



CÉGEP GÉRALD-GODIN

Rapport annuel

2012 – 2013

*Adopté par le
Conseil d'administration (173-014-0883)
(11 février 2014)*

TABLE DES MATIÈRES

MOT DU PRÉSIDENT	4
MOT DU DIRECTEUR GÉNÉRAL.....	5
BILAN DU PLAN STRATÉGIQUE	7
LES ENJEUX DE MI-PARCOURS	7
CONSOLIDER NOTRE POSITIONNEMENT	8
PRENDRE NOTRE PLACE DANS LE RÉSEAU DE L'ENSEIGNEMENT	12
CRÉER DES CONDITIONS FAVORABLES À LA COLLABORATION	14
MATRICE DES ENJEUX ET DES RÉALISATIONS	16
EFFECTIF ÉTUDIANT	17
PLAN INSTITUTIONNEL DE RÉUSSITE.....	18
STATISTIQUES SUR LA RÉUSSITE SCOLAIRE	21
SUIVI DU PLAN D'ÉQUILIBRE BUDGÉTAIRE	24
RÉINVESTISSEMENT À L'ENSEIGNEMENT COLLÉGIAL	26
SOUTIEN POUR FAVORISER DE SAINES HABITUDES DE VIE	27
LES ÉTATS FINANCIERS	29
MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION AU 30 JUIN 2013	31
MEMBRES DE LA COMMISSION DES ÉTUDES 2012-2013.....	32
PRIX ET BOURSES : 2012-2013.....	33
LISTE DES RETRAITÉS : 2012-2013	37
FONDATION DU COLLÈGE GÉRALD-GODIN	38
CODE D'ÉTHIQUE ET DE DÉONTOLOGIE DES ADMINISTRATEURS.....	39
ANNEXE	45

MOT DU PRÉSIDENT

Monsieur le Ministre,

Au nom du conseil d'administration, je vous transmets le Rapport annuel du Cégep Gérald-Godin.

Vous pourrez constater à la lecture des pages de ce rapport, la détermination et le dévouement d'une équipe dynamique qui a su relever des défis importants dans un contexte budgétaire toujours difficile. Nous pouvons compter sur une équipe dévouée qui se surpasse tous les jours pour nos étudiants.

Soulignons tout d'abord le maintien de la navette d'autobus entre la ville de Vaudreuil et le Cégep. La navette a connu un succès impressionnant, passant d'un petit autobus à un gros autobus avec deux départs le matin et deux retours le soir. Ce service est en constante amélioration et a contribué à une augmentation notable des inscriptions pour l'année 2013.

Le Cégep a misé sur un marketing dynamique et sur une augmentation des visites des écoles secondaires de la région. De plus, le Colloque sur les applications mobiles a connu un grand succès. Plus de 500 personnes se sont déplacées pour assister aux conférences. Par ce projet fédérateur, le Cégep consolide sa présence dans un secteur technologique en pleine croissance.

Finalement, nous avons continué à maintenir le cap pour retrouver notre santé financière et équilibrer notre budget.

Louis Bossé, président du conseil d'administration

MOT DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

L'année 2012-2013 avait été annoncée comme une année charnière dans le développement du Cégep Gérald-Godin. Tel fut le cas. L'année a débuté avec d'importantes pressions budgétaires, le solde au bilan étant négatif de 849 428 \$. En matière de gouvernance, plusieurs départs ont créé de l'incertitude, notamment, à la Direction des études ainsi qu'au conseil d'administration.

Enfin, même si beaucoup de rattrapage avait été accompli dans la première année du Plan stratégique, l'année 2012-2013 devait permettre au Cégep de se doter de son Plan de réussite et des politiques d'encadrement essentielles à la pédagogie comme la Politique institutionnelle d'évaluation des apprentissages.

Tel que relevé par la Commission d'Évaluation, les politiques encadrant la gestion des études devaient clairement s'aligner avec le Plan stratégique dont les principales orientations sont les suivantes :

- Favoriser l'engagement étudiant;
- Conserver notre position comme Cégep de choix;
- Se donner un milieu de vie;
- Rayonner dans la communauté.

Au début de 2012, à une étape critique de développement et avec une Direction des études assumée de manière intérimaire par le directeur général, le défi était important pour l'institution.

Toutefois, l'équipe de direction était optimiste par rapport aux principaux objectifs d'équilibre budgétaire, d'effectif scolaire et de profitabilité. Le Cégep Gérald-Godin bénéficie d'un environnement favorable, dynamique et riche en opportunités. En mettant les bonnes ressources et les bons moyens à l'œuvre, la situation devait s'améliorer.

Malgré une offre de formation relativement limitée par rapport aux cégeps du Grand Montréal, le Cégep Gérald-Godin réussit à attirer de très bons étudiants. Les écoles privées des alentours, la Commission scolaire des Trois-Lacs ainsi que l'ouest de la Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys bénéficient de la croissance de la population. Ainsi, le bassin de clientèle du Cégep Gérald-Godin augmente. Néanmoins, cette croissance ne s'était pas traduite en inscriptions avant le redressement de l'an dernier. Pour rencontrer les objectifs budgétaires, il fallait que ce redressement s'accroisse en 2012-2013.

Or, en matière d'attraction, le Cégep Gérald-Godin compte sur des atouts majeurs. *Bien placé pour le savoir*, notre slogan, confirme la qualité des lieux. Il reste que ce sont les enseignants qui

font toute la différence. À Gérard-Godin, ils sont compétents, dynamiques et très près de leurs étudiants. Les enseignants sont les éléments-clés de notre institution et de son développement.

Limiter le développement à des impératifs comptables ne servirait donc pas notre cause. Il faut un peu plus de vision. C'est la raison pour laquelle, au-delà des contraintes financières et administratives, notre approche consiste à soutenir en plus de valoriser le travail des enseignants.

C'est dans cette optique qu'à partir des remarquables avancées des enseignants du programme de Techniques en informatique, nous avons élaboré le projet de Colloque sur les applications mobiles. Peu de collèges au Québec et au Canada enseignent la programmation mobile. C'est une formation qui nous distingue. Dans une vision cohérente du développement de Gérard-Godin, nous avons valorisé cette percée et nous allons continuer à le faire.

N'empêche, pour arriver à gérer efficacement le Cégep, il fallait, en 2012-2013, diminuer significativement le poids de la dette et augmenter nos efforts de recrutement tout en maintenant l'offre de formation à un niveau élevé de qualité. Le défi était majeur, mais nous croyons l'avoir relevé avec succès.

Christian Roy, directeur général

BILAN DU PLAN STRATÉGIQUE

Au niveau institutionnel, les trois grands objectifs de l'année étaient les suivants :

- 1- Atteindre un effectif scolaire de 1 150 étudiants;
- 2- Adopter le Plan de réussite;
- 3- Terminer l'année avec un surplus budgétaire de 291 921 \$ en conformité avec le Plan d'équilibre budgétaire.

Cette année, nous avons récolté, en matière de recrutement, les fruits des stratégies mises en place dans le nouveau plan de communication. La journée des conseillers d'orientation et le nouveau prospectus avaient déjà lancé les activités de recrutement dans une direction prometteuse. Les résultats positifs se sont répétés aux deux portes ouvertes qui ont connu des sommets d'achalandage, pour finalement se concrétiser dans les demandes d'admission. Confirmant la pertinence des moyens, l'année 2013-2014 commencera avec 1 283 étudiants, dépassant d'une centaine la cible d'effectif.

LES ENJEUX DE MI-PARCOURS

Faire la liste de ce qui a été réalisé dans l'année en fonction de ce qui était prévu au Plan stratégique est nécessaire. Par contre, se limiter à un bilan linéaire sans tenir compte des tendances et des changements de contexte externe dénoterait un manque de vision. C'est pourquoi il est important de relire les enjeux identifiés dans le processus de planification voire de les revisiter en fonction de l'évolution du Cégep et de son environnement, à chaque année.

C'est une étape essentielle dans la rédaction du bilan, un bilan visant à aider le lecteur à comprendre en fonction de quelles réalités et de quelles stratégies les décisions ont été prises cette année. Compte tenu de ce qui est réalisé, les priorités d'action sont réalignées annuellement.

Depuis sa fondation, le Cégep s'est bâti une réputation d'établissement à dimension humaine favorisant les échanges entre les enseignants, les étudiants et les membres du personnel. Cette dimension est importante et doit être cultivée, mais à ce stade de développement, il est nécessaire d'aller plus loin. Dans les dernières années, comme suite à la grande mobilité des directeurs, le développement s'est surtout opéré à l'interne, en vase assez clos. Cette année, il était important d'ouvrir le Cégep aux opportunités présentes dans le milieu et de s'affirmer davantage auprès de nos partenaires potentiels.

À différentes tables, et c'est malheureux, le Cégep Gérard-Godin doit encore justifier son existence. N'y aurait-il pas lieu de changer la donne? De faire valoir nos réalisations et notre importance dans le réseau collégial? N'est-il pas temps de changer de discours? Au lieu de nous présenter comme un établissement excentré nécessaire au développement d'une minorité, ne

devrions-nous pas nous présenter comme un leader essentiel au développement du Grand Montréal?

Il y a certes des perceptions à changer, mais, au-delà des perceptions, il fallait, cette année augmenter notre visibilité, construire de nouveaux partenariats et accroître la portée de nos échanges. En 2012-2013, pour atteindre nos objectifs de croissance d'effectif, de réussite et de surplus budgétaire en plus de vouloir établir les fondements d'avenir de notre institution, il fallait concentrer l'action sur les enjeux suivants :

- Consolider notre positionnement;
- Prendre notre place dans le réseau collégial;
- Créer des conditions favorables à la collaboration.

CONSOLIDER NOTRE POSITIONNEMENT

La première année d'opération de la navette reliant le Cégep Gérald-Godin aux citoyens de Vaudreuil, Dorion, Pincourt et l'île Perrot a été un grand succès. Or, cette initiative qui avait longtemps été mise de côté pour des raisons budgétaires a eu des impacts significatifs et mesurables sur l'effectif scolaire, la satisfaction des étudiants et les demandes d'admission.

La navette : une décision stratégique

En 2012-2013, les demandes d'admission pour le Cégep Gérald-Godin en provenance de l'école secondaire Cité-des-Jeunes, à Vaudreuil, ont, pour la première fois, en cinq ans dépassé les demandes d'admission pour le Cégep de Valleyfield, passant d'un creux de 30 à un sommet de 105.

Si la décision a été prise d'aller de l'avant avec le projet de navette l'an dernier, au pire des difficultés financières, l'entente avec la CIT La Presqu'île montre l'importance de décider pour le bien des étudiants dans une logique de développement et de saine gestion. À cause des perspectives très favorables de croissance de la population dans l'ouest de Vaudreuil-Soulanges, nous nous devons d'agir afin de remplir notre mission et consolider notre positionnement. Afin de bien desservir ce bassin d'étudiants représentant maintenant plus du tiers de notre effectif, nous avons décidé d'aller de l'avant, confiants de pouvoir gérer les risques financiers et organisationnels du projet.

« Aide-toi, le ciel t'aidera. »

Le 25 juin dernier, le ministre M. Pierre Duchesne nous confirmait le soutien financier de son Ministère (MESRST) pour maintenir le service de navette dans les trois prochaines années, conditionnellement à un achalandage soutenu. Dans cette perspective, plusieurs services, dont la société de transport elle-même, ont contribué à créer un achalandage constant tout au long

de l'année justifiant même l'utilisation d'un gros autobus, quatre fois par jour. Maintenir cet achalandage, compte tenu des résultats de recrutement, est pratiquement chose faite.

Il a néanmoins fallu de l'audace et de la mobilisation pour assurer le succès de l'initiative. À cet égard, notre reconnaissance sera communiquée au personnel, en début d'année 2013-2014. En réponse à la demande des étudiants et des enseignants, nous avons obtenu, pour l'an prochain, que le dernier départ de la navette se fasse à 18 h 15, après les derniers cours prévus à l'horaire, une amélioration majeure.

En plus d'être un service directement offert aux étudiants, la navette consolide le positionnement du Cégep Gérald-Godin sur le territoire de Vaudreuil-Soulanges. L'augmentation des demandes d'admission ainsi que la constance de l'achalandage confirment l'impact positif de la navette pour le Cégep.

Le Plan de réussite

Selon l'échéancier du Plan stratégique, le Plan de réussite aurait dû être adopté à la fin de 2011-2012. Cependant, le départ de la directrice des études nous a forcés à revoir cet échéancier. Dans l'interim, les travaux sur le bilan de la réussite et sur la Politique institutionnelle d'évaluation des apprentissages se sont tout de même poursuivis jusqu'au dépôt en Commission des études, à l'automne. À l'arrivée du nouveau directeur des études, le bilan de la réussite et la PIEA ont été adoptés, ouvrant la voie aux travaux sur le Plan de réussite qui, lui, a finalement pu être adopté au printemps.

La PIEA et le Plan de réussite sont les deux pièces maîtresses qui vont permettre à la Direction des études de bien encadrer la pédagogie et les mesures de soutien à l'apprentissage de manière à augmenter le taux de diplomation et la réussite, en première session.

De nouvelles offres de formation

En 2012-2013, on constate une grande effervescence à la formation continue, une augmentation d'activité reliée à une plus grande disponibilité de financement du côté du MESRST et d'Emploi-Québec. Pour profiter de cette opportunité, il fallait développer l'offre de formation.

En ce sens, la formation continue a développé, cette année, de nouvelles attestations d'études collégiales : Applications mobiles et Supervision d'entreprises. Elle a aussi adapté et mis à niveau des programmes existants comme celui de Conception Web.

Une forte demande est venue confirmer la pertinence d'implanter, l'an dernier, le programme de formation en Techniques d'éducation à l'enfance. Surtout, l'excellente réputation du Cégep Gérald-Godin auprès du ministère de l'Immigration nous a permis d'obtenir le financement pour huit cours de francisation, un sommet. En ce sens, et tel que le demande le Ministère, le Cégep Gérald-Godin a déployé des efforts importants afin de mieux intégrer les étudiants immigrants au Cégep, distinguant sa prestation de services des institutions concurrentes.

La formation continue a aussi conclu une entente avec Excellence pour déployer cette offre au centre-ville et se rapprocher de sa clientèle immigrante.

Cette année, la formation continue du Cégep Gérald-Godin a consolidé sa position de force en francisation. En profitant du Colloque sur les applications mobiles et en développant son offre de formation, en lien avec l'enseignement régulier, la formation continue renforce le positionnement de Gérald-Godin dans les technologies d'avenir.

À l'enseignement régulier, la Direction des études a fait cheminer, en accéléré, l'adoption d'un nouveau profil de formation en Sciences humaines, le profil appliqué avec mathématiques.

En parallèle, le Cégep a soutenu sa demande d'autorisation pour le programme de Soins infirmiers. En ce sens, deux protocoles d'entente pour des stages avec les CSSS de notre territoire, une lettre d'intention de la Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys pour une passerelle DEP-DEC en Soins infirmiers ainsi que de nombreuses lettres d'appui ont été conclus et présentés au ministère.

Pour contrer la résistance de l'Agence de santé et des services sociaux de Montréal, la Direction générale a rencontré le cabinet du ministre de la Santé, ce printemps, de sorte que, maintenant, le ministre de l'Enseignement supérieur parle au ministre de la Santé et que le dossier de la demande d'autorisation chemine en vue de l'ouverture du programme en 2014 ou 2015.

La qualité des programmes

Au-delà du cadre normatif d'évaluation des programmes et des apprentissages qui est par ailleurs nécessaire, ce sont des dimensions très humaines qui augmentent la valeur des programmes. La qualité de la formation dépend grandement de la qualité des enseignants. Or, plusieurs en témoignent, il y a de très bons enseignants au Cégep Gérald-Godin, ce qui nous permet d'obtenir une formation de grande qualité.

Par ailleurs, le Cégep a toujours soutenu les initiatives qui ajoutent de la valeur aux programmes : voyages à l'étranger, semaine des Sciences humaines et Expo Techno-Sciences. La direction continue et continuera de soutenir l'esprit d'initiative, l'intention étant de valoriser l'innovation et l'amélioration continue.

Ceci étant dit, et c'est le cas dans l'ensemble du réseau, les besoins de soutien à l'apprentissage augmentent. Le SAIDE, notamment, a vu tripler sa clientèle depuis trois ans. Nous avons donc décidé de réaménager les locaux de ce service et de réserver un budget pour engager un professionnel en orthopédagogie, l'an prochain. Par ailleurs, le système mis en place pour le Centre d'aide en français permet de contrôler la demande et d'orienter les étudiants vers les mesures dont ils ont réellement besoin.

La réputation du Cégep Gérald-Godin est fondée sur une approche personnalisée des services aux étudiants visant à améliorer la réussite. C'est un engagement et un positionnement.

Les assises de la recherche

Le Cégep Gérard-Godin est un des rares établissements du réseau collégial à ne pas avoir de centre de transfert technologique. Pour les 48 cégeps du réseau, on compte actuellement 44 CCTT. Considérant l'intensité de l'activité entrepreneuriale de l'Ouest-de-l'Île dans les secteurs de pointe, le nombre élevé d'emplois dans les domaines techniques et scientifiques ainsi que la qualité des programmes et de l'expertise des enseignants du Cégep en Sciences de la nature, Production pharmaceutique, Informatique, Microélectronique et robotique, le Cégep a l'intention de poser des gestes pour développer la recherche et le transfert technologique.

Cette volonté est clairement exprimée dans le Plan stratégique. En ce sens, nous avons adopté, cette année, une politique de la recherche. Par ailleurs, le comité exécutif ainsi que le conseil d'administration ont approuvé l'échéancier visant à faire adopter la Politique sur l'intégrité ainsi que la structure encadrant la gestion de la recherche selon les normes des organismes subventionnaires d'ici novembre 2013. Cette procédure a déjà permis au Cégep de déposer une demande d'ouverture de dossier pour la création d'un centre d'accès à la technologie en Production pharmaceutique dans le cadre du programme de subvention 2013-2014 du CRSNG.

La recherche est complémentaire à la mission du Cégep. Même si, contrairement aux universités, la recherche n'est pas au cœur de la mission, les bénéfices et les retombées de la recherche sont nombreux. Pour les enseignants, la recherche est une opportunité d'enrichissement, d'échanges et de développement de carrière. Pour l'institution, la recherche est une activité permettant d'augmenter la portée de l'expertise. C'est une opportunité pour développer des partenariats et trouver de nouvelles sources de financement. Enfin, une approche stratégique de développement de la recherche permet l'émergence de pôles de spécialisation renforçant le positionnement de l'institution.

Par exemple, des collèges comme le Cégep de La Pocatière ou le Cégep de Matane réussissent à structurer leurs activités de recherche en relation avec leurs programmes et les compétences de leurs enseignants. En lien avec le milieu et répondant aux besoins de marchés dépassant largement leur territoire, les activités de recherche et de transfert contribuent directement à l'économie de leur région.

Au-delà des projets de recherche individuels, le Cégep Gérard-Godin voudra favoriser, dès l'an prochain, l'implantation de centres d'accès à la technologie au sein de deux domaines de spécialisation : la Production pharmaceutique et les Applications interactives.

PRENDRE NOTRE PLACE DANS LE RÉSEAU DE L'ENSEIGNEMENT

Bien que ses activités d'enseignement aient commencé en 1999, soit depuis près de quinze ans, le Cégep Gérard-Godin doit toujours lutter pour sa place dans le réseau de l'enseignement.

Participation aux tables de concertation

Il est donc important de représenter le Cégep aux différentes tables de concertation, à commencer, par le Regroupement des collèges du Montréal métropolitain. Cette représentation est assurée surtout à la table des directeurs généraux. La formation continue joue aussi un rôle très actif puisque le RCMM veille à la distribution de ses enveloppes de financement.

Du RCMM découlent plusieurs chantiers en collaboration avec d'autres instances, telles : Éducation Montréal, Compétences Montréal, le comité de veille des besoins de formation et le comité sur la reconnaissance des acquis. Or, la Direction générale, avec la Direction de la formation continue et la Direction des études, est fortement impliquée dans le réseau. Cet engagement permet de tirer avantage des opportunités de financement, de nous rendre visibles et d'améliorer notre rapport de force dans plusieurs dossiers négociés avec les MESRST, Emploi-Québec ou d'autres instances métropolitaines.

Plus largement, les rencontres avec d'autres cégeps et d'autres institutions ouvrent la porte à des partenariats. Néanmoins, la petite taille de notre institution nous force à travailler plus fort pour nous démarquer et nous faire valoir. Il faut surtout travailler de manière stratégique en misant sur nos avantages distinctifs et en les communiquant de manière créative.

Mise en œuvre du plan de communication

En ce sens, notre nouveau prospectus, notre nouveau logo et, surtout notre Colloque sur les applications mobiles, appuyés par notre nouveau plan de communication, nous ont permis de rayonner dans tout le réseau collégial et au-delà, dans le réseau canadien des collèges, auprès des entreprises, des organismes de développement économique du Grand Montréal et, même, à l'international.

Au Cégep Gérard-Godin, pour diminuer les coûts de gestion, la direction du service des communications est assumée par le directeur général, ce qui n'est pas le cas dans les autres cégeps du réseau, exception faite du Cégep de Sorel-Tracy. Cette structure alourdit la tâche du directeur général, mais la situation comporte certains avantages comme celui d'orienter les communications à des fins stratégiques.

Colloque sur les applications mobiles

À cet égard, le bilan du Colloque de la page suivante est éloquent. Il a permis au Cégep Gérard-Godin de prendre une position de leadership en programmation mobile au Québec et au Canada. Il a aussi ouvert la voie à de nouvelles formes de collaboration et de partenariat. Comme suite au Colloque, le Cégep consolide son positionnement dans un secteur technologique en pleine croissance. Le Cégep Gérard-Godin prend la place qui lui revient dans le

réseau de l'enseignement comme en témoignent les invitations pour donner des conférences au congrès de l'Association des collèges communautaires du Canada en Colombie-Britannique et au forum WEBCOM de Montréal auxquelles le directeur général a répondu positivement.

BILAN DU COLLOQUE SUR LES APPLICATIONS MOBILES

- **550 participants.**
- **Les 7 principaux partenaires (Bombardier, Desjardins, Emploi-Québec, IBM, ministère des Finances et de l'Économie, TECHNOCompétences et la Ville de Montréal) ont permis d'ajouter à la contribution initiale du Cégep, qui était de 10 000 \$, une somme de 146 000 \$ ^[1] procurant un effet de levier de 1 sur 15.**
- **26 conférenciers ont dévoilé leur expertise ou animé des ateliers en lien avec les 3 thématiques : l'éducation, le transport et la consommation.**
- **50 étudiants bénévoles ont contribué à l'organisation le jour même et 1 étudiante responsable de l'animation.**
- **3 membres du jury ont décerné 2 prix de 2 500 \$ aux gagnants du concours d'applications mobiles.**
- **Soulignons le soutien du CLD de l'Ouest-de-l'Île pour l'un des 2 prix.**
- **Depuis le lancement de l'initiative, le 30 janvier, l'équipe des communications a produit 6 communiqués et organisé 2 conférences de presse.**
- **Dans la presse écrite, la portée du Colloque s'est étendue des journaux locaux jusqu'au *Devoir*.**
- **Dans les médias électroniques, les communiqués ont été repris par plusieurs portails, dont Yahoo Finance, Apple Magazine, le Portail du réseau collégial, l'AQIII, etc.**
- **Dans les médias sociaux, *Trending Topics* a reconnu que l'achalandage Twitter généré par le Colloque était l'un des plus importants de la journée.**
- **55 entreprises ont participé.**
- **23 cégeps, soit quasiment la moitié du réseau collégial public, étaient présents en plus de 4 commissions scolaires, 6 universités et 1 collège de l'Ontario.**

^[1] Total des dépenses admissibles et approuvées selon les règles du ministère des Finances et de l'Économie dans le cadre du programme de développement des créneaux d'excellence.

CRÉER DES CONDITIONS FAVORABLES À LA COLLABORATION

Un peu paradoxal pour un Cégep à dimension humaine, la collaboration entre les différents services n'est pas élevée en système alors qu'il y aurait des gains d'efficacité à réaliser en misant sur les synergies.

Cette culture de collaboration n'est pas très développée non plus avec les partenaires externes de sorte que le Cégep est relativement isolé de son milieu. Si on compare, par exemple, avec le Cégep de La Pocatière, qui réussit dans une ville de 5 000 habitants, à conclure des ententes de partenariat et de transfert avec Bombardier Transport et plusieurs PME de la région avec lesquels les organismes régionaux de développement sont associés, il y a du chemin à parcourir ici pour arriver au même niveau. Le personnel s'attend à ce qu'on y arrive. Pour ce faire, on doit donc leur fournir une vision, des opportunités, des projets et du leadership.

Partenariats

À partir de la dimension humaine, il était donc important de commencer à travailler sur l'ouverture et à encourager le dynamisme. Les moyens financiers du Cégep étant limités, il était naturel de se tourner vers des modes de développement créatifs intégrant les partenariats, inspirés du courant de l'innovation ouverte. Cette approche a été utilisée pour le Colloque, l'Alvéole et la demande de programme en Soins infirmiers. Les partenariats du Colloque ont, à eux seuls, généré plus de 140 000 \$ de revenus externes.

Projets fédérateurs

Au lieu de parler de changement de culture, nous avons plutôt opté pour la réalisation de projets. Le plus fédérateur de ces projets a sans doute été celui du Colloque sur les applications mobiles. La structure même de gestion de ce projet a permis d'impliquer toutes les catégories de personnel, tous les services, plusieurs programmes, la Salle Pauline-Julien ainsi que la Fondation du Cégep. L'initiative a montré qu'en travaillant ensemble, le personnel du Cégep pouvait réaliser de grandes choses.

Culture de collaboration





Le succès de l'initiative aura donc permis de jeter les fondements d'une nouvelle culture organisationnelle, une culture de collaboration. Cette culture sera utile pour toutes sortes de projets. Dans la même veine, la collaboration entre les membres de différents services a permis de mettre sur pied une entreprise de production de matériel de communication gérée par des étudiants : l'Alvéole. Plusieurs étudiants en communication y participent pour réaliser des affiches, des logos et des vidéoclips pour des demandes internes ou externes. La petite entreprise leur permet de prendre de l'expérience et de développer leur portfolio.





En plus de briser les silos, l'ouverture aux partenariats vise à :

- Trouver de nouvelles sources de financement;
- Augmenter la visibilité du Cégep;
- Faciliter l'intégration du Cégep dans le milieu.

MATRICE DES ENJEUX ET DES RÉALISATIONS

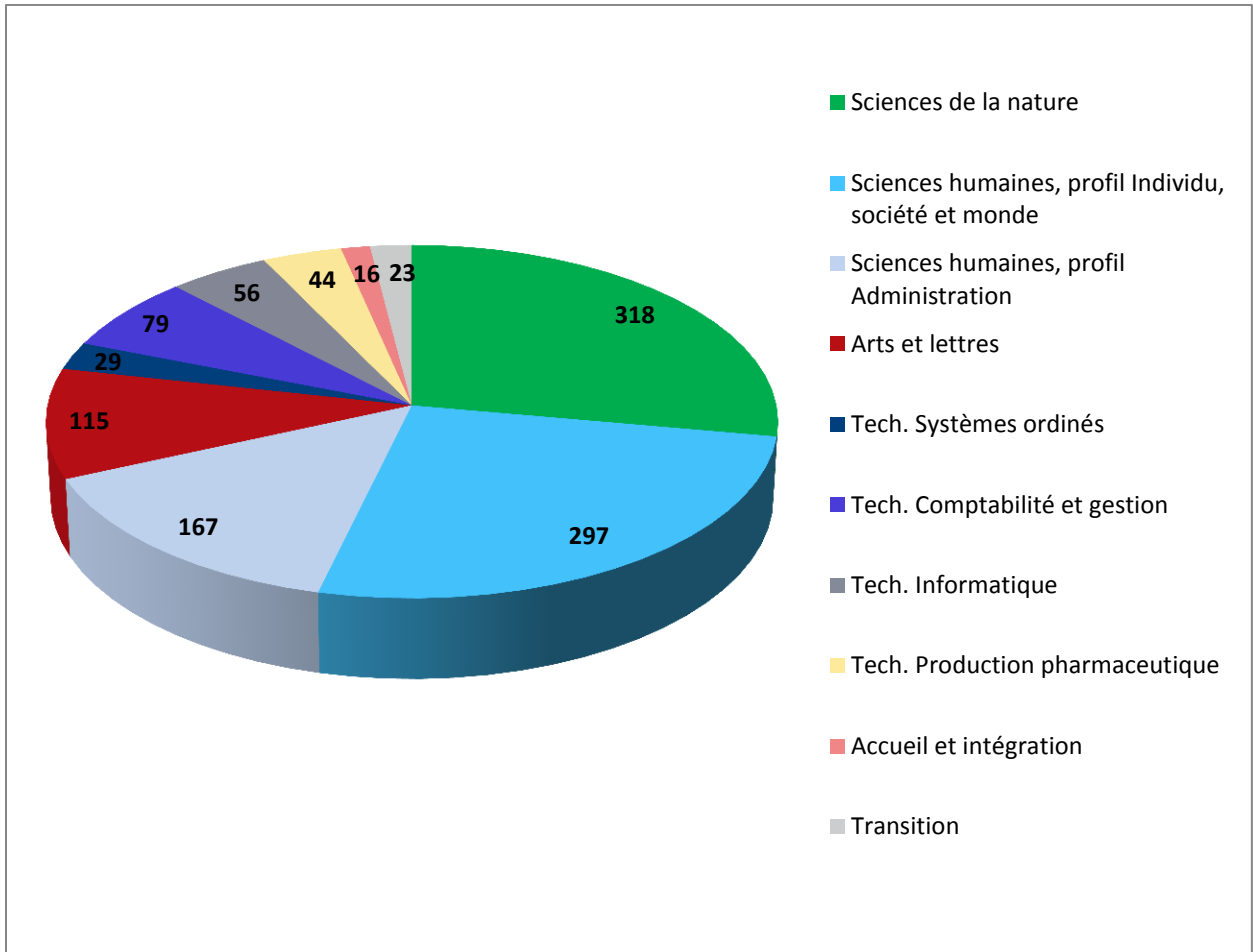
En résumé, le tableau suivant présente les principales réalisations par rapport aux enjeux de l'année et au Plan stratégique.

ENJEUX	RÉALISATIONS PRIORITAIRES	DÉFI CORRESPONDANT DANS LE PLAN STRATÉGIQUE			
					
Consolider notre positionnement	▪ Navette;	✓		✓	✓
	▪ Plan de réussite;	✓			
	▪ Nouvelles offres de formation;		✓		
	▪ Qualité des programmes;		✓		
	▪ Assises de la recherche.		✓		
Prendre notre place dans le réseau	▪ Tables de concertation;				✓
	▪ Plan de communication;	✓	✓	✓	✓
	▪ Colloque sur les applications mobiles.	✓	✓	✓	✓
Créer des conditions favorables à la collaboration	▪ Partenaires;		✓		✓
	▪ Projets fédérateurs;	✓	✓	✓	✓
	▪ Culture de collaboration.	✓	✓	✓	✓

Légende :		Défi 1 : Engagement étudiant
		Défi 2 : Collège de choix
		Défi 3 : Milieu de vie
		Défi 4 : Rayonnement dans la communauté

EFFECTIF ÉTUDIANT

NOMBRE D'ÉTUDIANTS/ PAR PROGRAMME A-2012



Source : Registrariat du Cégep Gérald-Godin, 30 sept 2012

PLAN INSTITUTIONNEL DE RÉUSSITE

Dès leur entrée au Cégep, les étudiants bénéficient de mesures d'aide à la réussite conçues pour les soutenir dans leurs défis éducatifs particuliers. Ils ont ainsi la possibilité de voir leurs chances de succès augmentées par l'appui offert, tant au niveau institutionnel qu'au niveau des programmes d'études et regroupements. Conjointement, les acteurs du Cégep unissent leurs efforts pour offrir un soutien adapté aux besoins des étudiants.

Mesures d'aide à la réussite

Au cours de l'année scolaire 2012-2013, des mesures d'aide ont été offertes aux étudiants par l'entremise des différents services du Cégep. Parmi ces mesures dites institutionnelles, on retrouve entre autres l'accueil des nouveaux étudiants, un service d'aide pédagogique individuel, un service de psychologie, l'encadrement et le soutien aux activités étudiantes et le Centre d'aide en français (CAF). Plusieurs programmes et disciplines ont également offert des mesures d'aide plus spécifiques aux problématiques rencontrées par leurs étudiants. Parmi celles-ci, le projet pilote de tutorat en français pour les étudiants du programme de Technologie de la production pharmaceutique s'est poursuivi pour une deuxième année en 2012-2013 afin de soutenir la réussite des étudiants du programme dans leurs cours de littérature.

Bilan du Plan institutionnel de réussite 2008-2012

L'année 2012-2013 aura été, en matière de réussite, une année de bilan. En effet, le Plan institutionnel de réussite 2008-2012 étant arrivé à son terme, la Direction des études a procédé à son bilan. Cet exercice a permis de faire le constat des efforts déployés dans le Cégep afin de promouvoir la réussite et la persévérance scolaire des étudiants, mais aussi de voir que les défis qui avaient été identifiés dans le Plan institutionnel de réussite 2008-2012 demeurent des enjeux importants pour le Cégep. La participation et la concertation de tous les acteurs restent nécessaires dans la poursuite de nos objectifs en matière de réussite.

Plan institutionnel de réussite 2013-2015

C'est sur la base de cette réflexion sur le plan précédent qu'a reposé l'élaboration du nouveau Plan institutionnel de réussite 2013-2015, qui a été rédigé au cours de l'hiver 2013. La démarche a permis à la communauté collégiale de relever les trois grandes tendances à favoriser durant la période couverte par ce plan, soit la continuité avec les principes et orientations du plan précédent; l'importance de l'engagement de l'étudiant dans son projet d'études de même que dans des activités périscolaires et parascolaires ainsi que l'octroi de ressources à tous les programmes et regroupements afin d'assurer la mise en œuvre et le suivi de mesures spécifiques d'aide à la réussite.

Comité institutionnel de la réussite

Un Comité institutionnel de la réussite, comité consultatif représentant l'ensemble des intervenants du Cégep, a siégé tout au long de l'année 2012-2013. En plus d'amorcer plusieurs réflexions sur les orientations en matière de réussite au Cégep et le rôle des activités périscolaires et parascolaires dans la réussite et la persévérance scolaire, le Comité a participé à l'élaboration du bilan du Plan institutionnel de réussite 2008-2012 à l'automne 2012 et à celle du Plan institutionnel de réussite 2013-2015 à l'hiver 2013. Le mandat du Comité sera reconduit en 2013-2014 afin que le Cégep puisse continuer à bénéficier de l'expertise qui s'y est développée.

Soutien financier du MESRST pour l'amélioration de la maîtrise du français

Au printemps 2011, le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche, de la Science et de la Technologie a approuvé la mise sur pied d'un cadre de mesures visant à mettre en place une offre de services favorisant l'amélioration de la maîtrise de la langue française dans les cégeps. Ce cadre, en vigueur pour une période de cinq ans, touche le Ministère, les cégeps et certains organismes. À cet égard, le Cégep Gerald-Godin a offert à la communauté collégiale une formation sur Antidote et a financé des activités relatives au Centre d'aide en français (CAF).

Activités réalisées pour les programmes conduisant à des carrières scientifiques (dans le cadre de l'annexe S019)

En 2012-2013, le Cégep a organisé, pour ses étudiants, des activités à caractère scientifique et technologique.

Au cours de l'année, les étudiants du programme Sciences de la nature ont pu se joindre au club d'astronomie du Cégep, assister à des conférences scientifiques dans le cadre de la journée d'activités programme de l'automne 2012, monter des kiosques pour l'Expo-Sciences, participer au concours Sciences on tourne, au Forum Science et société de l'ACFAS ainsi qu'à des concours nationaux de mathématiques, de chimie et de physique. De plus, un groupe d'étudiants de deuxième année s'est rendu au Costa Rica dans le cadre d'un voyage d'études.

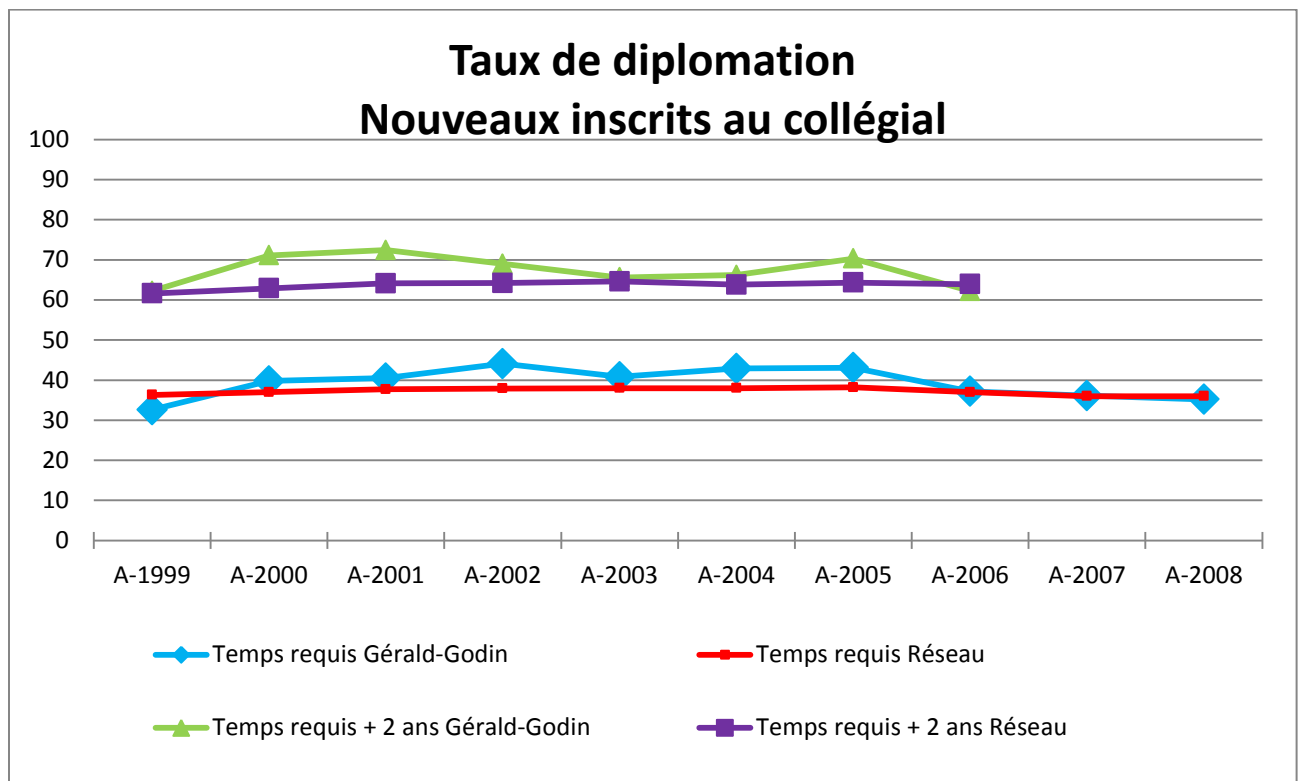
Pour leur part, les étudiants du programme Technologie de la production pharmaceutique ont eu l'occasion de visiter les organisations suivantes : Pfizer Canada inc., Pharmascience inc., Héma-Québec, L'Oréal Canada inc., Galderma Canada inc., Coréalis Pharma inc. ainsi que l'Institut Armand-Frappier. De plus, ils ont assisté à différentes conférences, notamment sur la profession de technicien en production pharmaceutique ainsi que sur les drogues de synthèse et le crime organisé donnée par la GRC.

Par ailleurs, les étudiants du programme Technologie de systèmes ordinés ont rendu visite à l'entreprise CMR Summit Technologies. Ils ont également pu prendre part à une conférence de l'OTPO (Ordre des technologues professionnels du Québec), à une présentation relative au travail en laboratoire d'électronique ainsi qu'à une allocution d'un représentant de l'ÉTS (École de technologie supérieure) sur les possibilités d'études universitaires. De plus, ils ont pu exposer

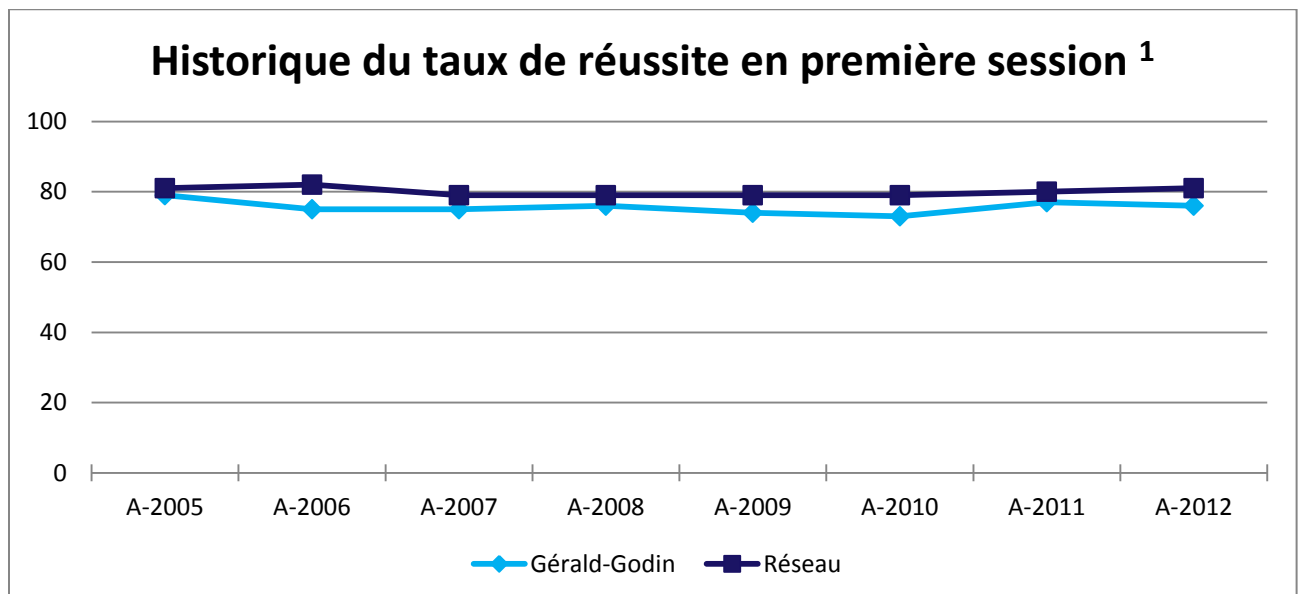
leurs réalisations dans le cadre de l'Expo-Électro et lors d'activités au Cégep ainsi qu'à la ville de Kirkland.

Finalement, les étudiants du programme Techniques de l'informatique se sont impliqués dans le Colloque sur les applications mobiles qui s'est tenu au Cégep en avril 2013. Ils ont également été amenés à réaliser, pour le cours « Fonctions de travail », une entrevue avec un professionnel de l'informatique.

STATISTIQUES SUR LA RÉUSSITE SCOLAIRE

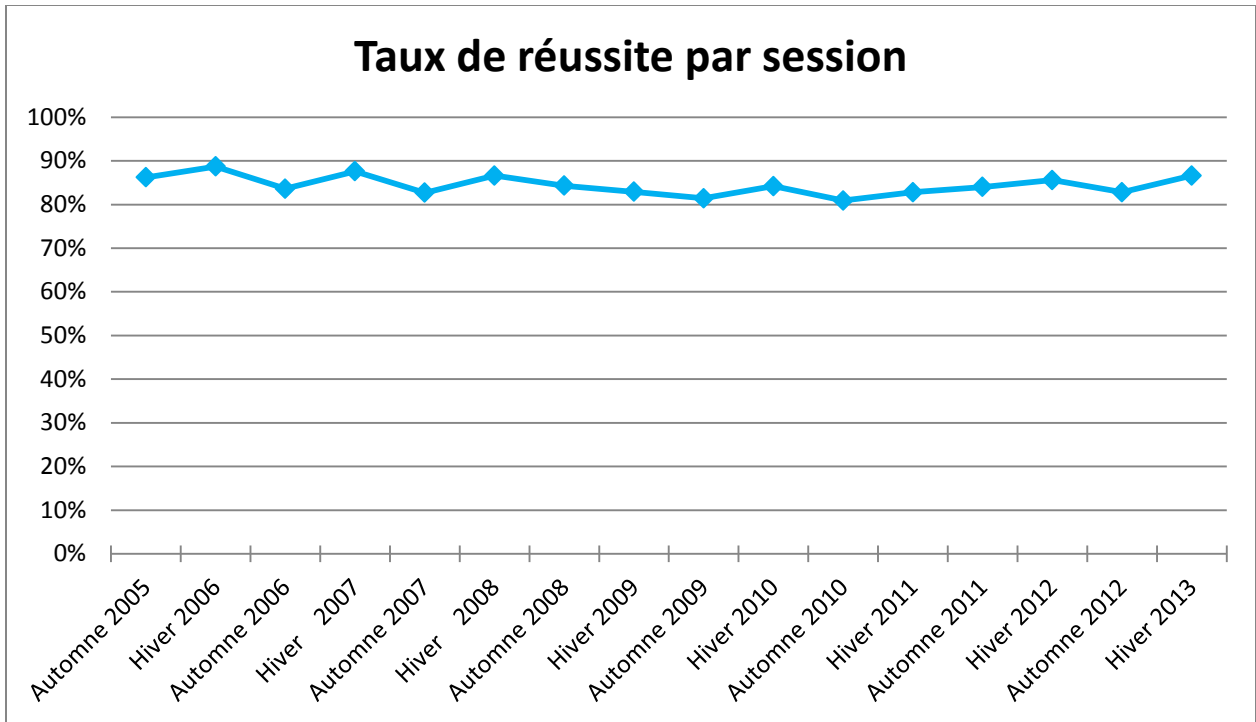


Source : Chesco du MESRST

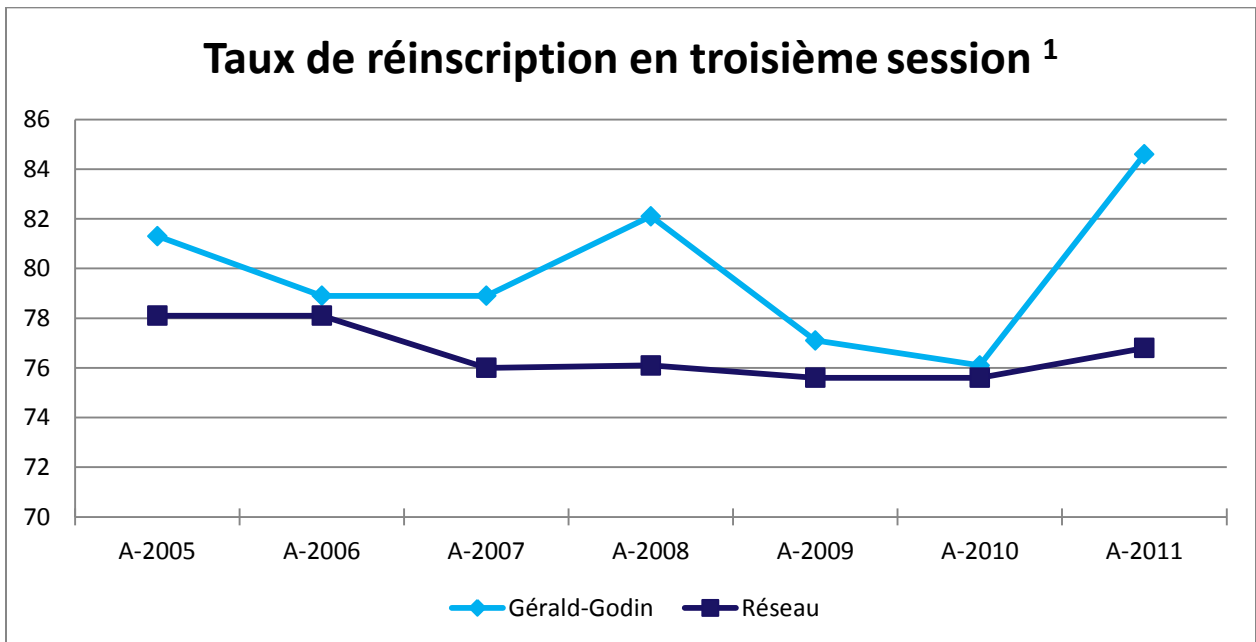


¹Taux pondérés obtenus en ajustant le taux de réussite du Collège par rapport à celui du réseau en fonction de la force comparée des étudiants du Collège et du réseau.

Source : PSEP du SRAM

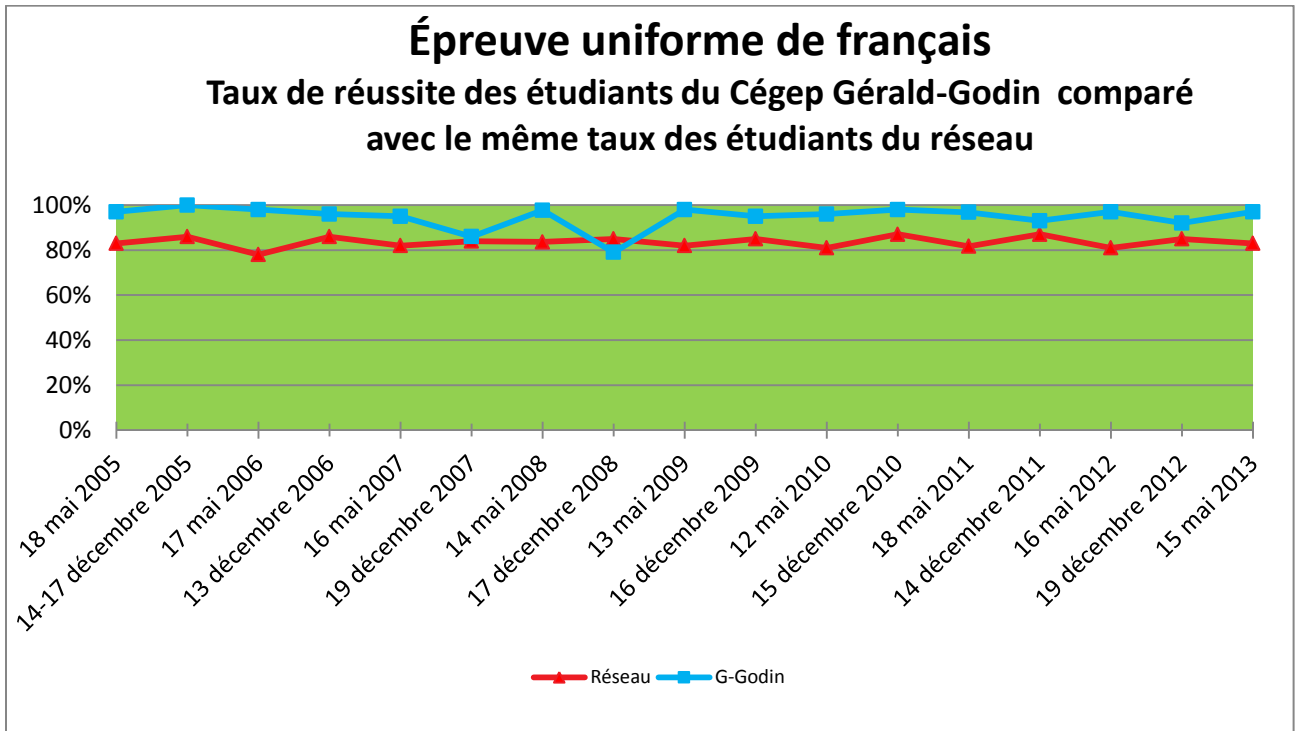


Source : COBA/CLARA



¹Tout programme, tout collège

Source : PSEP DU SRAM



Source : Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche, de la Science et de la Technologie

N.B. ÉUF du 15 mai 2013 : Résultats partiels pour le réseau

Cote R et admissions à l'université

Cote R moyenne de 27.193 chez les finissants du Cégep qui ont présenté une demande d'admission à l'université pour l'automne 2012, ce qui place Gérald-Godin au troisième rang des cégeps publics montréalais.

Notons que cette année, 95 % des demandes d'admission de nos finissants ont été acceptées.

Source : CRÉPUQ

SUIVI DU PLAN D'ÉQUILIBRE BUDGÉTAIRE ¹

Dans le contexte de l'adoption de cette loi, les Collèges ont l'obligation depuis 2010-2011 de réduire leurs dépenses de nature administrative. Cette obligation comporte deux volets :

- Une planification de réduction de la taille du personnel d'encadrement et du personnel administratif;
- Un plan de réduction de 10 % des dépenses de nature administrative et de 25 % des dépenses de publicité, de déplacement et de perfectionnement.

Le Cégep a présenté au ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche, de la Science et de la Technologie (MESRST) un plan de réduction des dépenses administratives et un plan de réduction de la taille de son personnel. Ces plans ont reçu l'aval du Ministère et le Cégep a atteint les objectifs qu'il s'était fixés pour l'année 2012-2013.

Réduction de la taille du personnel d'encadrement et administratif

Bilan - 2012-2013	Cadre	Professionnel	Soutien	Total
<i>Nombre de postes au 30 juin 2010</i>	7	1	12	20
<i>Nombre de ces postes dont les titulaires ont quitté l'établissement en 2011-2012</i>	-	-	3	3
<i>Nombre de ces postes dont les titulaires ont quitté l'établissement en 2012-2013</i>	1	-	-	1
<i>Nombre de postes qui ont été supprimés pour réduire la taille de l'effectif</i>	1	-	2,3	3,3
Économie réalisée en 2012-2013	1	-	2,3	3,3

¹ ATTENDUS EN VERTU DE L'ARTICLE 18 DE LA LOI METTANT EN ŒUVRE CERTAINES DISPOSITIONS DU DISCOURS SUR LE BUDGET DU 30 MARS 2010 ET VISANT LE RETOUR À L'ÉQUILIBRE BUDGÉTAIRE EN 2013-2014

Réduction des dépenses de nature administrative

Bilan - 2012-2013	Année de Référence 2009-2010	Cible (\$)	Cible de réduction (%)	Réel 2012-2013	Réduction (%) 2012-2013
<i>Dépenses de publicité, déplacement et perfectionnement</i>	158 571 \$	118 928 \$	25 %	118 397 \$	25 %
<i>Dépense de nature administrative</i>	559 411 \$	503 470 \$	10 %	417 696 \$	25 %

RÉINVESTISSEMENT À L'ENSEIGNEMENT COLLÉGIAL

Dans le cadre du programme de réinvestissement québécois dans les cégeps, le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche, de la Science et de la Technologie a octroyé au Cégep Gérald-Godin la somme de 170 755 \$. Ces ressources additionnelles ont permis de financer des projets en lien avec les orientations et les objectifs du Plan stratégique du Cégep. En vertu des règles d'attribution présentes dans l'annexe budgétaire S034, les projets devaient se situer à l'intérieur des quatre axes d'interventions ciblés par le Ministère.

Réinvestissement à l'enseignement collégial – cégep (S034)	
Revenus	
Allocation MESRST 2012-2013	170 755 \$
	<hr/>
	170 755 \$
Dépenses	
Projets – Axe 1	160 157 \$
Projets – Axe 3	10 598 \$
	<hr/>
	170 755 \$

Axe 1 : Accessibilité, qualité des services et développement des compétences et de la réussite

L'allocation supplémentaire a permis de financer un poste de conseiller pédagogique. Ce conseiller a notamment travaillé à l'élaboration du bilan du Plan institutionnel de réussite 2008-2012 et à celle du Plan institutionnel de réussite 2013-2015 en plus d'aider au développement pédagogique. Le Service du cheminement scolaire a aussi bénéficié de sommes qui ont permis le maintien de ressources visant l'encadrement scolaire sur mesure, ainsi que l'orientation et l'information scolaire et professionnelle.

Axe 3 : Fonctionnement et entretien des bâtiments et qualité des lieux de formation

L'allocation reçue a permis de financer partiellement le poste de technicien en mécanique du bâtiment. Cette ressource est dédiée à l'amélioration du service offert aux étudiants, aux enseignants et aux autres membres du personnel. Elle rend également possible la réalisation de nombreux projets de réaménagement des espaces et de réfection des bâtiments. Parmi les réalisations de l'année, on retrouve notamment le réaménagement du hall d'entrée, la réfection des fenêtres et l'installation d'un optimiseur afin d'améliorer l'efficacité énergétique des bâtiments.

SOUTIEN POUR FAVORISER DE SAINES HABITUDES DE VIE

Le Cégep Gérald-Godin a reçu du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche, de la Science et de la Technologie la somme de 6250 \$ dans le cadre de l'annexe budgétaire S035 relative au *Soutien pour favoriser de saines habitudes de vie*. Différentes mesures ont pu ainsi être mises de l'avant et un certain nombre d'activités organisées, en lien avec les orientations suivantes du cadre de référence :

- Orientation 1 : Instaurer une politique alimentaire d'établissement favorisant de saines habitudes alimentaires : une politique alimentaire a été déposée et approuvée par les membres du conseil d'administration.
- Orientation 3 : Maintenir et améliorer l'offre de menus santé à prix équivalent ou inférieur à celui des autres menus : l'offre de produits santé a été maintenue à la cafétéria et des menus santé ont été servis lors des activités du Cégep.
- Orientation 4 : Favoriser un horaire permettant de s'alimenter sainement à l'heure du dîner ou offrir des repas santé rapides : l'horaire de cours permettant à chaque étudiant de bénéficier d'une pause adéquate pour la période du dîner a été maintenu.
- Orientation 5 : Encourager davantage les modes de déplacement actifs : des formations de mécanique pour vélo ont été offertes aux étudiants et un kiosque « Parcourir le Québec à vélo » a été mis sur pied. Un club de cross-country a été formé.
- Orientation 6 : Favoriser l'organisation d'activités physiques récréatives adaptées aux besoins de l'ensemble de la clientèle étudiante : le maintien et l'implantation de nouvelles activités sportives ont permis de rejoindre un plus grand nombre d'étudiants, notamment le cardio kick boxing, les arts martiaux, le soccer, le basketball, le badminton, le volleyball, une ligue de hockey cosom, le cross-country, le zumba, baladi, yoga, le flag football, une soirée sportive et beaucoup plus encore. De plus, l'accès à la salle d'entraînement a été accru. Nous avons également organisé un BBQ sportif pour clôturer l'année. Le club de plein air a organisé des activités pour tous les goûts afin de valoriser l'activité physique au grand air.
- Orientation 7 : Mettre en place différentes activités de sensibilisation et de promotion en lien avec une saine alimentation et un mode de vie physiquement actif : un comité sportif a été maintenu afin d'organiser davantage d'activités sportives au Cégep, comme un tournoi de hockey cosom, des activités de plein air mentionnant que prendre l'air c'est important, des jeux d'adresse au hockey, du volleyball à l'extérieur, du ballon chasseur, un club de cyclotourisme afin de promouvoir une vie active et un atelier de relaxation. Quelques ateliers culinaires ont également été offerts à la communauté du Cégep. Une semaine de la santé a été mise sur pied, une activité « testez des aliments » pour une vie plus saine et plusieurs autres activités de sensibilisation.

- Orientation 8 : Favoriser la collaboration de leurs associations étudiantes et de leur personnel à l'organisation d'activités communes liées à une saine alimentation et à un mode de vie physiquement actif : une semaine *Mon Cégep à vélo* a été organisée en collaboration avec l'Association étudiante et le personnel du Cégep.

- Orientation 9 : Développer un partenariat avec les intervenants du milieu sportif québécois, dont la Fédération québécoise du sport étudiant (FQSE), afin de favoriser la participation du plus grand nombre : le Cégep travaille en collaboration avec le Réseau des sports étudiants du Québec (RSEQ) pour les compétitions élites de nos équipes sportives.

LES ÉTATS FINANCIERS

État des résultats pour l'exercice financier terminé le 30 juin 2013

	2013	%	2012	%
Revenus				
Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche, de la Science et de la Technologie	13 086 851	84,59%	12 173 244	86,84%
Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale	564 511	3,65%	190 693	1,36%
Autres organismes gouvernementaux	540 144	3,49%	443 780	3,17%
Autres organismes	253 392	1,64%	389 068	2,78%
Droits d'inscription et scolarité	412 520	2,67%	355 142	2,53%
Vente de biens et services	445 254	2,88%	318 659	2,27%
Locations	156 743	1,01%	142 518	1,02%
Autres revenus	12 095	0,08%	5 384	0,04%
Produits d'intérêts	283	0,00%	-	0,00%
Total des revenus	15 471 793	100,00%	14 018 488	100,00%
Charges				
Salaires et avantages sociaux - Enseignants	7 781 048	50,29%	6 784 980	48,40%
Salaires et avantages sociaux - Autres personnels	4 165 619	26,92%	4 057 443	28,94%
Communications et informations	654 683	4,23%	368 457	2,63%
Fournitures et matériel	641 025	4,14%	637 930	4,55%
Services, honoraires et contrats, locations	1 466 654	9,48%	1 267 884	9,04%
Autres dépenses	106 543	0,69%	225 303	1,61%
Frais d'intérêts sur les emprunts à court terme	48 319	0,31%	40 099	0,29%
Total des charges	14 863 891	96,07%	13 382 096	95,46%
Excédent des produits par rapport aux charges	607 902	3,93%	636 392	4,54%

Fonds de fonctionnement - Bilan au 30 juin

	2013	2012
Actif		
Encaisse	526 110	13 414
Effets en main, dépôts en circulation	58 276	1 825
Débiteurs	792 926	771 500
Subventions à recevoir - Court terme	443 662	716 042
Avances interfonds	51 817	-
Frais payés d'avance	42 166	24 383
Total - Actif à court terme	1 914 957	1 527 164
Subventions à recevoir - Long terme	395 977	421 709
Immobilisations et constructions en cours	-	-
Autres actifs à long terme	-	-
Total - Actif à long terme	395 977	421 709
Total de l'actif	2 310 934	1 948 873
Passif		
Chèques en circulation	171 208	85 711
Emprunts à court terme	-	155 000
Créditeurs	2 088 074	1 876 333
Apports reportés	321 275	110 559
Revenus reportés	242 890	230 565
Dus interfonds	-	340 133
Versement à court terme de la dette LT	-	-
Total - Passif à court terme	2 823 447	2 798 301
Dette à long terme	-	-
Apports reportés	-	-
Total - Passif à long terme	-	-
Total du passif	2 823 447	2 798 301
Solde (insuffisance) de fonds	(512 513)	(849 428)
Total du passif et du solde de fonds	2 310 934	1 948 873

Fonds d'immobilisations - Bilan au 30 juin

	2013	2012
Actif		
Encaisse	60 512	232 089
Effets en main, dépôts en circulation	-	-
Débiteurs	6 365	39 764
Subventions à recevoir - Court terme	1 539 799	345 099
Avances interfonds	-	340 133
Frais payé d'avance	72	5 019
Total - Actif à court terme	1 606 748	962 104
Subventions à recevoir - Long terme	3 865 731	4 917 541
Immobilisations et constructions en cours	29 045 106	30 080 293
Autres actifs à long terme	229 185	250 020
Total - Actif à long terme	33 140 022	35 247 854
Total de l'actif	34 746 770	36 209 958
Passif		
Chèques en circulation	53 511	61 246
Emprunt à court terme	900 000	3 900 000
Créditeurs	145 103	8 533
Apports reportés	-	-
Intérêts courus	140 229	160 730
Dus interfonds	51 817	-
Versement à court terme de la dette LT	4 361 128	3 019 968
Total - Passif à court terme	5 651 788	7 150 477
Dette à long terme	26 319 729	26 409 986
Apports reportés	411 620	438 941
Total - Passif à long terme	26 731 349	26 848 927
Total du passif	32 383 137	33 999 404
Solde de fonds	2 363 633	2 210 554
Total du passif et du solde de fonds	34 746 770	36 209 958

MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION AU 30 JUIN 2013

Guy Allard	Représentant des groupes socio-économiques
Joanne Bergeron	Vice-présidente du conseil d'administration Membre du comité exécutif Représentante des entreprises de la région
Suzanne Bernard	Représentante des entreprises de la région
Louis Bossé	Président du conseil d'administration Membre du comité exécutif Représentant des parents
Guyaume Bouffard-Bessette	Représentant des étudiants d'un DEC technique
Denis Brousseau	Représentant des commissions scolaires du territoire
Jonathan de Belle	Représentant des diplômés d'un DEC technique
Jacques Guèvremont	Représentant du personnel enseignant Membre du comité exécutif
Richard Harnois	Directeur des études Membre du comité exécutif
Robert Legros	Représentant des établissements d'enseignement de niveau universitaire
François Lett	Représentant du personnel enseignant
Karine Lord	Représentante du personnel professionnel
Richard Reid	Représentant du Conseil régional des partenaires du marché du travail de la région
Christian Roy	Directeur général Président du comité exécutif
Caroline Séguin	Représentante du personnel de soutien
Patrice Simard	Représentant des parents Membre du comité exécutif
Pascal Yelle	Représentant des étudiants d'un DEC préuniversitaire
Vacant	Représentant des diplômés d'un DEC préuniversitaire
Vacant	Représentante des groupes socio-économiques

MEMBRES DE LA COMMISSION DES ÉTUDES 2012-2013

1. Richard Harnois, directeur des études
2. Charles Létourneau, directeur adjoint des études / Activités d'enseignement
3. Nathalie Julien, directrice adjointe des études / Registrariat, organisation et cheminement scolaires
4. Jacques Caron, directeur adjoint des études / Vie étudiante, soutien à l'apprentissage et bibliothèque
5. Elfee Saint-Laurent, coordonnatrice du département / Sciences de la nature
6. Sylvain Benoît, coordonnateur du département / Sciences humaines (Automne 2012)
7. Pascal Gagné, coordonnateur du département / Sciences humaines (Hiver 2013)
8. Violaine Gagnon, coordonnatrice du département / Arts et Lettres (Automne 2012)
9. Pierre Sidaoui, coordonnateur du département / Arts et Lettres (Hiver 2013)
10. Isabelle Provost, coordonnatrice du département / Technologie de systèmes ordinés
11. Jean-Marc Mimar, coordonnateur du département / Techniques de comptabilité et de gestion
12. Luc Chapleau, coordonnateur du département / Techniques de l'informatique
13. Michel Fafard, coordonnateur du département / Technologie de la production pharmaceutique
14. Marie-Paule Dandurand, coordonnatrice du regroupement de Mathématiques
15. Frédéric D'Anjou, coordonnateur du regroupement de Français
16. Serge Lainey, coordonnateur du regroupement d'Éducation à la santé physique
17. François Lett, coordonnateur du regroupement de Philosophie
18. Mark Hegins, coordonnateur du regroupement de Langues modernes
19. Catherine Villard, aide pédagogique individuelle / Registrariat, organisation et cheminement scolaires
20. Debby Ann Philie, conseillère pédagogique / Activités d'enseignement
21. Manon Bélanger, conseillère pédagogique / Formation continue
22. Martin Carpentier, technicien de travaux pratiques / Activités d'enseignement (Automne 2012)
23. Keith Forcier, technicien de travaux pratiques / Activités d'enseignement (Hiver 2013)
24. Pascal Yelle, étudiant, secteur préuniversitaire
25. Fabrice Girard/Xavier Bordeleau St-Cyr, étudiants, secteur technique

PRIX ET BOURSES : 2012-2013

Médaille académique du Gouverneur général 2012-2013	Mélissa Patry (Sciences de la nature)
Médailles du Lieutenant-gouverneur du Québec 2013	Guyame Bouffard-Besette (Techniques de comptabilité et de gestion) Jeanne LaRoche (Sciences de la nature)
Prix Gérald-Godin 2013	Roxanne Maltais (Sciences humaines)
Prix Pauline-Julien 2013	Gabriella Stien (Sciences humaines)
Bourses de la Caisse populaire Sainte-Geneviève de Pierrefonds et de la Fondation du Cégep Gérald-Godin 2013	Alexandre Duquette (Microélectronique et robotique) Mélissa Gagné (Arts et Lettres) Rachelle Longpré (Sciences de la nature) Marie-Perle Labelle (Sciences humaines) Rolphète Ladouceur et Guy Francis Ngongang Tchakoutio (Technologie de la production pharmaceutique) Jacques Montplaisir (Techniques de comptabilité et de gestion) Cydrick Trudel (Techniques de l'informatique)
Bourses de la Fondation du Cégep Gérald-Godin 2013	<u>Bourses d'entrée :</u> Guillaume Janelle (Techniques de comptabilité et de gestion) Guillaume Lagrange (Microélectronique et robotique) André Lamba (Techniques de l'informatique) Joey Rodrigue (Technologie de la production pharmaceutique) <u>Bourse Progrès et engagement :</u> Félix Bélanger-Tremblay (Arts et Lettres) <u>Bourse Odyssée méditerranéenne :</u> Kim Levasseur (Sciences humaines) <u>Bourse Persévérance et détermination :</u> Geneviève Ladouceur et Laura-Catherine Proulx (Sciences de la nature)

Bourses du syndicat des professeurs du Cégep Gérald-Godin 2013	Xavier Bordeleau-St-Cyr (Microélectronique et robotique) Rémi Courchesne (Techniques de comptabilité et de gestion) Philippe Dupré-Deslandes (Sciences humaines) Roxane Leclerc (Arts et Lettres) Guy Francis Ngongang Tchakoutio (Technologie de la production pharmaceutique) Cydrick Trudel (Techniques de l'informatique) Pascal Yelle (Sciences de la nature)
Prix dans le cadre du Concours d'applications mobiles – Colloque du Cégep Gérald-Godin	Cydrick Trudel, Caroline Briand et Yann Genest-Rioux (Techniques de l'informatique)
Concours du journal <i>Le Devoir de la presse étudiante</i> – catégorie collégiale – 1^{er} prix	Équipe du journal étudiant <i>Le Noir sur Blanc</i> : Gabriella Stien, Roxanne Maltais, Alexandre Chanady, Shawn Gambino, Guillaume Cyr, Pascale Taillefer, Katherine Doré et Alexandria Stoyanova (Sciences humaines); Francine Niyonkuru, Pascal Yelle, Magali Morin-Duchesne, Rachelle Longpré, Shannon Maingot, Alexis Brodeur, Alia Osman et Thomas Ho (Sciences de la nature); Roxanne Leclerc et Julie Côté (Arts et Lettres).
Concours Chapeau les filles 2012-2013 – Volet régional collégial	Caroline Briand (Techniques de l'informatique)
Bourse et Prix reconnaissance de PharmaBio Développement	Julie Bouchard (Technologie de la production pharmaceutique)
Bourse d'études <i>À la découverte des étoiles</i>	Élise Desloover (Sciences de la nature)
Concours de mathématiques AMC-12 (Classement local – 1^{er} prix)	Samuel Caux (Sciences de la nature)
Expo G 2013 – 1^{er} prix	Jiachen Liang (Sciences Nature)
Expo G 2013 – Prix du public	Nathaniel J. Nahmiash-Dadoun (Arts et Lettres)
Soirée des God'Arts 2013 – Prix du public en Histoire de l'art et Mentions des disciplines de Français et de Philosophie	Olivier Drouin (Arts et Lettres)
Soirée des God'Arts 2013 – Prix du public en Communication	Stéphanie Charrette, Andréanne Desjardins, Jessika Lauzière et Marie-Pier Leduc (Arts et Lettres)

Soirée des God'Arts 2013 – Prix du public et Prix du jury en Cinéma	David Lawlor et Mélissa Gagné (Arts et Lettres)
Soirée des God'Arts 2013 – Mention du jury en Communication	Camille Pichette-Lalonde et Sophie Toupin (Arts et Lettres)
Soirée des God'Arts 2013 – Prix du jury en Histoire de l'art	Karelle Adam Caquez et Camille Bédard-Soulban (Arts et Lettres)
Soirée des God'Arts 2013 – Prix du jury en Communication	Stéphanie B. Trow et Justine Dinelle (Arts et Lettres)
Soirée des God'Arts 2013 – Mention du jury en Cinéma	François Lachance, Jean Lemieux et Catherine St-Amour (Arts et Lettres)
Soirée des God'Arts 2013 – Mention de la discipline Éducation à la santé physique	Roxanne Leclerc (Arts et Lettres)
Concours du Club Photo – 1^{er} prix	Camille Thiriet-Richard (Sciences humaines)
Expo-Électro 2013 – 1^{er} prix	Igor Lanucha (Microélectronique et robotique)
Expo-Électro 2013 – 2^e prix	Mathieu St-Jean (Microélectronique et robotique)
Expo-Électro 2013 – Prix du public	Alexandre Duquette (Microélectronique et robotique)
Expo-Sciences 2013 – Grand prix de la valeur scientifique – 1^{ère} place	Mélissa Gohier, Geneviève Ladouceur et Jeanne Laroche (Sciences de la nature)
Expo-Sciences 2013 – Grand prix de la valeur scientifique – 2^e place	Véronique Archambault, Catherine Boucher, Rachelle Longpré et Laura Catherine Proulx (Sciences de la nature)
Concours local Sciences on tourne 2013! – 1^{er} prix	Dominic Dufour, Jean-Simon Meunier-Garnier et Vincent Monarque (Sciences de la nature)
Concours local Sciences on tourne 2013! – Prix de l'ingéniosité	Mike Boutin et Samuel Croteau (Microélectronique et robotique)
Concours local Sciences on tourne 2013! – Prix de participation	Marilou Bouffard et Christian Harper-Cyr (Sciences de la nature)
Cégeps en spectacle 2013 – Finale locale – 1^{er} Prix	Laura Catherine Proulx et Geneviève Ladouceur (Sciences de la nature)
Cégeps en spectacle 2013 – Finale locale – Prix « Coup de cœur » du public	Shannon Maingot (Sciences de la nature)

Tournoi des Jeunes démocrates 2013 – Médaille d’argent	Émile Bernard et Julie Côté (Arts et Lettres), Nicolas Lamy (Sciences de la nature), Marc Du Perron et Alexandre Chanady (Sciences humaines)
Simulation boursière Bourstad – classement local (1^{ère} position)	Jacques Montplaisir (Techniques de comptabilité et de gestion)
Simulation boursière Bourstad – classement local (2^e position)	Émile Richer (Sciences de la nature)
Compétition Hermès (2^e position en management)	Bianca Trudel-Limoges, Georges Trudel et Alexandra Goulet (Techniques de comptabilité et de gestion)
Compétition Hermès (3^e position en stratégie)	Jacques Montplaisir, Emre Keskin et Jean-Sébastien Larocque (Techniques de comptabilité et de gestion)
ÉTS – Fonds de développement (bourses Technologie Miranda et bourse d’excellence scolaire)	Alexandre Millette (diplômé en Techniques de l’informatique en 2010)
ÉTS – Fonds de développement (bourse d’excellence académique Piranhas)	Carl Ghilarducci (diplômé en Microélectronique et robotique en 2010)

LISTE DES RETRAITÉS : 2012-2013

Cécile Chaume, enseignante en informatique	25 août 2013
Line Gaudreau, enseignante en éducation physique	11 janvier 2013
Jacqueline Mathieu, enseignante en histoire de l'art	11 janvier 2013

FONDATION DU COLLÈGE GÉRALD-GODIN

En octobre avait lieu la quatrième édition du *Vins et fromages* de la Fondation sous la présidence d'honneur de Stéphane Achard, Premier vice-président et directeur général, Entreprises, Services de cartes et Monétique du Mouvement Desjardins. L'événement-bénéfice a permis d'amasser plus de 18 000 \$ qui serviront à soutenir les étudiants, que ce soit sous forme de bourses ou d'appui à une multitude de projets qui leur sont destinés.

Notons qu'à la cérémonie officielle de remise des diplômes, la Caisse populaire Sainte-Geneviève de Pierrefonds et la Fondation ont octroyé des bourses de 1000 \$ à des finissants émérites de chacun des sept programmes d'études du secteur régulier et à deux diplômés de la formation continue. Lors du même événement, la Fondation a décerné les prix Gérald-Godin et Pauline-Julien à des finissants pour leur engagement et leur créativité remarquables.

CODE D'ÉTHIQUE ET DE DÉONTOLOGIE DES ADMINISTRATEURS

Préambule

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

1. Définitions

Dans le présent Code, les mots suivants signifient :

- 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 Gérald-Godin;
- 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 que les décisions prises par les administrateurs servent essentiellement les intérêts du Collège;
- D'assurer la confiance du public dans l'intégrité, l'impartialité et la transparence du conseil d'administration du Collège;
- 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, celui de ses proches, ou l'intérêt du groupe ou de la personne qui l'a élu ou nommé et les obligations de ses fonctions d'administrateur;
- Agir avec modération dans ses propos, éviter de porter atteinte à la réputation d'autrui et traiter les autres administrateurs avec respect;
- Ne pas utiliser, à son profit ou au profit d'un tiers, les biens du Collège;
- Ne pas divulguer, à son profit ou au profit d'un tiers, l'information privilégiée ou confidentielle qu'il obtient en raison de ses fonctions; l'annexe A fait partie intégrante du présent code, il indique les règles d'application de cette obligation des membres du conseil;
- 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 (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 de peu de valeur;
- e) Les situations de conflit d'intérêts peuvent avoir trait à l'argent, à l'information, à l'influence ou au pouvoir;
- f) Les situations de conflit d'intérêts qui ont trait à l'argent sont notamment celles relatives aux avantages directs, cadeaux ou marques d'hospitalité ainsi qu'aux relations contractuelles entre le Collège et une organisation extérieure dans laquelle l'administrateur possède un intérêt direct ou indirect;
- g) Les situations qui ont trait à l'information sont notamment celles relatives au respect de la confidentialité ou à l'utilisation de l'information à des fins personnelles;
- h) Les situations qui ont trait à l'influence sont notamment celles relatives à l'utilisation des attributions de sa charge d'administrateur pour infléchir une décision ou obtenir directement ou indirectement un bénéfice à son propre avantage ou à celui d'un tiers;
- i) Les situations qui ont trait au pouvoir sont notamment celles relatives à l'abus d'autorité, le fait de se placer dans une situation de vulnérabilité ou de porter atteinte à la crédibilité du Collège en ayant un comportement incompatible avec les exigences de sa fonction.

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.

Ces dispositions législatives ainsi que les règles d'interprétation apparaissant à l'annexe B font partie intégrante du présent Code.

7.4 Déclarations d'intérêts

Dans les 30 jours suivant l'entrée en vigueur du présent Code ou dans les trente (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 pouvant faire 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 complétée annuellement, à la première réunion de l'année du conseil, par tous les administrateurs. Une copie de cette déclaration sera disponible auprès du conseiller en déontologie pour les membres du conseil d'administration.

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.

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 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. Le président du conseil informe le conseil de toute situation de conflit d'intérêts portée à sa connaissance.

8. Conseiller en déontologie

Une personne nommée annuellement à la dernière réunion de l'année par le conseil d'administration agit comme conseiller en déontologie. Cette dernière est chargée :

- 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 que le Collège s'est doté d'un Code d'éthique et de déontologie des administrateurs disponible sur le site Web du Collège.

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 entre en vigueur le 13 septembre 2005.

ANNEXE

Annexe A-

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

1. Objet

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

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

En principe ont un caractère public les documents suivants :

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

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

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

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

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

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

4. La divulgation des décisions du conseil d'administration

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

5. Le caractère des délibérations du conseil d'administration

Les délibérations du conseil d'administration ont un caractère public.

Les sujets traités par le conseil d'administration ont un caractère public à l'exception des sujets traités lors d'un huis clos décrété par le président du conseil. Ces derniers doivent demeurer confidentiels.

Annexe B -

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

12 ...

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

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

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

A) Article 12

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

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

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

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

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

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

- Lien d'emploi : Toute question relative à l'engagement, la nomination, le congédiement, le licenciement ainsi que le renouvellement ou la résiliation de mandat.
- Catégorie d'employés : Les employés de soutien, les professionnels, les enseignants, les cadres et les hors cadres constituent les cinq catégories d'employés du réseau d'enseignement collégial.
- 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 l'employé.

B) Article 20

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

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

Annexe C-

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

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

...

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

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

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

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

L'article 12 de la Loi fait obligation au membre du conseil, à l'exception du directeur général et du directeur des études, de dénoncer par écrit au directeur général le conflit d'intérêts, sous peine de déchéance de sa charge. De plus, ce membre du conseil ne peut voter et doit se retirer de la séance du conseil pour la durée des délibérations et du vote. Le membre du conseil devra donc se retirer de la salle où le conseil siège jusqu'à ce que ce dernier ait pris sa décision.

En outre, le membre du conseil qui est 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 il a un intérêt.

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

Au cours de l'année 2012-2013, le conseiller en déontologie, chargé de l'application du Code d'éthique et de déontologie, n'a été saisi d'aucune plainte ou situation d'irrégularité.

Réalisation 1

IMPLANTATION D'UN OUTIL DE GESTION DE PARC INFORMATIQUE

<u>ORIENTATION</u>	<u>BILAN</u>
<p><i>Intentions</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Se doter d'outils et de méthodes modernes de gestion de parc informatique • Installer plus rapidement les classes • Réduire le temps de réaction aux demandes de dernières minutes 	<p><i>État des résultats</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Hiver 2012 – Installation du logiciel Microsoft SCCM • Été 2012 – Passage complet de la pédagogie en Windows 7 • Été 2013 – Installation de 4 laboratoires et déploiement de 25 portables enseignants • Prêt pour le passage Windows 7 de l'administration et FC
<p><i>Résultats attendus</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Déploiement de Windows 7 à la pédagogie (enseignants et labo) • Facilité d'installation des logiciels • Réduire le temps de support 	<p><i>Impacts</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Fiabilité des laboratoires informatiques • Réduction du temps de réaction pour les demandes d'installation de logiciels • Facilité d'installation de Windows 7 • Outils de supports à distance

Réalisation 2

SE DONNER UN MILIEU DE VIE

<u>ORIENTATION</u>	<u>BILAN</u>
<ul style="list-style-type: none"> • Se donner un milieu de vie • Un environnement de qualité • Être un collège « vert » 	<p>Depuis juin 2012, cégep avec la mention: « excellence de l'organisation environnement jeunesse »</p>
<p><i>Intentions</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Faire changer les habitudes • Faire connaître les alternatives • Sensibiliser à l'impact de la surconsommation • Se donner un environnement de qualité • Rendre les lieux communs confortables 	<p><i>État des résultats</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Réduction des déchets • Augmentation du recyclage • Politique d'achat responsable • Jardin • Économie d'énergie • Aménagement (foyer, cloître, hall d'entrée)
<p><i>Résultats attendus</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Changement de comportement sur les habitudes de consommation • Aménagements du cloître, du hall, du foyer et des terrains • Détenir une attestation d'« enjeux » 	<p><i>Impacts</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Visibilité (cégep « vert ») • Changement habitude de consommation • Réduction des déchets • Lieux communs aménagés • Rétention des étudiants au cégep durant la session

Réalisation 3

PLAN D'ÉQUILIBRE BUDGÉTAIRE 2012-2017, SUIVI ET ACTUALISATION

ORIENTATION	BILAN
<p><i>Intentions</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Établir un plan de redressement réaliste répondant aux exigences du MESRST Fixer des objectifs précis permettant d'orienter et de réaliser le redressement des finances Optimiser l'utilisation des ressources Maintenir les services aux élèves 	<p><i>État des résultats</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Surplus de 250 000 \$ pour l'année courante (anticipé An 1) Sous-embauche de 3,0 ETC au 30 juin 2013 (anticipé An 1) Moyenne de 1097 étudiants en 2012-2013, augmentation de 38 étudiants Respect des objectifs établis dans le plan de redressement
<p><i>Résultats attendus</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Élimination du déficit cumulé de 850 000 \$ sur un horizon de 5 ans Élimination de la surembauche Augmentation des inscriptions avec un objectif de 150 étudiants sur 5 ans Croissance des dépenses sous les 2 % 	<p><i>Impacts</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Sous-embauche permettra de financer des projets en lien avec le plan stratégique Accroissement du pouvoir de négociation avec le MESRST Amélioration de la santé financière

Enjeu 1

SATISFACTION À LA CLIENTÈLE

CONSTATS	Pistes d'action
<p>La plus haute priorité est de satisfaire le « client » en livrant rapidement les conditions matérielles, technologiques et financières propices à la réalisation de leurs objectifs.</p> <p>Favoriser la réalisation des projets en mettant en valeur les résultats, la collaboration et les individus plutôt que les processus.</p> <p>Favoriser la planification efficace et les « mauvaises surprises » en conservant des canaux de communication ouverts en tout temps.</p>	<p><i>Contraintes ou difficultés pressenties</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Temps disponible vs Rapidité des résultats Communication Ressources limitées (humaines, financières, techniques, espaces) <p><i>Conditions favorables</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Ouverture à la collaboration Projets axés sur les résultats Acceptation des points de vues divergents Flexibilité et acceptation des changements de dernières minutes

Priorité d'action 1

OPTIMISATION DES ESPACES							
<p><i>Intentions</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Répondre aux demandes: <ul style="list-style-type: none"> • Salle d'appartenance Arts & lettres • Déplacer le CAF • Bureau pour TIC • Bureau psychologue • Classes francisation • Nouveau programme 	<p><i>Description des moyens et identification des responsables</i></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Moyens</th> <th>Responsables</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Comité conjoint (département impliqué)</td> <td>CRM - DSA</td> </tr> <tr> <td colspan="2">But: optimiser les espaces; regarder les alternatives</td> </tr> </tbody> </table>	Moyens	Responsables	Comité conjoint (département impliqué)	CRM - DSA	But: optimiser les espaces; regarder les alternatives	
Moyens	Responsables						
Comité conjoint (département impliqué)	CRM - DSA						
But: optimiser les espaces; regarder les alternatives							
<p><i>Résultats attendus</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Aménager salle d'appartenance Arts & lettres • Déménager le CAF • Trouver un bureau TIC et psychologue • Place pour la francisation 	<p><i>Indicateurs de réussite</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Changement fait • Satisfaction des clients 						

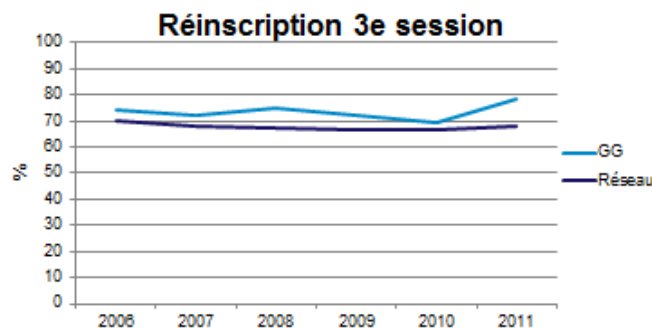
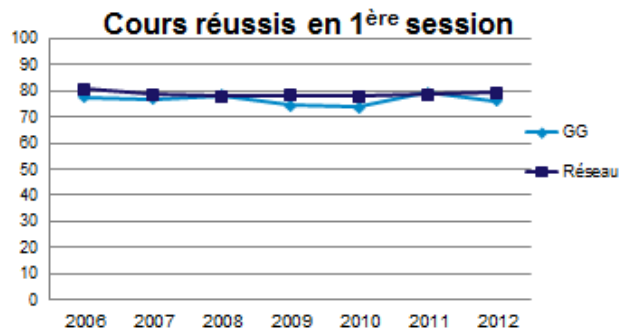
Priorité d'action 2

ATTEINDRE L'ÉQUILIBRE BUDGÉTAIRE							
<p><i>Intentions</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Respecter le plan d'équilibre budgétaire 2012-2017 • Refaire un plan d'équilibre 2013-2018 (si nécessaire) 	<p><i>Description des moyens et identification des responsables</i></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Moyens</th> <th>Responsables</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Budget révisé</td> <td>CRF & DSA</td> </tr> <tr> <td>Suivi périodique des dépenses</td> <td>CRF & responsables budgétaires</td> </tr> </tbody> </table>	Moyens	Responsables	Budget révisé	CRF & DSA	Suivi périodique des dépenses	CRF & responsables budgétaires
Moyens	Responsables						
Budget révisé	CRF & DSA						
Suivi périodique des dépenses	CRF & responsables budgétaires						
<p><i>Résultats attendus</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Respect du plan d'équilibre budgétaire 	<p><i>Indicateurs de réussite</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Atteinte annuelle des cibles budgétaires 						

Réalisation 1

RÉUSSITE	
ORIENTATION	BILAN
<p>Favoriser l'engagement et la réussite de l'étudiant dans ses études, dans son milieu et dans le monde</p>	
<p><i>Intentions</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Soutenir la réussite des étudiants Enrichir le dialogue avec les programmes et regroupements en matière de réussite et proposer des pistes d'action 	<p><i>État des résultats</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Bilan du PIR 2008-12 adopté par le CA PIR 2013-15 adopté par le CA Taux de réussite similaires au Réseau Taux de réinscription et de diplomation <u>supérieurs</u> au Réseau Mesures d'aide à la réussite dans <u>tous</u> les programmes et regroupements
<p><i>Résultats attendus</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Bilan du PIR 2008-12 PIR 2013-15 Taux de réussite en première session, de diplomation et de réinscription similaires au Réseau 	<p><i>Impacts</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Milieu favorisant le développement global des étudiants (vision GG) Dialogue soutenu entre le SAE et les programmes en matière de réussite

La réussite. GG vs Réseau



Réalisation 2

SOUTIEN AUX PROGRAMMES	
ORIENTATION	BILAN
Affirmer notre leadership	
<p><i>Intentions</i> (axes intervention Plan stratégique)</p> <ul style="list-style-type: none"> Élaborer un plan de développement de la recherche Proposer des valeurs ajoutées aux programmes Répondre au nouveaux besoins de formation 	<p><i>État des résultats</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Politique de la recherche adoptée par le CA; <ul style="list-style-type: none"> Comité sur la recherche Poursuite des travaux en 2013-14 Première cohorte en PAM à A13 PIEA adoptée par le CA et jugée « entièrement satisfaisante » par CEEC
<p><i>Résultats attendus</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Élaboration d'une politique institutionnelle de la recherche Création d'un profil appliqué en sciences humaines Révision de la PIEA 	<p><i>Impacts</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Positionner GG comme institution favorisant la recherche Profil PAM unique dans le Réseau GG conforme aux standards les plus élevés en matière d'évaluation des apprentissages

Réalisation 3

VIE ÉTUDIANTE	
ORIENTATION	BILAN
<p><i>Intentions</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Favoriser la participation de l'AGE dans la vie du Cégep Entretenir des rapports harmonieux avec la direction 	<p><i>État des résultats</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Chaque direction a eu une rencontre formelle avec l'AGE Révision et signature d'un nouveau protocole d'entente en juin 2013 Volonté de l'AGE de reprendre le modèle suivi à l'automne 2012
<p><i>Résultats attendus</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Mise en place d'un cadre et d'un mode d'échanges avec l'AGE 	<p><i>Impacts</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Rapports de coopération avec l'AGE : mode de relation non conflictuel

Réalisation 4

SERVICES ADAPTÉS	
ORIENTATION	BILAN
<p><i>Intentions</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Répondre à l'augmentation de la demande de services • Intégrer plan triennal de développement du MELS 	<p><i>État des résultats</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Rapport sur l'état de la situation 2012-13 et des besoins • Rencontres d'un comité pour la mise en place d'un cadre de référence • Réponses ponctuelles aux besoins de l'année 2012-13: surveillance d'examen, personnel temporaire, mode de fonctionnement
<p><i>Résultats attendus</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Portrait de la situation 2012-13 • Perspective de développement du service pour les années 2013-14-15 	<p><i>Impacts</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Ajout d'une ressource à temps partiel pour l'année 2013-14 • Mode de fonctionnement du service révisé

Réalisation 5

ADMISSIONS	
ORIENTATION	BILAN
<p><i>Intentions</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • S'assurer de l'analyse des demandes d'admission d'un plus grand nombre d'étudiants • Voir à l'accueil et au cheminement scolaire de ces étudiants 	<p><i>État des résultats</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Objectif atteint
<p><i>Résultats attendus</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Analyse d'un plus grand nombre de demandes d'admission • Accueil d'un plus grand nombre d'étudiants 	<p><i>Impacts</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Analyse de la situation et offre de services

Enjeu 1

QUALITÉ DE LA FORMATION	
<p>CONSTATS Il faut s'assurer d'avoir les conditions nécessaires pour mettre en œuvre la mission première du Cégep : offrir une formation de qualité.</p>	<p><i>Pistes d'action</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Augmentation du nombre d'étudiants (recrutement et réinscription) • Diversification de la carte de programmes • Identification de nouvelles sources de financement
	<p><i>Contraintes ou difficultés pressenties</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Baisse de la clientèle selon les prévisions du MESRST • Consensus entre les cégeps de Montréal pour l'offre de formation • Rareté des sources de financement
	<p><i>Conditions favorables</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Situation géographique • Besoins du marché du travail

Enjeu 2

RÉUSSITE	
<p>CONSTATS Il faut s'assurer d'avoir les conditions gagnantes pour favoriser la persévérance et la réussite scolaire des étudiantes et étudiants.</p>	<p><i>Pistes d'action</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Offre de services répondant aux besoins de clientèles diversifiées • Maintien d'un environnement sain • Concertation et sensibilisation
	<p><i>Contraintes ou difficultés pressenties</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Contraintes budgétaires et matérielles • Difficultés à contrôler des variables touchant l'individu et son milieu • Regard critique de plusieurs personnes sur le sujet
	<p><i>Conditions favorables</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Engagement et motivation des gens de la communauté collégiale • Ouverture d'esprit de plusieurs personnes sur le sujet

Priorité d'action 1

QUALITÉ DE LA FORMATION											
<p><i>Intentions</i> S'assurer d'avoir les ressources nécessaires pour mettre en œuvre la mission première du Cégep.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Augmentation du nombre d'étudiants (recrutement et réinscription) • Diversification de la carte de programmes • Identification de nouvelles sources de financement 	<p><i>Description des moyens et identification des responsables</i></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Moyens</th> <th>Responsables</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Activités de recrutement</td> <td>DG-DÉ</td> </tr> <tr> <td>Mesures d'aide réussite</td> <td>DÉ</td> </tr> <tr> <td>Demande d'un nouveau programme d'études</td> <td>DG-DÉ</td> </tr> <tr> <td>Recherche et demandes \$\$\$</td> <td>DG-DÉ</td> </tr> </tbody> </table>	Moyens	Responsables	Activités de recrutement	DG-DÉ	Mesures d'aide réussite	DÉ	Demande d'un nouveau programme d'études	DG-DÉ	Recherche et demandes \$\$\$	DG-DÉ
Moyens	Responsables										
Activités de recrutement	DG-DÉ										
Mesures d'aide réussite	DÉ										
Demande d'un nouveau programme d'études	DG-DÉ										
Recherche et demandes \$\$\$	DG-DÉ										
<p><i>Résultats attendus</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Automne 2014 : 1 350 admis • Automne 2014 : implantation d'un nouveau programme d'études • 2013-2014 : obtention de nouvelles sources de financement 	<p><i>Indicateurs de réussite</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Atteinte des résultats attendus 										

Priorité d'action 2

RÉUSSITE							
<p><i>Intentions</i> S'assurer d'avoir les conditions gagnantes pour favoriser la persévérance et la réussite scolaires.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Offre de services répondant aux besoins de clientèles diversifiées • Maintien d'un environnement sain • Concertation et sensibilisation 	<p><i>Description des moyens et identification des responsables</i></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Moyens</th> <th>Responsables</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Implantation et suivi des services - réussite</td> <td>DÉ</td> </tr> <tr> <td>Actions en lien avec la santé mentale</td> <td>DÉ</td> </tr> </tbody> </table>	Moyens	Responsables	Implantation et suivi des services - réussite	DÉ	Actions en lien avec la santé mentale	DÉ
Moyens	Responsables						
Implantation et suivi des services - réussite	DÉ						
Actions en lien avec la santé mentale	DÉ						
<p><i>Résultats attendus</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Nouveaux services ou mesures modifiées • Actions en lien avec la prévention en santé mentale 	<p><i>Indicateurs de réussite</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Atteinte des résultats attendus 						

Réalisation 1

ACTUALISER L'OFFRE DE FORMATION	
<u>ORIENTATION</u> Affirmer notre leadership	<u>BILAN</u>
<p><i>Intentions</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Répondre aux nouveaux besoins de formation • Établir des partenariats avec institutions et organismes de cultures différentes 	<p><i>État des résultats 2012-2013</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • 4 nouvelles AEC (Bureautique-coordination, Assurance, Applications mobiles et Supervision en entreprise) • Entente de partenariat avec L'Excellence • Projet avec IJQ – RAC superviseurs de commerces • Veille sur projets de développement international: ACCC, BCEIE
<p><i>Résultats attendus 2013-2014</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Offre de formation en lien avec l'émergence des nouvelles compétences et des besoins du marché du travail • Position du collège quant au développement international 	<p><i>Impacts</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Consolidation du partenariat avec L'Excellence • Projet Ubisoft • Projet d'accompagnement à l'intégration au marché du travail

Réalisation 2

IMPLANTER UN POINT DE SERVICE À VAUDREUIL	
<u>ORIENTATION</u> Assurer le rayonnement du collège	<u>BILAN</u>
<p><i>Intentions</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Mettre sur pied une collaboration avec des entreprises et des partenaires • Identifier les besoins de formation des PME • Développer une réponse adaptée 	<p><i>État des résultats 2012-2013</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Partenaires ont tous été sollicités, informés (CLD, EQ, CdC et PME) • Sondages et entrevues réalisées • Offres de service et démarrage d'une première cohorte en Supervision en entreprise
<p><i>Résultats attendus 2013-2014</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Démarrage d'une cohorte en RAC • Identification de nouveaux besoins • Erikson 	<p><i>Impacts</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Consolider la présence de GG à Vaudreuil

Enjeu 1

MAINTENIR L'OFFRE DE FORMATION EN LIEN AVEC L'ÉMERGENCE DES NOUVELLES COMPÉTENCES

<p>CONSTATS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Taux de chômage élevé pour immigrants • Besoins de formation m.-o. en emploi 	<p><i>Pistes d'action</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifier sources de financement • Identifier nouvelles réponses de formation • RAC et formation en entreprise
	<p><i>Contraintes ou difficultés pressenties</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Peu ou pas de culture de formation en entreprise au Québec <p><i>Conditions favorables</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Bon positionnement du Cégep • Importance de la qualification de la m.-o.

Enjeu 2

MAINTENIR LA RENTABILITÉ DU SFC

<p>CONSTATS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fluctuations importantes du financement public • Besoin d'identifier les nouvelles sources de financement • Le SFC est à sa pleine capacité de rendement 	<p><i>Pistes d'action</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Veille des programmes de subvention • Revoir l'organisation du travail
	<p><i>Contraintes ou difficultés pressenties</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestion du risque • Gestion du changement • Temps requis pour mise en place de la nouvelle organisation <p><i>Conditions favorables</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Maturité de l'équipe et bon climat

Priorité d'action 1

METTRE EN PLACE UNE ORGANISATION DU TRAVAIL CAPABLE DE SOUTENIR LE DÉVELOPPEMENT

<p><i>Intentions</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Compléter l'analyse du contexte interne et externe • Communiquer la vision et objectifs poursuivis • Convaincre et mettre l'équipe à contribution • Implanter le changement 	<p><i>Description des moyens et identification des responsables</i></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Moyens</th> <th>Responsables</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Diagnostic, plan de travail et échéancier</td> <td>M. Lefebvre et L. Boisvert</td> </tr> <tr> <td>Coordination du travail d'équipe</td> <td>M. Lefebvre</td> </tr> <tr> <td>Cartographie des processus</td> <td>L. Boisvert</td> </tr> <tr> <td>Écriture des procédures</td> <td>L. Boisvert</td> </tr> </tbody> </table>	Moyens	Responsables	Diagnostic, plan de travail et échéancier	M. Lefebvre et L. Boisvert	Coordination du travail d'équipe	M. Lefebvre	Cartographie des processus	L. Boisvert	Écriture des procédures	L. Boisvert
Moyens	Responsables										
Diagnostic, plan de travail et échéancier	M. Lefebvre et L. Boisvert										
Coordination du travail d'équipe	M. Lefebvre										
Cartographie des processus	L. Boisvert										
Écriture des procédures	L. Boisvert										
<p><i>Résultats attendus</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Processus et procédures clairs • Réduire les erreurs • Assurer l'uniformité dans les services rendus 	<p><i>Indicateurs de réussite</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de procédures 										

Priorité d'action 2

DÉVELOPPER DES NOUVEAUX PROGRAMMES DE FORMATION

<p><i>Intentions</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Développer une nouvelle AEC pour le secteur du Jeu électronique • Identifier AEC ou programme de formation pour nouveau besoin 	<p><i>Description des moyens et identification des responsables</i></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Moyens</th> <th>Responsables</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Faire analyse de situation de travail – secteur JEU, identifier compétences et écrire programme</td> <td>N. Desmeules</td> </tr> <tr> <td>Exercer veille afin d'identifier 2 ou 3 nouveaux besoins de formation</td> <td>M. Lefebvre et les conseillers</td> </tr> </tbody> </table>	Moyens	Responsables	Faire analyse de situation de travail – secteur JEU, identifier compétences et écrire programme	N. Desmeules	Exercer veille afin d'identifier 2 ou 3 nouveaux besoins de formation	M. Lefebvre et les conseillers
Moyens	Responsables						
Faire analyse de situation de travail – secteur JEU, identifier compétences et écrire programme	N. Desmeules						
Exercer veille afin d'identifier 2 ou 3 nouveaux besoins de formation	M. Lefebvre et les conseillers						
<p><i>Résultats attendus</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Nouvelle AEC à l'hiver 2014 	<p><i>Indicateurs de réussite</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Démarrage d'une première cohorte printemps 2014 						

Réalisation 1

GESTION DES ACTIVITÉS ET DES OPÉRATIONS DE LA DRHAC AVEC UNE ÉQUIPE RÉDUITE	
ORIENTATION	BILAN
<p><i>Intentions</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Participation à la réalisation du plan de redressement budgétaire(2012-2016) et à la ponction du budget (coupure paramétrique) 	<p><i>État des résultats</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Résultats atteints: <ul style="list-style-type: none"> Économie de 48,635 \$ Peu de temps supplémentaire
<p><i>Résultats attendus</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Non remplacement: poste de secrétaire (26 nov. 2012- 14 juin 2013) et de la directrice RH (19 novembre 2012- 25 févr. 2013) 	<p><i>Impacts</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Tous les mandats de recrutement, dotation ont été réalisés afin de ne pas nuire aux besoins des clientèles Report et révision des échéances pour certains mandats du plan de travail: gestion documentaire, campagne de sensibilisation d'information au sujet de l'interaction de la violence et du harcèlement au travail, activités de reconnaissance et de valorisation du personnel

Enjeu 1

ÊTRE UN EMPLOYEUR DE PREMIER CHOIX	
<p>CONSTATS</p> <p>En référence au défi no 4 de l'exercice de planification stratégique 2011-2015: Rayonner dans la communauté, dans son milieu</p>	<p><i>Pistes d'action</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Développer une image de marque de GG à titre d'employeur de premier choix
<p>Gestion de paradoxe: i.e. changement d'un modèle de développement : d'un modèle qui reposait sur une augmentation de la demande de services par un accroissement proportionnel des ressources à un modèle de gestion qui répond à l'augmentation de la demande de services (ou à la mise en place de nouveaux services) par un accroissement marginal des ressources.</p>	<p><i>Contraintes ou difficultés pressenties</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Temps Ressources \$ <p><i>Conditions favorables</i></p> <ul style="list-style-type: none"> GG occupe présentement une place grandissante dans la collectivité, une notoriété croissante Nouveaux partenariats en développement

Enjeu 2

ÊTRE UN EMPLOYEUR DE PREMIER CHOIX

<p>CONSTATS En référence au défi no 3, se donner un milieu de vie et un environnement de qualité</p>	<p><i>Pistes d'action</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Poursuivre et compléter l'implantation d'une culture de reconnaissance et de valorisation du personnel afin de susciter un sentiment d'appartenance et ainsi favoriser l'adhésion et l'engagement du personnel à la mission et aux valeurs de GG
<p>Gestion de paradoxe: i.e. changement d'un modèle de développement : d'un modèle qui reposait sur une augmentation de la demande de services par un accroissement proportionnel des ressources à un modèle de gestion qui répond à l'augmentation de la demande de services (ou à la mise en place de nouveaux services) par un accroissement marginal des ressources.</p>	<p><i>Contraintes ou difficultés pressenties</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Temps • Ressources • \$ <p><i>Conditions favorables</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • GG arrive à maturité dans son développement • Climat de travail propice

Priorité d'action 1

FAIRE VIVRE À NOTRE PERSONNEL UNE EXPÉRIENCE SATISFAISANTE QUI LES AMÈNE À FAIRE LA DIFFÉRENCE AU QUOTIDIEN

<p><i>Intentions</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Se doter d'un programme de reconnaissance destiné à souligner les réalisations du personnel 	<p><i>Description des moyens et identification des responsables</i></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Moyens</th> <th>Responsables</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Inventorier les meilleurs pratiques en entreprise privée et publique</td> <td>DRHAC/ comité RH</td> </tr> <tr> <td>Effectuer un sondage auprès des employés</td> <td>DRHAC/ Comité RH</td> </tr> <tr> <td>Préparer des projets de programme répondant aux attentes et le soumettre aux instances pour consultation</td> <td>DRHAC</td> </tr> <tr> <td>Réaliser la plateforme « Entreprise en santé »</td> <td>DRHAC/ Comité RH</td> </tr> </tbody> </table>	Moyens	Responsables	Inventorier les meilleurs pratiques en entreprise privée et publique	DRHAC/ comité RH	Effectuer un sondage auprès des employés	DRHAC/ Comité RH	Préparer des projets de programme répondant aux attentes et le soumettre aux instances pour consultation	DRHAC	Réaliser la plateforme « Entreprise en santé »	DRHAC/ Comité RH
Moyens	Responsables										
Inventorier les meilleurs pratiques en entreprise privée et publique	DRHAC/ comité RH										
Effectuer un sondage auprès des employés	DRHAC/ Comité RH										
Préparer des projets de programme répondant aux attentes et le soumettre aux instances pour consultation	DRHAC										
Réaliser la plateforme « Entreprise en santé »	DRHAC/ Comité RH										
<p><i>Résultats attendus</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Des employés engagés mobilisés dont la contribution est reconnue, valorisée • Des employés satisfaits du travail accompli 	<p><i>Indicateurs de réussite</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Indice de satisfaction • Indice 										

Priorité d'action 2

FAIRE VIVRE À NOS CLIENTS UNE EXPÉRIENCE SATISFAISANTE À L'OCCASION DU RECRUTEMENT DE LA SÉLECTION ET DE LA DOTATION

<p><i>Intentions</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Revoir et optimiser les processus et procédures en vue d'assurer un service de qualité à la clientèle 	<p><i>Description des moyens et identification des responsables</i></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Moyens</th> <th>Responsables</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Revoir les outils de recrutement</td> <td>Coordonnatrice RH</td> </tr> <tr> <td>Revoir les outils de présélection</td> <td>Coordonnatrice RH</td> </tr> <tr> <td>Revoir les outils de sélection</td> <td>Coordonnatrice RH</td> </tr> <tr> <td>Revoir les étapes d'embauche</td> <td>Coordonnatrice RH</td> </tr> <tr> <td>Élaborer une procédure d'embauche</td> <td>Coordonnatrice RH</td> </tr> </tbody> </table>	Moyens	Responsables	Revoir les outils de recrutement	Coordonnatrice RH	Revoir les outils de présélection	Coordonnatrice RH	Revoir les outils de sélection	Coordonnatrice RH	Revoir les étapes d'embauche	Coordonnatrice RH	Élaborer une procédure d'embauche	Coordonnatrice RH
Moyens	Responsables												
Revoir les outils de recrutement	Coordonnatrice RH												
Revoir les outils de présélection	Coordonnatrice RH												
Revoir les outils de sélection	Coordonnatrice RH												
Revoir les étapes d'embauche	Coordonnatrice RH												
Élaborer une procédure d'embauche	Coordonnatrice RH												
<p><i>Résultats attendus</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Une satisfaction accrue des clients internes (gestionnaires, personnel et syndicats) et externes (candidats) 	<p><i>Indicateurs de réussite</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Sondage de satisfaction en regard de l'expérience vécue 												

DÉPÔT LÉGAL

Bibliothèque et Archives nationales du Québec

Bibliothèque et Archives Canada

ISBN : 978-2-9811044-4-1

ISSN : 1481-9929