

Rapport annuel 2021-2022

Éléments obligatoires

Cégep de l'Outaouais

Adopté au conseil d'administration le 22 novembre 2022

CA-566.04

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

Le bilan est présenté 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	1 119 187,61
Cible établie par le Conseil du trésor	Non disponible
Écart, s'il y a lieu	Sans objet

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	41	64 117,00
Personnel professionnel	66	85 971,15
Personnel enseignant	582	670 197,89
Personnel de bureau, technicien et assimilé	253	222 165,80
Ouvriers, personnel d'entretien et de service	67	76 735,77
Autres : test		
Total	1009	1 119 187,61

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

Catégorie d'emploi	Contrats conclus avec les personnes (sociétés)	Contrats conclus avec les personnes physiques (en affaires ou non)	Total
Nombre de contrats	9	0	9
Valeur des contrats	483 039,01 \$	0 \$	483 039,01 \$

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

Discipline	Département	Titre du projet	ETC annuel accordé
101	Biotechnologie	Projet intégré selon approche programme (bio-digestion du plastique) (3 enseignants.es)	0,40
141	Inhalothérapie	Capsules vidéos procédurales	0,20
201	Mathématiques	Accompagnement des nouveaux étudiants avant le début de leurs études collégiales	0,15
201	Mathématiques	Matériel d'apprentissage adapté pour l'apprentissage de Python	0,10
340	Philosophie	Ressources et expériences philosophiques soutenant l'intégration et la représentation des cultures autochtones dans les savoirs enseignés.	0,20
350	Psychologie	Communauté de pratique pour l'implantation de pratiques professionnelles inclusives. Une communauté engagée. Une ouverture pour se connaître, un engagement à reconnaître.	0,20
350	Psychologie	Atelier d'aide à la réussite	0,30
420	Informatique	Analyse de besoin en matière d'utilisation des outils technologiques dans un environnement de collaboration pédagogique en ligne	0,10
420	Informatique	EVOC : Exercices - Vidéos - Objets Connectés	0,10
530	Cinéma	ARC, groupe de production audiovisuelle du Cégep de l'Outaouais	0,20
Total			1,95

Ces ressources s'ajoutent à une multitude de services et de ressources offertes entre autre aux étudiants en situation de handicap et aux étudiants ayant des besoins particuliers, tels que :

- Service d'aide psychosociale (SAPS)

- Services de consultation offerts par 7 intervenants (technicien en travail social, travailleur social, psychologue) à 340 étudiant.e.s bénéficiaires et près de 700 heures d'intervention en 2021-2022 notamment pour :
 - Gestion des émotions ;
 - Dépression (symptômes dépressifs, idées suicidaires, etc.) ;
 - Anxiété (anxiété de performance, crise de panique, etc.) ;
 - Transition à la vie collégiale / retour aux études ;
 - Développement de l'estime de soi et de la confiance en soi

- Deuil suite à la perte d'un être cher ;
- Situations de violence ou de discrimination (psychologique, sexuelle, physique, économique, etc.).
- 11 centres d'aide (1,70 ETC et 155 900\$), dont en philosophie, en mathématiques et en soins infirmiers.
- Services d'orientation pour les étudiants vivant des préoccupations touchant leur projet scolaire et professionnel, dans le but de les aider à mieux connaître leurs ressources et leur potentiel, d'actualiser ceux-ci dans un projet à leur mesure et favoriser leur réussite personnelle.
- Service de soutien à l'adaptation scolaire (SSAS) au bénéfice de 787 étudiants en 2021-2022 ayant reçu un diagnostic ou ayant des limitations :
 - 4 Conseillères en services adaptés (CSA)
 - Évaluation des besoins
 - Élabore un plan de service
 - 6 Éducatrices spécialisées
 - Accompagnement éducatif personnalisé
 - Aide aux outils technologiques
 - Encadrement individuel et en groupe
 - 6 Accompagnatrices
 - Aide physique
 - Aide en classe
 - 4 Agentes de bureau
 - Accueille et informe
 - Gestion des réservations d'examens
 - Surveillance des laboratoires d'examens
- 8 personnes désignées à l'aide pédagogique individuelle (API) pour tout ce qui est relatif à son cheminement scolaire, dont faire le bilan de ses études, planifier un cheminement d'études adapté à ses besoins, évaluer les conséquences d'un changement de programme, etc.

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 assujéti 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 2021-2022 se terminant le 30 juin 2022, 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	Coûts
Interne	1,00	Travailleuse sociale <ul style="list-style-type: none"> • Créer et coordonner des campagnes de sensibilisation, des activités de prévention et de formation destinées aux membres de la communauté, en collaboration avec le Comité pour la prévention des violences à caractère sexuel; • Être le point d'entrée privilégié pour offrir les services liés à une situation de violence à caractère sexuel, ce qui implique qu'elle est responsable de rencontrer toute personne s'estimant victime, visée par les allégations ou qui désire rapporter une situation; • Informer les personnes s'estimant victime, les témoins et les personnes visées des mesures et des recours possibles à l'interne (signalement, plainte) et à l'externe (plainte à la police) à la suite d'une situation de violence à caractère sexuel et l'accompagner dans les démarches, le traitement et les suivis des plaintes au besoin; 	Salaire total de la ressource 70 411,18 \$

		<ul style="list-style-type: none"> • Transmettre l'information à la Direction concernée en lien avec le traitement et le suivi des plaintes; • Fournir du soutien aux personnes s'estimant victime, aux témoins et aux personnes visées par les allégations et conseiller la Direction visée pour la prise de mesures de prévention et d'accommodement; • Orienter et accompagner en fonction des besoins la personne s'estimant victime ou visée vers les services d'aide offerts à l'interne et/ou à l'externe (services disponibles dans la communauté). 	
Externe	0,00	Formation pour le personnel sur la réception d'un dévoilement par des intervenant.e.s du CALAS :	650,00 \$
Total	1,00	S.O	71 061,18 \$

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

Un montant de 13 081\$ de l'annexe R105 pour l'attraction d'étudiants étrangers sera reporté de 2021-2022 à 2022-2023. Un plan d'action 2023-2024 pour l'internationalisation de l'éducation est développement, afin de s'arrimer avec la fin de notre plan stratégique 2019-2024, et une stratégie institutionnelle en découlera par la suite dans le cadre de notre planification stratégique 2025-2030.

7. Sommes accordées pour le perfectionnement des enseignants

Total dépensé de 20 999.06\$ en 2021-2022 à même l'annexe E104 pour le perfectionnement des enseignants. 73 activités de formation au coût de 95 806 \$ ont également été organisées pour le bénéfice de 260 enseignant.e.s afin de soutenir le développement de pratiques pédagogiques gagnantes pour la réussite éducative de nos étudiants.

Nature de la dépense	Projet	Coûts
Disponibilité d'une personne conseillère pédagogique	Coordination des activités liées au perfectionnement des enseignants	13 204,60\$

Cotisation annuelle de membres	Affiliation à l'Association québécoise de pédagogie collégiale (AQPC) afin de soutenir les échanges sur la pédagogie collégiale	5 644,12\$
Formation à la demande	Formation RCR pour des membres du corps professoral	2 150,34 \$
Total		20 999,06\$





8. Divulgence d'actes répréhensibles





Catégories	Nombre
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




Catégories	Nombre d'actes
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'autorité	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 ci-contre	0
Nombre total d'actes répréhensibles	0



Objectif PS + PAAR et pistes d'intervention	Stratégie institutionnelle prioritaire	Actions / Moyens	Responsable <i>Échéancier</i>	Bilan
<p>Objectifs 1 à 5 : Plan d'aide à l'apprentissage et à la réussite</p>	<p>Communication mobilisatrice et accompagnement des équipes</p>	<p>1. Remise en place d'un plan de visibilité du PAAR + répertoire et diffusion des bonnes pratiques</p>	<p>DÉ <i>En continu</i></p>	<p>Tournée des départements et des équipes de travail intitulées "PAARThé avec la DÉ" entamée lors des journées sans cours de l'automne 2021. Au total, 10 départements et équipes de travail rencontrés.</p> <p>Élaboration de visuels à l'effigie du PAAR afin de mieux identifier les actions individuelles, collectives et institutionnelles mises de l'avant.</p> <p>Élaboration et présentation aux différentes instances du Cégep du Bilan de mi-parcours 2019-2022 de mise en œuvre du PAAR : RapportPAAR_V6.pdf (cegepoutaouais.qc.ca)</p>
		<p>2. Accompagnement des équipes et offre de formations pertinentes</p>	<p>DÉ <i>En continu</i></p>	<p>En plus d'activités organisées lors des deux journées pédagogiques sur des "Conversations pivots et stratégies de communication comme levier de résilience au travail" et sur la "Transition de 1ère session" et des services offerts par notre Service de la recherche et du développement pédagogique (SRDP), 73 activités de formation au coût de 95 806 \$ ont été organisées pour le bénéfice de 260 enseignant.e.s afin de soutenir le développement de pratiques pédagogiques gagnantes pour la réussite éducative de nos étudiants, dont la participation au colloque annuel de l'Association québécoise de la pédagogie collégiale (AQPC).</p>
		<p>3. Appel de projets et appui aux centres d'aide et aux mesures récurrentes de soutien à la réussite étudiante</p>	<p>DÉ <i>En continu</i></p>	<p>Au total, 7,2 ETC ont été injectés en 2021-2022 dans nos centres d'aide, à savoir une mesure récurrente du PAAR, ainsi que dans l'appel de projets pédagogiques.</p>
<p>1. Favoriser le sentiment d'appartenance</p> <ul style="list-style-type: none"> Consolidation des liens enseignants-étudiants 	<p>Mise en place et consolidation d'actions favorisant la fierté et l'inclusion</p>	<p>1.1 Démarrage d'une activité périodique de fierté et d'engagements institutionnels</p>	<p>DVÉSC A2022</p>	<p>Alors qu'une activité spécifique n'a pu être créée cette année en raison du contexte encore grandement évolutif de la pandémie, plusieurs activités ont été redémarrées ou organisées afin de favoriser le sentiment d'appartenance, dont :</p> <ul style="list-style-type: none"> retour en présentiel de notre cérémonie de fin d'études; et du gala étudiant;



<ul style="list-style-type: none"> • 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 				<ul style="list-style-type: none"> • spectacle de la rentrée de monsieur Émile Bilodeau à l'auditorium offert en exclusivité à notre communauté; • activité de type cabane à sucre; • activité nommée détente sous la tente; • campus ouvert, une activité pour mettre en valeur les épreuves synthèses des étudiants finissants et leurs accomplissements durant leur programme; • Spectacle de fin de session pour tous les étudiants, ayant dû être reporté à la rentrée 2022-2023 en raison des conditions météorologiques. <p>De plus, le Service des affaires étudiantes et communautaires (SAEC) a été scindé des autres secteurs sous la supervision de la direction des études dans le but de créer une nouvelle Direction à part entière. Des consultations et une réflexion stratégique ont été menées afin de renouveler la vision et la mission de ce secteur et d'amplifier ses moyens en soutien à la vie étudiante et les communautés. C'est ainsi qu'en mai, la Direction de la vie étudiante et du soutien à la communauté (DVÉSC) a été formellement créée.</p>
		<p>1.2 Poursuite des travaux et du partage des outils et initiatives de la CoP Inclusion (Communauté de pratique pour l'implantation de pratiques professionnelles inclusives)</p>	<p>DÉ et CoP <i>En continu</i></p>	<p>0,2 ETC ont été libérés afin d'assurer une coordination efficace des travaux et faciliter l'implantation d'initiatives pertinentes dans la pratique professionnelle des participantes et participants.</p> <p>De plus, nous avons coordonné la diffusion d'outils, de trucs et de stratégies pédagogiques émanant de la CoP Inclusion sur le site web du Service de recherche et développement pédagogique ainsi que sur son infolettre diffusée aux enseignantes et enseignants.</p>
<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) 	<p>Soutien à l'intégration et à la pédagogie de première session</p>	<p>2.1 Consolidation du programme de préparation, d'accueil et d'intégration aux études postsecondaires</p>	<p>Comité accueil et intégration <i>Rentrées</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cartographie du continuum d'accueil diffusée auprès des intervenantes et intervenants pédagogiques. • Mise en place d'une journée des nouveaux admis en mai 2022, ayant accueilli 600 étudiants nouvellement admis à la session d'automne 2022, pour faciliter leur intégration, leur transition, l'appropriation de leur programme et du Cégep, et leur rétention.

<ul style="list-style-type: none"> Mise en place d'un programme structuré de préparation, d'accueil et d'intégration aux études postsecondaires 		2.2 Promotion et soutien des bonnes pratiques d'une pédagogie de première session	SRDP et secteurs <i>En continu</i>		<ul style="list-style-type: none"> Élaboration d'une programmation d'ateliers de préparation aux études collégiales lors de la semaine précédant les cours. Mise en place d'une série d'envois hebdomadaires aux étudiantes et étudiants "Conseils de ton API". Journée pédagogique en juin 2022 ayant pour thème la pédagogie de première session. Diffusion de pratiques pédagogiques de première session/année sur le site web du Service de recherche et développement pédagogique.
<p>3. Reconnaître et répondre à la diversité des besoins</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 	Approche concertée de dépistage, d'intervention et de soutien	3.1 Mise en place et suivis des actions de cueillette de données, de dépistage et d'intervention	DÉ <i>En continu</i>		Cette action n'a pas pu être mise en place et sera reportée sur l'horizon 2022-2024.
		3.2 Mise en œuvre de projets et mesures de rattrapage et de soutien à la réussite en contexte pandémique	DÉ <i>En continu</i>		Un projet pilote de mentorat par les pairs a été mis sur pied pour guider et intégrer les étudiant.e.s de première année. Pour cette première mouture, 46 étudiant.e.s ont été accompagné.e.s par 23 mentors. Voici les programmes touchés par cette première année : Techniques diététiques et Sciences de la nature à GR, Techniques d'éducation spécialisée et Sciences de la nature à FL.
<p>4. Préconiser une culture orientante</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 	Actions de promotion et de rayonnement pour valoriser l'épreuve synthèse de programme (ESP) et la réussite éducative	4.1 Mise en œuvre d'une exposition multiprogramme des ESP	Resp. projet <i>Mai 2022</i>		Organisation de l'activité Campus ouverts du 17 au 26 mai (libération enseignante de 0,2 ETC), comprenant 39 activités de type expositions, ateliers, etc. et auxquelles environ 300 étudiants, membres du grand public, partenaires et élus locaux ont participé. Ces activités visaient à présenter les ESP de 9 programmes : Arts, lettres et communication (5 options), Arts visuels, Techniques de la documentation, Technologie du génie civil, Techniques de génie du bâtiment, Design d'intérieur, Techniques de l'architecture, Techniques d'éducation à l'enfance et Sciences, lettres et arts.




<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 	<p>Valorisation de la responsabilisation et de la pensée critique</p>	<p>5.1 Élaboration d'un Code de vie pour les personnes étudiantes</p>	<p>DVÉSC Sept. 2022</p>		<p>En raison de changements organisationnels survenus en cours d'année, la révision du règlement sur les comportements attendus afin de le transformer en Code de vie, a dû être reporté à l'année 2022-2023. Cependant, l'année 2021-2022 a tout de même permis de recenser les bonnes pratiques, de faire des analyses de politiques et de pratiques, et de consulter certains acteurs clés pour élaborer un plan de travail pour l'élaboration du Code de vie.</p>
<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 	<p>Sensibilisation et promotion de la civilité et du respect en milieu de travail</p>	<p>6.1 Lancement du programme Phare (Prévenir le harcèlement et agir avec respect) / Formation virtuelle obligatoire pour l'ensemble du personnel</p>	<p>DRH A2021</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Lancement du Programme Phare le 29 octobre 2021 • Conférence d'ouverture : « <i>Conversations pivots et stratégies de communication comme levier de résilience au travail</i> » • Présentation du programme et de l'importance de la civilité en milieu de travail • Formation obligatoire pour l'ensemble du personnel (délai : fin du printemps 2022) • Sondage fait à la fin avril 22 sur l'appréciation du programme et les changements observés au niveau de la civilité en milieu de travail
		<p>6.2 Semaine de sensibilisation sur le mieux vivre en communauté</p>	<p>DRH H2022</p>		<p>Cet événement a été reporté à cause de la COVID. Cependant, dans le cadre de la Politique de respect de la personne et de civilité en milieu de vie collégial, le comité pour un milieu exempt de violence et harcèlement a mené un sondage au cours du printemps 2022 afin d'identifier des slogans rassembleurs autour du thème de la civilité pour soutenir les efforts de sensibilisation pour l'année 2022-2023.</p>
		<p>6.3 Amorce d'élaboration d'une politique sur la santé mentale</p>	<p>DRH + SAEC H2022</p>		<p>Formation du comité pour la mise en place d'une politique :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formation du comité à l'hiver 2022 • Deux (2) rencontres (11 février et 22 mars) pour prendre connaissance des balises liées au PASME, pour faire un

				recensement des initiatives locales et discussions sur les balises en lien avec le projet de politique institutionnelle.
<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>Développement de la capacité à intervenir de chacune et de chacun</p>	7.1 Mise en place de formations pertinentes et de mesures d'accompagnement	DRH + gestion. <i>En continu</i>	 <ul style="list-style-type: none"> • Programme Phare pour favoriser un climat de travail sain en offrant des outils pratiques pour développer les habiletés du personnel à prévenir et à réagir efficacement face aux situations relationnelles difficiles au travail. • Deux formations offertes par la Fédération des Cégeps pour les DAÉ et la DRH en prévention des conflits. • Consultant externe embauché pour l'accompagnement de certains départements en restructuration.
		7.2 Mise en place d'une démarche structurée pour prévenir et désamorcer les conflits	DRH + gestion. <i>En continu</i>	 <p>Le programme Phare et les formations offertes par la Fédération des Cégeps ont permis d'obtenir des outils pour désamorcer les conflits. La démarche structurée personnalisée au Cégep n'a pas été pleinement mise en place, mais son élaboration a été amorcée et bien avancée. En effet, un poste de <i>Gestionnaire administrative - ÉDI, prévention du harcèlement, gestion des conflits et mieux-être</i> a été élaboré et approuvé en mars 2022 au le Plan des effectifs 2022-2023 afin de soutenir toutes nos initiatives en la matière, ainsi qu'en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (ÉDI).</p> <p>Une vision et un projet de politique en matière d'ÉDI ont également été élaborés pour leur adoption et leur mise en œuvre à compter de 2022-2023 dans le but de créer des mesures de protection et de cohésion, de soutien au bon vivre ensemble et de valorisation de toutes nos diversités.</p>
<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>Repérage et correction des obstacles et irritants</p>	8.1 Poursuite de la mise en œuvre du Guichet unique avec l'ensemble des directions	DIPT <i>En continu</i>	 <ul style="list-style-type: none"> • Migration du système Octopus vers la plateforme C2 atome à l'été 2021 offrant plus de flexibilité pour desservir les besoins de la communauté en matière de réponses aux requêtes non urgentes. • Création d'un poste d'opérateur pour assurer le bon fonctionnement du guichet unique et participer à son développement. • Ajout de tuiles pour l'ensemble des directions permettant ainsi à un requérant de joindre n'importe quelle entité du Cégep à un seul endroit en cliquant sur le lien Guichet unique se trouvant dans notre intranet Omnivox.

					Indicateurs : <ul style="list-style-type: none"> • 7 204 billets ont été reçu au Guichet unique pendant l'année 2021-2022 • 7 089 billets ont été fermé ou implémenté pendant l'année 2021-2022 • 70 % des billets ont été adressés au SIMeR • 28 % des billets ont été adressés au service des ressources matérielles
<p>9. Favoriser le travail collaboratif pour l'innovation et le développement</p> <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 <p>Mise en œuvre de mesures facilitantes</p>		9.1 Mise en place d'un programme d'accueil du nouveau personnel	DRH H2022		Le développement du programme d'accueil a été débuté, mais n'a pas été terminé en raison de contraintes causées par la pandémie et des changements organisationnels.
		9.2 Mise en œuvre et mise à jour du Plan de développement des ressources informationnelles (PDRI)	DIPT H2022		<p>Bilan du PDRI 2020-2022 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Première version du plan directeur des ressources informationnelles mise en œuvre selon les exigences légales de la Loi sur la gouvernance et la gestion des ressources informationnelles des organismes publics et des entreprises du gouvernement (LGGRI). • Achat et distribution de 600 ordinateurs portables pour faciliter l'enseignement et le travail à distance. • Mise en place et soutien des outils Zoom et TEAMS pour la poursuite du travail collaboratif en temps de pandémie. • Prêt de 150 ordinateurs portables aux étudiants et mise en place d'un service de soutien technique pour la communauté étudiante pendant la pandémie. • Amélioration de la couverture WIFI et mise à jour de notre système pour en améliorer les fonctionnalités d'accès et de sécurité. • Remplacement de notre système de sauvegarde de données se trouvant sur les lecteurs locaux du Cégep. • Ajout de serveurs hyperconvergés pour permettre l'accès virtuels à des laboratoires informatiques pendant la pandémie. Maintenant ces serveurs donnent accès au logiciel Antidote aux étudiants et

				<p>servent également dans le cadre de l'offre de cours de la formation continue.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mise à niveau de 138 salles de classe pour permettre l'enseignement en mode hybride (mini modale); • Mise en place d'une salle bimodale pour la formation continue au campus Louis-Reboul et d'une autre au campus Gabrielle-Roy; • Mise à jour des ressources d'aide en ligne sur la page CSimple ; • Formation transmise à 233 participants sur les applications d'Office 365 en 4 capsules différentes; • Communication de sensibilisation en lien avec la sécurité de l'information à notre communauté pour améliorer le niveau de connaissance et ainsi les risques liés aux cyberattaques.
		9.3 Accompagnement et soutien des communautés de pratique et des autres instances de collaboration	DÉ + gestion. <i>En continu</i>	 <p>Libération de 0,2 ETC pour la coordination des COP Inclusion et COP Stages, avec l'accompagnement d'une conseillère pédagogique et d'un chercheur de l'Université du Québec en Outaouais.</p>
<p>10. Agir sur le plan de l'environnement et de l'espace</p> <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 	<p>Mise en œuvre d'un plan d'aménagement favorisant la collaboration, l'inclusion et le développement durable</p>	10.1 Mise en œuvre du plan quinquennal de l'aménagement des espaces communs	DIPT <i>En continu</i>	 <ul style="list-style-type: none"> • Projet de réfection des salles de toilettes en cours qui se complètera à l'été 2024; • Les consultations ont été complétées pour produire un plan 2023-2024 de revitalisation des espaces de vie du Cégep, qui sera présenté à la communauté en phases entre décembre 2022 et mars 2023.

Légende

État de complétion	
	Complété
	Partiellement complété
	Non complété