

Rapport annuel

2022-2023

Adopté par le conseil d'administration
le 14 novembre 2023



Collège de
Maisonneuve



Table des matières

- 03 Mot de la présidente du CA
- 04 Mot de la directrice générale
- 05 Bilan annuel du plan stratégique
- 12 Stratégie pour prévenir et contrer les violences à caractère sexuel
- 13 Attribution de l'effectif
- 14 Membres du conseil d'administration
- 15 Annexe – Code d'éthique et de déontologie des administrateurs

Note

Le contenu du présent rapport annuel correspond au contenu exigé par le ministère de l'Enseignement supérieur dans le « Formulaire de rédaction du rapport annuel d'activités d'un cégep 2022-2023 ». Il doit par conséquent être considéré comme un complément du [Rapport institutionnel d'activités 2022-2023](#) adopté par le conseil d'administration le 16 octobre 2023.

Notre raison d'être

Une formation de qualité et une réussite éducative pour tous

Notre vision

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

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

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

Une communauté accueillante, un espace de vie enrichissant

Notre projet éducatif

Éduquer

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

Transformer

Transmettre une culture de dépassement de soi

Agir

Encourager l'engagement social ou citoyen

Mot de la présidente du conseil d'administration

À titre de présidente du conseil d'administration, je suis heureuse de vous présenter le rapport annuel 2022-2023 du Collège de Maisonneuve.

L'année 2022-2023 marquait la deuxième année du Plan stratégique 2021-2024, adopté comme un plan de transition au terme du plan stratégique précédent, venu à échéance – rappelons-le – en pleine pandémie. En cette période de changement où s'entremêlent des mutations sociales, des conjonctures économiques et des transformations numériques, dont les conséquences demeurent inconnues, les résultats présentés dans ce rapport montrent toute la sagesse de cette décision, les résultats n'étant pas toujours ceux qui pouvaient être anticipés.

Ainsi, pour certains indicateurs, des phénomènes comme les besoins croissants de la population étudiante en matière de soutien et d'accompagnement à la réussite ou encore les difficultés liées au recrutement et à la rétention du personnel mettent en lumière des défis à relever plus importants que prévu, et ce, malgré tous les efforts réalisés chaque jour par l'ensemble des personnes qui œuvrent à la mission du Collège. Pour d'autres indicateurs, les résultats de l'année 2022-2023 témoignent, au contraire, de réussites allant au-delà des cibles espérées. Parmi ces dernières, il convient de saluer les réalisations du Collège en matière d'écoresponsabilité, de coopération et de mobilité internationales, de projets de recherche et d'innovation ou encore d'actualisation des activités de formation, qu'il s'agisse d'enseignement régulier, de formation continue ou de formations en entreprise.

Au cours de la dernière année, le Collège a ainsi su maintenir, malgré les difficultés, les hauts standards de qualité qui le caractérisent. En mon nom personnel, ainsi qu'en celui de monsieur Jocelyn Gagnon, qui a assumé la présidence du conseil d'administration durant une grande partie de l'année 2022-2023, je salue la contribution et l'engagement de tout le personnel du Collège envers l'atteinte des objectifs du Plan, soit les membres du personnel d'encadrement, personnel professionnel, personnel enseignant, personnel de soutien et personnel d'entretien et de service, incluant tout le personnel des CCTT et du CCDMD. Je tiens aussi à remercier tous les membres du conseil d'administration pour leur engagement bénévole, en particulier les personnes administratrices qui ont terminé leur mandat au cours de la dernière année. Merci sincèrement pour votre implication !

Je vous souhaite une bonne lecture !



Sylvie Quéré, Ph.D.
Présidente du conseil d'administration

Mot de la directrice générale

C'est avec le sentiment du devoir accompli que je signe le rapport annuel 2022-2023. Comme j'en ai informé le conseil d'administration et ma communauté, je prendrai ma retraite à la fin de 2023 après plus de 13 années passées à Maisonneuve, dont plus de 10 à titre de directrice générale.

Au cours de ces années, les défis ont été nombreux, et de tout ordre, et j'ai pu compter sur des équipes compétentes, créatives et résilientes qui ont réalisé de grands projets malgré des contextes souvent difficiles. L'année 2022-2023 n'a pas fait exception ; la pénurie de main-d'œuvre nous a obligés à revoir nos priorités, à travailler différemment et à fournir plus d'efforts dans certains cas, afin que nous puissions continuer de poursuivre notre mission.

De très belles réalisations ont toutefois émergé malgré le contexte, comme en témoigne le rapport institutionnel 2022-2023 que je vous invite à lire en complément du présent rapport annuel. Je profite de ce billet pour remercier les membres du conseil d'administration pour leur soutien au cours de mes deux mandats à la Direction générale. Elles et ils ont été des partenaires attentifs et consciencieux qui ont permis au Collège de Maisonneuve de se développer et de demeurer en phase avec sa planification stratégique.

En terminant, je tiens à remercier tous les membres de la communauté de Maisonneuve. Étudiantes et étudiants, personnel enseignant, personnel professionnel, personnel de soutien et cadres, c'est vous qui donnez au Collège sa couleur et son dynamisme. C'est grâce à votre rigueur, votre excellence et votre engagement que Maisonneuve est un établissement d'enseignement supérieur, unique et reconnu comme leader dans l'Est de Montréal.

Merci pour tout !

A blue ink signature of Malika Habel, written in a cursive style.

Malika Habel
Directrice générale

Bilan annuel du plan stratégique

Cette section du rapport annuel dresse le bilan des résultats obtenus au regard des objectifs du Plan stratégique 2021-2024 pour l'année 2022-2023.

Orientation 1

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

OBJECTIF 1.1 / ACTUALISER DILIGEMMENT LES PROGRAMMES D'ÉTUDES POUR FAVORISER UN ARRIMAGE OPTIMAL AVEC LES PROGRAMMES UNIVERSITAIRES ET LE MARCHÉ DE L'EMPLOI

Indicateur 1.1.1 / Taux de confirmation de la pertinence de la formation lors des opérations de relance des diplômés

Cible à atteindre : 80 %

Résultats 2022-2023

Aucune donnée disponible

*En attendant la refonte du questionnaire, ce dernier a été suspendu.
Le nouveau questionnaire sera implanté en 2023-2024.*

OBJECTIF 1.2 / METTRE À JOUR ET RENDRE PLUS EFFICACE LE PLAN D'ACTION LOCAL SUR LA RÉUSSITE

Indicateur 1.2.1 / Nombre de groupes-cours considérés « écueils »* (calculé dans Clara)

Cible à atteindre : 4 % des groupe-cours annuels à l'enseignement régulier

Résultats 2022-2023

4,6 % des groupes-cours annuels

* Groupes-cours avec un taux de réussite inférieur à 60 %

Indicateur 1.2.2 / Nombre de groupes-cours considérés « à faible taux de réussite »* (calculé dans Clara)

Cible à atteindre : 2,5 % des groupes-cours annuels à l'enseignement régulier

Résultats 2022-2023

7,8 % des groupes-cours annuels

* Groupes-cours avec un taux de réussite entre 59,9 % et 70 %

Indicateur 1.2.3 / Taux de réussite global annuel (calculé dans Clara)

Cible à atteindre :

87,5 % au moins à l'enseignement régulier

Maintien au moins à 93 % à la formation continue

Résultats 2022-2023

85,6 % à l'enseignement régulier

92,5 % à la formation continue

Bilan annuel du plan stratégique

Orientation 1

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

Indicateur 1.2.4 / Taux d'obtention d'une sanction des études collégiales (DEC ou (AEC), deux ans après la durée prévue du programme initial (cohortes du DEC / source CHESCO)

Cible à atteindre : 68,5 %

Résultats 2022-2023
69,9%*

* Résultats pour la cohorte 2016

Indicateur 1.2.4.1 / Indicateur intermédiaire: taux de poursuite des études au 3^e trimestre chez les nouveaux inscrits (source CHESCO)

Cible à atteindre : 90 %

Résultats 2022-2023
90,3%*

* Résultats pour la cohorte 2020

OBJECTIF 1.3 / FAVORISER LE RECRUTEMENT, DONT CELUI DES ÉTUDIANTS ISSUS DE LA DIVERSITÉ ET DE CEUX DONT LES BESOINS SONT VARIÉS

Indicateur 1.3.1 / Nombre d'étudiants inscrits à l'enseignement régulier

Cible à atteindre : 6228 (en 2024)

Résultats 2022-2023
6212 (Devis ministériel : 5920)

Indicateur 1.3.2 / Nombre de nouvelles inscriptions en cheminement RAC

Cible à atteindre : 1000 pour la période 2021-2024

Résultats 2022-2023
249

Indicateur 1.3.3 / Nombre de programmes offerts dans un parcours autre que traditionnel

Cible à atteindre : 6 programmes avec un nouveau mode de participation offerts d'ici 2024, en particulier à la FC

Résultats 2022-2023
10

Programmes offerts en mode hybride de manière permanente :

- Automatisation
- Transformation des aliments
- Opération des procédés industriels
- Courtage immobilier résidentiel
- Courtage hypothécaire
- Investigation en sécurité privée
- Agent en support à la gestion des ressources humaines

Alternance travail-études :

- Techniques d'intégration multimédia
- Techniques de procédés et de la qualité des aliments
- Techniques de diététique

Bilan annuel du plan stratégique

Orientation 2

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

OBJECTIF 2.1 / OFFRIR DU SOUTIEN ET DES SERVICES POUR AMÉLIORER LE BIEN-ÊTRE ET L'ÉPANOUISSEMENT DES ÉTUDIANTS ET DES MEMBRES DU PERSONNEL

Indicateur 2.1.1 / Indice de bien-être des employés*

Cible à atteindre : 75 % en moyenne

Résultats 2022-2023
67,14 %

* *Indice de bonheur au travail Léger*

Services publics : 68,34%

Travailleurs québécois en général : 69,49 %

Indicateur 2.1.2 / Indice de bien-être des étudiants

Cible à atteindre : 76 %

Résultats 2022-2023
74,25 %

Indicateur 2.1.3 / Taux d'acceptation des demandes admissibles de télétravail et d'aménagement d'horaire reçues

Cible à atteindre : 100 % d'ici 2024

Résultats 2022-2023
100 %

Indicateur 2.1.4 / Temps moyen d'attente pour qu'un étudiant obtienne un rendez-vous à la suite d'une demande de service d'aide

Cible à atteindre : 80 % des étudiants qui font une demande régulière de service au SAIDE et aux services psychosociaux sont rencontrés en deux semaines

Résultats 2022-2023
Automne 2022 : Objectif non atteint
Hiver 2023 : 80 % des étudiants ont pu être rencontrés en deux semaines.

Cible à atteindre : 80 % des étudiants qui font une demande régulière de service en orientation sont rencontrés en 4 semaines

Résultats 2022-2023
Objectif non atteint

Cible à atteindre : 80 % des étudiants qui font une demande régulière de rendez-vous auprès d'un API sont rencontrés dans un délai de 5 à 7 jours

Résultats 2022-2023
80 % des étudiants qui ont fait une demande régulière de rendez-vous auprès d'un API ont été rencontrés dans un délai 5 à 7 jours.

Bilan annuel du plan stratégique

Orientation 2

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

OBJECTIF 2.2 / ATTIRER ET FORMER LES PERSONNES COMPÉTENTES POUR ASSURER LA RELÈVE ET LE MAINTIEN DE L'EXPERTISE

Indicateur 2.2.1 / Augmentation du nombre de personnes rencontrées
en entrevue pour chaque poste du secteur administratif affiché

Cible à atteindre : 3

Résultats 2022-2023

3 personnes rencontrées dans 80 % des cas
6 personnes rencontrées dans 15 % des cas
Plus de 6 personnes rencontrées dans 5 % des cas

Indicateur 2.2.1.2 / Nombre de postes transformés ou annulés en raison
d'un manque de candidatures pour combler un poste

Cible à atteindre : 0

Résultats 2022-2023

9 postes ont été créés en « doublons » afin de permettre l'affichage de postes
plutôt que des remplacements

Indicateur 2.2.2 / Nombre d'employés qui ont pu bénéficier d'une formation
ou de la reconnaissance des acquis et des compétences qui leur a permis
de postuler pour une promotion

Cible à atteindre : 6

Résultats 2022-2023

3

OBJECTIF 2.3 / AMÉLIORER NOTRE ENVIRONNEMENT PHYSIQUE ET ÉCOLOGIQUE

Indicateur 2.3.1 / Pourcentage d'étudiants qui ont déclaré n'avoir pas eu accès
à une station de recharge ou une prise électrique pour leur portable quand requis

Cible à atteindre : 0 %

Résultats 2022-2023

Sondage Automne 2022 : 74,3 % ont dit ne pas avoir trouvé d'endroit
pour se brancher
Sondage Hiver 2023 : 67,3 % ont dit ne pas avoir trouvé d'endroit
pour se brancher

Indicateur 2.3.2 / Réduction de la consommation énergétique

Cible à atteindre : 15 % de réduction de GJ/m² (par rapport à 2012-2013)

Résultats 2022-2023

4,3 % d'augmentation de GJ/m² (par rapport à 2012-2013)

Indicateur 2.3.3 / Litres de matières compostées

Cible à atteindre : 12 348 litres

Résultats 2022-2023

21 600 litres sur les deux campus

Bilan annuel du plan stratégique

Orientation 2

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

OBJECTIF 2.4 / ADAPTER NOS SERVICES ET NOS INFRASTRUCTURES EN TECHNOLOGIE DE L'INFORMATION

Indicateur 2.4.1 / Pourcentage de risques liés à la sécurité informatique

Cible à atteindre : 70 % de risques connus sont pris en charge ou mitigés en 2024

Résultats 2022-2023

61,5 % de risques connus sont pris en charge ou mitigés

Indicateur 2.4.2 / Améliorer la mobilité et l'autonomie numériques de tous les employés qui sont en télétravail

Cible à atteindre : 100 % du personnel administratif en télétravail est mobile en 2024

Résultats 2022-2023

100 % du personnel administratif admissible au télétravail est mobile.

Indicateur 2.4.3 / Taux de désuétude des équipements informatiques

Cible à atteindre : 100 % de nos équipements sont supportés par les manufacturiers et les mise à jour des systèmes sont réalisées

Résultats 2022-2023

99,3 % de nos équipements sont supportés par les manufacturiers et les mise à jour des systèmes sont réalisées.

OBJECTIF 2.5 / SOUTENIR LA MISE EN ŒUVRE DE PRATIQUES ÉQUITABLES, INTERCULTURELLES ET INCLUSIVES

Indicateur 2.5.2 / Représentativité des groupes ciblés dans certains programmes d'études

Cible à atteindre : 10 points de pourcentage d'augmentation

Résultats 2022-2023

Techniques policières (DEC)
9 sur 150 étudiants admis

Indicateur 2.5.3 / Nombre de projets structurants actifs en EDI

Cible à atteindre : 4 projets structurants au minimum, dont 2 nouveaux pour la période 2021-2024

Résultats 2022-2023

4 projets, dont un nouveau: « Autochtonisation » des pratiques et des programmes à l'enseignement collégial

Bilan annuel du plan stratégique

Orientation 3

Une communauté
éducative qui se
distingue par ses
initiatives innovantes
et ses recherches

OBJECTIF 3.1 / POURSUIVRE NOS INITIATIVES QUI VALORISENT LA CURIOSITÉ INTELLECTUELLE, L'INNOVATION ET LA RECHERCHE

Indicateur 3.1.1 / Nombre d'élèves du primaire et du secondaire impliqués dans
des projets initiés par le Collège

Cible à atteindre: 1000 pour la période 2021-2024

Résultats 2022-2023
1193 élèves

Indicateur 3.1.2 / Nombre d'étudiants participant à des travaux de recherche

Cible à atteindre: 200 au total pour la période 2021-2024

Résultats 2022-2023
90

Indicateur 3.1.3 / Nombre de projets actifs de recherche et d'innovation
subventionnés (hors CCTT)

**Cible à atteindre: 6 projets, dont 3 nouveaux projets en recherche
(1 nouveau par an) pour la période 2021-2024**

Résultats 2022-2023
7 projets de recherche et d'innovation actifs hors CCTT en 2022-2023
dont deux nouveaux

OBJECTIF 3.2 / S'ASSURER DU DÉVELOPPEMENT ET DU RAYONNEMENT DE NOS CCTT ET DE NOS AUTRES CENTRES D'EXPERTISE

Indicateur 3.2.1 / Renouvellement de la reconnaissance des CCTT pour lesquels
cela est nécessaire

Cible à atteindre: 1 renouvellement pour chaque CCTT

Résultats 2022-2023
Le CÉPROCQ et l'IRIPII ont été renouvelés pour 5 ans.

Indicateur 3.2.2 / Nombre de projets actifs de recherche menés par les CCTT

Cible à atteindre: 13 par année en moyenne pour la période 2021-2024

Résultats 2022-2023
Moyenne des 3 CCTT: 15

Indicateur 3.2.3 / Nombre de projets actifs de soutien technique menés
par les CCTT

Cible à atteindre: 17 par année en moyenne

Résultats 2022-2023
Moyenne des 3 CCTT: 24

Bilan annuel du plan stratégique

Orientation 3

Une communauté
éducative qui se
distingue par ses
initiatives innovantes
et ses recherches
(suite)

Indicateur 3.2.4 / Nombre d'enseignants du Collège impliqués dans les projets de recherche des CCTT (CEPROCQ, IRIPII, ITEGA) et de LRIMA

Cible à atteindre : 60 enseignants impliqués

Résultats 2022-2023

14

OBJECTIF 3.3 / PROPOSER UNE OFFRE DE SERVICES RICHE, DIVERSIFIÉE ET ADAPTÉE AUX BESOINS DES ENTREPRISES ET DES ORGANISMES

Indicateur 3.3.1 / Nombre de nouvelles offres de formation non créditée

Cible 2014-2021 : 35 nouvelles offres de formation pour la période 2021-2024

Résultats 2022-2023

24

Indicateur 3.3.2 / Nombre de nouveaux colloques

Cible à atteindre : 20 nouveaux colloques au total pour la période 2021-2024

Résultats 2022-2023

9

Indicateur 3.3.3 / Rentabilité (avant imputation) des services offerts hors formation créditée

Cible à atteindre : 5 % d'augmentation de la marge bénéficiaire de chacun des services (en moyenne d'ici à 2024)

Résultats 2022-2023

États financiers - à venir

OBJECTIF 3.4 / POURSUIVRE LE DÉVELOPPEMENT DES ACTIVITÉS INTERNATIONALES DANS TOUS LEURS ASPECTS

Indicateur 3.4.1 / Nombre de projets actifs de coopération internationale ou de partage d'expertise autofinancés

Cible à atteindre : 4 projets actifs dont 2 nouveaux pour la période 2021-2024

Résultats 2022-2023

6 projets de coopérations actifs, dont 4 nouveaux (3 Sénégal, 1 Tunisie)

Indicateur 3.4.2 / Nombre de demandes d'admission des étudiants internationaux dans les programmes ciblés

Cible à atteindre : à déterminer annuellement sur la base du devis projeté par le ministère

Résultats 2022-2023

36 demandes (TPQA, TPI, TGÉ)

Indicateur 3.4.3 / Nombre d'étudiants ayant bénéficié d'un projet de mobilité

Cible à atteindre : 200 répartis dans les programmes pour la période 2021-2024

Résultats 2022-2023

274 étudiant(e)s

Stratégie d'intervention pour prévenir et contrer les violences à caractère sexuel en enseignement supérieur

Année 2022-2023

NOMBRE DE PERSONNES ENGAGÉES DANS LE CADRE DE LA STRATÉGIE

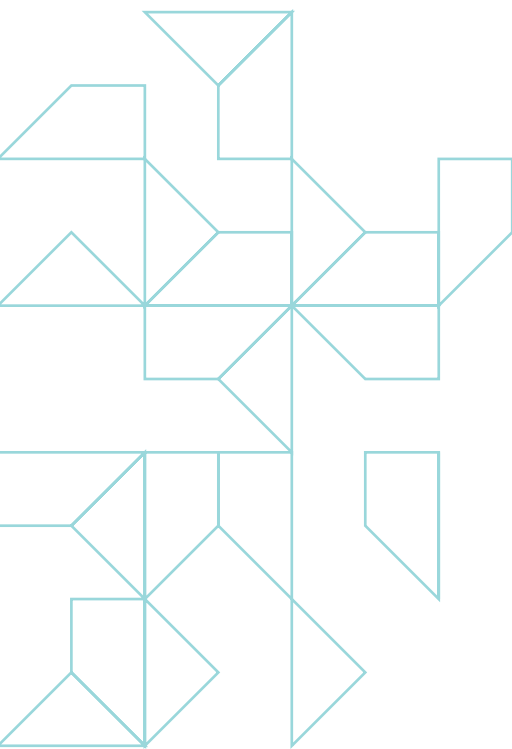
Type de ressources	Nombre
Ressources internes	0.45 ETC (Équivalent temps complet)

DÉPENSES LIÉES À L'ORGANISATION DES SERVICES DANS LE CADRE DE LA STRATÉGIE

Type de ressources	Montant dépensé
Salaire et avantages sociaux	24 090 \$

Principales activités réalisées

- Distribution de dépliants
- Présentation de vidéo de sensibilisation
- Kiosques de sensibilisation dans le cadre de la Journée de la femme
- Formation des gestionnaires, des agent(e)s de sécurité, du personnel entraîneur des équipes sportives, des animateurs et animatrices du volet culturel, des syndicats et des membres de l'association étudiante
- Conférences offertes à tout le monde
- Activités sur la diversité de genre
- Accompagnement d'étudiants et d'étudiantes par la ressource spécialisée



Attribution de l'effectif

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

Catégorie d'emploi	Nb de personnes	Heures rémunérées
Personnel d'encadrement	38	59 603,55
Personnel professionnel	140	167 384,28
Personnel enseignant	683	788 207,49
Personnel de soutien	208	262 083,28
Ouvriers, personnel d'entretien et de service	44	37 017,93
Étudiants et stagiaires	33	2 900,75
TOTAL	1146	1 317 197,28
Cible		1 321 609,00

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

Divuligation d'actes répréhensibles

La responsable du suivi de divulgation n'a reçu aucune divulgation pour l'année 2022-2023.

Contrats de service de 25 000 \$ et plus

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

CONTRATS CONCLUS AVEC DES PERSONNES MORALES (SOCIÉTÉS)

Nombre de contrats	Valeur totale
19	1 716 395 \$

CONTRATS CONCLUS AVEC DES PERSONNES PHYSIQUES

Nombre de contrats	Valeur totale
2	88 048 \$

Membres du conseil d'administration

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

2022-2023

Sylvie Quéré	Milieu scolaire – université
Marie Horodecki-Aymes	Milieu des entreprises
Yamina Kolli (jusqu'en avril 2023) Michel Gamelin	Milieu socioéconomique
Jocelyn Gagnon (jusqu'en avril 2023) Ève Cyr	Milieu socioéconomique
Kim Pilon	Diplômée - secteur technique
Wing Sze Bonnie Ng	Diplômée - secteur préuniversitaire
Stéphane Chaput	Milieu scolaire - secondaire
Sandrine Tounissous	Parent
Véronique Mercier	Parent
Mustapha Ouyed	Milieu des entreprises
Marie-Ève Vibert	Partenaire du marché du travail
Sophie Barnabé	Enseignante - secteur technique
Eryck Malouin	Enseignant - secteur préuniversitaire
Cédric Béquart	Employé de soutien
Jean-François Jarry	Professionnel non enseignant
Ludovic Gourd	Étudiant - secteur préuniversitaire
Cédric Cyr	Étudiant - secteur technique
Guy Gibeau	Directeur des études du Collège de Maisonneuve
Malika Habel	Directrice générale du Collège de Maisonneuve

Le code de déontologie

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

Au cours de l'année 2022-2023, aucun signalement relatif à un manquement au Code d'éthique et de déontologie des administrateurs n'a été reçu. Aucun cas de manquement n'a donc été traité en lien avec ce code.

Annexe – Code d'éthique et de déontologie des administrateurs

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

Les dispositions législatives d'ordre public, notamment les articles 12 et 20 de la *Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel* prévalent, en cas de conflit, sur les dispositions du présent Code.

1. Définitions

Dans le présent Code les mots suivants signifient :

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

2. Objet

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

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

3. Champ d'application

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

4. Devoirs généraux des administrateurs

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

5. Obligations des administrateurs

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

- respecter les obligations que la loi, la charte constitutive du Collège et les règlements lui imposent et agir dans les limites des pouvoirs du Collège ;
- éviter de se placer dans une situation de conflit entre son intérêt personnel ou l'intérêt du groupe ou de la personne qui l'a élu ou nommé et les obligations de ses fonctions d'administrateur ;
- agir avec modération dans ses propos, éviter de porter atteinte à la réputation d'autrui et traiter les autres administrateurs avec respect ;

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

- ne pas utiliser, à son profit ou au profit d'un tiers, les biens du Collège ;
- ne pas divulguer, à son profit ou au profit d'un tiers, l'information privilégiée ou confidentielle qu'il obtient en raison de ses fonctions ;
- ne pas abuser de ses pouvoirs ou profiter indûment de sa position pour en tirer un avantage personnel ;
- ne pas, directement ou indirectement, accorder, solliciter ou accepter une faveur ou un avantage indu pour lui-même ou pour une autre personne ;
- n'accepter aucun cadeau, marque d'hospitalité ou autre avantage que ceux d'usage et de valeur minime.

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

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

6. Rémunération des administrateurs

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

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

7. Règles en matière de conflit d'intérêts

7.1 Objet

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

7.2 Situations de conflit d'intérêts des administrateurs

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

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

- a) la situation où l'administrateur a directement ou indirectement un intérêt dans une délibération du conseil d'administration ;
- b) la situation où un administrateur a directement ou indirectement un intérêt dans un contrat ou un projet de contrat avec le Collège ;
- c) la situation où un administrateur, directement ou indirectement, obtient ou est sur le point d'obtenir un avantage personnel qui résulte d'une décision du Collège ;
- d) la situation où un administrateur accepte un présent ou un avantage quelconque d'une entreprise qui traite ou qui souhaite traiter avec le Collège, à l'exception des cadeaux d'usage d'une valeur ne dépassant pas 25 \$.

7.3 Situations de conflit d'intérêts des administrateurs membres du personnel

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

7.4 Déclarations d'intérêts

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

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

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

7.5 Interdictions

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

7.6 Rôle du président

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

8. Conseiller en déontologie

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

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

9. Conseil de discipline

- 9.1 Le conseiller en déontologie saisit le conseil d'administration de toute plainte ou de toute autre situation d'irrégularité en vertu du Code ainsi que des résultats de son enquête.
- 9.2 Le conseil d'administration ou le comité constitué par le conseil à cette fin siège comme conseil de discipline et décide du bien-fondé de la plainte et de la sanction appropriée, le cas échéant.
- 9.3 Le conseil de discipline notifie à l'administrateur les manquements reprochés et l'avise qu'il peut, dans les 30 jours, fournir par écrit ses observations au conseil de discipline et, sur demande être entendu par celui-ci relativement aux manquements reprochés et à la sanction appropriée.
- 9.4 Dans le cas d'une situation urgente nécessitant une intervention rapide ou dans un cas présumé de faute grave, l'administrateur peut être relevé provisoirement de ses fonctions par le président du conseil d'administration.
- 9.5 Le conseil de discipline qui conclut que l'administrateur public a contrevenu à la loi ou au Code impose la sanction disciplinaire appropriée. Les sanctions possibles sont la réprimande, la suspension ou la révocation.

10. Entrée en vigueur

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



Collège de
Maisonneuve