

**Rapport annuel 2022-2023
Éléments obligatoires**

Cégep de l'Outaouais

**Adopté au conseil d'administration
le 7 novembre 2023
CA-573**

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

Le bilan des résultats obtenus en regard des objectifs fixés dans le plan stratégique est présenté à l'annexe 1 du présent document (page 11).

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	1 176 027,33
Cible établie par le Conseil du trésor	1 145 867,00
Écart, s'il y a lieu *	30 160,33 (2,56%)

* Cet écart s'explique notamment par le fait que la cible établie nous a été communiquée uniquement après l'année scolaire. De plus, l'ajout de programmes de formation, ainsi que le contexte de notre organisation en pleine croissance a nécessité des ajouts de personnel dans différents secteurs. Une attention particulière sera portée au respect de la cible établie pour les prochaines années scolaires.

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	52	80 073,00
Personnel professionnel	72	100 248,90
Personnel enseignant	588	688 343,80
Personnel de bureau, technicien et assimilé	269	238 270,68
Ouvriers, personnel d'entretien et de service	70	69 090,95
Total	1051	1 176 027,33

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

	Contrats conclus avec les personnes morales (sociétés)	Contrats conclus avec les personnes physiques (en affaires ou non)	Total
Nombre de contrats	14	0	14
Valeur des contrats	4 395 988\$	0 \$	4 395 988 \$

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

3.1 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.

3.2 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 2022-2023 se terminant le 30 juin 2023, en vertu du *Règlement relatif au code d'éthique et de la déontologie des administrateurs* du Cégep de l'Outaouais.

4. Plan d'action visant à prévenir et contrer les violences à caractère sexuel en enseignement supérieur

Le Plan d'action visant à prévenir et contrer les violences à caractère sexuel en enseignement supérieur 2022-2027 s'accompagne d'un financement de 54 M\$. Une proportion non négligeable de cette somme, s'inscrivant dans la mesure 2.1 du plan d'action, est allouée chaque année aux établissements d'enseignement. Elle est destinée, notamment, à l'embauche des ressources spécialisées (guichet unique) et au maintien des services destinés à la communauté étudiante et aux victimes de violences à caractère sexuel.

4.1 : Indiquez le nombre de personnes engagées dans le cadre du Plan d'action, en précisant s'il s'agit, pour le cégep, de ressources internes ou externes.

Type de ressources	Nombre de personnes engagées (ETC)	Fonction	Précisions
Interne	1,00	<p>Travailleuse sociale</p> <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, désirant rapporter une situation ou seulement pour obtenir de l'information;• 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;• 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;	

Type de ressources	Nombre de personnes engagées (ETC)	Fonction	Précisions
		<ul style="list-style-type: none"> 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). 	
Total	1,00		

4.2 : Précisez à quelle(s) fin(s) les sommes allouées au cégep par le Ministère dans le cadre du Plan d'action ont été utilisées.

Type de services	Coûts	Précisions
<i>Travailleuse sociale avec une spécialité en VACS (accueil et accompagnement)</i>	86 947\$	<i>Salaire de la personne ressource s'occupant du guichet unique (travailleuse sociale)</i>
<i>Total des montants</i>	86 947\$	

Total de types de services :

5. 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
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

ANNEXE 1 : Bilan 2022-2023 des résultats obtenus en regard des objectifs fixés dans le plan stratégique | Rapport annuel 2022-2023 du Cégep de l'Outaouais

Légende de l'état de complétion : ■ Complété ■ Partiellement complété ■ Non complété

Objectifs PS + PAAR	Stratégie institutionnelle prioritaire	Actions / Moyens	Responsable	Bilan	
<p>Objectifs 1 à 5 : <u>Plan d'aide à l'apprentissage et à la réussite</u></p>	<p>Communication mobilisatrice et accompagnement des équipes</p>	<p>Engager le personnel dans la révision et la consolidation d'objectifs et d'indicateurs de résultats en matière de réussite éducative et de persévérance scolaire :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Amorcer des consultations afin de consolider les perceptions à l'égard des objectifs, des indicateurs de résultats et des cibles révisées tel que définis dans le tableau synoptique du ministère, ainsi que les stratégies et les mesures requises dans le cadre de la mise en œuvre du Plan d'action pour la réussite en enseignement supérieur (PARES) 2021-2026 du ministère, pour en assurer l'arrimage avec la mise en œuvre de notre Plan d'aide à l'apprentissage et la réussite (PAAR) 2019-2024. • Mettre sur pied un comité institutionnel de la réussite dont les objectifs initiaux seront de faire le lien entre le PAAR et le PARES et promouvoir et stimuler les initiatives liées à l'atteinte de nos objectifs, et d'établir une planification financière arrimée à nos obligations de reddition de compte. 	<p>DÉ</p>	<p style="text-align: center;">■</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Des réflexions ont été menées au sein de la régie des études et du service de la recherche et du développement pédagogique. Les consultations se sont limitées à ces équipes durant l'année 2022-2023 et se poursuivront de manière élargie en 2023-2024 dans le cadre de la planification stratégique 2025-2030.
<p>1. <u>Favoriser le sentiment d'appartenance</u></p>	<p>Mise en place et consolidation d'actions favorisant la fierté et l'inclusion.</p>	<p>1.1 Amorcer le développement d'une stratégie d'autochtonisation pour notre institution en collaboration avec différents acteurs du milieu (DÉ, CoP, SRDP) et, surtout, en impliquant dès le départ des membres des communautés autochtones.</p>	<p>DVÉSC</p>	<p style="text-align: center;">■</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Amélioration de l'identification des étudiant.e.s autochtones au sein de notre institution avec l'aide des communautés. • Définition d'un mandat clair pour la Communauté de pratique (CoP) sur l'autochtonisation. • Début d'une collaboration avec des communautés autochtones de l'Outaouais (Kitigan Zibi et Innu) pour actualiser le projet d'exposition du campus Gabrielle-Roy en utilisant la réalité virtuelle. • Rédaction d'une demande de subvention pour mettre de l'avant de nouveaux projets liés à cette thématique: aîné.e en résidence, libération pour accompagnement en salle de classe.

Objectifs PS + PAAR	Stratégie institutionnelle prioritaire	Actions / Moyens	Responsable	Bilan
		1.2 Développer et amorcer le déploiement d'une politique en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) : <ul style="list-style-type: none"> • Création d'un comité permanent. • Lancement officiel avec conférencier.ère. • Mise en place d'une formation autoportante sur EDI. • Développement d'un plan d'action. 	DRHDO en collaboration avec les membres du comité, la DÉ et la DVÉSC	 <ul style="list-style-type: none"> • Adoption de la politique en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) (565e réunion du C.A. du 8 novembre 2022). • Création du Comité Équité, diversité et inclusion. • Développement d'un programme d'accueil inclusif. • Mise en place de la programmation pour le lancement officiel de la politique EDI lors du déjeuner de la rentrée en août 2023. • Travaux d'un sous-comité pour la recherche d'une formation en matière EDI. • Programme d'accès à l'égalité en emploi mis à jour et confirmé comme étant conforme et satisfaisant par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ).
		1.3 Déploiement dans une phase 1 de la campagne Ton premier rôle qui vise à promouvoir les programmes en santé et services sociaux et métiers issus et une phase 2 pour l'ensemble des programmes qui sont offerts au Cégep de l'Outaouais.	Service des communications	 <ul style="list-style-type: none"> • Installation de bannières géantes sur les murs extérieurs des centres hospitaliers de la région de l'Outaouais. • Implantation d'un microsite qui fait la promotion des programmes en santé et services sociaux. • Campagne de communication de 12 semaines dans les cinémas de la région. • Déploiement dans les écoles secondaires à l'occasion des activités d'information et de recrutement.
2. <u>Faciliter la transition au collégial</u>	Soutien à l'intégration et à la pédagogie de première session.	2.1 Consolider le programme de préparation, d'accueil et d'intégration aux études postsecondaires.	DÉ/DVÉSC	 <ul style="list-style-type: none"> • Réalisation de rencontres régulières du comité de continuum d'accueil et d'intégration (avec schématisation du continuum, offre de services du bureau d'aide aux étudiants.es de première année (GPS), etc.). • Design et livraison d'ateliers de transition avant le début des sessions (août et janvier). • Design et livraison d'une programmation d'activités d'accueil et d'intégration en début de session (accueil campus, accueil par programme, etc.).
		2.2 Promouvoir et soutenir de bonnes pratiques d'une pédagogie de première session.	DÉ	 <ul style="list-style-type: none"> • Actualisation et implantation de plusieurs programmes, notamment ceux de Sciences humaines et Sciences de la nature, ont permis aux équipes pédagogiques de travailler sur des grilles de cours et des approches pédagogiques facilitant le dépistage, l'engagement et l'orientation des étudiant.e.s les plus à risque au sein de nos programmes préuniversitaires plus particulièrement touchés par les enjeux de réussite en 1^e session.

Objectifs PS + PAAR	Stratégie institutionnelle prioritaire	Actions / Moyens	Responsable	Bilan
3. <u>Reconnaître et répondre à la diversité des besoins</u>	Approche concertée de dépistage, d'intervention et de soutien.	3.1 Coordonner le développement, l'implantation et la promotion de trois nouveaux programmes techniques en santé et services sociaux.	DÉ	<ul style="list-style-type: none"> • Adoption du logigramme, du profil de sortie et du bilan d'élaboration du programme de techniques de radiodiagnostic et amorce des travaux de développement des programmes de techniques de travail social et de techniques de gestion et d'intervention en loisirs. • Embauche de coordinations de programme. • Entente de collaboration avec le Centre intégré de santé et des services sociaux de l'Outaouais (CISSSO). • Attribution du contrat à la firme d'architecture pour l'élaboration des plans et devis pour de nouveaux agrandissements. • La première cohorte en techniques de radiodiagnostic a débuté à la session d'hiver 2023. • Les besoins en équipements ont été évalués avec des firmes expertes dans le but de lancer les appels d'offre en 2023-2024.
		3.2 Mener une réflexion et une évaluation des besoins en soutien au développement professionnel des enseignants et de l'évaluation de l'enseignement pour favoriser des pratiques pédagogiques engageantes, innovantes, participatives, inclusives et réflexives à impact élevé.	DÉ DRHDO	<ul style="list-style-type: none"> • Une réflexion a été entamée, notamment avec le syndicat des enseignants. • Un recensement des ressources et des outils déjà développés au cégep a été réalisé afin de déterminer leur utilité pour les fins visées. • Un plan de projet est en élaboration, dans lequel est notamment prévu des consultations auprès des enseignants dans le cadre de la planification stratégique 2025-2030 qui se déroulera en 2023-2024.
		3.3 Élaborer et mettre en œuvre un Plan de relance des programmes ayant des difficultés de recrutement, en concertation avec les partenaires du marché du travail, dans le but d'accroître leur promotion, leur attractivité, et leur viabilité.	DG-DÉ	<ul style="list-style-type: none"> • Un plan de relance a été élaboré au cours de l'été 2022. Le plan a été présenté au CA à l'automne 2022. • Le bilan du plan de relance 2022-2023 a été présenté à la 567e séance du 18 avril 2023. • Les demandes d'admission 2023-2024 pour les programmes visés atteignent le seuil de viabilité. • Les actions réalisées ont contribué à augmenter de manière considérable le nombre de demandes d'admission pour l'année 2023-2024. En effet, les demandes pour Techniques de Génie du bâtiment et Techniques de documentation étaient respectivement de 19 et de 29 au 1er avril 2023, alors qu'elles étaient de 3 et 7 à pareille date en 2022. Respectivement 7 et 12 inscriptions avaient été enregistrées à la rentrée

Objectifs PS + PAAR	Stratégie institutionnelle prioritaire	Actions / Moyens	Responsable	Bilan
		<p>3.4 Amorcer des consultations et réflexions et évaluer l'opportunité pour déterminer les orientations et le positionnement organisationnels eu égard aux opportunités de développement de la formation à distance (FAD) avec l'implantation du nouveau Campus numérique du gouvernement du Québec.</p> <p>3.5 Développer et adopter une nouvelle politique sur l'adaptation scolaire.</p>	<p>DÉ DFCSAE DVÉSC</p> <p>DÉ</p>	<p>scolaire 2022, alors que 18 et 24 sont prévues pour l'année prochaine (à l'automne 2023), ce qui représenterait une augmentation de 157% et de 100%.</p> <ul style="list-style-type: none"> Des discussions ont eu lieu avec plusieurs instances, dont : <ul style="list-style-type: none"> le syndicat des enseignants; les équipes à la formation régulière et à la formation continue; d'autres cégeps expérimentés; l'unité responsable de la formation à distance du ministère de l'Enseignement supérieur (MES); La fédération des cégeps; Cégep virtuel, un regroupement de cégeps de région, qui propose au cégep de l'Outaouais de dispenser certains cours de formation générale à distance. L'appel à projets lancé en janvier 2023 par le MES n'a pas pu être considéré à court terme. Nous évaluons l'opportunité de soumettre une demande de subvention dans l'appel à projets de janvier 2024 pour l'année 2024-2025. Des consultations seront menées au cours de l'année 2023-2024 dans le cadre de la planification stratégique 2025-2030. L'adoption de la nouvelle politique sur l'adaptation scolaire est reportée au printemps 2024. Le besoin de consultations élargies a été convenu avec les associations syndicales afin de favoriser une gestion harmonieuse et efficace des changements. Ces consultations seront menées à l'hiver 2024.
4. <u>Préconiser une culture orientante</u>	Actions de promotion et de rayonnement pour valoriser l'épreuve synthèse de programme (ESP) et la réussite éducative.	4.1 Créer une diversité d'activités systémiques à impact élevé : <ul style="list-style-type: none"> Viens vivre ton cégep pour les étudiants de 3e secondaire. Portes ouvertes repensées. Campus ouvert pour les ESP de tous les programmes sur les deux campus. 	DÉ DVÉSC COMM	<ul style="list-style-type: none"> Environ 375 élèves de secondaire 3 en provenance de deux écoles secondaires de la région sont venus explorer des programmes offerts et vivre la vie d'un futur.e étudiant.e de Cégep. Le succès de l'activité confirme la tenue d'une deuxième édition. Positionnement des portes ouvertes en octobre plutôt qu'en janvier afin de favoriser une démarche exploratoire plutôt que de validation a généré plus de 1 000 visiteur.se.s dans les deux campus.
5. <u>Favoriser le développement de</u>	Valorisation de la responsabilisation	5.1 Élaborer et implanter un nouveau <i>Code de vie</i> pour les personnes étudiantes afin de	DVÉSC	<ul style="list-style-type: none"> Des consultations ont été réalisées et le règlement a été révisé et adopté à la 571e séance ordinaire du C.A

Objectifs PS + PAAR	Stratégie institutionnelle prioritaire	Actions / Moyens	Responsable	Bilan
<u>citoyennes et de citoyens autonomes et responsables</u>	et de la pensée critique.	remplacer le <i>Règlement en lien avec le comportement attendu des étudiants</i> .		du 13 juin 2023. Un plan de communication et de mise en œuvre sera déployé.
		5.2 Sensibilisation aux enjeux liés à la cybersécurité, à la protection des renseignements personnels et à la protection de la vie privée par l'entremise des activités du club de piratage éthique du cégep (Club ECHO).	CCTT	<ul style="list-style-type: none"> Des rencontres hebdomadaires du club ECHO ont permis de sensibiliser plusieurs étudiants et membres du personnel.
6. <u>Responsabiliser tous les intervenants et intervenantes par rapport au climat de travail et d'apprentissage</u>	Sensibilisation et promotion de la civilité et du respect en milieu de travail.	6.1 Instaurer la Semaine du Savoir vivre en communauté.	DRHDO	<ul style="list-style-type: none"> Lancement et promotion de la "Semaine du Savoir vivre en communauté" qui a eu lieu du 6 au 10 février 2023. Déploiement d'un fond d'écran sur tous les ordinateurs du Cégep avec en vedette la phrase "La civilité au CO, notre responsabilité!". Un événement ayant pour titre "PAUSE" a eu lieu dans la semaine du 28 novembre 2022 sur l'ensemble des campus. Cette activité avait pour objectif de sensibiliser la communauté collégiale à l'importance de se déconnecter de son téléphone cellulaire.
		6.2 Élaborer un « code de civilité ».	DRHDO	<ul style="list-style-type: none"> Code de civilité a été élaboré par le Comité pour un milieu exempt de violence et de harcèlement. La promotion aura lieu à la rentrée 2023-2024.
		6.3 Élaborer une directive sur le droit à la déconnexion	DRHDO	<ul style="list-style-type: none"> L'élaboration d'une directive sur le droit à la déconnexion a été initiée. La recherche et l'analyse sont en cours présentement. L'élaboration de la directive sera complétée d'ici la fin de l'année 2023-2024.
		6.4 Agir comme leader dans l'implantation du <i>Plan d'action sur la santé mentale étudiante à l'enseignement supérieur (PASME)</i> en pilotant un comité de création d'une politique institutionnelle et d'un plan d'action pour refléter nos orientations institutionnelles dans ce domaine.	DVÉSC DRHDO	<ul style="list-style-type: none"> Adoption par le Conseil d'administration des modifications à la Politique pour la prévention des violences à caractère sexuel en novembre 2022, lors de la 565e réunion ordinaire. Adoption d'une politique institutionnelle en matière de santé mentale le 7 février 2023, lors de 576e réunion, en lien avec les orientations du PASMÉ, mais touchant l'ensemble des membres de la communauté collégiale. Ajout d'un axe sur la santé mentale pour les membres du personnel dans le plan d'action 2022-2026. Création d'un sous-comité de santé mentale pour les membres du personnel. Développement d'outils de communications liés à la santé mentale pour le personnel.

Objectifs PS + PAAR	Stratégie institutionnelle prioritaire	Actions / Moyens	Responsable	Bilan
7. <u>Intervenir diligemment et résolument afin de prévenir et de désamorcer des conflits</u>	Développement de la capacité à intervenir de chacune et de chacun.	7.1 Mettre en place des formations pour le personnel.	DRHDO	<ul style="list-style-type: none"> • Maintien et développement des Sentinelles maintenant sous la responsabilité de la DRHDO. • Un projet pilote d'activités de « team building » a été mis sur pied pour aider à la consolidation d'équipe. • Des séances seront réalisées au début de l'année 2023-2024 avec certains départements.
		7.2 Mettre en place une démarche structurée pour prévenir et désamorcer les conflits.	DRHDO	<ul style="list-style-type: none"> • Embauche d'une gestionnaire en prévention du harcèlement, gestion de conflits et mieux-être à la DRHDO. • Mise en place d'un bureau sécuritaire et impartial pour permettre à la communauté collégiale de déposer des plaintes ou des signalements. Un bureau permettant d'être entendu et soutenu. • Service de médiation offert par la gestionnaire.
8. <u>Repérer et corriger les obstacles à la consolidation d'une culture de collaboration et d'engagement</u>	Repérage et correction des obstacles et irritants.	8.1 Mettre en place un protocole de diagnostic visant à identifier, cartographier, réduire et éliminer les irritants et les vulnérabilités et de développer un plan de mitigation et d'optimisation.	Tous	<ul style="list-style-type: none"> • Formation donnée à l'ensemble des cadres par le bureau de projet et d'amélioration continue pour aider les directions à identifier leurs vulnérabilités et les irritants qu'elles pourraient générer. • Soutien offert par le bureau de projet et d'amélioration continue pour la création de modèles logiques aidant à identifier les vulnérabilités et favoriser la mise en place de mesures de mitigation. • Développement et mise en œuvre d'un système informatisé pour les demandes de dotation du personnel. • Démarche Kaizen d'amélioration des processus au secteur de la rémunération et des avantages sociaux.
		8.2 Amorcer le développement d'une politique de gestion intégrée des risques organisationnels.	DIPT	<ul style="list-style-type: none"> • Le ministère de l'Enseignement supérieur, conjointement avec le ministère de la Sécurité publique, n'a pas transmis d'attentes ou d'obligations spécifiques en ce sens, contrairement à ce qui était attendu. Nous demeurons donc en attente de directives, ce qui explique pourquoi la rédaction de la politique n'a pas été amorcée. • Mise en place d'un plan et de mesures de mitigation pour améliorer notre résilience en cas de code blanc. • Développement d'un plan visant à améliorer nos systèmes et infrastructures essentielles à la mise en œuvre efficace de notre Plan de mesures d'urgence.
9. <u>Favoriser le travail collaboratif pour</u>	Mise en œuvre de mesures facilitantes.	9.1 Mettre en œuvre le plan d'action 2022-2023 du PDRI 2022-2024, notamment pour soutenir le développement des compétences TICE,	DIPT	<ul style="list-style-type: none"> • Création de la direction des ressources informationnelles (DRI) pour amener les enjeux des

Objectifs PS + PAAR	Stratégie institutionnelle prioritaire	Actions / Moyens	Responsable	Bilan	
<u>l'innovation et le développement</u>		favoriser l'accès équitable et assurer la sécurité de l'information.			technologies de l'information (TI) à un niveau plus stratégique. <ul style="list-style-type: none"> • Réactivation du comité de gestion de besoins technologiques en éducation (TICE). • Mise en place du protocole d'authentification multifacteur (MFA) de Microsoft afin d'accroître la sécurité de nos systèmes et infrastructures. • Mise en place de l'antivirus de haut niveau EDR. • Mise en place d'un gestionnaire du parc informatique (MECM). • Rehaussement de la salle de simulation haute-fidélité (Soins infirmiers et Inhalothérapie). • Adoption du cadre de gestion de la sécurité de l'information.
		9.2 Implémentation des tuiles du guichet unique pour les finances et développement des tuiles pour les ressources humaines. Séparer la tuile DÉVÉ en DÉ et DVESC.	DIPT, DSF, DRHDO		<ul style="list-style-type: none"> • Création de la tuile dédiée à la Direction de la vie étudiante et des services à la communauté (DVESC). • Développement des processus de la Direction des services financiers (DSF) en phase test. • Le développement de la tuile dédiée à la Direction des relations humaines et du développement organisationnel (DRHDO) est reportée à l'année suivante (2023-2024).
		9.3 Optimiser l'équipe de gestion de la DFCSAE en se dotant d'une structure dotée de deux postes de coordination constituant deux pôles d'activités, soit la gestion de l'administration et le développement des affaires et des partenariats, et d'autre part, la gestion du développement pédagogique.	DFCSAE		<ul style="list-style-type: none"> • L'équipe de gestion de la Direction de la formation continue et du service aux entreprises (DFCSAE) a été optimisée en se dotant d'une structure dotée de deux postes de coordination constituant deux pôles d'activités, soit la gestion de l'administration et le développement des affaires et des partenariats, et d'autre part, la gestion du développement pédagogique.
		9.4 Soutenir et encourager la collaboration entre le CCTT, la formation continue et le département d'informatique autour de la plateforme cyber range pour bonifier les activités d'enseignement de l'AEC en cybersécurité et des cours techniques en informatique afin d'aider à combler le manque de main d'œuvre enseignante.	CCTT		<ul style="list-style-type: none"> • Le CCTT, le service informatique, la formation continue et le département d'informatique se sont concertés pour faciliter l'utilisation de la plateforme Cyber Range du CCTT à des fins d'enseignement. • L'équipe du CCTT a aidé les enseignants et les chargés de cours à se familiariser avec la plateforme et à y déployer les activités pédagogiques.
		9.5 Développer autour de la plateforme cyber range du CCTT une communauté élargie (multi-cégeps) de développement et de partage de ressources pédagogiques en informatique /	CCTT		<ul style="list-style-type: none"> • En collaboration avec la Fédération des cégeps, le CCTT a recruté une quinzaine d'enseignants (informatique) et de chargés de cours (AEC) du réseau collégial pour participer à un projet pilote. À l'hiver

Objectifs PS + PAAR	Stratégie institutionnelle prioritaire	Actions / Moyens	Responsable	Bilan
		cybersécurité, en collaboration avec la Fédération des cégeps.		2023, ces derniers ont utilisé la plateforme Cyber Range dans leurs cours et ont mis leur matériel pédagogique à la disponibilité des autres membres du groupe.
10. <u>Agir sur le plan de l'environnement et de l'espace</u>	Mise en œuvre d'un plan d'aménagement favorisant la collaboration, l'inclusion et le développement durable.	10.1 Réaliser les plans et devis pour nos projets de constructions pour les nouveaux programmes.	DIPT, DÉ, DVESC	 <ul style="list-style-type: none"> Plans et devis en cours de réalisation à 60% pour les projets initiaux. La cible originale sera atteinte en octobre 2023. Obtention du financement pour la réalisation des plans et de devis pour la construction du deuxième étage au campus Gabrielle-Roy pour la bonification de Techniques de l'informatique dans le cadre de l'opération main d'oeuvre du gouvernement du Québec (lettre reçue de la ministre le 2 juin 2023). Développement d'un plan d'implantation intérimaire pour les programmes Techniques de Travail social, Techniques de Gestion et intervention en loisir (TGIL) à compter de l'automne 2024.
		10.2 Adopter et débiter la mise en œuvre du plan de revitalisation des espaces de vie et des infrastructures culturelles et sportives 2023-2024.	DIPT, DÉ, DVESC	 <ul style="list-style-type: none"> Le plan de revitalisation a été présenté à la communauté. Les travaux d'ingénierie et d'architecture ont été débutés pour la réfection du bloc sanitaire au bloc sportif et le contrat de construction a été octroyé. Les travaux devraient être complétés pour le début de la session automne 2023. Le système de son et l'insonorisation de l'auditorium du Cégep ont été complétés. Des discussions sont en cours avec la maison de la culture sur les prochaines étapes de revitalisation afin d'élargir la programmation du Cégep d'ici janvier 2026. Les plans pour le salon bleu, l'agora verte et le hall de l'auditorium ont été débutés, afin de lancer les travaux en 2024.
		10.3 Développer, adopter et débiter la mise en œuvre de l'entente globale de partage de services et d'infrastructures avec la Ville.	DIPT DVESC	 <ul style="list-style-type: none"> L'entente a été signée et annoncée publiquement en décembre 2022. 455 cartes accès Gatineau et cinq (5) cartes Odysée ont été distribuées. Les utilisations de plateaux sportifs entre la Ville et le Cégep ne seront plus facturées.
		10.4 Élaborer un plan d'action en développement durable et une stratégie de mobilité durable.	DIPT	 <ul style="list-style-type: none"> Le plan d'action en développement durable et le plan de gestion des déplacements (PGD) ont été élaborés. Notre inventaire des GES a été réalisé. Mise en place de stationnement pour le covoiturage.

Objectifs PS + PAAR	Stratégie institutionnelle prioritaire	Actions / Moyens	Responsable	Bilan
				<ul style="list-style-type: none"> • Une subvention a été demandée au programme NOMO pour subvention des infrastructures de vélos. • Une subvention a été obtenue du fond Vert de la Ville pour le verdissement aux campus Gabrielle-Roy et Félix-Leclerc. • Sélection de mobilier durable extérieur a été fait avec installation prévue en 2023-2024. • Entente pour la mise en place d'un projet pilote de développement d'application pour le covoiturage. Le projet pilote débutera à l'automne 2023.
		10.5 Travailler activement au développement d'un projet de résidences étudiantes.	DIPT DVESC	<ul style="list-style-type: none"> • Le projet de résidences du Cégep a été déposé à l'appel de projets 2022-2023 en infrastructure du MES. • Une demande de modification des règles d'admissibilité au Programme d'habitation abordable Québec (PHAQ) a été demandée à la Société d'habitation du Québec (SHQ) pour permettre au Cégep de postuler en 2023-2024.