

Plan Stratégique Horizon 2025

Association Étudiante du Cégep de Valleyfield

2022-2025



Conseil d'administration 2022-2023
ASSOCIATION ÉTUDIANTE DU CÉGEP DE VALLEYFIELD (AECV)

TABLE DES MATIÈRES

02	Mot de la coordonnatrice et de la permanence
03	L'AECV en bref :
03	 Mission
03	 Vision
03	 Valeurs
04	La démarche d'élaboration du plan stratégique :
04	 Analyse de l'environnement externe et interne :
04	 Contexte externe
05	 Contexte interne
06	 Enjeux
07	Plan stratégique
07	 Orientations
08	 Objectifs 2022-2025
09	 Plan d'action et contrôles
14	Mot de la fin
15	ANNEXE 1 : Plan stratégique en bref

Mot de la coordonnatrice et de la permanence : Le plan stratégique 2022-2025 de l'Association Étudiante résulte d'un sentiment exprimé par ses membres quant au manque de connaissances sur leur syndicat.


Dans la volonté de se repositionner et coordonner ses actions dans le temps en prenant en compte le roulement des membres du conseil d'administration et de la volonté de collaborer avec ses partenaires, l'Association s'est fixé un horizon de 3 ans considérant les grandes incertitudes environnantes.

Le plan stratégique repose sur une analyse du fonctionnement actuel, de l'analyse des problèmes et de l'identification de ses causes fondamentales, de la conception du positionnement cible et de la détermination des ressources manquantes à l'Association pour y arriver.

Par la mise en place de son plan stratégique, l'Association souhaite se positionner concrètement comme un partenaire durable et crédible de l'environnement du Cégep de Valleyfield. Le présent plan n'est qu'une première étape vers le développement de l'Association, dont l'objectif premier reste la représentation de ses membres.



Sophie Vinet
Coordonnatrice



Daniel Roy-Lamontagne
Permanence

L'AECV en bref : Étant souvent le premier intermédiaire entre les étudiants et l'administration du Cégep, le rôle de l'Association est avant tout de représenter au quotidien les intérêts des 2300 étudiants du Cégep de Valleyfield tant auprès des instances internes qu'externes, ainsi que de défendre les besoins de ces derniers.

L'Association représente plus de 2300 étudiants à temps plein répartis sur 4 centres d'études collégiales : Châteauguay, Saint-Constant, Valleyfield et Vaudreuil-Dorion.

Avec une cotisation de 30\$/étudiant chaque session l'Association fonctionne avec un budget annuel d'un peu plus de 130 000\$ dont les subventions aux équipes sportives et socioculturelles du Cégep, la masse salariale et les budgets de programme représentent les dépenses les plus importantes chaque année.

Fondée en 1993, l'Association est en pleine restructuration visant à développer les services de l'organisation toujours dans le but de mieux représenter et défendre ses membres.

MISSION : Regrouper les étudiants inscrits au Cégep de Valleyfield afin de défendre, promouvoir, protéger, étudier et développer de toutes les manières possibles les intérêts pédagogiques, économiques, culturels, politiques et sociaux de ses membres.

VISION : Regrouper en une ligne commune les initiatives de ses membres, les amener à collaborer à leur éducation par la cogestion et promouvoir une conscience de coopération entre eux par une offre de services les rejoignant réellement.

VALEURS : Défendre le droit à l'éducation; c'est-à-dire l'accès universel à une éducation accessible, laïque, gratuite et de qualité pour l'ensemble de la population.

Après avoir été mandaté lors de l'assemblée générale annuelle 2022 (AGA 22), le conseil d'administration (CA) de l'AECV (alors AGÉCoV) a tenu un référendum afin d'adopter officiellement le nom « Association Étudiante du Cégep de Valleyfield » et d'abandonner l'ancien nom « Association Générale des Étudiants du Collège de Valleyfield ». Le vote tenu lors de la session d'automne 2022 a obtenu un taux de participation de plus de 82% des membres et 68% des étudiants ayant exprimé leur droit de vote se sont prononcés en faveur du changement de nom !

LA DÉMARCHE D'ÉLABORATION DU PLAN STRATÉGIQUE

La démarche d'élaboration du plan stratégique s'est appuyée sur une rétrospection visant à maîtriser notre raison d'être et de visualiser notre positionnement cible. S'est ensuivie une analyse externe visant à valider dans quel environnement évolue l'organisation, quels sont les réalités et limites existantes. Une analyse interne a permis de comprendre notre situation actuelle, nos capacités et nos acquis. En fonction de cela, nos grandes orientations ont pu être définies, ainsi que les enjeux auxquelles nous devrions faire face et considérer lors de l'élaboration de nos objectifs, de la mise en œuvre et de nos contrôles à mettre en place afin d'assurer le succès de nos démarches.

Analyse de l'environnement externe et interne

Contexte externe : L'environnement externe de l'Association se compose des acteurs suivants :

- ▶ La direction (DÉ, DAÉ, DACDIC, DTI)
- ▶ Les syndicats (enseignant, professionnel et soutien)
- ▶ Les différents services (Coop, Café, Cafétéria)

La DAÉ se retrouve être à la fois un allié (expertise et projets communs) qu'une limite (on ne peut se développer là où elle est déjà présente). Notre objectif est donc de se développer en fonction de nos orientations sans dédoubler un service existant. Cela peut se faire soit en étant complémentaire à l'offre actuelle du Cégep soit en répondant à un besoin des étudiants que le Cégep ne souhaite pas développer lui-même (soit parce qu'il ne cadre pas dans les orientations visées (positionnement), soit parce que d'autres projets ont été jugés prioritaires).

La DACDIC et la DTI se sont eux montrés être des partenaires essentiels et de très grande qualité. Les premiers étant d'une grande collaboration dans nos recherches visant à rejoindre plus facilement nos membres. Les seconds démontrant un potentiel immense dans notre quête d'efficacité et d'efficience de notre fonctionnement (pensons aux scans des cartes étudiantes). En tout temps il a été facile et agréable d'échanger avec ces deux services. L'objectif sera ici de développer nos liens (se coordonner) et mieux planifier nos besoins communicationnels et technologiques afin de soutenir nos orientations stratégiques.

L'Association étudiante n'entretient aucun lien actuellement avec les différents services (Coop, Café, Cafétéria) si ce n'est que ponctuel avec la Coop. Ces acteurs orbitant autour de nos membres sont pourtant omni présents dans la vie quotidienne/hebdomadaire de nos membres, nous gagnerions à développer des liens dans de futurs partenariats. Il serait pertinent de tenter de développer une offre pouvant bénéficier à nos membres ou à mieux les rejoindre en passant par leurs canaux de distribution.

Enfin les syndicats et la DÉ sont des partenaires clefs de notre mission de base. Ils ne sont pas à sous-estimer, mais on ne peut penser à collaborer sur des sujets de représentation étudiante si notre mode de fonctionnement actuel est déficient (a-t-on la légitimité actuellement de dire que nous représentons nos membres? Sur la base de quoi? Comment pourrions-nous rendre notre structure de fonctionnement plus accessible et participative?).

Globalement, il est évident que l'Association gagnerait à augmenter sa présence dans son environnement externe par une plus grande collaboration avec ses partenaires. La mise en place d'une stratégie globale définissant les grandes orientations de développement, puis de stratégies spécifiques (plan de communications, plan directeur TI, priorisation des projets) visant à soutenir efficacement nos objectifs et orienter nos efforts nous permettra de devenir un véritable acteur de l'environnement collégial.

Contexte interne : L'environnement interne de l'Association se compose quant à lui des acteurs suivants :

- ▶ Assemblée étudiante (ses membres)
- ▶ Conseil d'administration (ses membres élus)
- ▶ Permanence (employés)

Jusqu'à tout récemment, la participation des membres aux assemblées étudiantes était problématique, il était difficile d'obtenir quorum (2%). Pour corriger cette situation trois actions ont été posées :

1. Diminution du nombre d'assemblée étudiante obligatoire (le nombre est passé de 4 à 1 assemblée générale annuelle « AGA »);
2. Diminution du quorum (2% à 1%, réduction de 50%);
3. Bonification de l'expérience à l'AGA (meilleure promotion de l'événement et offre d'incitatifs : Bubble Tea, Lokmas et tirage d'une vignette).

Les résultats ont été incontestables alors qu'il était difficile d'obtenir un quorum de 2% lors des assemblées étudiantes (voire difficile d'obtenir 1% par moments) les taux de participation ont été de plus de 5% et 3% pour les deux dernières assemblées (ce qui est faible, mais tend vers la bonne voie). L'objectif est ici de transformer ces présences dues aux incitatifs en opportunités reliées aux objectifs stratégiques. Un autre objectif est d'inciter la participation à l'AGA par une motivation intrinsèque plutôt que par l'appât d'incitatifs externes.

Concernant le conseil d'administration, celui-ci se voit être grandement dépendant de la permanence. Les politiques et pratiques internes ne permettent pas actuellement d'avoir un conseil d'administration INDÉPENDANT face aux employés et nuit à son devoir de surveillance sur le développement et la performance du contrôle interne. De meilleures pratiques de gouvernance doivent être mises en place pour outiller le CA face à ses responsabilités, une formation

doit être offerte à tous les nouveaux administrateurs sur leur rôle et une importance plus marquée doit être accordée à l'évaluation de performance et aux redditions de compte.

Toutefois, les principaux problèmes de contrôle interne ont été réglés par l'instauration d'autorisations (double signature des effets bancaires, dont au minimum par le coordonnateur ou le trésorier), de la séparation des tâches de garde, d'autorisation, d'enregistrement et de rapprochement (division des tâches entre employés et CA) et de l'audit des états financiers par une firme externe.

Enfin, en ce qui a trait aux employés (la permanence) une réalité est difficilement évitable considérant le caractère juvénile et le roulement que connaît la composition du CA (celui-ci étant composé uniquement d'étudiants souvent sans expérience et âgés entre 17 et 19 ans) : la permanence exerce une influence sur le CA par son expérience, sa réputation et son engagement dans l'Association.

Pour que le CA soit pleinement indépendant il faut au minimum que :

- ▶ Le CA soit présidé par un membre autre que la permanence
- ▶ Il doit exister un rapport de force entre la permanence et le CA
- ▶ La permanence doit sentir qu'elle est pleinement redevable devant le CA

Quelques pistes de réflexions : Réduire l'importance accordée à un seul employé temps plein (division du poste en 2-3 postes à temps partiel pour en diminuer l'influence sur le CA); Renforcer l'imputabilité à travers les structures, les autorités et les responsabilités; Établir des mesures de rendement, des mesures incitatives et des récompenses (Reddition de comptes sur l'avancement ou la performance).

Globalement, il est évident que l'Association gagnerait à développer sa structure de fonctionnement en offrant une offre de service promouvant la participation active (mais rejoignant réellement les intérêts de ses membres). L'Association semble avoir fait des avancées significatives concernant la fiabilité de l'information financière et la conformité aux lois et aux règlements, ses efforts devront maintenant davantage se concentrer sur l'efficacité et l'efficience de son fonctionnement.

Enjeux : Prendre conscience du positionnement actuel de l'Association dans l'environnement du Cégep (très éloigné de la cible), tout ne va pas changer du jour au lendemain. Prendre conscience des capacités financières et RH de l'Association et de la nécessité de prioriser ses projets en fonction de sa stratégie globale et de ses orientations, il ne sera pas possible de tout réaliser.

LE PLAN STRATÉGIQUE

À la suite de la détection de certaines lacunes au niveau de la gouvernance du CA et d'opportunités quant à notre environnement externe (partenaires de qualités), l'Association devra se fixer des objectifs découlant de ses grandes orientations stratégiques visant l'atteinte de sa vision :

« Une Association qui regroupe en une ligne commune les initiatives de ses membres, les amener à collaborer à leur éducation par la cogestion et promouvoir une conscience de coopération entre eux par une offre de services les rejoignant réellement. »

Stratégie globale

Faire la transition d'un « Syndicat étudiant » à une « Association Étudiante ».

Orientations :

1. Développer un sentiment d'appartenance chez les étudiants envers l'Association (recherche de légitimité)
2. Développer un environnement de contrôle interne (recherche d'efficacité et d'efficience du fonctionnement)
3. Développer l'implication de nos membres et partenaires dans nos activités (recherche d'un positionnement stratégique dans l'environnement du cégep)

Quelques pistes de réflexions : on ne peut s'identifier à une organisation sans identité forte ou d'on l'identité ne représente plus l'organisation (d'où le besoin de changement de nom et de logo) ; on ne peut espérer développer des contrôles internes si les processus actuels ne sont pas bien compris, les risques ne sont pas identifiés ou que les ressources internes ne sont pas qualifiées/formées pour les appliquer ; on ne peut espérer une participation active des membres si les activités ne reflètent pas leurs réels intérêts ; on ne peut espérer l'implication et la collaboration de nos partenaires dans nos activités sans la mise en place d'une vision claire, d'un positionnement assumé, si on ne sait pas clairement où on se dirige.

OBJECTIFS 2022-2025 :**Politique**

- ▶ S'inscrire dans l'environnement collégial comme un réel partenaire de :
 - La direction (DÉ, DAÉ, DACDIC, DTI)
 - Des syndicats (enseignant, professionnel et soutien)
 - Des différents services (Coop, Café, Cafétéria)
- ▶ S'assurer de représenter légitimement nos membres et d'avoir leur appui :
 - Participation accrue
 - Offre de services les rejoignant réellement

Économique

- ▶ Affecter nos ressources pour soutenir nos objectifs
 - Prioriser nos projets stratégiques (à forte valeur ajoutée)
- ▶ Développer une seconde source de revenus (pour bonifier nos services ou nos apports à la DAÉ et les activités étudiantes)

Sociodémographique

- ▶ Développer une structure de fonctionnement permettant la participation accrue de nos membres :
 - Comités ENGAGÉS
 - Comités de programme
 - Structure simplifié (AGA, CA et vote en ligne : Efficacité et efficience du fonctionnement)
- ▶ Développer une offre de services les rejoignant réellement :
 - Initiations
 - 4@7
 - Bal des finissants

Technologique

- ▶ Assurer l'intégration des technologies dans nos services :
 - Développer une stratégie TI et établir un plan directeur TI

Environnement

- ▶ Assurer l'intégration de pratiques écologiques dans nos services :
 - Développer une politique sur le développement durable (DD)
- ▶ Assurer notre apport au développement durable du Cégep :
 - Augmenter notre financement pour les projets DD

Légal

- ▶ Fiabilité de l'information financière :
 - Mettre en place des pratiques internes visant la fiabilité, la disponibilité au moment opportun, l'intégrité et la transparence de nos données financières
 - Audit externe
- ▶ Conformité aux lois et aux règlements
 - Mettre en place des politiques internes visant cet effet

Plan d'action : Voici la liste des livrables sélectionnés à concrétiser d'ici à la rentrée d'automne 2025 rassemblés sous 8 grands thèmes (Syndicat; Mobilisation; Développement durable; Équité, diversité, inclusion; Finances; Technologie; Gestion des ressources humaines; Communications)

Stratégie syndicale : La qualité plutôt que la quantité.

AGA

Comités prog.

CA

Objectifs	Cibles	Indicateurs
Assemblées étudiantes (AG)		
Rendre la participation aux AG attrayante	<ul style="list-style-type: none"> - Atteindre une participation moyenne de 5% - Réduire le nombre maximum à une par session - Diminuer à maximum 5 minutes l'écart réel entre le début et la fin des heures annoncées 	<ul style="list-style-type: none"> - Taux de participation - Nombre d'AG - Écarts entre heures prévues et réelles
Comités de programme		
Évaluer la pertinence et l'orientation	<ul style="list-style-type: none"> - Statuer de la pertinence de maintenir les comités - Définir une politique sur les comités le cas échéant 	<ul style="list-style-type: none"> - Décision rendue sur le maintien ou non des comités de programme - Politique sur les comités de programme adoptée par le CA
Conseil d'administration		
Augmenter l'efficacité et l'efficience des rencontres	<ul style="list-style-type: none"> - Diminuer le nombre de rencontres à maximum une par mois - Diminuer la durée moyenne des rencontres à maximum 2h 	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de CA - Temps moyen par CA
Augmenter l'efficacité et l'efficience de la structure du CA	<ul style="list-style-type: none"> - Redéfinir les postes sur le CA (rôle, tâches, pouvoirs) 	<ul style="list-style-type: none"> - Modification aux Statuts & règlements adoptée en AG
Indépendance du CA	<ul style="list-style-type: none"> - Avoir clairement établi les attentes et responsabilités de la permanence - Mise en place d'un système de reddition de compte 	<ul style="list-style-type: none"> - Système de reddition de compte adopté par le CA

Stratégie de mobilisation : Des souvenirs rassembleurs.

Intégrations

4@7

Bal finissants

Objectifs	Cibles	Indicateurs
Intégrations		
Développer un sentiment d'appartenance par programme	<ul style="list-style-type: none"> - Implanter des initiations dans 5 programmes - Atteindre participation supérieure à 50% des nouveaux admis dans ces programmes 	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de programmes participants - Taux de participation
4@7		
Développer un sentiment d'appartenance	<ul style="list-style-type: none"> - Implanter durablement les 4@7 dans la vie étudiante - Tenir minimum un événement tous les mois - Avoir plus de 100 participants en moyenne 	<ul style="list-style-type: none"> - Accord LT conclu avec le Cégep - Nombre d'événements - Nombre de participants
Bal des finissants		
Développer un sentiment d'appartenance par programme	<ul style="list-style-type: none"> - Implanter durablement le Bal dans le parcours des étudiants - Avoir plus de 50% des finissants participants 	<ul style="list-style-type: none"> - Accord LT conclu avec le Cégep - Taux de participation

Stratégie développement durable (DD) : Pourquoi choisir entre croissance et environnement quand on peut faire les deux?

Projets DD

↑\$ projets DD

Objectifs	Cibles	Indicateurs
Projets en développement durable (DD)		
Intégrer les principes DD dans les activités courantes de l'organisation	<ul style="list-style-type: none"> - Définir et travailler sur 3 projets DD chaque année (récurrents ou non) 	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de projets DD
Augmenter le financement des projets DD		
Assurer notre apport au développement durable du Cégep	<ul style="list-style-type: none"> - Investir au moins 5% du budget annuel dans des projets DD 	<ul style="list-style-type: none"> - Pourcentage du budget annuel alloué à des projets DD

Stratégie équité, diversité, inclusion (EDI) : Chaque voix compte.

Politique EDI

Comités ENG.

Objectifs	Cibles	Indicateurs
Politique EDI		
Identifier les groupes sous représentés	- Identifier au moins 3 groupes	- Nombre de groupes identifiés
Comités ENGAGÉS		
Assurer la représentation de tous les étudiants	- Mettre sur pieds OU contribuer au fonctionnement d'au moins 3 comités - Assurer la tenue d'au moins une rencontre par session pour chaque comité	- Nombre de comités - Nombre de rencontres

Stratégie financière : Investir aujourd'hui pour se donner les moyens de nos ambitions de demain, assurer un contrôle (préventif, détectif, correctif) de nos transactions.

Financement

Contrôle int.

Audit externe

Objectifs	Cibles	Indicateurs
Financement		
Affecter nos ressources pour soutenir nos objectifs	- Investir dans trois projets (immobilisations corporelles) de +5000\$	- Nombre d'actifs de +5000\$
Contrôle interne		
Fiabilité de l'information financière Conformité aux lois et aux règlements	- Mettre en place un contrôle de chaque type (préventif, détectif, correctif) concernant les risques d'anomalie aux états financiers (É/F)	- Mise en place d'un contrôle de chaque type (préventif, détectif, correctif)
Audit externe		
Fiabilité de l'information financière	- Faire auditer nos É/F chaque année	- É/F audités

Stratégie des technologies de l'information (TI) : Les TI pour propulser nos opérations.

Plan dir. TI

Objectifs	Cibles	Indicateurs
Plan directeur TI		
Assurer l'intégration des technologies dans nos services pour soutenir nos objectifs	- Établir un plan directeur TI (contenant au moins 3 projets TI) horizon temporel : 3 ans	- Plan directeur TI déposé et mis en œuvre - Dossier de justification pour chaque projet (évaluation des projets : Go, no Go, et si oui avec quelle solution)

Stratégie ressources humaines (RH) : La culture de perfectionnement comme source de succès.

Culture AECV

Besoins RH

Formation

Objectifs	Cibles	Indicateurs
Culture AECV		
Définir la culture organisationnelle pour orienter les pratiques RH (membres, CA, permanence)	- Établir la culture organisationnelle (les valeurs, les objectifs, l'éthique, les attentes, codes de conduite)	- Énoncé de culture d'entreprise déposée et mis en œuvre
Évaluer la pertinence d'ajouter un siège RH au CA	- Statuer de la pertinence d'ajouter un siège RH au CA - Définir le rôle le cas échéant	- Décision rendue sur pertinence d'ajouter un siège RH au CA - Modification aux Statuts & règlements adoptée en AG
Améliorer les intérêts économiques et sociaux de nos membres	- Identifier les besoins - Identifier une solution - Mettre en place la solution	- Sondage fait auprès des membres - Solution adoptée et mis en œuvre
Besoin RH		
Identifier nos besoins RH pour soutenir nos objectifs	- Identifier les besoins - Identifier les solutions - Négocier la nouvelle convention collective	- Nouvelle convention collective signée

Formation		
Favoriser la compréhension du rôle et des responsabilités des administrateurs	<ul style="list-style-type: none"> - Établir un guide de formation des nouveaux administrateurs - Instaurer un camp de formation 	<ul style="list-style-type: none"> - Guide des nouveaux administrateurs adopté par le CA - Tenue d'un camp de formation chaque année
Favoriser et valoriser l'actualisation des compétences de la permanence	<ul style="list-style-type: none"> - Participation à une activité de perfectionnement par année aux frais de l'organisation 	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'activités de perfectionnement

Stratégie de communications : Une Association « Jeune », « Dynamique » et « Professionnelle (Capable de ...) ».

Position. cible

Ident. visuelle

Plan de comms

Objectifs	Cibles	Indicateurs
Positionnement cible		
Définir le positionnement	<ul style="list-style-type: none"> - Définir clairement le positionnement cible (rôle dans l'environnement du Cégep/offre de services) 	<ul style="list-style-type: none"> - Positionnement du rôle dans l'environnement du Cégep et de l'offre de services
Identité visuelle		
Définir la nouvelle identité visuelle	<ul style="list-style-type: none"> - Identifier le nouveau nom, le logo et les couleurs 	<ul style="list-style-type: none"> - Politique d'identité graphique adoptée par le CA
Plan de communication marketing		
Affirmer le positionnement dans l'environnement du Cégep pour soutenir nos objectifs	<ul style="list-style-type: none"> - Établir un plan de communication marketing (horizon temporel : 3 ans) 	<ul style="list-style-type: none"> - Plan de communication marketing déposé et mis en œuvre

Contrôles : L'ensemble de ces projets a comme échéance limite l'automne 2025. Afin de s'assurer du succès de la mise en œuvre du plan stratégique et des suivis à sa réalisation, un plan d'action annuel sera adopté permettant d'établir les projets prioritaires, les ressources déployées, les responsables, ainsi que les échéanciers.

Les indicateurs étant mesurables, un tableau de bord permettra d'évaluer objectivement et de façon quantifiable l'avancement des projets. Ce tableau de bord sera mis à jour trimestriellement et fera l'objet d'un suivi en CA afin d'évaluer l'avancement et de se réaligner au besoin.

Mot de la fin : Enfin, il faut comprendre où s'en va l'Association et ses raisons. Si on cherchait à résumer bien simplement on pourrait dire que l'objectif est de faire la transition d'un « Syndicat étudiant » à une « Association Étudiante ».

Cette transition part de constats faits sur la réalité actuelle et la mission première d'un syndicat qui est de représenter ses membres. Pensez-y : on ne peut espérer améliorer ses résultats scolaires sans changer de méthode de travail dans ses révisions, son écoute et sa participation au cours. Cette logique s'applique également si on souhaite mieux représenter ses membres.


Le passé étant souvent garant du futur, si on ne change pas ses pratiques on ne peut espérer un résultat différent. Ce « résultat » actuel étant une participation par cycle qui permet de grands mouvements comme le Printemps érables, mais également des creux comme celui duquel l'Association se remet tout juste qui a permis des fraudes, des détournements de fonds de dizaines de milliers de dollars, une absence quasi totale de représentation (impossibilité de tenir plus de la moitié des AG annoncées depuis au moins 2016 faute de mobilisation étudiante), et la présence d'un climat toxique et d'intimidation à l'interne... Un constat est patent, le mode de fonctionnement uniquement axé sur le syndicalisme en milieu étudiant n'est pas adapté aux membres et à la mission de représentation.


Il faut en garder les principes et construire autour une offre de services complémentaires qui ruissèlera sur notre mission de base.

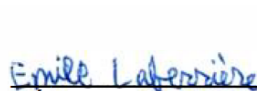
La nouvelle Association se développera sous 4 axes tangibles pour les étudiants. L'axe représentation : notre mission de base et notre raison d'exister. L'axe appartenance : des événements mobilisateurs et rassembleurs. L'axe environnement : l'enjeu numéro un de nos membres. L'axe équité, diversité, inclusion : pour compléter notre mission de représentation par des actions ciblées pour les groupes pouvant se sentir invisibilisés par la majorité.


Pour mener à bien le développement de ces axes, la finances, la technologie, la gestion des ressources humaines et les communications viendront soutenir ces activités et l'atteinte des objectifs.

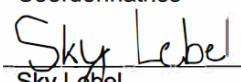
Bien évidemment, le conseil d'administration est conscient que le projet peut sembler ambitieux, mais il est nécessaire si l'Association souhaite retrouver sa légitimité de représenter ses membres. Pour ce faire il faut commencer dès aujourd'hui à construire les bases d'une vision qui impactera positivement ses activités, mais également ses partenaires.

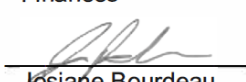

Sophie Vinet
Coordonnatrice

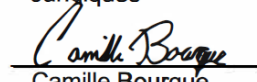

Charles Belhumeur
Finances

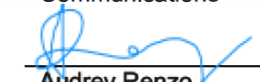

Émile Laferrière
Juridiques


Francis Biron
Communications


Sky Lebel
Dév. Durable


Josiane Bourdeau
Fém., div., fierté


Camille Bourque
Activités étudiantes


Audrey Renzo
Activités étudiantes

ANNEXE 1 : Plan stratégique en bref

