

UN CÉGEP D'ACTION!

2015.16



RAPPORT ANNUEL



CÉGEP
BEAUCE-APPALACHES

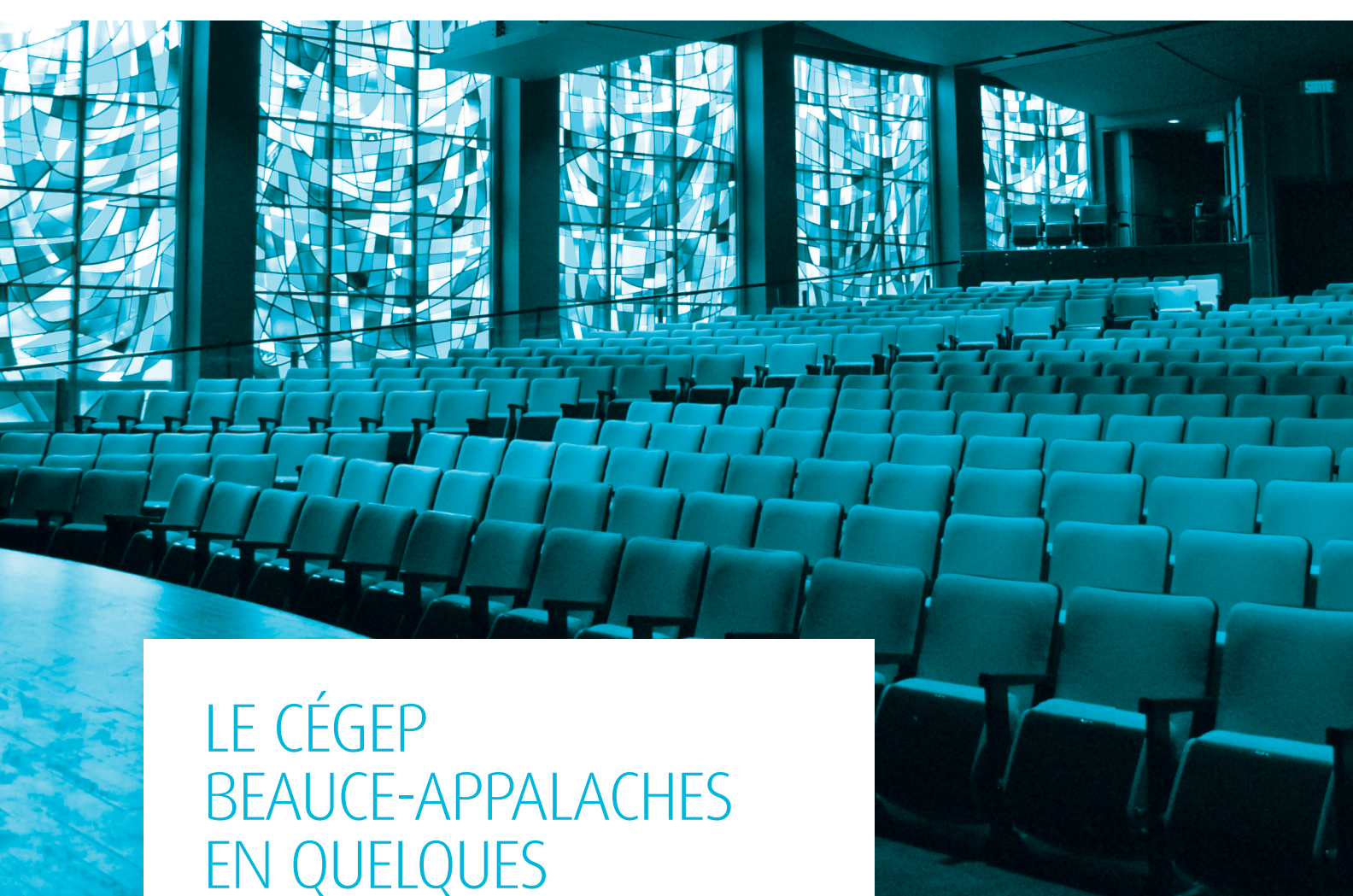
PRÉAMBULE

Les données inscrites dans ce rapport annuel sont en lien avec le plan stratégique institutionnel 2012-2017. Elles se trouvent également dans le bilan du plan de la réussite 2014-2015 adopté par le conseil d'administration du Cégep le 24 mars 2016 ainsi que dans le bilan du plan stratégique adopté par le conseil d'administration le 16 juin 2016 tel qu'inscrit au tableau de bord.

Le bilan du plan de la réussite 2014-2015 ainsi que le tableau de bord dont s'est doté le conseil d'administration du Cégep pour suivre la progression de son plan stratégique 2012-2017 sont disponibles sur le site Internet au cegepba.qc.ca/corporatif.

RAPPORT ANNUEL 2015.16

03	LETTRÉ DU PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION ET DU DIRECTEUR GÉNÉRAL
04	LES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION, DU COMITÉ EXÉCUTIF, DU COMITÉ D'AUDIT ET DE LA COMMISSION DES ÉTUDES
05	LA MISSION DU CÉGEP / LA VISION / LE PROJET ÉDUCATIF / LES VALEURS
06	LE PLAN STRATÉGIQUE
08	ENJEU 1 – LA RÉUSSITE PAR UN ENGAGEMENT À UNE FORMATION DE QUALITÉ
14	ENJEU 2 – LE PARTENARIAT, UN OUTIL DE DÉVELOPPEMENT RÉGIONAL
18	ENJEU 3 – UN MILIEU DE VIE ET UN MILIEU DE TRAVAIL STIMULANTS
20	PRIX RECONNAISSANCE
21	LE CODE DE DÉONTOLOGIE
22	LES PERFORMANCES DES CONDORS
23	DES ACTIVITÉS CULTURELLES NOMBREUSES
24	LES BOURSES DÉCERNÉES
25	ANNEXE 1 : FINANCES
27	APPLICATION DES DISPOSITIONS ÉNONCÉES À L'ARTICLE 20 DE LA LOI SUR LA GESTION ET LE CONTRÔLE DES EFFECTIFS
29	ANNEXE 2 : DIPLÔMES ET CLIENTÈLE
35	ANNEXE 3 : CODE D'ÉTHIQUE ET DE DÉONTOLOGIE DES ADMINISTRATEURS



LE CÉGEP BEAUCE-APPALACHES EN QUELQUES CHIFFRES

1

CÉGEP

524

EMPLOYÉS

9568

DEC

3

CAMPUS

1724

ETUDIANTS

2875

AEC

36 700 \$

BOURSES
DE LA FONDATION
DU CÉGEP



MADAME HÉLÈNE DAVID

Ministre responsable de l'enseignement supérieur

Nous avons le plaisir de vous transmettre notre rapport annuel pour l'exercice 2015-2016, lequel témoignera des nombreuses actions posées afin de continuer à offrir à nos étudiantes et étudiants un milieu d'enseignement propice à la réussite.

À la lecture de ce rapport, vous constaterez que les enjeux, les orientations et les axes d'intervention de notre plan stratégique 2012-2017 ont constitué la trame de fond de nos actions.

Dans un contexte budgétaire difficile en raison des compressions, nous avons réussi à retrouver le chemin de l'équilibre financier tout en maintenant une bonne qualité de services. Ce retour à l'équilibre a été rendu possible grâce à un effort de l'ensemble du personnel, qui a su placer l'étudiant au cœur de ses priorités afin de maintenir une qualité de services dont nous pouvons être collectivement fiers.

Au chapitre des réalisations les plus significatives sur le plan administratif, la reconnaissance de notre centre d'études à Sainte-Marie comme centre d'études collégiales, confirmée dans une lettre du 28 septembre 2015 signée par le ministre François Blais, a été bien reçue par toute la collectivité. L'arrimage financier avec le ministère permettra de consolider ce centre qui connaît une belle expansion avec plus de 175 étudiants en 2016-2017.

Nous avons travaillé à renforcer notre centre d'études collégiales à Lac-Mégantic et nous continuons à le faire puisque ce dernier a connu une baisse de clientèle en grande partie en raison des événements de 2013 que l'on connaît tous. Nous croyons fermement être un agent de relance et de développement économique de ce milieu, car le savoir est un instrument incontournable du développement économique d'une région.

Enfin, on ne peut passer sous silence l'impact de la formation continue qui, par ses statistiques, traduit bien les services rendus à la population.

En terminant, nous remercions l'ensemble de notre personnel pour son dévouement et son engagement dans l'accomplissement de notre mission.

Veuillez agréer, Madame la Ministre, l'expression de nos sentiments les plus distingués.



Pier-Luc Rodrigue
Président du conseil d'administration



Mario Landry
Directeur général du Cégep Beauce-Appalaches

LES COMITÉS

LES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION AU 30 JUIN 2016

AUBÉ, RACHEL, directrice des études
 AUBERTIN, MICHEL, représentant du personnel enseignant
 CYR, ÉRIC, représentant du personnel professionnel
 FECTEAU, MARIELLE, représentante des groupes socio-économiques
 GAGNÉ, MARCO, représentant des entreprises de la région
 GENDREAU, SUZIE, représentante des parents d'élèves
 GERVAIS, VALÉRIE, représentante des parents d'élèves
 GILBERT, MANON, représentante du personnel de soutien
 LABBÉ, ÉTIENNE, représentant des diplômés, secteur technique
 LAGUEUX, NANCY, représentante du personnel enseignant
 LANDRY, MARIO, directeur général
 LANGLOIS, CATHERINE, représentante des étudiants, secteur technique
 RODRIGUE, PIER-LUC, représentant des groupes socio-économiques
 SAUVAGEAU, LYNE, représentante du milieu universitaire
 TARDIF, JEAN-NICOLAS, représentant des étudiants, secteur préuniversitaire
 VACANT, représentant(e) des entreprises de la région
 VACANT, représentant(e) de la commission scolaire
 VACANT, représentant(e) des diplômés, secteur préuniversitaire
 VACANT, représentant(e) des partenaires du marché du travail

LES MEMBRES DU COMITÉ EXÉCUTIF AU 30 JUIN 2016

AUBÉ, RACHEL
 FECTEAU, MARIELLE
 GAGNÉ, MARCO
 GENDREAU, SUZIE – MEMBRE SUBSTITUT
 LANDRY, MARIO
 RODRIGUE, PIER-LUC

LES MEMBRES DU COMITÉ D'AUDIT AU 30 JUIN 2016

AUBERTIN, MICHEL
 FORTIN, RAYMOND (MEMBRE NON VOTANT)
 GAGNÉ, MARCO
 LANDRY, MARIO
 TARDIF, JEAN-NICOLAS

LES MEMBRES DE LA COMMISSION DES ÉTUDES AU 30 JUIN 2016

ARCAND, Robert, représentant du personnel enseignant – formation préuniversitaire
 AUBÉ, Rachel, présidente de la Direction des études
 BÉLANGER, Simon Éric, responsable de programmes à l'enseignement régulier
 BISSON, Sarah, représentante du personnel enseignant – formation préuniversitaire
 BISSON-LESSARD, Yannick, représentant du personnel enseignant – Lac-Mégantic
 BLAIS, Lisa, représentante du personnel enseignant – formation générale
 BOUCHARD, Caroline, responsable de programmes à la formation continue
 DALLAIRE, Sylvie (substitut), représentante des professionnels
 DUFOUR, Frédéric, vice-président aux affaires pédagogiques et à l'information
 DUMONT, Sonia, représentante du personnel enseignant – formation technique
 FOURNIER, Hélène, représentante des professionnels
 GILBERT, Manon (substitut), représentante des employés de soutien
 GOULET, Marthe, représentante du personnel enseignant – formation technique
 GOULET, Martine, représentante des employés de soutien
 GUÉRIN, Geneviève (substitut), représentante du personnel enseignant – formation générale
 LACROIX, Maddy, représentant du personnel enseignant – formation générale
 NOLIN, Sarah, représentante des étudiants - formation technique
 PAQUET, Marie-Hélène, représentante des étudiants – formation préuniversitaire
 POIRIER, Marie-Claude, représentante du personnel enseignant – formation technique
 RANCOURT, Sylvie (substitut)
 VACANT (substitut), enseignantes et enseignants – formation préuniversitaire
 VACANT (substitut), enseignantes et enseignants – formation technique
 VACANT (substitut), étudiants et étudiantes

NOTRE MISSION

Donner une formation d'enseignement supérieur qui favorise le développement global de la personne afin d'intégrer le marché du travail, de poursuivre des études universitaires ou de se perfectionner dans un contexte d'engagement à la réussite.

Contribuer au développement économique, culturel, sportif et social de la région en favorisant l'innovation et la recherche.

NOTRE VISION

Une communauté collégiale respectueuse, unie et fière, engagée dans la réussite et le développement de la personne par des actions concertées et innovatrices dans un climat de confiance partagée.

NOS VALEURS

En regard de sa mission et de son projet éducatif, le Cégep prône les valeurs organisationnelles suivantes :

- L'engagement
- L'humanisme
- La recherche de l'excellence
- Le respect

NOTRE PROJET ÉDUCATIF

Le Cégep énonce ses engagements fondamentaux à l'intérieur de son Projet éducatif, lesquels teintent l'ensemble des orientations développées dans le plan stratégique. Il invite donc ses étudiants, son personnel, ses partenaires et la population de la région à participer activement à la réalisation de sa mission et à travailler dans le sens des quatre finalités suivantes :

1. Développer les compétences intellectuelles et professionnelles fondamentales nécessaires à la réussite éducative.
2. Développer les compétences personnelles et sociales indispensables à la réussite de sa vie.
3. Développer un milieu de vie humain et stimulant qui favorise les études, le travail du personnel et l'engagement communautaire.
4. Contribuer, en concertation avec les organismes du milieu, au développement de la région et favoriser l'ouverture sur le monde.

PLAN STRATÉGIQUE

Le plan stratégique 2012-2017 du Cégep a été adopté le 24 mai 2012.

Les défis des prochaines années sont identifiés sous la forme de trois enjeux traduits en trois orientations distinctes auxquels se greffent des axes d'intervention et des objectifs de réalisation :

OBJECTIFS

AXES D'INTERVENTION

ORIENTATIONS

ENJEUX

	ORIENTATIONS	AXES D'INTERVENTION	OBJECTIFS
ENJEU 1 LA RÉUSSITE PAR UN ENGAGEMENT À UNE FORMATION DE QUALITÉ	S'engager dans une approche distinctive, proactive et innovatrice de la réussite et des programmes	Le plan de la réussite Les programmes et les services	1.1 Améliorer les taux de persévérance et de diplomation par la mise en œuvre du plan d'action à la réussite. 1.2 Développer des projets porteurs d'innovation axés sur la réussite et le recrutement. 1.3 Favoriser l'utilisation des technologies de l'information et de la communication dans les pratiques pédagogiques et de gestion.
ENJEU 2 LE PARTENARIAT, UN OUTIL DE DÉVELOPPEMENT RÉGIONAL	Être un partenaire engagé, proactif et innovateur en formation de la main-d'œuvre spécialisée et en développement régional.	L'adéquation formation-emploi Le recrutement et la baisse démographique Le partenariat et la collaboration La recherche	2.1 Développer l'offre de formation en fonction des besoins de main-d'œuvre et des secteurs porteurs du marché de l'emploi. 2.2 Développer des mesures innovantes et proactives de recrutement. 2.3 Favoriser le partenariat dans la réalisation de projets de développement régional. 2.4 Favoriser le développement et l'appropriation de la recherche.
ENJEU 3 UN MILIEU DE VIE ET UN MILIEU DE TRAVAIL STIMULANTS	Consolider des milieux de vie stimulants et un environnement qui favorise l'engagement, l'innovation, la santé globale, des approches humaines et des valeurs citoyennes.	Le climat de travail L'environnement social et le citoyen responsable	3.1 Mettre en place un processus continu d'amélioration du climat de travail et de l'engagement collève. 3.2 Favoriser le développement des compétences professionnelles de l'ensemble du personnel selon les priorités institutionnelles. 3.3 Promouvoir le développement durable par la mise en œuvre d'un plan d'action. 3.4 Favoriser l'engagement collève des étudiants.

À chacun des objectifs identifiés sont accolés des indicateurs. Le présent rapport rend compte de la progression du Cégep à l'atteinte de ceux-ci.

ENJEU 1

LA RÉUSSITE PAR UN ENGAGEMENT À UNE FORMATION DE QUALITÉ

ORIENTATION 1

S'engager dans une approche distinctive, proactive et innovatrice de la réussite et des programmes.

Cette première orientation, qui se décline en deux axes d'intervention, traduit la volonté du Cégep d'intégrer le plan de la réussite à son plan stratégique ainsi que le développement de projets porteurs d'innovation et l'utilisation des technologies de l'information et de la communication dans les pratiques pédagogiques et de gestion.

AXE D'INTERVENTION : LE PLAN DE LA RÉUSSITE

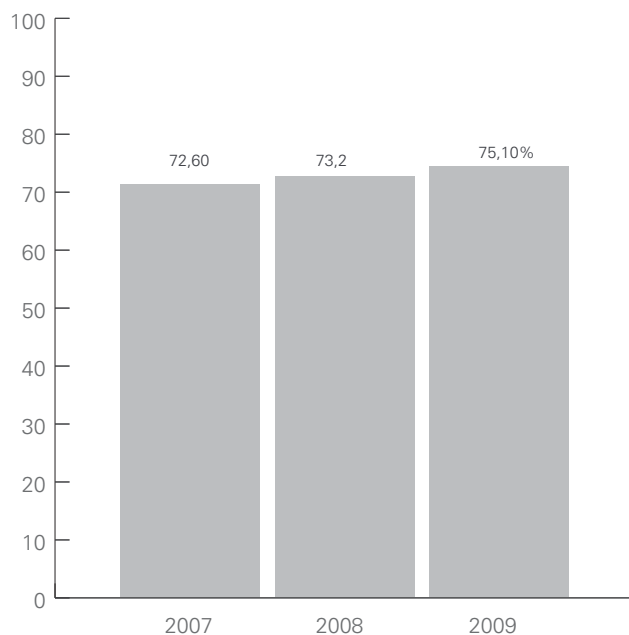
1.1.1 Le taux annuel de diplomation deux ans après la fin des études

Les cibles du plan de la réussite ont été fixées pour les années 2012 à 2017 lors de l'écriture de l'actuel plan stratégique. L'atteinte de ces cibles sera évaluée à la fin du plan stratégique en 2017. L'atteinte d'une cible peut se vérifier à l'aide des données disponibles pour l'année 2017, mais peut aussi être vérifiée en considérant plus d'une année du plan. Ce choix sera fait selon la nature de chaque cible. Pour le moment, les résultats obtenus après la troisième année du plan de la réussite nous permettent de constater si le Cégep est en voie d'atteindre les cibles fixées. Voici donc un état de la situation :

OBJECTIF

1.1 AMÉLIORER LES TAUX DE PERSÉVÉRANCE ET DE DIPLOMATION PAR LA MISE EN ŒUVRE DU PLAN D'ACTION À LA RÉUSSITE.

TAUX DE DIPLOMATION



CIBLE 1

Le taux annuel de diplomation deux ans après la durée des études doit atteindre 75 %. Cette cible est actuellement atteinte avec la cohorte 2009 qui présente un taux de diplomation de 75,1 %.

9 211

DEC DÉCERNÉS
À SAINT-GEORGES
DEPUIS 1990

307

DEC DÉCERNÉS
À LAC-MÉGANTIC
DEPUIS 2007

2 875

AEC DÉCERNÉES
À SAINT-GEORGES
DEPUIS 1990

50

DEC DÉCERNÉS
À SAINTE-MARIE
DEPUIS 2012

OBJECTIF

1.1 AMÉLIORER LES TAUX DE PERSÉVÉRANCE ET DE DIPLO- MATION PAR LA MISE EN ŒUVRE DU PLAN D'ACTION À LA RÉUSSITE.

AXE D'INTERVENTION : LE PLAN DE LA RÉUSSITE

1.1.2 L'écart entre le taux pondéré de diplomation et le taux du réseau.

CIBLE 2

L'écart entre le taux pondéré de diplomation et le taux du Cégep doit être positif en faveur du Cégep. Cette cible est actuellement atteinte avec un écart positif de 7,4 points de pourcentage par rapport à la cible du MELS.

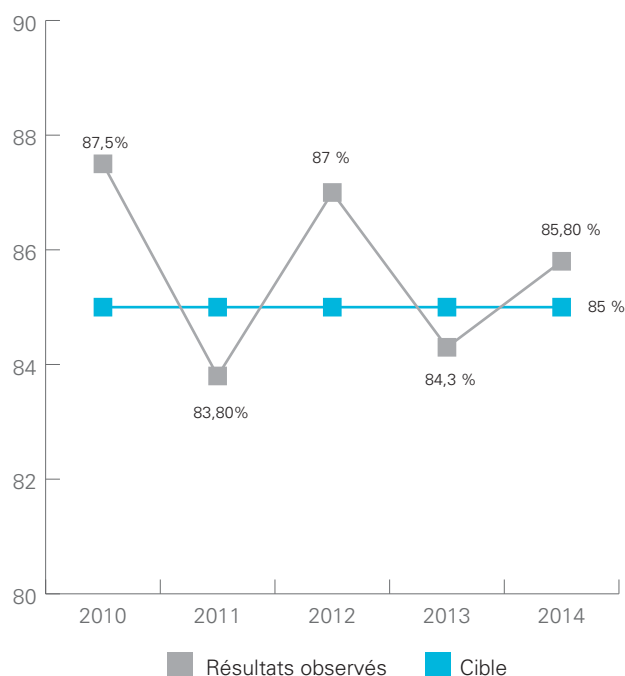
	CBA	CIBLE MELS	ÉCART
2009	66,5 %	59,1 %	7,4 %

1.1.3 Le taux annuel de réussite au premier trimestre.

CIBLE 3

Le taux annuel de réussite au premier trimestre doit atteindre 85 %. Cette cible est actuellement atteinte avec un taux de 85,8 % pour la cohorte 2014. En raison de la baisse du taux de réussite observée en 2013, le Cégep a créé « Les jeudis de la réussite ». Cette activité favorise l'échange et la concertation entre les enseignants. Elle permet également de cibler plus tôt les risques d'échec chez les étudiants afin d'intervenir plus rapidement. Les résultats obtenus nous semblent donc un bon indice de l'efficacité de cette activité mise en place au collège.

TAUX DE RÉUSSITE AU PREMIER TRIMESTRE

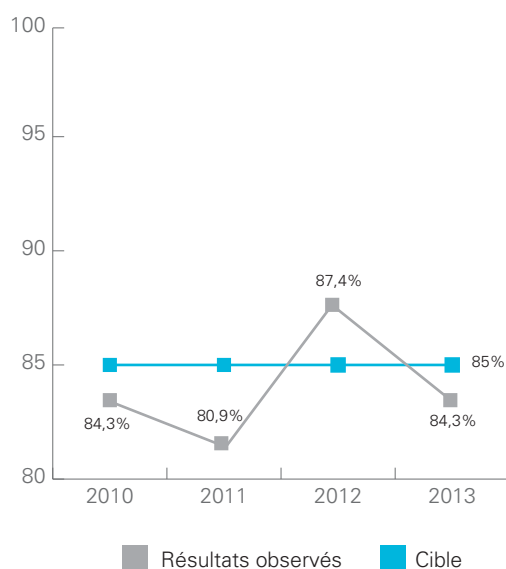


1.1.4 Le taux annuel de réinscription au 3^e trimestre.

CIBLE 4

Le taux annuel de réinscription au troisième trimestre doit atteindre 85 %. Cette cible n'est actuellement pas atteinte avec un taux de 83,4 % pour la cohorte 2013.

RÉINSCRIPTION AU 3^E SEMESTRE

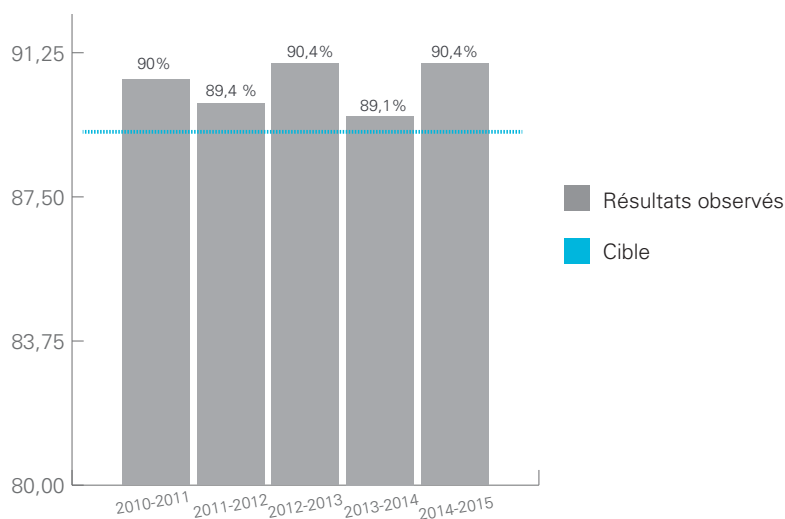


1.1.5 Le taux annuel de réussite des cours.

CIBLE 5

Le taux annuel de réussite des cours doit atteindre 89 %. Cette cible est actuellement atteinte avec un taux de 90,4 % pour l'année scolaire 2014-2015.

TAUX DE RÉUSSITE DES COURS



OBJECTIF

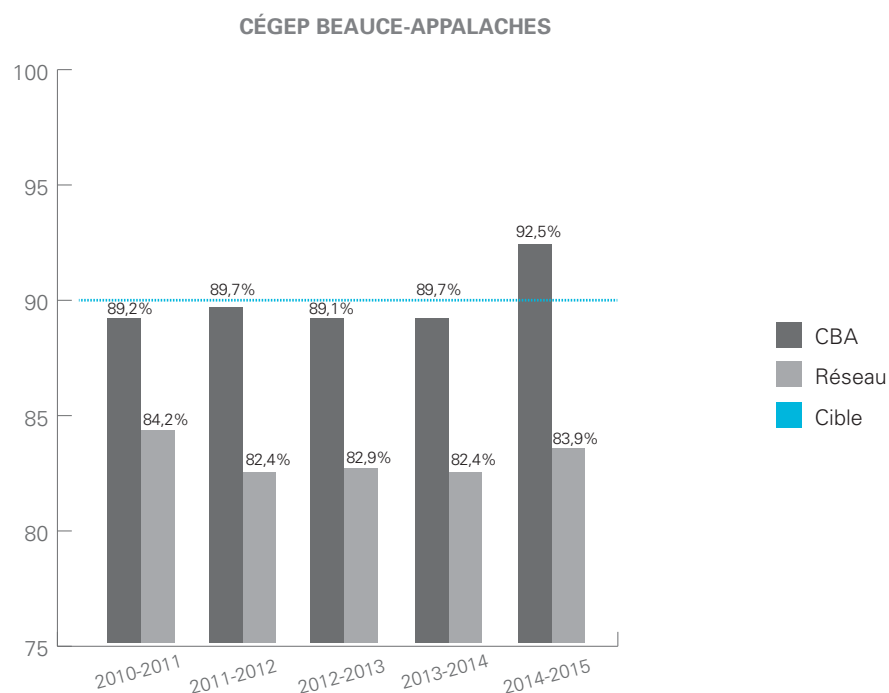
1.1 AMÉLIORER LA PERSÉVÉRANCE ET LA DIPLOMATION PAR LA MISE EN ŒUVRE DU PLAN D'ACTION À LA RÉUSSITE.

AXE D'INTERVENTION : LE PLAN DE LA RÉUSSITE

1.1.6 Le taux de réussite à l'épreuve de français (EUF).

CIBLE 6

Le taux de réussite à l'Épreuve uniforme de français doit atteindre 90 %. Cette cible est actuellement atteinte avec un taux de 92,5 % selon les dernières données disponibles en 2014-2015.



AXE D'INTERVENTION : LES PROGRAMMES ET LES SERVICES

Pendant l'année scolaire 2015-2016, le collège est fier des résultats obtenus dans la réalisation du projet novateur suivant :

- Une nouvelle entente a été signée avec l'Association Régionale pour l'Institut de Formation en Travail-Social (ARIFTS) des Pays de la Loire pour le programme de Techniques d'éducation à l'enfance.

OBJECTIF
1.2 DÉVELOPPER DES PROJETS PORTEURS D'INNOVATION AXÉS SUR LA RÉUSSITE ET LE RECRUTEMENT.

Le plan de développement a été présenté au conseil d'administration en avril 2014. La cible cumulée pour l'année était de 60 %. Nous avons réalisé 67 % des actions prévues. Parmi celles-ci, mentionnons :

- ORIENTATION 1 – AXE 1 : Cadre de gouvernance en ressources informationnelles établi;
- ORIENTATION 2 – AXE 3 : Plate-forme de collaboration Office 365 – option vidéo fonctionnelle et utilisée dans le cadre de cours;
- ORIENTATION 2 – AXE 3 : Ajouts d'outils technologiques dans les classes répondant à l'objectif d'orienter les classes traditionnelles vers des classes branchées;
- ORIENTATION 4 – AXE 1 : La modernisation du laboratoire informatique situé au B-537, l'ajout de postes informatiques à la bibliothèque, la modernisation des postes informatiques des classes et la modernisation d'une partie du parc informatique des départements et des services;
- ORIENTATION 4 – AXE 1 : Réalisation des travaux liés aux services technologiques dans le nouveau bâtiment à Sainte-Marie;
- ORIENTATION 4 – AXE 1 : Modernisation du parc technologique incluant le système téléphonique chez Tandem international.

OBJECTIF
1.3 FAVORISER L'UTILISATION DES TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION DANS LES PRATIQUES PÉDAGOGIQUES ET DE GESTION.

ENJEU 2

LE PARTENARIAT, UN OUTIL DE DÉVELOPPEMENT RÉGIONAL

ORIENTATION 2

Être un partenaire engagé, proactif et innovateur en formation de la main-d'œuvre spécialisée et en développement régional.

Cette seconde orientation, qui se décline en quatre axes d'intervention, traduit la volonté du Cégep de contribuer, en concertation avec les organismes du milieu, au développement de la région par une offre de services en adéquation avec les besoins de celle-ci et un pôle de recherche reconnu.

AXE D'INTERVENTION : L'ADÉQUATION FORMATION-EMPLOI

2.1.1 Les taux de placement des étudiants dans leur domaine d'études.

Les résultats de la relance effectuée auprès des étudiants sortants du Cégep Beauce-Appalaches (secteur technique) révèlent un excellent taux de placement de 99 % en 2015.

Le taux d'emploi relié à la formation est exceptionnel, atteignant un taux de 91 %. Quant à elles, les techniques de soins infirmiers, d'éducation à l'enfance et d'informatique affichent un taux de placement de 100 %.

Ces résultats démontrent que les diplômés du Cégep Beauce-Appalaches intègrent facilement le marché de l'emploi. Les étudiants accèdent principalement à des emplois reliés au domaine d'études qu'ils ont choisi.

Ces données constituent en quelque sorte une reconnaissance par les employeurs de la qualité de la formation au Cégep Beauce-Appalaches. Elles démontrent également qu'entreprendre des études collégiales dans un programme technique constitue un excellent choix pour l'étudiant.

Une relance effectuée auprès des finissants d'AEC démontre que 75 % d'entre eux ont trouvé un emploi relié à leur domaine d'études. La relance a été effectuée auprès de 160 finissants et 69 d'entre eux ont répondu.

2.1.2 L'atteinte des objectifs du plan de développement du service aux entreprises.

Le plan de développement 2014-2017 ainsi que le plan stratégique du Cégep orientent le développement des services de la formation continue. La Direction des services de la formation continue (DSFC) a travaillé à répondre aux trois principaux enjeux suivants :

ENJEU 1 – La croissance de la DSFC, tributaire de l'innovation

ENJEU 2 – La réponse aux besoins et à la demande de formation

ENJEU 3 – La mise en place de conditions propices au développement pour la DSFC

En 2015-2016, l'offre de programmes AEC en ligne, la reconnaissance des acquis, les nouveaux partenariats intercollégiaux, l'entreprise en employabilité et l'offre globale de cours aux gens en emploi ont permis à la Direction des services de la formation continue de répondre aux besoins régionaux en matière de formation continue.

OBJECTIF

2.1 DÉVELOPPER L'OFFRE DE FORMATION EN FONCTION DES BESOINS DE MAIN-D'ŒUVRE ET DES SECTEURS PORTEURS DU MARCHÉ DE L'EMPLOI.

AXE D'INTERVENTION : LE RECRUTEMENT ET LA BAISSE DÉMOGRAPHIQUE

2.2.1 Le nombre d'étudiants inscrits annuellement dans un programme crédité.

1 724 étudiants sont inscrits au secteur régulier du Cégep Beauce-Appalaches (1 458 à Saint-Georges, 119 à Lac-Mégantic et 147 à Sainte-Marie).

Du côté de la Direction des services de la formation continue, les programmes offerts ont permis cette année de desservir une clientèle réputée à temps plein de 365 étudiants.

La cible annuelle est atteinte avec un nombre d'inscriptions de 2 089 étudiants.

OBJECTIF 2.2 DÉVELOPPER DES MESURES INNOVANTES ET PROACTIVES DE RECRUTEMENT.

AXE D'INTERVENTION : LE PARTENARIAT ET LA COLLABORATION

OBJECTIF 2.3 FAVORISER LE PAR- TENARIAT DANS LA RÉ- ALISATION DE PROJETS DE DÉVELOPPEMENT RÉGIONAL.

2.3.1 Le nombre de nouveaux projets analysés et réalisés.

Pour l'année scolaire 2015-2016, le projet suivant est toujours à l'étape du financement requis :

- le projet du complexe sportif.

Le Cégep a conclu un nouveau projet de partenariat avec le Cégep de Matane et le Collège Héritage portant sur l'offre du programme Techniques de tourisme au Centre d'études collégiales de Lac-Mégantic.

L'offre d'une attestation d'études collégiales en Pilotage d'avions privé et commercial avec Grondair vient également bonifier le nombre de partenariats ayant un impact sur le développement régional.

Le Cégep a obtenu la reconnaissance officielle du Centre d'études collégiales de Sainte-Marie.

Ces projets de développement régional ont été réalisés tout en tenant compte des partenariats déjà conclus avec les partenaires tels que Les Amants de la Scène et le CPE Au Palais des Merveilles.

AXE D'INTERVENTION : LA RECHERCHE

OBJECTIF 2.4 FAVORISER LE DÉVELOPPEMENT ET L'APPROPRIATION DE LA RECHERCHE.

2.4.1 Le pourcentage d'atteinte des objectifs du plan de développement et d'appropriation de la recherche.

Le plan de développement a été élaboré en 2013-2014 et déposé au conseil d'administration en mai 2014. En raison des contraintes budgétaires, la mise en œuvre du plan est reportée à une date ultérieure.

ENJEU 3

UN MILIEU DE VIE ET UN MILIEU DE TRAVAIL STIMULANTS

ORIENTATION 3

Consolider des milieux de vie stimulants et un environnement qui favorise l'engagement, l'innovation, la santé globale, des approches humaines et des valeurs citoyennes.

Cette troisième orientation, qui se décline également en quatre axes d'intervention, traduit la volonté du Cégep de promouvoir le développement durable afin de créer et de maintenir un milieu de vie stimulant et de soutenir l'effort de chaque étudiant dans son engagement scolaire et parascolaire.

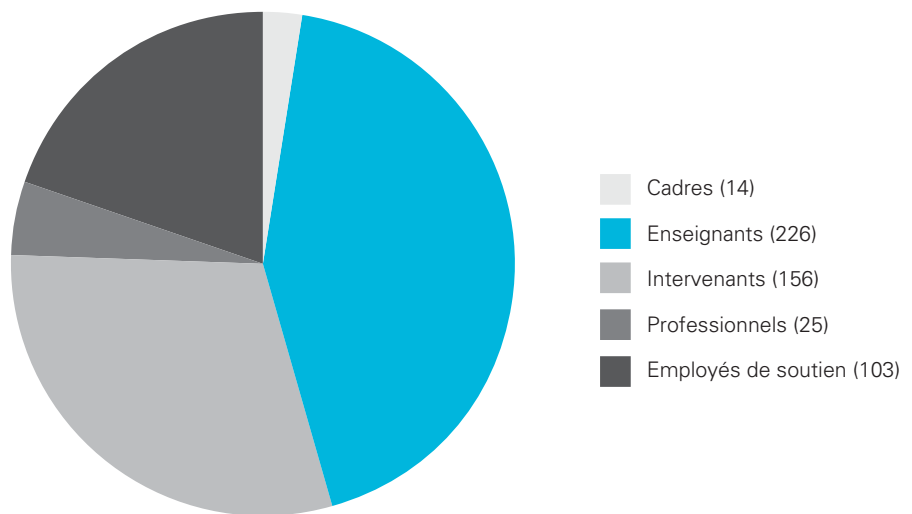
AXE D'INTERVENTION : L'ADÉQUATION FORMATION-EMPLOI

OBJECTIF
3.1 METTRE EN
PLACE UN PRO-
CESSUS CONTINU
D'AMÉLIORATION
DU CLIMAT DE TRA-
VAIL ET DE L'ENGA-
GEMENT COLLÈGE.

3.1.1 Le taux de satisfaction au travail du personnel

Le Cégep Beauce-Appalaches compte 524 employés (295 femmes et 229 hommes).

Ils sont répartis comme suit :



Le sondage n'est toujours pas rédigé. La Direction des ressources humaines propose la mise sur pied d'un comité de vigie soucieux de la satisfaction et de la mobilisation du personnel. L'objectif de ce comité est de mettre en place un processus continu d'amélioration du climat de travail et de l'engagement collège.

Liste des retraités :

- Rachel Aubé, directrice des études
- Paul-André Bernard, enseignant au régulier
- Francine Desbiens, enseignante au régulier
- Hélène Désy, enseignante au régulier
- Marcelle Fontaine, enseignante au régulier
- Jean Hamel, directeur adjoint des études
- Yves Langlois, enseignant au régulier

DES EMPLOYÉS ENGAGÉS

PRIX RECONNAISSANCE

Le Cégep Beauce-Appalaches décerne annuellement, lors des journées Engagement Collège, jusqu'à trois prix Reconnaissance. Ces prix sont remis à une personne ou à un groupe de personnes qui a apporté une contribution marquante à la vie de notre institution, à son rayonnement ou à sa notoriété dans la communauté. Le Cégep Beauce-Appalaches veut reconnaître des membres ou groupes du personnel du Cégep dont une réalisation reflète une contribution remarquable.

Cette année, les récipiendaires de ce prix sont :

AUDREY GOSSELIN, enseignante en Techniques de design d'intérieur, responsable d'un projet de design collaboratif avec un groupe d'étudiants français de l'École Supérieure des Landes, dans le cadre d'un cours de Techniques de design d'intérieur.

MARCO ROY, enseignant en Techniques de comptabilité et de gestion, responsable des équipes d'étudiants participants à une simulation nationale de gestion d'entreprises virtuelles, dans le cadre du cours Activités de gestion dans lequel les étudiants apprennent les rudiments du management d'entreprises.

JOHANE PARADIS, conseillère pédagogique, pour sa participation constante et active dans plusieurs comités et projets en lien avec le développement du Cégep.

MENTION D'HONNEUR À L'ASSOCIATION QUÉBÉCOISE DE PÉDAGOGIE COLLÉGIALE

FRANÇOIS LAMBERT, enseignant en Sciences humaines, a reçu la mention d'honneur de l'AQPC pour l'année 2015-2016.

LE CODE DE DÉONTOLOGIE

Adopté le 17 décembre 1997, le Code d'éthique et de déontologie des membres du conseil d'administration du Cégep Beauce-Appalaches traite notamment des devoirs généraux et des obligations des administrateurs, de leur rémunération et des règles en matière de conflits d'intérêts.

Pour l'année scolaire 2015-2016, le conseil d'administration n'a reçu aucune plainte.

Le Code d'éthique et de déontologie peut être consulté à l'annexe 3 qui se trouve à la fin du rapport annuel ou sur le site Internet du Cégep Beauce-Appalaches au cegepba.qc.ca/corporatif.

OBJECTIF

3.2 FAVORISER LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES DE L'ENSEMBLE DU PERSONNEL SELON LES PRIORITÉS INSTITUTIONNELLES.

3.2.1 Le pourcentage d'atteinte des objectifs du plan de développement des compétences professionnelles de l'ensemble du personnel.

Cet indicateur présumait que le plan de développement était déjà rédigé. Un document d'orientation a été déposé au comité des directeurs afin de dégager les principaux enjeux liés à la rédaction du plan de développement.

Une réflexion est effectuée sur les besoins organisationnels et, après l'analyse des pratiques actuelles et des besoins en matière de perfectionnement, la priorité institutionnelle retenue est la mise en place d'un programme d'amélioration du niveau d'employabilité en milieu de travail.

AXE D'INTERVENTION : L'ENVIRONNEMENT SOCIAL ET LE CITOYEN RESPONSABLE

OBJECTIF

3.3 PROMOUVOIR LE DÉVELOPPEMENT DURABLE PAR LA MISE EN ŒUVRE D'UN PLAN D'ACTION.

3.3.1 Le pourcentage d'atteinte des objectifs du plan d'action axé sur la participation du milieu.

Cet indicateur présumait que le plan de développement était déjà rédigé. Or, une première version du plan de développement est déposée au comité des directeurs. Des réflexions sont à faire quant à son application. Toutefois, une activité de sensibilisation s'est tenue dans les trois centres à la session d'hiver 2016 à ce sujet.

OBJECTIF

3.4 FAVORISER L'ENGAGEMENT COLLÈGE DES ÉTUDIANTS.

3.4.1 Le taux de participation et de satisfaction des étudiants.

Le sondage de satisfaction a eu lieu pendant la période du 8 février au 19 février 2016. Le résultat global des trois centres confondus est de 92,45 %.



DES ÉTUDIANTS-ATHLÈTES PERFORMANTS

L'équipe féminine de volleyball des Condors a remporté la médaille d'argent au championnat provincial de Division 2 présenté à Drummondville. Au cours de la saison, elle a conservé un impressionnant dossier de 22 victoires et 5 défaites. Le parcours de l'équipe masculine de Division 2 s'est arrêté au championnat de la conférence Nord-Est.

Au volleyball féminin de Division 3, les Balbuzards du Centre d'études collégiales de Lac-Mégantic ont mis la main sur l'argent au tournoi éliminatoire de la Conférence Nord-Est. Les joueuses avaient pris le premier rang du classement de la saison régulière. Au total de la saison, elles ont remporté 38 des 44 manches qu'elles ont disputées.

L'équipe de soccer mixte des Condors a terminé au premier rang du classement en vertu d'une fiche de 7 victoires et un match nul. Elle s'est ensuite inclinée en demi-finale du tournoi éliminatoire.

Les joueurs de l'équipe de football des Condors ont inscrit une performance record en réussissant 93 % des cours qu'ils ont suivis à l'automne 2015. L'un d'entre eux, Raphaël Tremblay, a remporté le mérite académique remis par le Réseau du sport étudiant du Québec ainsi que la médaille du Lieutenant-gouverneur.

Dominique Marcoux et David Couture ont été élus athlètes de l'année. Dominique Marcoux a brillé avec l'équipe féminine de volleyball de Division 2 des Condors et avec celle de soccer mixte. David a, quant à lui, été l'un des leaders des équipes de football et de volleyball du Cégep.

Plusieurs joueurs et joueuses de football et de volleyball des Condors ont été recrutés pour poursuivre leur quête de l'excellence dans des programmes sportifs d'universités de la province.

Soulignons aussi qu'un ancien des Condors, Shayne Gauthier, a été repêché par les Blue Bombers de Winnipeg de la Ligue canadienne de football. Il évolue régulièrement avec l'équipe. Un autre ancien, Olivier Goulet-Veilleux, a fait sa place avec le Rouge et Noir d'Ottawa après avoir été invité à son camp d'entraînement. Deux autres anciens Condors, Adam Thibault et William Langlais, évoluent depuis quelques années avec les Stampeders de Calgary.

DES ANNIVERSAIRES MARQUANTS AU SOCIOCULTUREL



Le socioculturel du Cégep Beauce-Appalaches a souligné des anniversaires importants lors de différentes activités. Un clin d'œil au 25^e anniversaire du statut public du Cégep a été fait lors de la finale locale de Cégeps en spectacle. L'animation présentait les différences entre le cégep en 1990 et en 2015. De plus, les membres du jury étaient tous d'anciens participants qui œuvrent aujourd'hui dans le domaine culturel. Le groupe Sages Ananas a remporté le Prix Coup de cœur du public en présentant des extraits de chansons québécoises marquantes au fil du temps. Le groupe Double Seuil a, quant à lui, mérité le Prix du jury. Les cinq membres de la formation ont bien représenté le Cégep avec leur création « Partie de plaisir » lors de la finale régionale au Cégep de Limoilou. Le Centre d'études collégiales de Lac-Mégantic n'a pas été en reste. Marie-Pier Goulet, après avoir gagné le prix coup de cœur du public ainsi que le prix du jury à la finale locale, s'est présentée à la finale régionale accompagnée de son groupe. Elle a interprété « On leur a fait croire » d'Alex Nevsky et « Tabula Rasa » de Calum Graham. Cette très belle prestation n'a laissé personne indifférent.

Les conférences de prestige ont aussi souligné le 25^e anniversaire. Ce sont d'anciens étudiants du Cégep qui excellent dans différents domaines qui ont pris la parole devant les étudiants et la communauté beauceronne. François Drouin, qui fait sa marque dans le monde des affaires et de la fiscalité, David Mathieu, neurochirurgien qui repousse les limites dans son domaine, et Véronique Gilbert, une doctorante en anthropologie à Édimbourg ayant présenté son sujet de thèse dans plusieurs pays, ont inspiré les spectateurs par leur parcours.

Le Socioculturel a célébré le 40^e anniversaire du Mercredi-Étudiant. Avec l'aide de Cogeco TV, des capsules vidéo et une émission spéciale d'une heure sur l'évolution du projet ont été réalisées. Le projet a subi plusieurs transformations au fil du temps, mais 40 ans plus tard, les étudiants sont toujours aussi nombreux à vouloir y participer. Des milliers d'étudiants ont foulé la scène et des milliers de spectateurs ont découvert la relève artistique beauceronne lors des représentations attendues de cet important événement culturel.

La Troupe de théâtre de l'Épisode a présenté « La malade et son monde imaginaire », une version actualisée de la pièce de Molière devant un public conquis. La pièce « Panique à Longueuil » des étudiants de Lettres et communications a aussi attiré une foule de gens.

Le traditionnel Bingo de Noël organisé par le Socioculturel a permis d'amasser 813 \$ pour Moisson-Beauce.

L'équipe d'improvisation des Pissenlits a participé à un tournoi du Réseau intercollégial des activités socioculturelles du Québec au Cégep de Rosemont. Les joueurs de l'équipe ont pu améliorer leur technique au contact de professionnels de l'improvisation. Ils ont également fait montre de leur talent lors de six matchs locaux tenus à l'Entrecours.

Plus de 220 étudiants engagés dans les activités sportives et culturelles ont assisté au Gala reconnaissance. Émile Caron a été élu personnalité artistique de l'année, Jérôme Breton a reçu le titre de découverte de l'année et Pénélope Pellerin a été proclamée personnalité bénévole de l'année.

LES BOURSES DÉCERNÉES

La Fondation du Cégep Beauce-Appalaches a versé 36 700 \$ en bourses à des étudiants pour souligner leur travail, leur dépassement et leur persévérance. Des donateurs privés ont également remis des bourses à plusieurs autres étudiants.

Voici les lauréats des différentes bourses :

CHARLOTTE-LEMIEUX BOURQUE, Mérite scolaire
NICOLAS ROY, Mérite scolaire (Lac-Mégantic)
SAMANTHA BOUCHER, Médaille du Lieutenant-gouverneur
RAPHAËL TREMBLAY, Médaille du Lieutenant-gouverneur
LAURENCE GIROUX, Médaille du Lieutenant-gouverneur (Lac-Mégantic)
DÉREK BOUCHARD, Médaille du Lieutenant-gouverneur (Lac-Mégantic)

BOURSES DE LA FONDATION DU CÉGEP BEAUCE-APPALACHES

EXCELLENCE ACADÉMIQUE
Charlotte Lemieux-Bourque
Charles-Olivier Labrecque
Valérie Chouinard (Lac-Mégantic)
Émilie Boulanger (Lac-Mégantic)

PERSÉVÉRANCE
Julien Leblanc
Jason Bilodeau

CARACTÈRE INTERNATIONAL
Catherine Chabot

VIE ÉTUDIANTE
Jordan Roberge
Léa Weissmuller
Jérôme Breton
Yohann Dulac
Marie-Pier Gaboury

EXCELLENCE SOCIOCULTURELLE
Cindy Groleau
Bruno-Pier Busque

ÉTUDIANTS-ATHLÈTES
Dominique Marcoux
David Couture

BOURSES COUP DE POUCE

Rébecca Lessard
Anne-Sophie Rodrigue
Audréanne Larivière
Jérôme Breton
Béatrice Giroux
Samantha Poulin
Sabrina Quirion
Alex Audet
Kelly-Ann Beaudoin
Kelley Paquet
Kessie Breton
Étienne St-Pierre
Alice Lemieux-Bourque
David Nadeau
Louis-Philippe Baillargeon
Justine Laflamme
Jessica Vaillancourt
Sabrina Roy
Andrea Winters
Steven Côté

BOURSES MOBILITÉ INTERNATIONALE BANQUE NATIONALE

Samuel Fortin
Louis-David Poulin
Pierre-Yves Gendron
Léa Weissmuller
Melyssa Lachance

BOURSES HYDRO-QUÉBEC

Jérôme Paré
Sergio Chiraz
Alex Quirion
Pierre-Luc Loubier
Samuel Grondin
Billy Bolduc

BOURSES DE LA FORMATION CONTINUE

BOURSE AEC
Marie-Ève Thérioux – AEC Gestion d'entreprises agricoles

BOURSES RAC (EX AEQUO)
Mathieu Lacombe – AEC Répartiteur en centre d'appels d'urgence
Karl Rupp Nantel – AEC Répartiteur en centre d'appels d'urgence

BOURSES FINANCEMENT AGRICOLE CANADA

EXCELLENCE ACADÉMIQUE
Marie-Ève Thérioux – AEC Gestion d'entreprises agricoles

PASSION
Nathalie Rainville – AEC Gestion d'entreprises agricoles (RAC)

ANNEXE 1 : FINANCES

INFORMATIONS FINANCIÈRES DE L'EXERCICE TERMINÉ LE 30 JUIN 2016

FONDS DE FONCTIONNEMENT		2016	2015
Revenus			
Enseignement régulier		21 292 991 \$	21 139 288 \$
Formation continue		2 911 116 \$	2 911 390 \$
Services auxiliaires		915 718 \$	890 061 \$
	TOTAL	25 119 825 \$	24 940 739 \$
Charges			
Salaires et avantages sociaux – Enseignants		13 008 668 \$	13 154 047 \$
Salaires et avantages sociaux – Autres personnels		7 169 379 \$	7 475 807 \$
Autres charges		4 606 889 \$	4 385 280 \$
	TOTAL	24 784 936 \$	25 015 134 \$
EXCÉDENT DES REVENUS SUR LES CHARGES		334 889 \$	(74 395) \$
Évolution du solde de fonds			
Solde de fonds au début de l'exercice		461 836 \$	875 883 \$
Excédent des revenus (charges)		334 889 \$	(74 395) \$
Virements au fonds des immobilisations			
Remboursements d'emprunts autofinancés		(164 891) \$	(276 587) \$
Acquisition d'immobilisations		(72 507) \$	(63 065) \$
SOLDE DE FONDS À LA FIN DE L'EXERCICE		559 327 \$	461 836 \$
Solde de fonds affecté à des projets		102 319 \$	72 507 \$
Solde de fonds non affecté à des projets		457 008 \$	389 329 \$

ÉTAT DE L'APPLICATION DES
DISPOSITIONS ÉNONCÉES À
L'ARTICLE 20 DE LA LOI SUR
LA GESTION ET LE CONTRÔLE
DES EFFECTIFS DES MINIS-
TÈRES, DES ORGANISMES
ET DES RÉSEAUX DU SEC-
TEUR PUBLIC, AINSI QUE DES
SOCIÉTÉS D'ÉTAT (CHAPITRE
G-1.011).

1. NIVEAU D'EFFECTIF ET SA RÉPARTITION PAR CATÉGORIES D'EMPLOI POUR LA PÉRIODE DU 1^{ER} AVRIL 2015 AU 31 MARS 2016

CATÉGORIES D'EMPLOI		
	Nombre d'individus	Heures rémunérées
Hors-cadres	2	3,748.62
Cadres	11	17,817.62
Gérants	1	1,834.00
Professionnels	31	38,953.86
Enseignants	232	267,104.61
Techniciens	53	56,161.02
Personnels de bureau (soutien administratif et paratechnique)	44	38,906.81
Ouvriers (soutien ouvrier)	60	51,914.08
TOTAL	434	476,440.62

Cible établie par le Conseil du trésor : 492,241.92

Pour la période du 1^{er} avril 2015 au 31 mars 2016, le Conseil du trésor a établi la cible du niveau d'effectif du Cégep Beauce-Appalaches à 492 241.92 heures rémunérées.

Comme le démontre le tableau ci-dessus, le total des heures rémunérées pour la période du 1^{er} avril 2015 au 31 mars 2016 s'élève à 476 440.62.

Le niveau d'effectif établi conformément à l'article 38 de la loi pour la période du 1^{er} avril 2015 au 31 mars 2016 n'excède donc pas celui de la période de référence du 1^{er} janvier au 31 décembre 2014.

2. RENSEIGNEMENTS RELATIFS AUX CONTRATS DE SERVICE COMPORTANT UNE DÉPENSE DE 25 000 \$ ET PLUS DÉTERMINÉS PAR LE CONSEIL DU TRÉSOR.

Au cours de l'année 2015-2016, le Cégep a octroyé quatre (4) contrats de service de 25 000 \$ et plus, pour un montant totalisant 178 256 \$. De plus, aucun de ces contrats n'était avec une personne physique.

ANNEXE 2 : DIPLOMES ET LIEN- TÈLE

LES DIPLÔMES DÉCERNÉS

CÉGEP BEAUCE-APPALACHES (SAINT-GEORGES) EN 2015-2016

DIPLÔME D'ÉTUDES COLLÉGIALES (DEC)	A 2015	H 2016	É 2016	TOTAL
090.00 DEC sans mention	3	7	3	13
180.A0 Soins infirmiers	0	27	0	27
200.B0 Sciences de la nature	6	41	3	50
221.B0 Technologie du génie civil	6	21	1	28
235.B0 Génie industriel	0	3	1	4
300.A0 Sciences humaines	16	68	4	88
322.A0 Techniques d'éducation à l'enfance	3	22	5	30
351.A0 Techniques d'éducation spécialisée	7	29	5	41
410.B0 Techniques de comptabilité et gestion	2	31	2	35
420.AA Informatique de gestion	4	12	0	16
500 AC Arts et Lettres – Lettres et communication	0	5	1	6
500.AD Arts et lettres – Langues	0	16	0	16
510.A0 Arts plastiques	0	7	2	9
510.A0 Arts plastiques	0	6	0	6
581.C0 Gestion de projet en communications graphiques	1	4	0	5
TOTAL	48	299	27	374

CENTRE D'ÉTUDES COLLÉGIALES DE LAC-MÉGANTIC EN 2015-2016

DIPLÔME D'ÉTUDES COLLÉGIALES (DEC)	A 2014	H 2015	É 2015	TOTAL
090.00 DEC sans mention	1			1
180.A0 Soins infirmiers	1		1	2
200.B0 Sciences de la nature		7		7
300.A0 Sciences humaines	1	4	1	6
351.A0 Techniques d'éducation spécialisée		11		11
TOTAL	3	22	2	27

CENTRE D'ÉTUDES COLLÉGIALES DE SAINTE-MARIE EN 2015-2016

DIPLÔME D'ÉTUDES COLLÉGIALES (DEC)	A 2014	H 2015	É 2015	TOTAL
090.00 DEC sans mention		1		1
300.A0 Sciences humaines	2	13	1	16
TOTAL	2	14	1	17

FORMATION CONTINUE EN 2015-2016

AUTRES – FORMATION CONTINUE	A 2015	H 2016	É 2016	TOTAL
CNE.0M Gestion d'entreprises agricoles	2	2		4
CNE.11 Gestion d'entreprises agricoles	21			21
EEC.2J Inspection en bâtiment	2	36	2	40
EJN.0A Gestion de groupe et organisation du travail	2	1	1	4
JEE.0K Techniques d'éducation à l'enfance	6	10	5	21
JCC.13 Répartiteur en centre d'appels d'urgence	22	16	4	42
JNC.13 Techniques d'éducation spécialisée	1	3	2	6
LCA.A8 Comptabilité	1	12	2	15
LCA.B2 Agent service à la clientèle	2	1		3
LCA.6A Assurance de dommages	10	1		11
LCA.D9 Conseiller en sécurité financière	9	1	0	10
LCA.DT Agent en support à la gestion des ressources humaines			1	1
LCE.5C Bureautique	1	3	5	9
322.A0 Techniques d'éducation à l'enfance		2	1	3
351.A0 Techniques d'éducation spécialisée	1	0	1	2
TOTAL	80	88	24	192

LA CLIENTÈLE SCOLAIRE

CÉGEP BEAUCE-APPALACHES (SAINT-GEORGES)

NIVEAUX - SEXES

SEXES	COLLÈGE I	COLLÈGE II	COLLÈGE III	TOTAL
Filles	456	296	166	918
Garçons	287	160	93	540
TOTAL	743	456 (31,27 %)	259 (17,77 %)	1458 (100 %)

SECTEURS - SEXES

SEXES	PRÉUNIVERSITAIRE	TECHNIQUE	TOTAL
Filles	403	515	918 (62.96%)
Garçons	256	284	540 (37.04%)
TOTAL	659 (45.20 %)	799 (54.80 %)	1458 (100 %)

CÉGEP BEAUCE-APPALACHES (SAINT-GEORGES)

À l'automne 2015 (déclaration officielle au 20 septembre 2015), la population étudiante se composait de 1 458 étudiants à Saint-Georges, ce qui constitue une baisse de clientèle de 5 % comparativement à l'année 2014-2015. La clientèle féminine correspondait à 62,96 % de l'effectif total et la clientèle masculine à 37,04 %.

Cette clientèle scolaire régulière se répartit ainsi :

PROGRAMMES - SEXES

PROGRAMMES	2015-2016		TOTAL ¹	2014-2015	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010
	FILLE	GARÇONS							
Accueil et intégration + préalables universitaires	38	47	85	117	90	104	88	64	102
Sciences de la nature	95	60	155	183	188	159	152	151	154
Sciences humaines	198	130	328	357	378	395	454	441	376
Arts et Lettres	47	11	58	78	100	85	80	101	111
Arts visuels (anciennement Arts plastiques)	25	8	33	34	45	44	49	41	41
Soins infirmiers	102	23	125	126	129	132	123	134	120
Techniques de réadaptation physique ²				17	19	29			
Techniques d'éducation spécialisée	150	26	176	204	193	198	183	158	162
Techniques de comptabilité et gestion	58	49	107	108	120	115	108	109	109
Technique de l'informatique	3	65	68	60	75	64	73	63	47
Technologie du génie civil	18	97	115	128	127	145	140	107	73
Techniques d'éducation à l'enfance	114	1	115	125	126	131	129	119	126
Techniques de production manufacturière ³									3
Technologie du génie industriel	7	14	21	18	20	14	14	12	21
Gestion de l'imprimerie ⁴								1	4
Gestion de projet en communications graphiques	13	8	21	25	22	19	21	18	24
Techniques de design d'intérieur	50	1	51	40	24				
TOTAL	918	540	1458	1620	1656	1634	1614	1519	1473

¹ Prendre note qu'à partir de la session automne 2015, le centre de Sainte-Marie a été reconnu officiellement par le Ministère. Ainsi, les statistiques du Cégep Beauce-Appalaches des années 2010 à 2014 incluent les données de Sainte-Marie. Les statistiques de Sainte-Marie à la session automne 2015 sont de 147 étudiants.

² Le ministère a donné une permission pour 1 cohortes.

³ Le programme de techniques de production manufacturières a été harmonisé avec le programme de Technologie du génie industriel en 2006.

⁴ Le programme de Gestion de l'imprimerie a été révisé en 2006 et porte dorénavant le nom de Gestion de projet en communications graphiques.

ADMISSION EN 2015 ET 2016

STATISTIQUES	AUTOMNE 2015	HIVER 2016
Demandes d'admission	677	85
Demandes refusées	90	11
Demandes acceptées	553	71
Désistements	34	3
Inscriptions	519	68

LE RENDEMENT SCOLAIRE

SESSION COURS	AUTOMNE 2015	HIVER 2016
Cours échoués	9.48 %	9.71 %
Cours réussis	90.52 %	90.29 %

CENTRE D'ÉTUDES COLLÉGIALES DE LAC-MÉGANTIC

À l'automne 2015 (déclaration officielle au 20 septembre 2015), 119 étudiants étaient inscrits au Centre d'études collégiales de Lac-Mégantic.

Cette clientèle scolaire régulière se répartit ainsi :

PROGRAMMES - SEXES

PROGRAMMES	2015-2016		TOTAL	2014-2015	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010
	FILLE	GARÇONS							
Accueil et intégration+ préalables universitaires	3	11	14	15	25	18	28	24	23
Soins infirmiers	15	3	18	30	18	42	13	37	19
Sciences de la nature	13	7	20	15	21	25	14	14	26
Sciences humaines	18	11	29	43	43	51	49	51	41
Techniques d'éducation à l'enfance					1	1	1	0	1
Techniques d'éducation spécialisée	27	3	30	21	41	22	43	25	37
Techniques administratives					0	0	0	0	1
Tourisme	3	5	8						
TOTAL	79	40	119	124	149	159	148	151	148

ADMISSION EN 2015 ET 2016

STATISTIQUES	AUTOMNE 2015	HIVER 2016
Demandes d'admission	56	4
Demandes refusées	7	1
Demandes acceptées	45	3
Désistements	4	0
Inscriptions	41	3

LE RENDEMENT SCOLAIRE

SESSION COURS	AUTOMNE 2015	HIVER 2016
Cours échoués	11.51 %	10.17 %
Cours réussis	88.49 %	89.83 %

CENTRE D'ÉTUDES COLLÉGIALES DE SAINTE-MARIE

À l'automne 2015 (déclaration officielle au 20 septembre 2015), 147 étudiants étaient inscrits au Centre d'études collégiales de Sainte-Marie.

Cette clientèle scolaire régulière se répartit ainsi :

PROGRAMMES - SEXES

PROGRAMMES	2015-2016		TOTAL
	FILLE	GARÇONS	
Accueil et intégration+ préalables universitaires	16	19	35
Sciences de la nature	12	8	20
Sciences humaines	24	25	49
Techniques d'éducation spécialisée	38	5	43
TOTAL	90	57	147

ADMISSION EN 2015 ET 2016

STATISTIQUES	AUTOMNE 2015	HIVER 2016
Demandes d'admission	96	11
Demandes refusées	7	2
Demandes acceptées	83	9
Désistements	6	0
Inscriptions	77	9

LE RENDEMENT SCOLAIRE

SESSION COURS	AUTOMNE 2015	HIVER 2016
Cours échoués	12.61 %	13.46 %
Cours réussis	87.39 %	86.54 %

ANNEXE 3 : CODE D'ÉTHIQUE ET DE DÉON- TOLOGIE DES ADMINISTRA- TEURS

COLLEGE D'ENSEIGNEMENT GÉNÉRAL
ET PROFESSIONNEL
BEAUCE-APPALACHES

CODE D'ÉTHIQUE ET DE DÉONTOLOGIE
DES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
DU CÉGEP BEAUCE-APPALACHES

TABLE DES MATIÈRES

Préambule

Article 1 Définitions

Article 2 Objet

Article 3 Champ d'application

Article 4 Devoirs généraux des administrateurs

Article 5 Obligations des administrateurs

Article 6 Rémunération des administrateurs

Article 7 Règles en matière de conflit d'intérêts

7.1 objet

7.2 situations de conflit d'intérêts des administrateurs

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

7.4 procédure

7.4.1 déclarations d'intérêts

7.4.2 en cas de conflit d'intérêts

7.5 modalités administratives

7.5.1 rôle du président

7.5.2 situation urgente

Article 8 Conseiller en déontologie

Article 9 Comité de discipline

Article 10 Entrée en vigueur

Annexe A Règles relatives à la divulgation et à la diffusion de renseignements et d'informations du conseil d'administration

Annexe B

Annexe C

Annexe D Déclaration d'intérêt à l'intention des membres du conseil d'administration du Cégep Beauce-Appalaches

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.

ARTICLE 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 Cégep Beauce-Appalaches;
- intérêt : ce qui importe, ce qui est utile, avantageux.

ARTICLE 2 OBJET

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

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

La mission du Cégep Beauce-Appalaches, établissement public d'enseignement collégial, consiste essentiellement à :

1. Assurer à ses clientèles jeune et adulte une formation globale de la personne en priorisant la qualité de l'enseignement afin :
 - de préparer ses clientèles à poursuivre avec succès des études universitaires ;
 - d'intégrer harmonieusement au marché du travail les étudiantes et étudiants des programmes techniques ;
 - de soutenir l'encadrement pédagogique et de favoriser le développement de la recherche.
2. Participer activement au développement économique, culturel et social du milieu.

ARTICLE 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.

ARTICLE 4 DEVOIRS GÉNÉRAUX DES ADMINISTRATEURS

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

ARTICLE 5

OBLIGATIONS DES ADMINISTRATEURS

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

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

ARTICLE 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.

ARTICLE 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.

«Les situations de conflit d'intérêts peuvent avoir trait à l'argent, à l'information, à l'influence ou au pouvoir.

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.

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.

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.

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.»

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

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

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 Code.

7.4 Procédure

7.4.1 Déclarations d'intérêts

Dans les trente (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 président du conseil d'administration une déclaration des intérêts qu'il a à sa connaissance dans une entreprise faisant affaires ou ayant fait affaires avec le Collège et divulguer, le cas échéant, toute situation réelle, potentielle ou apparente de conflit d'intérêts pouvant le concerner. Cette déclaration doit être révisée et mise à jour annuellement par l'administrateur.

Outre cette déclaration d'intérêt, l'administrateur doit divulguer toute situation de conflit d'intérêts de la manière et dans les cas prévus au premier alinéa de l'article 12 de la Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel. Cette disposition législative ainsi que les règles d'interprétation apparaissant à l'**Annexe C** font partie intégrante du présent Code. Un formulaire de déclaration d'intérêt est prévu en **Annexe D**.

7.4.2 En cas de conflit d'intérêts

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 où siège le conseil pour permettre que les délibérations et le vote se tiennent sans sa participation.

7.5 Modalités administratives

7.5.1 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.

Dans le cas où le président se retrouve en situation de conflit d'intérêts, le vice-président a le pouvoir d'intervenir pour que le président s'abstienne de voter et pour qu'il se retire de la salle où siège le conseil. Dans ce cas bien précis, la décision du vice-président est finale.

7.5.2 Situation urgente

Dans le cas d'une situation urgente nécessitant une intervention rapide ou dans un cas présumé de faute grave, l'administrateur peut être suspendu provisoirement de ses fonctions par le président du conseil d'administration.

ARTICLE 8 CONSEILLER EN DÉONTOLOGIE

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

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

ARTICLE 9 COMITÉ DE DISCIPLINE

9.1 Le conseiller en déontologie saisit le conseil d'administration de toute 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 et décide du bien-fondé de la plainte et de la sanction appropriée, le cas échéant.

9.3 Le comité de discipline ou le conseil d'administration notifie à l'administrateur le bien-fondé de la plainte et de la sanction appropriée et l'avise qu'il peut, dans les 30 jours, fournir par écrit ses observations au comité de discipline ou au conseil d'administration et, sur demande, être entendu par ceux-ci relativement à la plainte et à la sanction appropriée.

9.4 Le comité 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.

ARTICLE 10 ENTRÉE EN VIGUEUR

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

ANNEXE « A »

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

1. OBJET

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

2. L'ACCESSIBILITÉ ET LA DIFFUSION DES DOCUMENTS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

En principe, ont un caractère public les documents suivants :

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

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

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

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

3. L'OBLIGATION DU MEMBRE DE PRÉSERVER LA CONFIDENTIALITÉ D'UN DOCUMENT

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

4. LA DIVULGATION DES DÉCISIONS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

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

5. OBLIGATION DE DISCRÉTION

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

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

ANNEXE « B »

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

12. ...

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

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

Malgré le deuxième alinéa, le directeur général peut voter sur toute question portant sur le lien d'emploi du directeur des études ainsi que sur la rémunération, les avantages sociaux et les autres conditions de travail qui sont particulières à ce dernier. En outre, le directeur des études peut voter sur toute question concernant le lien d'emploi du directeur général.

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 et la directrice des études peuvent 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 séance du conseil pendant la durée des délibérations et du vote.

Par ailleurs, le législateur n'ayant pas répété l'expression «lien d'emploi» au troisième 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'applications 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 et les cadres constituent les quatre 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 pour le directeur général et le directeur des études 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'intérêt avec ceux 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 séance 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.

ANNEXE « D »

DÉCLARATION D'INTÉRÊT À L'INTENTION DES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CÉGEP BEAUCE-APPALACHES

Par la présente, je _____, domicilié
au _____
à _____ occupant la profession de
_____ et membre du conseil d'administration à titre de
_____, déclare au président du conseil d'administration du Cégep
Beauce-Appalaches mes intérêts dans une entreprise faisant affaires ou ayant fait affaires avec le Cégep
Beauce-Appalaches et/ou toute situation potentielle ou apparente de conflit d'intérêts pouvant me concerner.

Nom de l'entreprise (ou des entreprises) : _____

Déclaration de la situation potentielle ou apparente de conflit d'intérêts : _____

Je déclare aussi en vertu de l'article 12 de la Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel la ou
les situation(s) suivante(e) potentielle(s) ou apparente(s) de conflit d'intérêts (ex.: activité économique organisée
qu'elle soit ou non à caractère commercial, consistant dans la production de biens, leur administration ou leur
aliénation, ou dans la prestation de services (Code civil du Québec) à savoir : _____

En foi de quoi, j'ai signé à Ville de Saint-Georges (Beauce) le _____
cette déclaration d'intérêt.

Signature du membre du conseil d'administration



C É G E P
BEAUCE-APPALACHES

SAINT-GEORGES
T. : 418.228.8896

CENTRE DE SAINTE-MARIE
T. : 418.387.8896

CENTRE D'ÉTUDES COLLÉGIALES DE LAC-MÉGANTIC
T. : 819.583.5432

www.cegepba.qc.ca