

La Direction générale

Avant-propos

Malgré la mouvance provoquée par les nombreux départs de collègues, malgré les incertitudes liées aux aléas des finances publiques, malgré les inquiétudes causées par de multiples transformations, l'année 1997-1998 a été une année de récoltes et d'aboutissements résultant d'efforts collectifs, soutenus et concertés.

Il s'est développé, dans notre communauté collégiale, d'importants liens de solidarité entre les personnes, entre les instances et aussi, avec la population centre-mauricienne et mauricienne. Le Collège joue maintenant un rôle central dans le développement social et économique de la région et il faut s'en réjouir. Mais, plus important encore, il a su, malgré, ou peut-être à cause des multiples tourbillons l'agitant, s'accrocher à l'essentiel et y concentrer ses énergies, donnant du même coup un sens profond à tous les efforts, à toutes les actions. Le jeune, l'étudiant, autour duquel s'articule la mission du Collège, représente à lui seul le point d'ancrage de l'ensemble de notre organisation. En 1997-1998, nous avons vu se manifester pleinement notre volonté de s'en tenir à l'essentiel.

Les membres du Conseil d'administration

Monsieur Jean-François Bastien
Monsieur Gilles Beaudry
Madame Francine Bonicalzi
Monsieur François Choquette
Madame Diane Dupont
Monsieur Jacques Gilbert
Monsieur Pierre Godin
Monsieur Michel Lafontaine
Monsieur Guy Laliberté
Madame Hélène Lamy Roy
Monsieur Paul Latraverse
Monsieur Jean-Guy Leblanc
Monsieur Roger Lebrun
Madame Raymonde Olivier
Madame Lise Racine

Les faits marquants

Au plan des études et des enseignements

Les taux de réussite de nos étudiants, tout autant que les taux d'admission à l'université ou les taux de placement en stages et sur le marché du travail de nos finissants, constituent des indicateurs certains de la qualité de notre enseignement au Collège.

Une récente publication intitulée « Regard sur les étudiants du Collège Shawinigan » collige de multiples résultats et caractéristiques révélant à la fois l'impact des efforts consentis et les points à améliorer. Cette publication, jusqu'alors inédite, dresse un portrait exhaustif de notre effectif et il pourra, désormais, servir de guide dans le choix des actions à mener.

Si la réussite scolaire est le premier objectif visé tant par les étudiants que par le Collège lui-même, la réussite éducative constitue la concrétisation ultime de notre mission première qui est celle d'instruire et de former, certes, mais aussi de favoriser le développement des personnes. C'est dans ce sens qu'en 1997-1998 le profil Passeport (reconnaissant l'acquisition de connaissances extrascolaires) a été proposé et que la Charte des droits et responsabilités des étudiants a été élaborée. C'est aussi pour les mêmes raisons qu'un quatrième programme d'études « Technologie de l'électronique » offre, depuis l'automne 1997, la formule de l'alternance travail/études et que le « D.E.C. à valeur ajoutée », permettant aux finissants une meilleure préparation à l'emploi, est offert depuis le printemps 1997.

Par ailleurs, compte tenu de l'entrée en scène du Québec dans le monde des biotechnologies et par conséquent, du fort besoin en main-d'œuvre hautement spécialisée, le Collège admettra à nouveau des étudiants en Techniques de chimie-biologie dès l'automne 1998.

Enfin, malgré des budgets serrés, les services d'aide et de soutien aux étudiants, tels les centres d'aide, l'orientation et l'aide psychosociale ont été offerts tout au long de l'année. D'ailleurs, leur fréquentation ne laisse absolument aucun doute quant à leur utilité et leur contribution à la réussite éducative.

Au plan de la gestion du personnel

La réalisation de la mission du Collège est directement liée à la motivation et à la mobilisation du personnel.

Le plus grand défi auquel nous faisons face d'une année à l'autre est non seulement celui de maintenir l'engagement des personnes malgré des ressources très limitées et de constantes réorganisations de travail, mais aussi, celui de hausser sans cesse la qualité de nos interventions auprès de nos étudiants, de nos partenaires, de nos clients et entre les différents services du Collège.

Cela suppose de profonds changements d'attitude et d'importantes modifications dans les façons de faire et de travailler. Tous ne se sentent pas également concernés par ces changements. D'autres, par peur ou par insécurité, se réfugient dans une résistance difficile à percer. Il faut ajouter que les conventions collectives actuelles ne tiennent absolument pas compte des réformes, des changements et des transformations de toutes sortes lesquels, depuis 1994, ont modifié du tout au tout le cadre de travail. Cependant, la bonne volonté, l'ouverture d'esprit et la passion du métier d'une majorité des membres du personnel ont permis de faire évoluer considérablement le Collège de telle sorte qu'aujourd'hui, il est une institution recherchée et fréquentée pour ses qualités intrinsèques.

Plusieurs ont considéré ces changements comme des défis personnels et ont accepté de les envisager comme des occasions d'évolution professionnelle et personnelle. Ils ont accepté d'être audacieux et d'initier de multiples développements dans leur programme, leur département ou leur service ; ils ont accepté d'entreprendre des projets et de les mener à terme. Voilà les raisons véritables de la transmutation du Collège depuis cinq ans.

C'est dans la foulée de ces défis et de cette ouverture d'esprit que s'est entreprise l'élaboration de la révision de programmes ou de parties de programmes découlant de la Politique institutionnelle de gestion et de développement des ressources humaines tels la dotation du personnel, des enseignants en particulier ; l'accueil et l'insertion des nouveaux enseignants ; le programme de perfectionnement du personnel de soutien et l'évaluation formative des nouveaux personnels, notamment, des nouveaux enseignants.

D'autre part, l'année 1997-1998 aura été également marquée par la mise en place de plusieurs outils de gestion informatisés et l'instauration d'un nouveau processus visant l'intégration des fonctions paie et gestion des dossiers du personnel.

Enfin, il faut noter le rôle central qu'a joué la Direction du service des ressources humaines dans la réorganisation provoquée par le départ à la retraite de près d'une vingtaine de personnes.

Au plan de la gestion financière et administrative

Depuis plusieurs années, la gestion des ressources financières exige de plus en plus de temps et de compétences. La diminution substantielle de l'apport de l'État commande non seulement d'optimiser tant nos processus que nos contrôles mais aussi de générer des revenus autonomes. Il faut rappeler que la première priorité institutionnelle retenue par le Conseil d'administration pour les années 1997-2000 est « d'obtenir, générer, développer et gérer les ressources nécessaires à la réalisation de sa mission, de sa responsabilité fondamentale et de ses engagements ».

Bien sûr que d'une année à l'autre, les processus se modifient, s'adaptent et s'améliorent. Bien sûr que l'ensemble du personnel a développé un fort souci d'économie, bien sûr que des choix, douloureux parfois, ont été faits. Toutefois, nous avons collectivement refusé de prendre le chemin de la décroissance. Nous avons plutôt choisi un chemin actuellement beaucoup moins fréquenté par les entreprises de services publics mais, ô ! combien exigeant, qui est celui du développement et de la croissance. C'est ainsi qu'un des moyens retenus pour protéger la mission première du Collège a été celui de consentir, en 1997-1998, et ce sera le cas durant au moins deux ans encore, un effort sans précédent pour imprimer une forte pulsion de développement aux entreprises auxiliaires que sont le SIM (Service d'intervention sur mesure en entreprise) et Espaces plus (exploitation de l'auditorium, du centre sportif et des autres locaux du Collège) et aux entreprises associées constituées par le CNETE et Shawinigan international inc.

Il faut également noter l'importante contribution du Service de formation continue au développement du Collège par l'élargissement et l'originalité de son offre de formation ainsi que par la génération d'un surplus



considérable. D'ailleurs, la bonne performance du Service de formation continue ainsi que l'amélioration de celle des entreprises auxiliaires expliquent en partie les résultats positifs du dernier exercice financier. Le souci d'économie du personnel ainsi que l'optimisation des processus de gestion financière et administrative expliquent, également en partie, les résultats positifs de l'exercice financier 1997-1998. À cela, il faut ajouter une dépense moins importante que prévue quant aux coûts de convention des enseignants, une économie due plutôt à une conjoncture favorable.

D'autre part, des actions et des services, moins visibles et moins spectaculaires certes, mais non moins importants quant au bon fonctionnement du Collège en général et des enseignements en particulier, ont été accomplis.

Il faut souligner, en effet, l'amélioration notoire des services informatiques aux usagers et ce, malgré les ressources restreintes que nous pouvons y consentir, l'efficacité accrue des services d'entretien ménager et la mise en branle d'un important projet d'investissement visant l'économie d'énergie lequel engendrera une forte diminution des coûts qui se répercutera favorablement et de façon récurrente sur le budget de fonctionnement.

Enfin, ont été amorcés en 1997-1998, les travaux visant d'abord la mise au point des programmes de sécurité des personnes et des bâtiments et, ultimement, l'élaboration d'un plan complet de mesures d'urgences s'arrimant à celui de la Ville de Shawinigan dans un premier temps, et à ceux des autres municipalités et organismes de la MRC du Centre-de-la-Mauricie dans un deuxième temps.

Au plan des communications

Dans les rapports et bilans précédents, nous avons peu parlé de la fonction communication. Pourtant, ce n'est pas faute de réalisations.

Le Service des communications proprement dit a été créé il y a six ans. Peu à peu, il a pris en charge, de façon plus formelle, l'ensemble des publications d'importance, les relations publiques, les relations avec les médias, l'organisation d'activités institutionnelles ainsi que la gestion de l'affichage et de la signalisation en collaboration avec d'autres services. L'objectif de départ visant à la fois la création de liens significatifs avec son environnement et la mise en valeur des réalisations du Collège a été pleinement atteint.

Au fil des ans, la fonction communication a été de mieux en mieux connue du personnel et surtout, de plus en plus reconnue et utilisée.

Depuis deux ans, en fait depuis que le Groupe de travail sur l'avenir du Collège (GTAC) a retenu comme étant prioritaire un projet de marketing au Collège, des résultats spectaculaires, compte tenu de notre contexte particulier, sont observés quant à l'effectif étudiant, aux raisons motivant le choix du Collège Shawinigan par notre clientèle, à la diversification des lieux de provenance des étudiants et à la notoriété du Collège en général.

À titre d'exemple, notons qu'à l'automne 1997, l'effectif étudiant des collèges membres du SRAM a diminué en moyenne de 8,5% pendant que celui du Collège a connu une légère hausse.

Depuis, des outils de promotion de qualité ont été conçus et un choix avisé quant à notre participation à certaines activités à caractère promotionnel a été fait. D'autre part, des liens plus solides ont été établis avec l'ensemble des écoles et des conseillers d'orientation de la Mauricie. Des activités « Portes ouvertes » proposées aux étudiants du secondaire puis à la population en général ont remporté un vif succès l'an dernier.

Il est maintenant clair pour l'ensemble de la communauté collégiale que le maintien de notre effectif étudiant et le développement des partenariats passent par un positionnement distinctif et avantageux du Collège tant dans la région qu'au Québec en général.

Au regard des partenariats, une politique de visibilité prévoyant les avantages promotionnels des partenaires du Collège, mais les limites quant à leurs exigences, a été adoptée par le Conseil d'administration à l'hiver 1998.

Au plan de l'implication régionale

Depuis des années, le Collège est fortement impliqué dans le Centre-de-la-Mauricie et en Mauricie. Il considère que son développement et le développement économique régional sont intimement liés. Le Collège n'est pas étranger à la nouvelle vitalité économique observée dans la région ces dernières années de même que celle-ci n'est pas étrangère au maintien des effectifs et au développement des entreprises auxiliaires et associées du Collège lesquelles ont maintenu et créé une cinquantaine d'emplois au cours des cinq dernières années. Il faut aussi considérer que



le Collège Shawinigan est la seule institution d'enseignement supérieur au nord de Trois-Rivières et qu'il dessert une grande région où le tourisme et certaines hautes technologies sont à se développer notamment dans le domaine de l'environnement. La MRC du Centre-de-la-Mauricie a d'ailleurs retenu, dans son plan stratégique de développement, l'environnement et le tourisme comme étant les deux secteurs prioritaires à développer dans les prochaines années. Ainsi, la forte implication du Collège dans le comité technopole, au forum sur le renouveau économique en Mauricie, au colloque centre-mauricien sur le tourisme, au Centre local de développement du Centre-de-la-Mauricie et au conseil d'administration de la Société Innovatech Chaudière/Appalaches confirme l'intérêt convergent du Collège et de sa région aux mêmes secteurs de développement.

Il faut par ailleurs souligner l'importante implication de la Direction des Études dans les travaux relatifs à l'élaboration d'un plan triennal de la formation professionnelle et technique dans la région de la Mauricie. Cet exercice sans précédent a commandé beaucoup d'énergies autant de la part de la Direction des études et de la Commission des études que de la direction des commissions scolaires, des collèges privés et publics de la région. Les résultats de l'exercice sont à ce moment-ci décevants puisque aucune demande de nouveaux programmes de l'ordre collégial n'a été accordée par le Ministère. On peut anticiper que le Ministère souhaitera relancer les travaux en 1998-1999.

D'autre part, dans une perspective à moyen et long terme, la présence du Collège facilite le maintien des jeunes dans la région, surtout si les perspectives d'emplois de qualité s'améliorent. C'est le cas actuellement. Il ne faudra jamais plus permettre l'exode de 30 000 jeunes que la région Mauricie/Bois-Francs a connu de 1971 à 1991. Aussi, non seulement le Collège s'implique-t-il dans le développement économique de sa région, mais il est aussi très actif dans la mise sur pied de services s'adressant aux jeunes tel le Carrefour jeunesse-emploi.

Le Collège est en totale symbiose avec sa région et l'avenir de l'un et l'autre est lié au développement de l'un ou l'autre d'autant plus que, selon nous, une proportion significative des revenus du Collège devra désormais être autogénérée.

Au plan du développement

Nous estimons qu'une organisation qui ne se développe pas recule. Ainsi, malgré des ressources tant humaines que financières très restreintes, nous considérons devoir investir temps, énergie et argent dans les idées, les initiatives et les projets porteurs d'avenir compatibles avec la mission du Collège et les axes de développement régional. Aussi, d'importants efforts ont été consentis :

- à des travaux menant à l'internationalisation des curriculums d'études ;
- à l'établissement de multiples partenariats en vue d'élargir et de multiplier les lieux de stages et de bénéficier de dons d'équipements ;
- à l'élaboration de la Charte des droits et responsabilités des étudiants ;
- à l'instauration des services de l'ombudsman ;
- à la relance du programme de Techniques de chimie-biologie ;
- à l'isotage du Service de l'alternance travail/études (ISO 9003) ;
- à la cueillette et à l'élaboration d'indicateurs et d'informations concernant la qualité de notre effectif et ses caractéristiques ;
- au raffinement de notre campagne de promotion ;
- à l'instauration de liens plus serrés avec la population du Haut-Saint-Maurice ;
- à la création de la Société du réseau informatique des collèges (SRIC) ;
- au positionnement et à l'augmentation du chiffre d'affaires des entreprises auxiliaires et associées.

En obtenant une moyenne de 86,42 %, le Collège Shawinigan, en plus de voir le taux de réussite de ses étudiants augmenter, se positionne avantageusement parmi les 48 collèges publics de la province.

La Direction des études

Avant-propos

Tout comme depuis 1994, l'année 1997-1998 aura fortement été marquée par la mise en place du Renouveau de l'enseignement collégial. Parallèlement aux dossiers relatifs à la réforme, la Direction des études a consacré beaucoup d'énergie et de temps de réunion dans le cadre des travaux conduits en concertation avec les commissions scolaires et les autres établissements d'enseignement collégial de la région. Ces travaux ont donné lieu à l'adoption, par le Conseil scolaire ou le Conseil d'administration de chacun d'eux, d'un Plan triennal de développement de la formation professionnelle et technique en Mauricie. Pour le Collège Shawinigan, ce plan triennal comportait des demandes d'autorisations ministérielles pour trois programmes d'études : Assainissement des eaux, Techniques de production manufacturière et Techniques d'intervention en loisirs. Parallèlement à ces travaux, la Direction des études, grâce à l'excellente collaboration de tous les intervenants concernés, a œuvré à la relance et à la réimplantation du programme de Techniques de chimie-biologie (biotechnologies). Pour la seule première année de ce programme, tout près de soixante-dix étudiants ont effectivement été inscrits pour 1998-1999.

Par ailleurs, malgré l'absence de support financier de la part des gouvernements fédéral et provincial, nous voulions trouver le moyen d'étendre la formule d'Alternance travail/études au-delà des trois programmes où elle était déjà appliquée. Les travaux effectués en ce sens auront permis d'en élargir l'application au programme de Techniques de génie électrique (télécommunications) à compter de 1998-1999.

Évaluation de la formation générale

Un autre dossier majeur de cette année 1997-1998 aura été la conduite de l'évaluation de la formation générale dans le cadre de l'évaluation effectuée par la Commission d'évaluation de l'enseignement collégial. L'objectif visé était de produire le rapport de cette auto-évaluation en juin 1998. Toutefois, les équipes disciplinaires d'enseignants n'ont pas été en mesure de réaliser ou de compléter en temps opportun toutes les analyses requises pour répondre à l'ensemble des questions soumises par la Commission. Comme nous l'avons indiqué dans une lettre adressée au Président de la Commission, cette situation résulte essentiellement de deux facteurs.

La Commission des études

La Commission des études a tenu neuf réunions au cours de l'année 1997-1998. Hormis la réunion de juin prévue initialement à son calendrier, la Commission a intégralement respecté ce dernier. Une réunion extraordinaire supplémentaire a été tenue en avril pour être en mesure de formuler en temps opportun une recommandation au Conseil d'administration au regard du projet de Plan triennal de développement de la formation professionnelle et technique en Mauricie.

La Commission des études s'était fixé, en début d'année, un ambitieux plan d'action comportant vingt objectifs répartis autour de onze champs d'intérêt en lien avec la mise en place des comités de liaison associés aux comités de programme, les évaluations conduites par la Commission d'évaluation de l'enseignement collégial, les épreuves synthèse de programme, la consolidation du profil « PASSEPORT », le programme d'Accueil et intégration, l'organisation des composantes de formation générale, la mise en œuvre des programmes d'études techniques, l'implantation de programmes révisés par compétences, le nouvel incitatif à la réussite, l'adoption d'une Charte des droits et des responsabilités des étudiants et l'évaluation du personnel enseignant. De tous ces champs d'intérêt, seul celui relatif à l'épreuve synthèse de programme n'a pas connu le traitement initialement prévu. En effet, compte tenu d'un boycott exercé par les enseignants, aucun plan cadre d'épreuve synthèse n'a été soumis à la Commission. Toutefois, elle a tout de même procédé à l'examen d'un projet d'amendement à la Politique institutionnelle d'évaluation des apprentissages où était revu l'article relatif à la règle d'application de l'épreuve synthèse.

D'abord, les choix institutionnels, liés à la mission, aux engagements et responsabilités, aux priorités institutionnelles et aux orientations stratégiques arrêtés par le Collège, se sont révélés, en pratique, irréconciliables avec l'échéancier de la Commission et ce, principalement à cause de l'étendue de la tâche résultant des exigences précisées dans le guide fourni par celle-ci. Il convient de rappeler que, dans la foulée de ces choix institutionnels, nous avons sciemment choisi de confier aux comités de programme nouvellement mis en place la responsabilité du développement des programmes et, conséquemment, celle de l'évaluation des programmes. Dans la Politique institutionnelle d'évaluation de programmes adoptée par le Collège, ce choix est d'ailleurs explicite. Tenant par ailleurs compte des ressources fortement limitées dont nous disposons et des règles établies par la convention collective en vigueur, nous avons œuvré à faire reconnaître par les enseignants cette responsabilité dans le cadre de l'exercice « normal » de la fonction d'enseignant sans que l'exercice de cette responsabilité n'entraîne pour autant d'allocations de ressources enseignantes supplémentaires. Par ailleurs, depuis les toutes premières évaluations conduites par la Commission, nous nous sommes acharnés à faire valoir toute l'importance du suivi donné à ces évaluations et ce, par et pour ceux-là mêmes qui les ont réalisées. Il s'agit là d'une condition essentielle à l'enchâssement d'une nouvelle « culture » de l'évaluation ou de nouveaux paradigmes.

En deuxième lieu, nous avons nettement senti s'installer chez une proportion significative des enseignants concernés par cette évaluation, une certaine résistance au regard de la tâche qu'elle commandait. Cette résistance, du point de vue de la Direction des études du Collège, tient à deux principaux facteurs. D'une part, l'effet des 9,3 jours de congés compensatoires des enseignants qui réduisaient de façon significative le temps à consacrer à cette évaluation. Non rémunérés pour ces jours de congés compensatoires, on n'entendait pas les consacrer à cette évaluation. D'autre part, à la veille d'une importante ronde de négociations en vue du renouvellement de leur convention collective, les syndicats enseignants ont arrêté leurs principaux objets de revendication et parmi ceux-ci figurent, en priorité, l'ajout de ressources enseignantes pour répondre aux nouvelles exigences résultant de la réforme de l'enseignement collégial : révision de programmes, épreuves synthèse de programme, détermination d'activités d'apprentissage, évaluation

de programmes, etc. En pareil contexte, nous avons senti monter chez les enseignants une résistance certaine à effectuer « sur le bras » des tâches inhérentes à de tels objets. Dans ce contexte, la Direction des études s'est refusé à créer des pressions indues sur le Comité de la formation générale qui l'auraient forcé à escamoter le processus d'évaluation mis en place et à compromettre sérieusement la qualité attendue de cette évaluation. Elle a plutôt consenti à ce que cette évaluation soit plutôt complétée à l'automne 1998.

Épreuves synthèse de programmes

Depuis janvier 1998, le Régime des études collégiales (RREC) fait obligation aux collèges d'appliquer les dispositions de l'article 25 relativement à l'épreuve synthèse de programme. Or, comme l'indique l'encart de la page précédente faisant état des activités de la Commission des études, les épreuves synthèse de programmes ont fait l'objet d'un boycott par les enseignants. D'envergure nationale, celui-ci n'a cessé d'être exercé qu'à compter du 8 avril, soit approximativement un mois avant la fin de la session d'hiver 1998. Dans cette situation, nous avons déploré vivement le peu de soutien apporté aux cégeps par le Ministère. Les collèges ont été livrés à eux-mêmes et ont dû, localement, tenter de naviguer entre des dispositions législatives et réglementaires qui les interpellaient et des impératifs de conventions collectives complètement muettes en ces matières. Tout comme pour l'évaluation de la formation générale, nous nous sommes alors appliqués à manœuvrer avec circonspection dans une situation qui appelait davantage le bon sens et l'intelligence qu'un respect à la lettre de certaines prescriptions.

N'eût été de ce boycott, les travaux planifiés auraient permis de ménager des conditions d'administration de ces épreuves qui en auraient assuré la qualité et la validité à court terme et, à long terme, la crédibilité. Dans ce contexte, ces conditions ne pouvant être assurées, le Conseil d'administration a souscrit, en deux occasions, aux recommandations que lui a formulées la Direction des études du Collège à l'effet de ne pas imposer d'épreuves synthèse de programmes aux étudiants concernés. Le Collège s'est ainsi abstenu de toute « mascarade » et la Direction des études est restée branchée à ses fils conducteurs de signification et de cohérence.

À la Direction des études, temps et énergies ont particulièrement été consentis aux actions suivantes:

Programme d'Accueil et d'intégration

Dans la foulée des modifications apportées au Règlement numéro 12, un projet d'élargissement de l'accès au programme d'Accueil et d'intégration a été adopté par le Conseil d'administration suite à une recommandation de la Commission des études. Le Collège peut, désormais, admettre et inscrire à ce programme un candidat ne satisfaisant pas à tous les préalables exigés dans certains programmes.

À la suite des attentes formulées par les conseillers d'orientation du secondaire, des commentaires de nos conseillers aux programmes et du vécu de l'équipe du Centre d'aide à la réussite, les volets « Exploration aux études collégiales » et « Aide à l'apprentissage » du programme d'Accueil et d'intégration ont été évalués. Le rapport a été présenté à la Commission des études qui a entériné les recommandations formulées.

*Dans les programmes en
alternance travail/études,
99% des étudiants sont placés
dans un milieu de stage.*

Formation continue

Un partenariat a été conclu avec la communauté Atikamekw de Waymontachie donnant naissance à une nouvelle attestation d'études en «Gestion et animation d'activités culturelles». Quinze personnes de cette communauté se sont déplacées au Centre-de-la-Mauricie afin de suivre cette attestation.

Une entente avec le Cégep de St-Félicien a également été renouvelée. Ainsi, une attestation d'études collégiales en «Conseiller en tourisme extérieur» est venue s'ajouter à celle de «Guide accompagnateur». Nous avons, de plus, procédé au renouvellement de notre parc informatique à notre Centre de formation collégiale à La Tuque afin de répondre plus adéquatement aux besoins de notre clientèle.

Au niveau de l'entrepreneurship, un groupe d'étudiants a cheminé en «Création de ton entreprise» à la session d'automne 1997. Plusieurs activités de formation ont été données en «Techniques d'accueil» et en «Soutien à l'emploi autonome». Afin de répondre aux exigences des

centres à la petite enfance, des cours de prévention ont été dispensés. En terminant, l'offre des cours du soir a répondu aux besoins de la clientèle puisque le nombre d'inscription s'est maintenu.

Profil « Passeport »

À la session d'automne 1997, le profil « Passeport » a été offert pour la première fois à notre clientèle. Le comité de gestion composé, entre autres, de membres du Centre d'aide à la réussite et des Services aux étudiants, a mis en place divers mécanismes pour encadrer et assurer le cheminement des étudiants à l'intérieur de ce profil.

La Commission des études a reçu le rapport de cette première expérimentation du profil et a recommandé au Conseil d'administration de reconduire le projet.

Service d'orientation

Face aux besoins grandissants des étudiants, le Collège a procédé à l'ajout d'une ressource ponctuelle en orientation lors des périodes de pointe. De plus, aux mêmes fins, des ateliers d'orientation et des cours de connaissance de soi ont été mis en place.

Alternance travail/études

Une démarche a été entreprise en 1996-1997 visant l'implantation d'un processus de qualité. L'audit interne, suivi d'un audit externe le 18 septembre 1997, nous a permis d'obtenir l'enregistrement ISO 9003 pour la qualité des services offerts aux employeurs et aux étudiants dans le placement des stagiaires. Les procédures incluses dans notre manuel de qualité ont guidé nos actions tout au long de l'année et ont contribué à maintenir un taux de placement de 100 % de nos stagiaires. De plus, compte tenu de l'intérêt manifesté par le Département de génie électrique et des nouvelles normes de financement annoncées par le gouvernement du Québec, le Collège a décidé d'offrir le programme de Technologie de l'électronique sous la formule d'alternance travail/études pour les cohortes 1997-1998 et 1998-1999.

*100% des diplômés des programmes
en alternance travail/études
se trouvent un emploi à la
fin de leurs études.*

La plupart des programmes d'études techniques offrent à leurs étudiants des stages à l'international.

Charte des droits et des responsabilités des étudiants

À l'automne 1997, la Charte des droits et des responsabilités a été finalisée. Après consultations auprès des diverses instances du Collège, le Conseil d'administration l'adoptait en avril 1998.

Par la suite, la Direction du service des ressources humaines, en collaboration avec la Coordination de la réussite éducative, a procédé à un appel de candidatures auprès de tous les retraités du Collège afin d'assurer la mise en place de la fonction de protecteur de l'étudiant.

Droits spéciaux incitant à la réussite

Les règlements du Collège portant sur cette question ont été révisés afin de les rendre conformes au règlement ministériel portant sur les droits spéciaux liés aux échecs cumulés au cours d'une session par un étudiant. Divers mécanismes permettant d'appliquer cette nouvelle prescription ont été élaborés et mis en place.

Les impacts pédagogiques et financiers de ces droits ont été présentés à la Commission des études et au Conseil d'administration.

Par ailleurs, grâce à la contribution financière de l'Association générale des étudiantes et étudiants, un fonds de dépannage a été créé pour venir en aide aux étudiants dans le besoin touchés par ces droits.

100% des étudiants qui se présentent aux examens de l'Ordre national des technologistes de laboratoire médical réussissent.

Gestion du personnel

Une analyse des nouvelles réalités des modes de gestion des ressources enseignantes, de la masse salariale et des coûts de convention a été conduite conjointement par la Direction des études, la Direction du service des

ressources humaines, la Direction des services administratifs et le Syndicat des enseignants et enseignantes. Les discussions découlant de cette analyse ont permis de mieux baliser le statut d'engagement des nouveaux enseignants, répondant à la fois aux impératifs pédagogiques d'une part et financiers, d'autre part.

Les étudiants du Collège ont remporté la première position parmi les cégeps publics du Québec à l'épreuve de français du Ministère et ce, au cours des deux dernières années.

Réorganisation administrative

Une réorganisation administrative a été amorcée en cours d'année. Celle-ci portait particulièrement sur les postes de secrétariat devenus vacants à la suite de départs à la retraite. Cette réorganisation a donné lieu à un nouveau partage de dossiers entre les centres d'aide et le Service d'orientation d'une part, et entre la Coordination de la réussite éducative et celle de la Coordination des programmes et du cheminement scolaire d'autre part.

De plus, des rencontres avec la Direction des ressources humaines du Collège ont permis d'engager une réflexion en vue d'identifier des moyens de réduire, dorénavant, les effets de départs à la retraite.

Vérification de clientèle

En 1996-1997, le Collège avait eu à répondre à deux vérifications de clientèle, soit celle des vérificateurs externes du Collège et celle des vérificateurs du ministère de l'Éducation. La réception de ces rapports en 1997-1998 nous a permis de constater que nous appliquons un très bon processus de tenue de dossiers. Ce processus respecte les normes établies par les Archives nationales du Québec concernant le calendrier de conservation.

Le taux d'admission des étudiants dans les programmes universitaires contingentés est supérieur à la moyenne provinciale.

Participation à diverses instances de la Direction des études

La Commission des études

Président : M. Jacques Gilbert
Resp. de programmes : Mme Colette Caron
 M. Bernard Castonguay
 M. Louis Germain
 M. Normand Lafleur
 M. Paul Latraverse
 Mme Ruth Normand

Personnel enseignant : M. Pierre Choquette
 Mme Jocelyne Goulet
 M. Pierre Hould
 M. Guy-Bernard Roy
 M. Jacques Tremblay
 M. Guy Vallières

Personnel professionnel : M. Claude Francoeur
 Mme Carole Perron

Personnel technique : poste vacant

Étudiants : M. François Choquette
 M. David Robichaud

Les responsables de programmes

Formation générale : M. Pierre Deshaies
Sciences de la nature : M. Marcel Préfontaine
Sciences humaines : M. Richard Thibodeau
Lettres : M. Normand Lafleur
Laboratoire médical : M. Pierre Choquette
Soins infirmiers : Mme Ruth Normand
Chimie analytique : M. Renald Cossette
Chimie-biologie : M. Pierre Choquette
Génie civil : M. Albert N'Kyeri
Génie mécanique : M. Jacques Tremblay
Électronique : M. Denis Blanchette
Techniques et Sciences administratives : M. Louis Germain
Bureautique : Mme Nicole Hébert
Informatique : M. Christian Beaulieu

Quelques données statistiques

La répartition de la clientèle selon les programmes d'études et selon le sexe (A-97)

Secteur	Homme	Femme	Total	%
Préuniversitaire	269	353	622	40,34
Technique	424	496	920	59,66
Total	693	849	1542	100,00

Les taux de réussite (pourcentage de cours réussis)

	96-97	97-98
Collège	86,42 %	87,50 %
Réseau	82,42 %	84,60 %

Taux d'admission à l'université des finissants
des programmes d'études préuniversitaires (A-98)

Programme	Demande	Admis	%
Sciences de la santé	45	34	75,56
Sciences pures et appliquées	68	67	98,53
Sciences humaines	85	81	95,29
Sciences de l'administration	28	27	96,43
Lettres	14	14	100,00

La Direction des services administratifs

	État des résultats d'opérations pour l'exercice terminé au 30 juin	
Fonds de fonctionnement	1997 - 1998	1996 - 1997
Enseignement régulier	Revenus	
Subventions	10 700 380	10 978 961
Autres revenus	1 289 638	1 343 505
		12 322 466
	Dépenses	
Salaires - enseignants	5 999 731	6 102 882
Salaires - autres personnels	2 705 243	2 948 022
Avantages sociaux	894 060	945 777
Sous-total	9 599 034	9 996 681
Autres dépenses	1 775 874	1 872 345
Coûts de conventions - enseignants	194 648	411 148
Coûts de conventions - autres personnels	406 368	180 678
		12 460 852
Excédent (déficit)	14 094	(138 386)
Entreprises auxiliaires		
Service de formation continue	Revenus	
	1 086 318	1 042 169
	Dépenses	
	907 286	881 412
Excédent (déficit)	179 032	160 757
Service d'intervention sur mesure	Revenus	
	794 736	871 102
	Dépenses	
	845 965	897 820
Excédent (déficit)	(51 229)	(26 718)
Espace plus	Revenus	
	407 537	410 098
	Dépenses	
	508 721	545 474
Excédent (déficit)	(101 184)	(135 376)
	État du solde de fonds pour l'exercice terminé au 30 juin	
Solde de fonds non affecté	688 198	676 259
	Sommaire des immobilisations au 30 juin	
Fonds des investissements	1997 - 1998	1996 - 1997
Bâtisse et terrain	20 025 988	19 798 183
Équipements spécialisés et fonds de bibliothèque	3 715 328	3 354 676
Mobilier, équipement et roulant	7 959 028	7 903 042
Total des investissements	31 700 344	31 055 901

La Direction du service des ressources humaines

En matière de développement et de gestion des ressources humaines, l'année 1997-1998 a été marquée par plusieurs faits notoires dont voici une énumération :

1. Réorganisation du Service

Par souci d'efficacité et d'efficience, le Service de la paie se retrouve désormais sous la responsabilité du Service des ressources humaines. Par ailleurs, une portion importante des tâches administratives du Service des ressources humaines ont été informatisées en cours d'année. Des outils spécifiques ont également été développés dans les domaines de l'évaluation et de la dotation du personnel. Également, en collaboration avec la Direction des études et le Syndicat du personnel enseignant, des mesures d'évaluation formative ont été mises en place afin de soutenir le nouvel enseignant dans son intégration au milieu et à la profession.

2. L'accession à la retraite de 24 membres du personnel :

Personnel enseignant :

Mesdames Annie Desplanque et Marguerite Lemire de même que messieurs Claude Arguin, Gaston Lampron, Robert Lampron, Claude Lemay, Étienne Poirier, Jean Pronovost, Roger Sauvageau et Réal Perron

Personnel de soutien :

Mesdames Pauline Dauphinais, Henriette David, Gisèle Garon, Renée Lamothe, Madeleine Marchand, Victoire Marcouiller ainsi que messieurs Maurice Daigle, Robert Elliot, Jean-Paul Germain, Jean-Paul Grenier, Édouard Muise et Jules Naud

Personnel de direction :

Messieurs Pierre Duquette et Pierre Tremblay

3. L'obtention d'un poste ou l'acquisition de la permanence pour huit membres du personnel :

L'acquisition de la permanence pour trois membres du personnel enseignant :

Madame Lise Duchesne de même que messieurs Stevens Gagnon et Alain Wilkin.

La venue d'un nouvel enseignant en Technologie du génie civil :

M. Félix Grondin

L'obtention d'un poste pour trois membres du personnel de soutien :

Messieurs Alain Bellemare, poste à temps partiel à titre de technicien en informatique, Louis Berthiaume, poste à temps complet à titre de manœuvre et Yves Carpentier, poste à temps partiel à titre de technicien en travaux pratiques en physique

Personnel de direction :

Monsieur Michel Gagnon à titre de directeur du Service des ressources humaines

4. L'atteinte de 25 années de service dans le domaine de l'éducation pour six membres du personnel :

Personnel du soutien

Madame Lise Dicaire, Services administratifs

Personnel enseignant

Madame Monique Dupont Launier, Soins infirmiers

Monsieur Réjean Dufresne, Administration

Monsieur Albert N'kyeri, Génie Civil

Monsieur Michel Poudrier, Mathématiques

Personnel de direction

Monsieur Jacques Gilbert, Direction des études

5. Le personnel régulier du Collège

Direction	9
Enseignants	125
Professionnels	14
Personnel de soutien	58
Total	206

6. Comités de perfectionnement

Comité de perfectionnement du personnel enseignant : Mesdames Colette Caron, Lyne Doré et Diane Pronovost, messieurs Christian Beaulieu et Michel Gagnon

Comité de perfectionnement du personnel de soutien : Mesdames Nicole Bergeron, Monique Gagnon, Nicole Lebrun, Marie-Josée Racine et monsieur Michel Gagnon

Comité de perfectionnement du personnel professionnel : Messieurs Pierre Deshaies et Michel Gagnon



Pour construire



l'avenir ensemble!

Collège Shawinigan

2263, avenue du Collège, C.P. 610

Shawinigan, Qc G9N 6V8

Téléphone : (819) 539-6401 Télécopieur : (819) 539-8819

Site Web : <http://www.collegeshawinigan.qc.ca>