sur les subventions externes disponibles.

- La Chaire UNESCO a été active, notamment en offrant un webinaire auprès de la communauté de recherche internationale, en publiant deux infolettres, en tenant un premier Colloque international en octobre dernier et en poursuivant le développement de son réseau et de ses partenariats.
- Grâce à une démarche structurée et participative, Vestechpro a établi son plan stratégique 2025-2030 qui réaffirme son rôle de catalyseur d'innovation durable, d'économie circulaire régénérative et de transformation numérique responsable pour le secteur de la mode et de l'habillement au Québec et au Canada. Le Centre a déployé de nouvelles formations en intelligence artificielle, à destination de la relève, du corps enseignant et des personnes professionnelles de la mode. Il a également soutenu les projets de plusieurs entreprises en faveur de la circularité textile dans le cadre des Défis Innovations Québec. Enfin, ses formations en confection, offertes avec le CSMO Textile, ont contribué à renforcer les capacités d'entreprises locales.

Axe d'intervention 4.2.2 – Développement de partenariats, rayonnement et représentation au sein de différentes instances

Actions

- En vue de développer un créneau d'expertise national en mode, un plan d'action assurant le développement technologique et écoresponsable de l'École de mode a été mis en œuvre.
- Après quatre ans d'absence, l'École des grands a redémarré à l'automne 2024.
- Plusieurs ententes de partenariats se sont poursuivies au secteur de la formation continue dans le cadre de programmes spécialisés, notamment les projets en milieu carcéral, avec les CRIS et les Inuits.
- Le Cégep a collaboré à divers projets de partenariat avec des établissements scolaires de tous les ordres d'enseignement comme :
 - Plusieurs travaux avec les écoles secondaires du quartier Montréal-Nord permettent le développement de pratiques innovantes : un projet de recherche-action participative pour approfondir la question des enjeux de transition interordre et la mise en place d'un cercle de lecture sur les formes d'oppression.
 - Un projet de certification étudiante avec la Faculté des sciences humaines de l'UQAM.
 - Des échanges concernant des passerelles entre le Cégep et l'Université de Montréal, et ce, autant à la Formation continue avec des passerelles entre les attestations d'études collégiales et les certificats, qu'entre le Cégep et l'Université du Québec à Montréal ont été amorcés.
 - Une entente avec le CSSPI afin d'offrir à notre population étudiante la possibilité de faire le cours de français de 5^e secondaire directement sur le campus et ainsi faciliter la conciliation des horaires et la persévérance scolaire.

- Le Cégep a participé à différents comités de travail avec des partenaires externes de même qu'à des événements, notamment :
 - Participation au Forum 2 de l'Est sur les enjeux du développement de l'Est de Montréal.
 - Travail avec le Réseau des cégeps de Montréal, la Fédération des cégeps, les CIUSSS du Nord de l'île et de l'est de Montréal, le ministère de l'Enseignement supérieur, le Conseil supérieur de l'éducation, l'Association québécoise de pédagogie collégiale, l'Association de recherche au collégial, le Carrefour de la réussite, l'Institut de l'UNESCO, le ministère de l'Immigration et de l'inclusion, divers ordres professionnels, le pôle interordre de Montréal (PIM), de même qu'avec l'Éducacentre.
 - Participation à *Musicfest*, un événement musical qui regroupe plus de 5000 jeunes de partout à travers le Québec.
- Plusieurs partenariats ont également été concrétisés avec des entreprises, des organismes gouvernementaux et communautaires, notamment dans les secteurs de la reconnaissance des acquis et des compétences et du centre de services aux entreprises.

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

Actions

- Au total, 10 projets de mobilité étudiante impliquant une mobilité internationale pour plus de 50 membres de la communauté étudiante et 7 membres du personnel enseignant ont été réalisés. Au chapitre des nouveautés, les finissants en Design d'intérieur ont pu vivre un séjour d'immersion professionnelle à Paris, au printemps 2025. Deux missions exploratoires en Belgique ont permis le développement d'une session d'étude dans les programmes techniques de travail social et design de mode. Une mission exploratoire a également eu lieu au Sénégal, dans la ville de Saint-Louis afin de créer des partenariats pour le programme Destination Monde, en Sciences humaines.
- Continuité dans les trois projets de coopération internationale, au Sénégal. Les équipes de la RAC, du CERAC et du BDI ont réalisé plusieurs formations en RAC, au Sénégal, en plus de recevoir les délégations de deux établissements partenaires.
- Les deux derniers séjours des Voyages solidaires ont été réalisés au Pérou et au Vietnam.
- Une 4^e personne étudiante du programme étudiante et étudiant réfugié a été accueillie et un projet pour un 5^e parrainage a été déposé.
- Programme Québec-Francophonie en formation technique (délocalisation) – Démarrage des deux projets au Cameroun et en Algérie, accompagnés de déplacements à l'étranger pour l'équipe du CEII. Le Cégep a également reçu une délégation de son partenaire Camerounais.
- Poursuite de l'entente de la délocalisation du programme actuel en Éducation à l'enfance, en Chine, à Jinan qui s'est terminé en juin 2025.

Enjeu 5 Favoriser l'adhésion de notre communauté aux principes du développement durable

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



Indicateurs

Indicateurs	Cibles		Résultats
27. Maintien de notre accréditation en tant que Cégep Vert, niveau excellence (ENvironnement JEUnesse)	Maintien (Oui / Non)	Oui	Oui Cible atteinte
28. Maintien de notre accréditation niveau Performance auprès de Ici on recycle	Maintien (Oui / Non)	Oui	Non Cible non atteinte
29. Nombre de formations ou de projets reliés au développement durable	Maintien ou augmentation par rapport à l'année précédente	10	16 + 6 Cible atteinte

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

Axe d'intervention 5.1.1 – Sensibilisation des membres du personnel et de la communauté étudiante aux principes du développement durable (environnement, économie, équité sociale)

Actions

Plusieurs actions en développement durable ont été réalisées et ont contribué à sensibiliser la communauté du Cégep. En voici quelques exemples :

- La poursuite du projet pilote de pédagogie en plein air, de même que la mise en place de projets environnementaux dans les programmes d'études : le frigo collectif au café l'Exil, le maintien de la boutique Echo, la friperie du Cégep de la Jeune coop les 7 vies, la création d'activités éducatives environnementales dans les Jardins MAVI, la distribution de légumes à la communauté étudiante, l'accompagnement dans l'organisation d'événements écoresponsables, la mise sur pieds d'un système de tri et collecte des contenants consignés ainsi que la répartition équitable des revenus générés par cette collecte, le processus d'évaluation du bilan des GES et la mise en place de diverses actions de compensations des émissions de GES.
- Des collaborations avec des partenariats externes, tels que la Table de développement social de Rivière-des-Prairies, l'Ecopap, l'entreprise d'économie sociale Le Support, BIXI et Communauto, le Groupe uni des professionnels éducateurs et éducatrices pour

l'environnement et le Centre de réadaptation en déficience intellectuelle et en troubles envahissants du développement.

Axe d'intervention 5.1.2 – Valorisation, développement et mise en œuvre d'actions liées au développement durable

Actions

- Une gestion rigoureuse et transparente des ressources financières, humaines, matérielles et informationnelles a été assurée tout au long de l'année, notamment en veillant à la bonne santé financière du Cégep Marie-Victorin et en contribuant à l'identification de solutions novatrices.
- Plusieurs projets et d'actions en développement durable ont été réalisés :
 - Réalisation du Bilan carbone
 - Révision en cours de la politique en développement durable
 - Révision du Plan d'action
 - Révision de l'appel d'offres pour l'entretien de la canopée avec intégration de critères d'approvisionnement responsables
 - Clarification de la relevance des ressources en développement durable
 - Identification de cibles engageantes
 - Intégration dans le prochain plan stratégique d'objectifs clairs d'engagement (pédagogique et administratif)
- Des mesures de réduction de l'utilisation d'énergies fossiles ont été maintenues dans plusieurs sphères d'activités, comme les installations permettant la collecte gratuite de résidus alimentaires, les avancées en matière de transport actif et collectif et la mise en place graduelle d'un partenariat avec Vélo-Québec.

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

Respect du niveau d'attribution de l'effectif

La Direction des ressources humaines a produit un portrait des effectifs entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025. La somme des heures rémunérées s'est avérée supérieure à la cible déterminée par le ministère au 31 mars 2025. Plusieurs raisons justifient ce résultat, entre autres, le Cégep a eu un nouveau devis du nombre d'étudiantes et d'étudiants au secteur de l'enseignement régulier qui prévoit plus de clientèle étudiante, ainsi que la poursuite du nouveau programme d'études en Techniques de l'informatique.

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

Catégorie d'emploi	Nombre de personnes (ETC)	Heures rémunérées
Personnel d'encadrement	40,1069	73 114,00
Personnel professionnel	78,7953	143 662,83
Personnel enseignant	348,6711	507 703,45
Personnel de bureau, technicien	109,9298	200 598,44
Ouvriers, personnel d'entretien et de services	14,4693	29 180,87
Total	591,9724	954 259,59

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

Contrats de services, comportant une dépense de 25 000 \$ et plus, conclus entre le 1^{er} juillet 2024 et 30 juin 2025.

	Contrats conclus avec les personnes morales / sociétés	Contrats conclus avec les personnes physiques (en affaires ou non en affaires)	Total des contrats
Le nombre de contrats	20	7	27
La valeur des contrats	1 861 277,54 \$	365 368,13 \$	2 226 645,67 \$

PRÉAMBULE

Le présent Code d'éthique et de déontologie des administrateurs et des administratrices est adopté 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.

ARTICLE 1 DÉFINITIONS

Dans le présent Code, les mots suivants signifient :

- Administrateur et administratrice : membre du Conseil d'administration du Cégep.
- Administrateur ou administratrice membre du personnel : le directeur général ou la directrice générale, le directeur ou la directrice des études, membres d'office, ainsi que les deux membres du personnel enseignant, une personne membre du personnel professionnel et une autre du personnel de soutien respectivement élues par leurs pairs à titre d'administrateur ou d'administratrice.
- Catégorie de personnel : le personnel de soutien, le personnel professionnel, le personnel enseignant, les cadres et les hors-cadres constituent les cinq catégories de personnel du réseau d'enseignement collégial.
- Condition 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 la personne employée.
- Intérêt : ce qui importe, ce qui est utile, avantageux.
- Lien d'emploi : toute question relative à l'engagement, la nomination, le congédiement, le licenciement ainsi que le renouvellement ou la résiliation de mandat.

ARTICLE 2 OBJET

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

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

ARTICLE 3 CHAMP D'APPLICATION

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

ARTICLE 4 DEVOIRS GÉNÉRAUX DES ADMINISTRATEURS ET DES ADMINISTRATRICES

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

ARTICLE 5 OBLIGATIONS DES ADMINISTRATEURS ET DES ADMINISTRATRICES

5.1 La personne administratrice doit, dans l'exercice de ses fonctions :

- respecter les obligations que la Loi, la Charte constitutive du Cégep et les Règlements lui imposent et agir dans les limites des pouvoirs du Cégep;
- 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 élue ou nommée et les obligations de ses fonctions;
- agir avec modération dans ses propos, éviter de porter atteinte à la réputation d'autrui et traiter les autres personnes administratrices avec respect;
- ne pas utiliser, à son profit ou au profit d'un tiers, les biens du Cégep;
- ne pas divulguer, à son profit ou au profit d'un tiers, l'information privilégiée ou confidentielle qu'elle obtient en raison de ses fonctions;
- ne pas abuser de ses pouvoirs ou profiter indûment de sa position pour en tirer un avantage personnel;
- ne pas, directement ou indirectement, accorder, solliciter ou accepter une faveur ou un avantage indu pour elle-même ou pour une autre personne;
- n'accepter aucun cadeau, marque d'hospitalité ou autre avantage que ceux d'usage et de valeur minime.

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

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

ARTICLE 6 L'ACCESSIBILITÉ ET LA DIFFUSION DES DOCUMENTS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

En principe, les documents suivants ont un caractère public:

- 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 ou une administratrice :

- 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 à 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.

6.1 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 lorsque, exceptionnellement, l'accès à un document du Conseil d'administration est restreint, la personne administratrice est assujettie à l'obligation d'en préserver la confidentialité.

6.2 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*.

6.3 Le caractère des délibérations du Conseil d'administration

En vertu du *Règlement numéro 1 portant sur l'administration générale du Cégep Marie-Victorin*, les séances du Conseil sont publiques, à moins que le Conseil ne décide de siéger à huis clos. Dans ce dernier cas, que les personnes administratrices et les personnes que le Conseil d'administration invite peuvent assister aux séances du Conseil d'administration.

Même si le caractère alors privé des délibérations du Conseil d'administration assujettit la personne 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 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.

Ainsi, la personne membre est tenue de respecter le caractère confidentiel de l'opinion, de l'intervention et du sens du vote de tout autre membre du Conseil d'administration.

ARTICLE 7 RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS ET DES ADMINISTRATRICES

La personne administratrice n'a droit à aucune rémunération pour l'exercice de ses fonctions d'administrateur ou d'administratrice du Cégep. Elle ne peut également recevoir aucune autre rémunération du Cégep, à l'exception du remboursement de certaines dépenses autorisées par le Conseil d'administration.

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

ARTICLE 8 RÈGLES EN MATIÈRE DE CONFLIT D'INTÉRÊTS

8.1 Objet

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

8.2 Situations de conflit d'intérêts des administrateurs et des administratrices

Constitue une situation de conflit d'intérêts dans 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 d'administratrice, ou à l'occasion de laquelle la personne administratrice 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, elles sont ou peuvent être considérées comme des situations de conflit d'intérêts :

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

8.3 Situations de conflit d'intérêts des administrateurs ou des administratrices membres du personnel

Outre les règles établies à l'article 7.2 du Code, la personne administratrice 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*.

Plus spécifiquement, une personne administratrice membre du personnel est dans une 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 de personnel à laquelle elle appartient;
- La rémunération, les avantages sociaux et les autres conditions de travail d'autres catégories de personnel. Cependant, le directeur général ou la directrice générale peut toujours voter sur toute question portant sur la rémunération, les avantages sociaux et les autres conditions de travail d'autres catégories de personnel.

Dans ces cas, la personne administratrice membre du personnel doit :

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

Les personnes administratrices membres du personnel peuvent voter sur toute question concernant le lien d'emploi d'un membre du personnel d'une autre catégorie de personnel.

8.4 Déclarations d'intérêts

Dans les trente (30) jours suivant sa nomination, la personne administratrice doit remplir et remettre à la présidence du Conseil d'administration une déclaration des intérêts qu'elle a à sa connaissance dans une entreprise faisant affaire ou ayant fait affaire avec le Cégep et divulguer, le cas échéant, toute situation réelle, potentielle ou apparente de conflit d'intérêts pouvant le concerner. Cette déclaration doit être révisée et mise à jour annuellement par la personne administratrice.

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

« Toute [personne] membre du conseil, sauf le directeur général [ou la directrice générale] et le directeur des études [ou la directrice 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 [à la directrice ou] au directeur général, s'abstenir de voter sur toute question concernant cette entreprise et éviter d'influencer

la décision s’y rapportant. [Elle] doit, en outre, se retirer de la séance pour la durée des délibérations et du vote relatifs à cette question. »

En outre, la personne membre du Conseil qui est en 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 elle a un intérêt.

La personne 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 déchue de sa charge d’administrateur ou d’administratrice.

Par ailleurs, un cégep peut toujours octroyer un contrat à une entreprise dans laquelle une ou un membre du Conseil a un intérêt. Cette personne administratrice ne pourra alors être déchue de sa charge si elle a dénoncé cet intérêt, s’est abstenue de participer aux délibérations et au vote et n’a pas tenté d’influencer le Conseil.

8.5 Interdictions

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

8.6 Rôle de la présidence

La présidence du Conseil est responsable du bon déroulement des réunions du Conseil d’administration. Elle doit trancher toute question relative au droit de voter à une réunion du Conseil. Lorsqu’une proposition est reçue par l’assemblée, la présidence du Conseil doit, après avoir entendu le cas échéant les représentations des personnes administratrices, décider quelles sont les personnes membres habilitées à délibérer et à voter. La présidence a le pouvoir d’intervenir pour qu’une personne s’abstienne de voter et pour que cette dernière se retire de la salle où siège le Conseil. La décision de la présidence est finale.

ARTICLE 9 CONSEILLER OU CONSEILLÈRE EN DÉONTOLOGIE

La personne secrétaire du Conseil ou toute autre personne nommée par le Conseil d’administration agit comme conseiller ou conseillère en déontologie. Cette personne est chargée :

- d’informer les personnes administratrices quant au contenu et aux modalités d’application du Code;
- de conseiller les personnes administratrices en matière d’éthique et de déontologie;
- de faire enquête à la réception d’allégations d’irrégularités et de faire rapport au Conseil d’administration;
- de faire publier dans le rapport annuel du Cégep le présent Code ainsi que les

renseignements prévus à la Loi.

ARTICLE 10 CONSEIL DE DISCIPLINE

- 10.1** Le conseiller ou la conseillère 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.
- 10.2** Le Conseil d'administration ou le comité constitué par le Conseil à cette fin, siège comme conseil de discipline et décide du bien-fondé de la plainte et de la sanction appropriée, le cas échéant.
- 10.3** Le conseil de discipline notifie à la personne administratrice les manquements reprochés et l'avise qu'elle peut, dans les trente (30) jours, fournir par écrit ses observations au conseil de discipline et sur demande être entendue par celui-ci relativement aux manquements reprochés et à la sanction appropriée.
- 10.4** Dans le cas d'une situation urgente nécessitant une intervention rapide ou dans un cas présumé de faute grave, la personne administratrice peut être relevée provisoirement de ses fonctions par la présidence du Conseil d'administration.
- 10.5** Le conseil de discipline qui conclut que la personne administratrice a contrevenu à la Loi ou au code impose la sanction disciplinaire appropriée. Les sanctions possibles sont la réprimande, la suspension ou la révocation.

ARTICLE 11 ADOPTION

Le présent Code est adopté par le Conseil d'administration et entre en vigueur le 8 mai 2024. La version du 1^{er} janvier 1998 est abrogée.

En 2024-2025, aucun administrateur et aucune administratrice du Cégep Marie-Victorin n'ont fait l'objet d'un conflit d'intérêts.

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

Personnes engagées dans le cadre du Plan d'action

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

Sommes allouées au Cégep

Type de services	Coût	Précisions
Salaire sexologue	22 694,89 \$	Salaire gagné de la sexologue (incluant les charges sociales)
Honoraires et frais pour l'organisation d'une semaine thématique VACS	2285,14 \$	Coûts de conférencières et conférenciers, déplacement et stationnement pour la semaine thématique.

Total des montants dépensés	24 980,03 \$
-----------------------------	--------------

Total de types de services : 2

DIVULGATION D'ACTES RÉPRÉHENSIBLES

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

10.2 Indiquez le nombre d'actes répréhensibles par catégories

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