

Rapport annuel 2020 - 2021

Éléments obligatoires

Cégep de l'Outaouais

Adopté au conseil d'administration le 23 novembre 2021

CA-551.19

1. Bilan annuel des résultats obtenus en regard des objectifs fixés dans le plan stratégique

Bilan à l'annexe 1

2. Niveau annuel de l'effectif et information relative aux contrats de service de 25 000 \$ et plus

2.1 Respect du niveau d'attribution de l'effectif

Total des heures rémunérées	1 082 424,79 \$
Cible établie par le Conseil du trésor	1 083 398,85 \$
Écart, s'il y a lieu	

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

Catégorie d'emploi	Nombre de personnes (ETC)	Heures rémunérées
Personnel d'encadrement	44	68 906,75
Personnel professionnel	54	73 427,00
Personnel enseignant	516	644 744,87
Personnel de bureau, technicien et assimilé	206	209 552,29
Ouvriers, personnel d'entretien et de service	64	85 793,88
Autres :		
Total	884	1 082 424,79

2.3 Rapport relatif aux contrats de service de 25 000 \$ et plus

Catégorie d'emploi	Contrats conclus avec les personnes morales (sociétés)	Contrats conclus avec les personnes physiques (en affaires ou non)	Total
Nombre de contrats	10	0	10
Valeur des contrats	806 471,32 \$	0 \$	806 471,32 \$
Précisions*			

- Les chiffres fournis ne tiennent pas compte des ententes conclues par le biais des regroupements d'achat (CAG, Collecto, CSPQ, etc.)

Fichier détaillé à l'annexe 2

3. *Bilan des activités réalisées en soutien à la réussite scolaire des étudiants en situation de handicap et des étudiants ayant des besoins particuliers*

Bilan à l'annexe 3

4. *Code d'éthique et de déontologie applicable aux membres du conseil d'administration*

4.1 Code d'éthique et de déontologie

Le *Code* a pour objet d'établir certaines règles d'éthique et de déontologie régissant les administrateurs du Cégep en vue de créer les conditions permettant aux administratrices et administrateurs d'exercer leur mandat et d'accomplir leurs fonctions avec confiance, indépendance et objectivité, dans le seul intérêt du Cégep, puis d'assurer la confiance du public et de la communauté collégiale dans l'intégrité, l'impartialité et la transparence du conseil d'administration du Cégep et de ses membres.

Notes chronologiques

Adopté le 10 décembre 1997 et uniformisé à l'usage du logo le 24 novembre 2004.
Modifié le 29 novembre 2005.

Règlement adopté en vertu de :

Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel, L.R.Q., chapitre C-29;
Loi modifiant la Loi sur le ministère du Conseil exécutif et d'autres dispositions législatives concernant l'éthique et la déontologie;
Code civil du Québec.

PRÉAMBULE

Le *Règlement relatif au code d'éthique et de déontologie* du Cégep de l'Outaouais est adopté 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 règlement.

ARTICLE 1 : DÉFINITIONS

Dans le présent Code les mots suivants signifient :

ADMINISTRATEUR : membre du conseil d'administration du Cégep.

ADMINISTRATEUR MEMBRE DU PERSONNEL : les membres du conseil qui sont des employés de la Corporation du Cégep de l'Outaouais.

CÉGEP : le Cégep de l'Outaouais.

CODE : le présent *Code d'éthique et de déontologie des administrateurs* (les membres du conseil), tel qu'adopté par règlement le 1997 12 10.

CONFLIT D'INTÉRÊTS : situation telle que l'intérêt personnel d'un administrateur l'incite, peut l'inciter ou pourrait l'inciter à intervenir, argumenter ou voter sans avoir l'objectivité et l'impartialité nécessaires pour qu'il ne tienne compte que des seuls intérêts du Cégep.

ARTICLE 2 : OBJET

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

- a) de créer les conditions permettant aux administrateurs d'exercer leur mandat et d'accomplir leurs fonctions avec confiance, indépendance et objectivité, dans le seul intérêt du Cégep;
- b) d'assurer la confiance du public et de la communauté collégiale dans l'intégrité, l'impartialité et la transparence du conseil d'administration du Cégep et de ses membres.

ARTICLE 3 : CHAMP D'APPLICATION

Tout administrateur est assujéti aux règles du présent Code; de plus, la personne qui n'est plus un administrateur est assujéti aux règles définies en son article 5.2.

ARTICLE 4 : DEVOIRS GÉNÉRAUX DES ADMINISTRATEURS

L'administrateur exerce sa fonction avec indépendance, intégrité et bonne foi, au mieux de l'intérêt du Cégep et de la réalisation de la mission de ce dernier. Il agit avec prudence,

diligence, honnêteté, loyauté et assiduité, comme doit le faire une personne raisonnable et responsable.

ARTICLE 5 : OBLIGATIONS DES ADMINISTRATEURS

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

- a) respecter les obligations que la loi, la charte constitutive du Cégep et les règlements lui imposent et agir dans les limites des pouvoirs du Cégep;
- b) éviter de se placer dans une situation de conflit entre son intérêt personnel et les obligations de ses fonctions d'administrateur;
- c) agir avec modération dans ses propos, éviter de porter atteinte à la réputation d'autrui et traiter les autres administrateurs avec respect;
- d) ne pas utiliser, à son profit ou au profit d'un tiers, les biens du Cégep;
- e) 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;
- f) ne pas abuser de ses pouvoirs ou profiter indûment de sa position pour en tirer un avantage personnel;
- g) ne pas, directement ou indirectement, accorder, solliciter ou accepter un cadeau, une faveur ou un avantage pour lui-même ou pour une autre personne.

5.2 La personne qui n'est plus un administrateur doit

- a) se comporter de façon à ne pas tirer d'avantages résultant du fait qu'elle a été un administrateur;
- b) ne pas utiliser de l'information confidentielle ou privilégiée relative au Cégep à des fins personnelles et ne pas donner des conseils fondés sur des renseignements non disponibles au public et qu'elle connaît du seul fait qu'elle a été membre du conseil.

ARTICLE 6 : RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

L'administrateur n'a droit à aucune rémunération pour l'exercice de ses fonctions d'administrateur. Il ne peut également recevoir aucune autre rémunération du Cégep. 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'intérêt et d'établir des procédures et modalités administratives auxquelles est assujetti l'administrateur en situation de conflit d'intérêts pour permettre de procéder au mieux de l'intérêt du Cégep.

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 ou pour procurer un tel avantage à une tierce personne.

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 Cégep;
- c) la situation où un administrateur accepte un cadeau ou un avantage quelconque d'une entreprise qui traite, a déjà traité, ou souhaite traiter avec le Cégep;
- d) 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 Cégep.

7.3 Le Code d'éthique et de déontologie et la Loi sur les cégeps

Outre les règles établies à l'article 7.2 du présent Code, l'administrateur 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 articles de la Loi stipulent que :

- a) *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 Cégep 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. (art. 12, 1^{er} par.)*
- b) *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. (art. 12, 2^e par.) **

- c) *Le paragraphe qui précède 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. (art.12, 3^e par.)*

- d) *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 Cégep. 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. (art. 20.1)*

* Note : Sont nommément exclus, les discussions et le vote relatifs au traitement du calendrier scolaire.

7.4 Avis d'intérêt à formuler

Outre les règles établies à l'article 7.2 du présent Code, l'administrateur 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 articles de la Loi stipulent que :

- a) Immédiatement avant que le conseil n'amorce la discussion sur une proposition susceptible de placer un administrateur dans une situation de conflit d'intérêts réel, potentiel ou apparent, cet administrateur doit aviser le conseil des raisons pour lesquelles il ne peut, en vertu du présent Code, faire une proposition, délibérer ou voter. Il doit se retirer de la salle où a lieu la réunion pour la durée des délibérations et du vote. Cet avis d'intérêt doit être consigné au procès-verbal tel que formulé.

- b) De plus, tout administrateur recevant un cadeau doit en aviser le président du conseil qui décide de la façon dont on doit disposer de tel cadeau.

7.5 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 proposer, de délibérer et de voter. Le président a le pouvoir de statuer qu'un membre doit s'abstenir de proposer, de délibérer et de voter sur une question donnée et qu'il doit se retirer de la salle où siège le conseil quand cette question est traitée.

Sa décision peut cependant être annulée si, suite à une proposition, les deux tiers des membres présents votent en ce sens. Le conseil peut aussi, suite à un vote en ce sens des deux tiers des membres présents et en dépit de l'opinion du président, décider qu'un membre est en conflit d'intérêts sur une question donnée; le membre visé doit quitter la salle où siège le conseil dès que tel jugement est rendu.

Tout membre du conseil peut soulever la possibilité que le président lui-même soit en conflit d'intérêts; le cas échéant et advenant que le président ne reconnaisse pas être en conflit d'intérêts, la question est automatiquement soumise aux voix : un vote des deux tiers des membres présents est nécessaire pour que l'énoncé du membre devienne la position du conseil.

ARTICLE 8 : CONSEILLER EN DÉONTOLOGIE

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

- a) d'informer les administrateurs quant au contenu et aux modalités d'application du Code;
- b) de conseiller les administrateurs en matière d'éthique et de déontologie;
- c) de faire enquête sur réception d'allégations d'irrégularités et de faire rapport au président;
- d) de faire publier dans le rapport annuel du Cégep le Code ainsi que les renseignements prévus dans la loi.

ARTICLE 9 : MESURES DISCIPLINAIRES

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

- 9.1 Suite à l'enquête que le conseiller en déontologie a faite en vertu de l'article 8 du présent Code et au rapport qu'il a remis au président, ce dernier peut convoquer le conseil d'administration qui décide alors du bien-fondé des allégations d'irrégularités faites à l'endroit d'un membre et de la sanction qu'il envisage, le cas échéant. Le membre mis en cause peut participer aux délibérations le concernant.
- 9.2 Le cas échéant, le conseil avise l'administrateur des manquements qui lui sont reprochés et de la sanction qu'il envisage; il l'avise également qu'il peut, dans les trente (30) jours, faire par écrit ses observations et, sur demande, être entendu relativement à ces manquements qui lui sont reprochés et à la sanction que le conseil envisage.
- 9.3 S'il conclut que l'administrateur a contrevenu à la loi ou au Code et, le cas échéant, après l'avoir entendu ou avoir pris connaissance de ses observations, le conseil impose la sanction disciplinaire appropriée. Les sanctions possibles sont la réprimande, la suspension ou la révocation.
- 9.4 Dans le cas d'une situation urgente nécessitant une intervention rapide ou dans un cas présumé de faute grave, l'administrateur peut être relevé provisoirement de ses fonctions par le président du conseil d'administration.

ARTICLE 10 : ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent Code entre en vigueur le 11 décembre 1997.

4.2 Précisions sur le traitement des cas en lien avec le Code d'éthique et de déontologie

Aucun cas n'a été traité pendant l'année 2020 - 2021 se terminant le 30 juin 2021, en vertu du *Règlement relatif au code d'éthique et de la déontologie des administrateurs* du Cégep de l'Outaouais.

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

Type de ressources	Nombre de personnes engagées (ETC)	Fonction	Précisions
Interne	1,00	Travailleuse sociale	
Externe			

Type de services	Coût	Précisions
Ressources humaines		
Total des montants dépensés	65 875,00 \$	

Total de types de services :

6. Bilan des activités réalisées pour soutenir l'internationalisation de l'éducation au niveau collégial

Activité	Dépense	Type de dépense	Résultats Obtenus
Maintien d'un poste de technicien en administration responsable des dossiers internationaux	54 407,77 \$	Salaire	Près d'une centaine de candidates et candidats internationaux ont déposé une demande d'admission au Cégep de l'Outaouais en 2020-2021, 74 à A20 et 21 à H21. De ceux-ci, une trentaine d'étudiantes et étudiants ont été accueillis, 27 à A20 et 35 à H21. Le technicien en administration, en tant que

			<p>personne-ressource aux candidates et candidats ainsi qu'aux étudiantes et étudiants internationaux, a pu accompagner ces personnes autant dans leurs démarches administratives que dans leur insertion sociale auprès de notre communauté collégiale. Étant en communication constante avec ces personnes, il leur a transmis l'information pertinente à leur cheminement scolaire, aux bourses d'exemption et d'excellence ainsi qu'aux assurances, en plus d'avoir organisé des rencontres d'accueil fort enrichissantes et appréciées.</p>
Formations et rencontres (Forum des responsables internationaux)	474,36 \$	Formation et colloque	Acquisition et mise en application des connaissances.
Utilisation des services-conseils en immigration de la Fédération des cégeps	83,40 \$	Consultants	Réponses aux questions posées afin de bien guider nos étudiant.e.s.
TOTAL:	54 965,53 \$		

Montant à reporter à l'année prochaine : 11 569,30 \$

7. Sommes accordées de l'annexe E104 pour le perfectionnement des enseignant.e.s 2020-2021

Titre	Coût	Nombre d'enseignants.e.s ayant assisté à cette formation
Journée pédagogique A2020: Conférence sur la gestion du stress en temps de COVID	2 673,42 \$	300
Journée pédagogique A2020: Atelier sur les différences culturelles en contexte d'enseignement	500,00 \$	45
Perfectionnement d'une enseignante en Soins	500,00 \$	1
Entente APOP (ateliers et formations sur les TICE)	6 950,89 \$	109
TOTAL	10 624,31 \$	455

8. Divulgence d'actes répréhensibles

Nombre de divulgation d'actes répréhensibles	
Nombre de divulgations reçues par le responsable du suivi des divulgations	0
Nombre de divulgations auxquelles il a été mis fin en application du paragraphe 3 ^e de l'article 22	0
Nombre de divulgations fondées	0
Nombre de communications de renseignement effectuées en application du premier alinéa de l'article 23.	0

Nombre d'actes répréhensibles par catégories	
Contravention à une loi du Québec, à une loi fédérale applicable au Québec ou à un règlement pris en application d'une telle loi	0
Manquement grave aux normes d'éthique et de déontologie	0

Usage abusif des fonds ou des biens d'un organisme public, y compris de ceux qu'il gère ou détient pour autrui	0
Cas grave de mauvaise gestion au sein d'un organisme public, y compris un abus d'autorisé	0
Le fait, par un acte ou une omission, de porter gravement atteinte ou de risquer de porter gravement atteinte à la santé ou à la sécurité d'une personne	0
Le fait d'ordonner ou de conseiller à une personne de commettre un des cinq actes répréhensibles identifiés précédemment	0
Nombre total d'actes répréhensibles	0

Rapport relatif aux contrats de service de 25 000 \$ et plus

Liste des contrats

Numéro	Titre	Nature	Outil	Montant	Date	Contractant	
1	MH-2020-2023-05	Déneigement au Cégep de l'Outaouais	Services	AOP	235 000,00 \$	09 oct. 2020	Justin Marquis Entretien Paysager inc
2	MH-2020-2021-10	Services professionnels pour le remplacement du système de vidéosurveillance	Services	Gré à gré	32 736,00 \$	11-déc-20	BOUTHILLETTE PARIZEAU
3	MH-2020-2021-21	Services professionnels en architecture et design pour le réaménagement du département des techniques de diététique	Services	Gré à gré	74 163,83 \$	03 fév. 2020*	Fortin Corriveau architectes S.E.N.C.
4	MH-2020-2021-22	Surveillance des travaux du réaménagement du département des techniques de diététique	Services	Gré à gré	31 667,26	25-mars-21	Fortin Corriveau architectes S.E.N.C.
5	MH-2020-2021-15	AUDITEUR INDÉPENDANT	Services	AOI	78 825,00 \$	12-févr-21	Levesque Marchand
6	MH-2020-2021-24	Entretien des terrains des campus - saison 2021	Services	Gré à gré	75 400,00 \$	05-mai-21	Gazon C.D. Inc.
7	MH-2020-2021-26	Architecture- WC- FL	Services	Gré à gré	33 828,49 \$	03-mai-21	FCSD ARCHITECTURE+DESIGN INC.
8	MH-2020-2021-31	Services-soutien-entretien-cyber-range	Services	Gré à gré	34 000,00 \$	22-juin-21	TECHNOLOGIES LAB RHEA INC.
9	MH-2020-2021-32	Campagne programmes de la santé 2021	Services	Gré à gré	75 000,00 \$	17-juin-21	Orkestra Marketing Inc
10	BON202101227	Fédération des cégeps - Cotisations 20-21	Services	Gré à gré	167 518,00 \$	05 nov. 2020	FÉDÉRATION DES CÉGEPS

* Le contrat a été signé en mars 2021 pour une entrée en vigueur rétroactive en date du 03 février 2020

806 471,32 \$

Bilan des activités réalisées en soutien à la réussite scolaire des étudiant.e.s en situation de handicap et des étudiant.e.s ayant des besoins particuliers

Libérations enseignantes dans le cadre de l'annexe A112 - année scolaire 2020-2021

Titre descriptif du projet	Bilan de l'activité / Contribution à soutenir la réussite scolaire	Ress. ens. (ETC)
Microbiologie et son importance lors des actes professionnels des étudiant.e.s des techniques de santé et de biotechnologies	Élaboration, voire essai, de scénarios ou mises en situation qui placent les étudiant.e.s en situation simulant la réalité afin qu'ils prennent davantage conscience des concepts théoriques concernant l'asepsie et la protection contre les infections pour les appliquer de façon concrète. Ces nouveaux laboratoires se rapprochent plus de la réalité du milieu du travail, ce qui devrait augmenter la motivation étudiante et engendrer des retombées positives sur l'apprentissage et sur la réussite.	0,10
Sphère santé	Mise en place d'un centre d'aide en éducation physique portant sur le bien-être et sur la santé globale. En soutien aux actions pédagogiques et aux valeurs communes du Département, le projet Sphère santé permet de créer un impact collectif sur la population étudiante concernant le rôle de l'activité physique sur le mieux-être de chacun.e.	0,40
Banque de vidéos sur les techniques enseignées en Hygiène dentaire (THD)	Une banque de vidéos procédurales a été créée et rendue disponible aux employé.e.s et étudiant.e.s du programme THD sur une plateforme facile d'accès. Les enseignant.e.s peuvent ainsi se calibrer en visionnant ce qui est enseigné dans les autres cours ou stages et les étudiant.e.s ont l'occasion de visionner les vidéos à plusieurs reprises. L'utilisation du temps en classe est ainsi optimisée car on passe moins de temps à démontrer des technicalités et plus de temps à pratiquer. Les étudiant.e.s préfèrent ce fonctionnement et le matériel sera réutilisé dans les sessions à venir.	0,20

Accompagnement des étudiant.e.s ayant des difficultés en mathématiques avant le début de leurs études collégiales.	Développement d'un test diagnostique virtuel divisé en 4 parties (arithmétique, algèbre, statistique et géométrie) pour les élèves provenant du secondaire et développement de quatre formations d'appoint subséquentes. La participation au test diagnostique a été relativement bonne (environ les deux tiers qui ont reçu une invitation ont participé), mais par la suite, étant donné le statut non obligatoire des activités, le taux de participation aux formations d'appoint fut décevant. Cette problématique sera abordée dans la poursuite du projet.	0,20
Agora des sciences humaines	Les retombées de l'animation de l' Agora sur le sentiment d'appartenance, sur l'engagement étudiant et sur la réussite éducative sont positives. Les étudiant.e.s participant à ses projets sont davantage engagé.e.s dans leurs études. Ils ont appris à bien gérer leur temps afin de pouvoir s'investir dans différents projets. La démarche employée dans la planification des projets peut aussi être transférée dans la méthodologie exigée dans plusieurs cours. De plus, certaines activités leur permettent de développer une vision multi ou transdisciplinaire dans le cadre de projets collaboratifs tout en découvrant les différents comités actifs au Cégep de l'Outaouais et en consolidant des liens entre pairs ou avec les enseignant.e.s.	0,20
Centre d'aide en philosophie (CAPhi)	Ces centres, présents à chaque campus, offrent de l'encadrement individuel et répondent aux besoins particuliers des étudiant.e.s ayant des défis d'apprentissage en philosophie.	0,40
Communauté de pratique pour l'implantation de pratiques professionnelles inclusives (CoP)	La réalisation de plusieurs projets a permis de sensibiliser et d'outiller davantage les employé.e.s et a contribué à bonifier l'offre de nos services afin qu'ils répondent mieux aux besoins variés de notre population étudiante. Projet 1 : L'accueil institutionnel de l'automne 2020 a été consacré à des ateliers virtuels permettant de faciliter la transition et de se préparer aux études collégiales tout en répondant aux divers besoins, notamment en contexte pandémique. Projet 2 : Développement d'un site Web qui contient la recension des besoins manifestés par la population étudiante, une banque d'outils pour la mise en œuvre de pratiques inclusives, de la documentation et la présentation de certaines initiatives inclusives actuellement en cours au Cégep. Projet 4 : Des fiches de diffusion sont actuellement en développement afin de faire connaître ces pratiques inclusives et leur maître d'œuvre. Projet 5 : Développement d'un test diagnostique des lacunes en numératie, administration de ce test à quelques centaines de nouvelles et nouveaux admis, cheminement d'un résultat individuel à chaque participant.e et développement d'ateliers thématiques afin de mieux les outiller. Projet 6 : Administration d'un questionnaire aux nouvelles cohortes de deux programmes techniques et présentation à leur personnel enseignant. Les retombées de ce questionnaire ont été publiées sous forme de fiche « Initiative inclusive » auprès de l'ensemble de la communauté collégiale.	0,20

Programmes Je tiens la route, Sentinelles et Défi santé	Le programme Je tiens la route (JTLR) fait la promotion d'une santé mentale optimale auprès des étudiant.e.s tandis que le projet Défi santé encourage le développement et le maintien d'une bonne santé physique. Par le biais d'activités et d'interventions spécifiques, plusieurs centaines d'étudiant.e.s ont été sensibilisés aux facteurs de protection à la santé mentale et aux saines habitudes de vie ou ont obtenu un soutien répondant à leur besoin.	0,50
Semaine des Sciences humaines (SSH)	Les objectifs de cette activité, dont le thème 20-21 était Vert l'avenir , ont été atteints. Un sondage étudiant a permis d'évaluer que la SSH était largement appréciée et que plus de 60% des étudiant.e.s avaient assisté à 5 présentations ou plus. Les étudiant.e.s ont évalué que la qualité et la diversité des conférenciers avaient été les éléments les plus appréciés quant à la réussite de la SSH et que celle-ci leur donnait un sentiment d'enrichissement personnel significatif. Ils étaient plus de 80% à estimer que la SSH devait être maintenue. L'engagement étudiant n'a pas été évalué dans le sondage mais les répondant.e.s ont indiqué que la SSH favorisait l'ouverture d'esprit.	0,20
Centre d'aide en français écrit (CAFÉ)	Chez les étudiant.e.s inscrit.e.s, nous avons senti que le CAFÉ était plus utile que jamais en 20-21 ; non seulement il permettait un encadrement individuel fort utile pour amener les étudiant.e.s à comprendre leurs erreurs et à s'améliorer en français, mais il leur donnait occasion de parler seul.e à seul.e avec un.e enseignant.e qui pouvait répondre à leurs questions et les rassurer. Ce contact privilégié établi entre les responsables du CAFÉ et les étudiant.e.s l'ayant fréquenté a été précieux pour plusieurs, en ces temps où l'enseignement était, en général, plus impersonnel à cause de la distance et de la barrière technologique. Établir virtuellement un contact au sein d'un groupe de 38 élèves est plus difficile ; les rencontres individuelles du CAFÉ rendaient le contact avec une personne-ressource beaucoup plus aisé. Dans le cas du programme d'assistanat, le lien pédagogique et social présent entre l'utilisateur.e et l'assistant.e a été plus fort que jamais en contexte pandémique.	2,00
TOTAL:		4,40

Bilan financier du A112:

	Solde au 30 juin 2020 ou Somme reportée en 2020-2021: 129 045,00 \$
	Allocation MES 2020-2021: 324 500,00 \$
	Utilisation 2020-2021: 400 819,95 \$
	Solde au 30 juin 2021 ou Somme reportée en 2021-2022: 52 725,05 \$

BILAN DU PLAN D'ACTION 2019-2020 et 2020-2021 DU PLAN STRATÉGIQUE 2019-2024

Objectif PS + PAAR et pistes d'intervention	Stratégie institutionnelle prioritaire	Actions / Moyens	Responsable <i>Éch. initial</i>	Bilan <i>Prochaines étapes</i>	
Objectifs 1 à 10 : PS + PAAR	Développement et mise en place d'outils de mesure des indicateurs et de suivi des objectifs	0.1 Développement des outils et mesure de départ des indicateurs	DG SRDP <i>Novembre 2019</i>	●	<ul style="list-style-type: none"> • Création d'outils pour mesures de départ : <ul style="list-style-type: none"> ○ Enquête sur le bien-être et l'engagement étudiant ○ Résultats du sondage sur l'engagement et le bien-être des employés • Mesure des indicateurs mi-chemin en janvier ou février 2022
		0.2 Suivi et régulation des actions en lien avec les objectifs	Directions <i>En continu</i>	●	<ul style="list-style-type: none"> • Cueillettes de données : <ul style="list-style-type: none"> ○ Deux bilans annuels des activités réalisées en soutien à la réussite scolaire ○ Statistiques sur les inscriptions aux activités et sur les résultats scolaires ○ Enquête sur l'expérience étudiante en lien avec l'équité, la diversité et l'inclusion ○ Deux sondages sur l'expérience étudiante en temps de pandémie ○ Sondage sur l'engagement et le bien-être des employé-e-s en temps de pandémie • Régulation des actions et suivis effectués en continu, notamment lors des prises de décision
		0.3 Pour les objectifs du PAAR, mise en œuvre d'un modèle d'accompagnement du plan de travail pour les différentes instances	DÉVÉ <i>En continu</i>	●	<ul style="list-style-type: none"> • Accompagnement habituel des plans de travail des départements et comités de programme adoptés à l'automne 2019 et des mesures spécifiques en contexte de pandémie • Réflexions à tenir sur la pertinence d'élaborer un modèle formel
Objectifs 1 à 5 : Plan d'aide à l'apprentissage et à la réussite	Développement du volet promotion et appropriation du PAAR Répertoire et diffusion des bonnes pratiques	0.4 Formations et ateliers en lien avec les objectifs du PAAR	DÉVÉ SRDP <i>En continu</i>	●	<ul style="list-style-type: none"> • Journées pédagogiques 15 oct. 2019 (Communication, motivation et rétroaction + 19 ateliers), 19 août 2020 (Stress et COVID + 19 ateliers) et 12 janv. 2021 (Évaluation et bien-être en mode non présentiel + 14 ateliers) • Midis pédagogiques, formations ciblées et ateliers offerts au personnel enseignant • Formation sur la qualité d'un service d'accueil (SSAS).
		0.5 Diffusion de capsules d'information et création d'un lieu de partage des bonnes pratiques	DÉVÉ Communications <i>En continu</i>	●	<ul style="list-style-type: none"> • Diffusion générale d'information et d'exemples de bonnes pratiques sur csimple.org • Diffusion des projets reportée en 2021-2022 • Actions à effectuer à l'A2021
		0.6 Création d'un sous-comité PAAR et d'occasions spécifiques de partage	DÉVÉ <i>En continu</i>	●	<ul style="list-style-type: none"> • Création d'un sous-comité remplacée par la désignation de responsables de la diffusion des bonnes pratiques et d'un responsable des centres d'aide • Mise en œuvre de rencontres des responsables des centres d'aide et des mesures d'encadrement • Moments de partage lors des formations et rencontres avec le SRDP

BILAN DU PLAN D'ACTION 2019-2020 et 2020-2021 DU PLAN STRATÉGIQUE 2019-2024

Objectif PS + PAAR et pistes d'intervention	Stratégie institutionnelle prioritaire	Actions / Moyens	Responsable <i>Éch. initial</i>	Bilan <i>Prochaines étapes</i>	
Objectifs 1 à 5 : Plan d'aide à l'apprentissage et à la réussite	Mise en œuvre intégrée et concertée des actions	0.7 Intégration d'une ou deux actions en lien avec des objectifs spécifiques du PAAR dans le plan de travail de chaque instance	RCD, RCP Cadres DÉVÉ <i>Novembre 2019</i>	●	<ul style="list-style-type: none"> • Actions identifiées et intégrées en 19-20 reconduites en 20-21 étant donné le contexte pandémique • Exemples : projets de mentorat, présentations des ESP, aménagements d'espaces communs, développement de centres d'aide, rencontres multidisciplinaires, accompagnement d'étudiant.e.s vers l'autonomie, concertation sur les évaluations, activités d'engagement étudiant, identification et suivi des étudiant.e.s à risque, projets de collaboration 1^e-2^e-3^e années, activités d'intégration, questionnaires pour mieux connaître besoins étudiants
		0.8 Appel et mise en œuvre de projets	DÉVÉ <i>Juin 2020</i>	●	<ul style="list-style-type: none"> • Appels de projets pédagogiques à chaque printemps et mise en œuvre: Projets 19-20 : 1,40 ETC pour 6 projets Projets 20-21 : 0,90 ETC pour 4 projets Projets 21-22 : 1,85 ETC pour 9 projets • Allocation de ressources pour les centres d'aide et les mesures récurrentes associées au PAAR ainsi que pour les STIM ou autres : 19-20 : 4,49 ETC + 0,81 ETC + 1,24 ETC 20-21 : 3,74 ETC + 0,83 ETC + 0,40 ETC 21-22 : 4,04 ETC + 0,90 ETC + 0,75 ETC (Voir liste en annexe)
		<u>Ajout H2020 et 2020-2021 (contexte COVID) :</u> 0.9 Mise en place de mesures spécifiques d'encadrement et d'aide à la réussite en contexte de pandémie	DÉVÉ DFCSAE	●	<ul style="list-style-type: none"> • Bonification des ressources aux centres d'aide et allocation de ressources des annexes S119 et S120 pour la mise en œuvre de mesures 20-21 : 4,38 ETC 21-22 : 2,30 ETC • En sus de l'ouverture de plus de groupes-cours afin de diminuer leur taille • Relances téléphoniques effectuées au printemps 2020 auprès des étudiant.e.s absent.e.s et au printemps 2021 auprès des étudiant.e.s à risque d'échec (dépistage, suivis et référence vers les services). • Envoi de MIOs aux étudiant.e.s pour promouvoir le service des API et rappeler des consignes
		<u>Ajout H2020 et 2020-2021 (contexte COVID) :</u> 0.10 Détermination d'orientations communes claires, élaboration d'outils et mise en œuvre des adaptations nécessaires afin de favoriser la réussite étudiante en contexte de pandémie et d'enseignement en mode non présentiel	DÉVÉ DFCSAE DG	●	<ul style="list-style-type: none"> • Consultations et travaux assurant une adhésion au modèle hybride d'offre de cours à l'H20 et en 20-21 • Adoption d'une position institutionnelle sur les résultats non chiffrés et la mention d'équivalence (EQ) à l'H20 • Détermination d'un Cadre de référence sur l'enseignement en non présentiel en 20-21 et d'un outil sur ses Orientations pédagogiques • Modifications aux calendriers scolaires et amendements ou ajustements à la PIÉA, la PIPCCP et le Règlement sur la réussite • Reconfiguration du site csimple.org et création, notamment, des outils Métier étudiant et Bonnes pratiques enseignantes en mode non présentiel

BILAN DU PLAN D'ACTION 2019-2020 et 2020-2021 DU PLAN STRATÉGIQUE 2019-2024

Objectif PS + PAAR et pistes d'intervention	Stratégie institutionnelle prioritaire	Actions / Moyens	Responsable <i>Éch. initial</i>	Bilan <i>Prochaines étapes</i>	
<p>1. Favoriser le sentiment d'appartenance</p> <ul style="list-style-type: none"> • Consolidation des liens enseignants-étudiants • Multiplication des occasions de créer et de renforcer les liens entre étudiantes et étudiants • Promotion d'une identité commune à l'aide d'un discours inclusif et d'activités de soutien à l'engagement 	Piste : Promotion d'une identité commune à l'aide d'un discours inclusif et d'activités de soutien à l'engagement	1.1 Libération, mandat et soutien à la Communauté de pratique professionnelle (CPP) sur l'inclusion	DÉVÉ <i>En continu</i>	●	<ul style="list-style-type: none"> • 0,60 ETC accordés à la CPP pour ses activités en 19-20, 0,20 ETC en 20-21 et 0,20 ETC pour 21-22 • Accompagnement de la coordination et des membres de la CoP Inclusion par le SRDP : proposition de cadres de référence en enseignement supérieur, formations sur mesure, outils numériques pour recenser et diffuser les réflexions de la communauté, suggestions de stratégies d'animation et actions pour guider la communauté à travers de nouvelles structures de travail collaboratif
		1.2 Animation / appropriation du milieu, partage d'outils, accompagnements et répertoire d'initiatives inclusives	CPP sur l'inclusion <i>Juin 2020</i>	●	Travaux et réalisations de la CPP : <ul style="list-style-type: none"> • Ateliers de formation et de partage • Publication de fiches de co-développement professionnel • Création d'un site web avec des témoignages, des trucs et astuces, un recensement des besoins étudiants et un répertoire d'outils et de guides • Portrait de classe, journées d'accueil inclusives, projet en numératie et Boussole de l'équité En complément : <ul style="list-style-type: none"> • Rédaction et envoi de 3 infolettres du SSAS à toute la communauté collégiale + création d'une FAQ pour les procédures de la salle d'examen
<p>2. Faciliter la transition au collégial</p> <ul style="list-style-type: none"> • Recours à une pédagogie de la 1^{re} session soutenant la dynamique des trois dimensions de l'engagement (affective, cognitive et socio-relationnelle) • Mise en place d'un programme structuré de préparation, d'accueil et d'intégration aux études postsecondaires 	Piste : Mise en place d'un programme structuré de préparation, d'accueil et d'intégration aux études postsecondaires	2.1 Création, mandat et leadership d'un sous-comité PAAR afin d'assurer la concertation de toutes les instances	DÉVÉ <i>En continu</i>	●	<ul style="list-style-type: none"> • Sous-comité créé et pris en charge par une Direction adjointe des études en 19-20 et par la Coordination aux Affaires étudiantes en 20-21 • Sous-comité composé de représentants de tous les services concernés et des différents corps d'emploi
		2.2 Définition, structure et mise en œuvre du continuum d'accueil et d'intégration	Sous-comité PAAR sur l'accueil et l'intégration <i>Juin 2020</i>	●	<ul style="list-style-type: none"> • Mise en œuvre d'une programmation axée sur les besoins des étudiant.e.s dans le temps précédent la rentrée scolaire (8 jours A2020, 3 jours H2021 et 5 jours A2021), incluant différents ateliers sur la transition sec.-coll., la gestion du temps et du stress, la vie étudiante, les outils TICE + des ateliers spécifiques pour les étudiant.e.s internationaux et en Tremplin DEC • Offre de séances d'information virtuelles, de FAQ et envoi de 3 infolettres • Nouveaux outils pour communications et documents électroniques afin de faciliter l'accès à l'organisation scolaire • Création et diffusion de capsules vidéo pour présenter les équipes professionnelles + publication de « Conseils de ton API » hebdomadaires • Animation de séances d'informations spécifiques à certains programmes • Tenue de rencontres avec les partenaires scolaires et avec les jeunes de 5^e sec. pour présenter les services du SSAS afin de faciliter la transition secondaire-collégial des EESH • Tenue d'ateliers en classes de 1^{re} session : informations sur le service d'API

BILAN DU PLAN D'ACTION 2019-2020 et 2020-2021 DU PLAN STRATÉGIQUE 2019-2024

Objectif PS + PAAR et pistes d'intervention	Stratégie institutionnelle prioritaire	Actions / Moyens	Responsable <i>Éch. initial</i>	Bilan <i>Prochaines étapes</i>	
<p>3. <u>Reconnaître et répondre à la diversité des besoins</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Mise en place d'actions de dépistage et d'intervention précoce dans le respect de toute la diversité des besoins Soutien à une plus grande concertation intraprogramme et au travail en équipe multidisciplinaire enseignants-intervenants Recours à des pratiques pédagogiques s'inspirant de la conception universelle de l'apprentissage (CUA)¹ dans les cours 	<p>Piste : Recours à des pratiques pédagogiques s'inspirant de la conception universelle de l'apprentissage (CUA)² dans les cours</p>	<p>3.1 Mandat et soutien à la Communauté de pratique professionnelle (CPP) sur la CUA</p>	<p>SRDP <i>Janvier 2020</i></p>	●	<ul style="list-style-type: none"> CPP remplacée par un sous-comité de la CPP sur l'inclusion Piste à modifier pour 2021-2022
		<p>3.2 Formations et accompagnements</p>	<p>SRDP <i>En continu</i></p>	●	<ul style="list-style-type: none"> Formations diverses sur la gestion des différences culturelles, les étudiant.e.s-athlètes et artistes, les autochtones et les nouveaux étudiant.e.s Élaboration d'outils et amorce de la mise en place de stratégies EDI (équité, diversité et inclusion) Travaux d'un nouveau comité E-expérience afin d'améliorer nos plateformes de communication et d'amener les étudiants à être plus autonomes et responsables face à leur cheminement au collégial Réflexions nécessaires en lien avec les formations prioritaires
<p>4. <u>Préconiser une culture orientante</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Recours à des approches pédagogiques et offre d'activités outillant les étudiantes et étudiants à définir leur projet de sens et à prendre des décisions Soutien à une culture de dépassement et de développement de talents 	<p>Diffusion des pratiques inspirantes et actions de promotion et de rayonnement pour valoriser l'épreuve synthèse de programme (ESP)</p>	<p>4.1 Libération, mandat et soutien au sous-comité PAAR sur l'ESP</p>	<p>DÉVÉ <i>Automne 2019</i></p>	●	<ul style="list-style-type: none"> 0,20 ETC accordés en 19-20 pour les préparatifs de l'activité de fin d'année
		<p>4.2 Mise en œuvre d'une exposition multiprogramme des ESP</p>	<p>Sous-comité PAAR sur l'ESP <i>Juin 2020</i></p>	●	<ul style="list-style-type: none"> Travaux de concertation effectués, mais activité de mai 2020 reportée en raison de la pandémie Exposition multiprogramme des ESP à tenir en mai 2022

^{1 et 2} Conception de l'enseignement et de l'apprentissage qui valorise l'équité, l'inclusion, l'égalité et la réussite pour tous. Elle demande, dans le respect des objectifs de formation, de recourir à des approches collectives flexibles et d'adopter des stratégies inclusives rejoignant tous les étudiants. (CAPRES, 2015)

BILAN DU PLAN D'ACTION 2019-2020 et 2020-2021 DU PLAN STRATÉGIQUE 2019-2024

Objectif PS + PAAR et pistes d'intervention	Stratégie institutionnelle prioritaire	Actions / Moyens	Responsable <i>Éch. initial</i>	Bilan <i>Prochaines étapes</i>	
<p>5. Favoriser le développement de citoyennes et de citoyens autonomes et responsables</p> <ul style="list-style-type: none"> • Valorisation de l'autonomie intellectuelle et de la maîtrise de la langue comme outil de pensée critique • Valorisation de la rigueur, de la persévérance, de la curiosité intellectuelle et de l'ouverture à l'autre • Développement de la responsabilisation étudiante, d'une santé mentale et physique optimale et du savoir-vivre ensemble 	Partie de piste : Développement d'une santé mentale et physique optimale et du savoir-vivre ensemble	5.1 Libération, mandat et soutien aux responsables de <i>Je Tiens la Route / Défi Santé</i> (JTLR/DS)	DÉVÉ SAEC <i>En continu</i>	●	<ul style="list-style-type: none"> • 0,50 ETC accordés à JTLR/DS pour ses activités en 19-20 • 0,50 ETC alloués pour ses activités en 20-21 • 0,40 ETC allouées pour les activités de 21-22 + dossier de DS accordé à un ajout de ressources aux Affaires étudiantes (Techn. à la vie étudiante) • Création d'un regroupement pour la Santé mentale optimale (SMO) qui agira comme comité institutionnel dans le cadre de la mise en place du <i>Plan d'action sur la santé mentale des étudiants à l'enseignement supérieur</i> • Mise en place de <i>Sphère Santé</i> (Centre d'aide visant la promotion et la pratique de l'activité physique ainsi que le maintien ou l'amélioration des saines habitudes de vie)
		5.2 Mise en place du Consortium et de son plan d'action annuel incluant, notamment, des activités de promotion et de prévention ainsi que des actions de concertation avec le SAPS et le SAEC	SAEC JTLR/DS <i>Juin 2020</i>	●	<ul style="list-style-type: none"> • Activités principales du consortium JTLR/DS • Ateliers gestion du temps et du stress, journées thématiques (prévention du suicide, détente, attention aux autres, etc.), atelier aux enseignant.e.s en journée pédagogique, relance de la Communauté JTLR avec employé.e.s, activités diverses (Déconfiner tes pensées, salon de la détente, etc.), vidéos d'encouragement, Défi santé, conseils pour prendre soin de soi • Dans le cadre de la pandémie (2020-21), mise de l'avant d'ateliers en virtuel et de publications afin de répondre aux besoins des étudiant.e.s • Élaboration d'un cadre de référence pour la SMO
<p>6. Responsabiliser tous les intervenants et intervenantes par rapport au climat de travail et d'apprentissage</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sensibilisation à la civilité et contribution de chacune et chacun au travail en collaboration dans le respect des rôles et des responsabilités respectifs • Promotion de relations saines imprégnées de respect et de collaboration 	Campagne de lancement : sensibilisation et promotion de la Politique de respect de la personne et de civilité en milieu de vie collégial	6.1 Lancement officiel de la <i>Politique de respect de la personne et de civilité en milieu de vie collégial</i> et de la campagne de sensibilisation et promotion	DG DRH SAEC <i>Décembre 2019</i>	●	<ul style="list-style-type: none"> • Lancement de la politique le 29 janvier 2020 • Kiosque d'information installé dans chaque campus avec membres du comité pour un milieu exempt de violence et de harcèlement
		6.2 Formations sur la civilité	DRH <i>Juin 2020</i>	●	<ul style="list-style-type: none"> • Production d'une capsule sur la nétiquette et diffusion le 26 octobre 2020 • Début de sensibilisation et de formation PHARE auprès des gestionnaires et de certaines équipes • Lancement du programme PHARE le 29 octobre 2021 et obligation de formation en 2021-2022
		6.3 Consultation, adoption et mise en œuvre du Code de conduite en lien avec la <i>Politique pour la prévention des violences à caractère sexuel</i>	DRH SAEC <i>Juin 2020</i>	●	<ul style="list-style-type: none"> • Adoption du Code de conduite au CA le 11 février 2020.

BILAN DU PLAN D'ACTION 2019-2020 et 2020-2021 DU PLAN STRATÉGIQUE 2019-2024

Objectif PS + PAAR et pistes d'intervention	Stratégie institutionnelle prioritaire	Actions / Moyens	Responsable <i>Éch. initial</i>	Bilan <i>Prochaines étapes</i>	
<p>7. <u>Intervenir diligemment et résolument afin de prévenir et de désamorcer des conflits</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Identification des moments, des structures et des contextes les plus à risques de faire émerger des conflits ou des tensions • Développement de la capacité à intervenir dans une diversité de contextes afin de prévenir ou de désamorcer des conflits 	<p>Mise en œuvre de mécanismes de détection, de prévention et d'intervention</p>	7.1 Embauche d'un responsable de dossier institutionnel	DRH <i>Décembre 2019</i>	●	<ul style="list-style-type: none"> • Modification de l'action : embauche de consultants lorsque nécessaire
		7.2 Élaboration et mise en œuvre d'un outil d'évaluation ou de déclaration des risques et d'un tableau de bord	DG DRH DÉVÉ <i>Juin 2020</i>	●	<ul style="list-style-type: none"> • Modification de l'action : <ul style="list-style-type: none"> ○ Identification des moments vulnérables et des situations à risque par les supérieurs immédiats ○ Choix et utilisation des outils du programme PHARE • Réflexion sur la pertinence d'élaborer un tableau de bord et analyse des outils PHARE
		7.3 Mise en œuvre d'une démarche structurée d'accompagnement.	DRH DÉVÉ <i>Juin 2020</i>	●	<ul style="list-style-type: none"> • Plans d'action ou mesures d'accompagnement mis en œuvre dans 5 services ou départements en 19-10 et 20-21 • Recours au programme PHARE comme guide pour toute la communauté • Programme de formation avec la Fédération des Cégeps pour les DAÉ et la DRH pour la résolution de conflits • Mise en place d'un comité pour l'harmonisation des interventions auprès du personnel entre la DÉVÉ et la DRH
<p>8. <u>Repérer et corriger les obstacles à la consolidation d'une culture de collaboration et d'engagement</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Identification et élimination des irritants récurrents présents dans la communauté • Élaboration d'un plan de veille permettant la prévention de ces irritants 	<p>Recensement des obstacles, priorisation et communication</p>	8.1 Cueillette de données	DG DSA <i>Février 2020</i>	●	<ul style="list-style-type: none"> • Action reportée et à faire suite au rétablissement de la situation d'urgence pandémique • Sondage à effectuer à l'A2022
		8.2 Création d'un guichet unique	DG DSA <i>Février 2020</i>	●	<ul style="list-style-type: none"> • Création du <i>Bureau de projets et d'amélioration continue</i> qui gère la mise en place du guichet unique • Mise en œuvre en cours pour les dossiers de la DSA • Embauche d'un opérateur et amorce du développement de la plateforme numérique • Poursuite des étapes de mise en œuvre
		8.3 Détermination et communication des priorités	DSA <i>Juin 2020</i>	●	<ul style="list-style-type: none"> • Action reportée pour avoir lieu après la collecte des irritants de la communauté • À faire à la suite de l'action 8.1

BILAN DU PLAN D'ACTION 2019-2020 et 2020-2021 DU PLAN STRATÉGIQUE 2019-2024

Objectif PS + PAAR et pistes d'intervention	Stratégie institutionnelle prioritaire	Actions / Moyens	Responsable <i>Éch. initial</i>	Bilan	
				Prochaines étapes	
9. Favoriser le travail collaboratif pour l'innovation et le développement <ul style="list-style-type: none"> Élaboration et consolidation de structures d'échange et de concertation Optimisation de la structure, du fonctionnement et du rôle des comités de programmes 	Mise en œuvre d'une structure facilitante	9.1 Création d'un bureau de projets pour l'innovation, la recherche et le développement	DG DÉVÉ DSA <i>Juin 2020</i>	●	<ul style="list-style-type: none"> Action globale reportée, mais mise en place d'un <i>Bureau de projets</i> à la DSA Réflexions à réaliser
		9.2 Élaboration et mise en œuvre de mécanismes et outils facilitant la planification, la communication et la concertation interservices	DG DSA <i>Juin 2020</i>	●	<ul style="list-style-type: none"> Élaboration et mise en œuvre de deux processus à la DSA : <ul style="list-style-type: none"> Gestion de projets Amélioration continue Poursuite des étapes de mise en œuvre
		9.3 Formations et accompagnements de comités de programmes	DÉVÉ <i>En continu</i>	●	<ul style="list-style-type: none"> Formation des responsables de la coordination sur la vie collégiale en octobre 2019 Accompagnements spécifiques incluant des séances d'information en lien avec les processus d'évaluation et d'actualisation
10. Agir sur le plan de l'environnement et de l'espace <ul style="list-style-type: none"> Actions concertées tout au long de la planification stratégique afin de doter le Cégep d'espaces conviviaux Préoccupation en lien avec la diversité des besoins dans la création de nouveaux espaces 	Mise en œuvre d'un plan d'aménagement favorisant la collaboration	10.1 Élaboration d'un plan directeur quinquennal avec les comités d'investissement et d'aménagement des espaces	DSA Comm <i>Octobre 2020</i>	●	<ul style="list-style-type: none"> Présentation du rapport à la Régie générale En complément au plan directeur, revitalisation de certains espaces amorcée et à poursuivre : <ul style="list-style-type: none"> G-R : Centre sportif, cages d'escaliers du campus G-R, Café Contraste L-R : salle commune, corridors du R-C et 2^e étage, extérieur F-L : portes #25 et #11
		10.2 Dépôt d'une demande au MEES pour le 4 ^e étage de l'agrandissement à Félix-Leclerc	DG DSA DÉVÉ <i>Décembre 2019</i>	●	<ul style="list-style-type: none"> Rencontres et suivis avec le MES et avec les leaders politiques en lien avec les besoins d'agrandissement et de développement de nouveaux programmes du Cégep Dépôt de demande d'ajustement du devis en octobre 2020 Dépôt de demandes d'agrandissement en septembre 2021 dans le processus de recensement des besoins en investissement collégial du MES

Décompte des 34 actions/moyens :

- ✓ 22 ●
- ✓ 9 ●
- ✓ 3 ●

**Projets de soutien à la réussite étudiante
Libérations enseignantes du Cégep**

Progr. Disc.	PROJET	2019-2020	2020-2021		2021-2022 (engag. mai 2021)	
		Ress. (ETC)	Ress. (ETC)	COVID (ETC)	Ress. (ETC)	COVID (ETC)
T. jurid.	Clinique d'info juridique	0,20				
Français	Amélior. français dans progr. techn.	0,20				
Français	3 nouv. modules inclusifs CUA	0,20				
Santé/Biotech.	Microbiologie et actes professionnels		0,10			
THD	Vidéos des techn. en hygiène dentaire		0,20			
T. Info.	Ex. vidéos objets connectés				0,10	
Tous	Ateliers d'aide à la réussite (apprentissage.)			0,10	0,30	
Cinéma	ARC: Productions audiovisuelles				0,20	
Biotech.	Projet intégré en Biotechnologies				0,40	
T. Info.	Environ. collaboratif pédagog. en ligne				0,20	
Maths	Accomp. nouveaux étud. (dépistage)		0,20		0,15	
Tous	(CPP) CoP Inclusion	0,60	0,20		0,20	
Philo.	Autochtonisation de la formation				0,20	
Inhalo.	Capsules vidéo procédurales	0,20			0,20	
Maths	Apprentissage de Python				0,10	
Français	CAFÉ: Centre d'aide en français écrit	2,00	2,00	0,50	2,00	0,30
Français	Dépannage linguistique étudiant + ÉUF	0,55	0,44		0,44	
Philo	CAPHilo	0,50	0,40	0,10	0,40	0,10
Langue sec.	Centre d'encadrement en langue sec.	0,30	0,30		0,30	
Tous	(Exilibrum) Sphère Santé	0,20	0,40	0,20	0,30	
Sc. Hum.	C. d'aide en méthodol. de travail (CAMT)	0,50		0,10		
Sc. Hum.	Espaces Agora Sc. Hum.	0,24	0,20		0,40	0,10
Tous	Semaine des Sc. Humaines	0,20	0,20			
Tous	Je tiens la route (JTLR) et Sentinelles	0,50	0,50	0,10	0,40	
THD	Encadrement stages et trav. Clinique			0,08		0,05
TAB	Rattrapage et mentorat					0,05
Inhalo	Semaine de rattrapage pré session 5					0,10
Soins	Simulation haute-fidélité (SHF)			1,58		0,30
Soins	Adaptation des stages + soutien			0,40		0,20
Soins	Pratiques en laboratoire					0,05
Maths	Tutorat et rattrapage			0,15		
Maths	Centre d'aide en mathématiques			0,10		0,20
Physique	Centre d'apprentissage en physique			0,15		0,20
T. Architecture	Centre d'aide (CARTA)			0,10		0,10
TSO	Rattrapage et mentorat					0,10
TÉE	Encadrement des étudiantes			0,10		0,10
T. Admin.	Aide aux stages			0,10		
T. Admin.	Centre d'aide en comptabilité			0,06		0,10
Cinéma	Encadrement des étudiants			0,10		0,10
Design	Encadrement des étudiants					0,10
Français	Accompagn. des allophones			0,27		
Théâtre	Encadrement des étudiants					0,05
STIM	Recrutement et rétention des étud.	0,81	0,68		0,45	
Maths	Passerelle maths		0,15	0,10	0,15	
TGM	Collaboration réussite en TGM				0,10	
Info.	Centre de soutien technique pour étud.				0,10	
Info.	Club de programmation				0,10	
Tous	Ma popotte étudiante				0,10	
Tous	Intégration des commun. culturelles	0,10				
Tous	Centre informatique communautaire		0,10			
Tous	Campus ouvert (expos. des ESP)	0,20				
Soins	Clinique école santé	0,40				
Soins/TAB/Inhalo	Simulation haute fidélité (SHF)	0,30			0,50	
Tous	Suivi scolaire étudiants-athlètes et artistes	0,20	0,20		0,20	
TÉS	Accomp. étud. dévelop. attitudes prof.	0,20	0,05		0,10	
Français	Arrimage avec SSAS	0,12				
Français	Cheminement Accès français	0,10				
Trempl. DEC	Projet d'encadrement	0,09				
Tous	Projet S@mi-persévérance		0,10			
Tous	Rech. Subv. + projets autochtones	0,33	0,10			
Cinéma	Éducation à l'image et outils pédagog.		0,05		0,05	
		9,24	6,57	4,39	8,14	2,30