

**Rapport annuel 2023-2024
Éléments obligatoires**

Cégep de l'Outaouais

**Adopté au conseil d'administration
le 12 novembre 2024
CA-584**

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	1 151 562
Cible établie par le Conseil du trésor	1 171 928
Écart, s'il y a lieu *	(20 366)*

* Le respect de la cible pour cette année s'explique par de nombreux postes non-comblés en raison de la pénurie de personnel. Les écarts salariaux observés dans notre région qui vit une situation particulière avec la proximité de l'Ontario accentue les enjeux de recrutement et de rétention du personnel. Si les postes avaient été comblés dans leur ensemble, nous aurions pu nous attendre à un total d'heures rémunérées de près de 1 200 000 d'heures. Une demande de dérogation officielle sera transmise pour l'année 2024-2025 afin d'éviter un dépassement de la cible. Or, le gel d'embauche décrété le 22 octobre et entré en vigueur le 1er novembre 2024 imposera indirectement des compressions par attrition qui amènera nos heures bien en deçà du niveau autorisé.

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	46,5	84 710
Personnel professionnel	52,9	96 409
Personnel enseignant	418,7	667 213
Personnel de bureau, technicien et assimilé	130,2	236 284
Ouvriers, personnel d'entretien et de service	33,2	66 946
Autre	0	0
Total	681,5	1 151 562

Note : Le total des heures rémunérées doit correspondre à la ligne « Total des heures rémunérées » de la question 2.1.

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	20	0	20
Valeur des contrats	715 404\$	0 \$	715 404\$

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

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

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

3.2.1 : Donnez des précisions sur le traitement des cas en lien avec le code d'éthique et de déontologie applicable aux membres du conseil d'administration, s'il y a lieu.

Un ou des cas ont-ils été traités en vertu du code d'éthique et de déontologie des membres du conseil d'administration?	Non
---	-----

Spécifiez le nombre de cas traités en vertu du code d'éthique et de déontologie. Décrivez le manquement, le suivi effectué, la décision prise, les sanctions imposées par l'autorité compétente et indiquez le nom des personnes révoquées ou suspendues au cours de l'année.

3.2.1 : Spécifiez le nombre de cas traités en vertu du code d'éthique et de déontologie des membres du conseil d'administration :	0
---	---

Description du manquement au code

Suivi :	Non-applicable
Décision des instances disciplinaires :	Non-applicable
Sanctions imposées par l'autorité compétente :	Non-applicable
Nom de la personne révoquée ou suspendue au cours de l'année :	Non-applicable

Total des cas déclarés et traités en vertu du code d'éthique et de déontologie :	0
--	---

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 affectées aux activités visant à prévenir et à contrer les violences à caractère sexuel, en précisant s'il s'agit, pour votre établissement, de ressources internes ou externes

Type de ressources	Interne
Nombre de personnes affectées (ETC)	1,5
Fonction	Gestionnaire (0,5 ETC) Personnel intervenant (1 ETC)
Autre (précisez)	
Précisions	<p>Travailleuse sociale (1 ETC) et Gestionnaire (0,5 ETC)</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; • 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).

4.2 : Précisez les sommes utilisées par votre établissement pour financer des activités du Plan d'action visant à prévenir et à contrer les violences à caractère sexuel en enseignement supérieur 2022-2027.

Type de services	Ressources humaines indiquées à la section 4.1
Précisez	Travailleuse sociale avec une spécialité en VACS
Coût	92 832 \$ (84 393 \$ + avantages sociaux) 54 439 \$ = 0,5 ETC x 108 877 \$ (97 212 \$ + avantages sociaux)
Précisions	<i>Salaire de la personne ressource s'occupant du guichet unique + salaire de la gestionnaire s'occupant de la prévention des VACS et du traitement des plaintes impliquant des employés</i>
Total de types de services	1
Total des montants dépensés	147 271 \$

5.Divulgation d'actes répréhensibles

5.1 Indiquez le nombre de divulgations d'actes répréhensibles traitées

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

5.3 Indiquez le nombre d'actes répréhensibles par catégorie

Catégories	Total
a) 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
b) Manquement grave aux normes d'éthique et de déontologie.	0
c) Usage abusif des fonds ou des biens d'un organisme public, y compris de ceux qu'il gère ou détient pour autrui.	0
d) Cas grave de mauvaise gestion au sein d'un organisme public, y compris un abus d'autorité.	0
e) 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
f) 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

6. Calendrier scolaire

Conformément à l'article 18 du Règlement sur le régime des études collégiales, les établissements d'enseignement collégiaux doivent soumettre leur calendrier scolaire de l'année scolaire en cours. Veuillez mettre l'hyperlien de votre calendrier scolaire 2024-2025 :https://cegepoutaouais.gc.ca/wp-content/uploads/2024/05/Calendrier-scolaire_2024-2025WEB_v4_13mai.pdf

ANNEXE 1 : Bilan 2023-2024 des résultats obtenus en regard des objectifs fixés dans le plan stratégique | Rapport annuel 2023-2024 du Cégep de l'Outaouais

Légende de l'état de complétion  Complé  Partiellement complé  Non complé

Objectifs PS + PAAR	Stratégie institutionnelle prioritaire	Actions / Moyens	Resp.	Bilan
<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 Continuer le développement d'une stratégie-de rapprochement avec les PNMI (premières nations, méts et inuits), de sécurisation culturelle et de réconciliation durable en collaboration avec différents acteurs du milieu et, surtout, en impliquant dès le départ des membres des communautés autochtones.</p>	<p>DVÉSC</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Création et reconnaissance officielle d'une Communauté professionnelle (CoP) axée sur l'autochtonisation, dont les activités ont été soutenues et co-coordonnées par la libération d'une enseignante. • Mise sur pied d'un projet visant à actualiser l'exposition artistique et culturelle autochtone située au campus Gabrielle-Roy en développant une exposition virtuelle. Ce projet est piloté par une experte embauchée par le Cégep qui collabore avec une communauté innue. • Participation, au sein du Pôle en enseignement supérieur de l'Outaouais (PESO), de la création d'un poste d'agent de liaison et de soutien à la concertation entre les établissements d'enseignement, la ville de Gatineau, et les communautés autochtones. • Création d'un partenariat pédagogique entre le Centre d'innovation des premiers peuples (CIPP) et la Formation continue. • Mise en place d'un comité aviseur formé de personne en autorité afin de faire avancer le positionnement du Cégep, entre autres en lien avec la reconnaissance territoriale et les travaux à venir du prochain plan stratégique.
		<p>1.2 Élaborer et déployer un Plan d'action quinquennal découlant de la nouvelle politique institutionnelle en matière d'Équité, de diversité et d'inclusion (EDI) et poursuivre les travaux du comité EDI.</p>	<p>DRHDO Comité EDI DE DVÉSC</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Le comité EDI a tenu 6 rencontres de travail et a élaboré un projet de Plan d'Action comprenant plusieurs dizaines de mesures réparties sur 10 axes d'intervention. Le Plan sera présenté à la communauté et lancé officiellement en janvier 2025 bien que plusieurs mesures soient déjà bien entamées et pour certaines même complétées, notamment l'adoption de mesures favorisant une accessibilité accrue aux étudiants internationaux, l'utilisation d'outils de communication variés valorisant l'EDI (Parapost multilingue, chronique EDI dans le rassembleur, guide d'accueil inclusif, etc.), l'aménagement de toilettes universelles et de vestiaires adaptés, l'adoption d'une politique institutionnelle EDI et la mise à jour du plan d'accès à l'égalité en emploi, l'utilisation de la phrase liminaire, la création et le financement de la COP inclusion et de la COP autochtonisation, la reprise des activités du comité de liaison du SASS ainsi que plusieurs rencontres de réflexions, d'échanges et de travail sur différents sujets touchant l'EDI; • L'année scolaire a d'ailleurs été amorcée par une conférence offerte à tous les membres du personnel par le Secrétaire général de la Commission canadienne pour l'UNESCO et expert en EDI, M. Yves-Gérard Méhou Loko. Activité grandement appréciée du personnel et qui a stimulé l'ensemble de notre communauté à vouloir se dépasser en matière d'EDI.

Objectifs PS + PAAR	Stratégie institutionnelle prioritaire	Actions / Moyens	Resp.	Bilan
<p>2. <u>Faciliter la transition au collégial</u></p>	<p>Soutien à l'intégration et à la pédagogie de première session.</p>	<p>2.1 Consolider et renforcer le Bureau d'accueil et de transition GPS (aiguillage).</p> <p>2.2 Promouvoir et soutenir de bonnes pratiques d'une pédagogie de première session, notamment :</p> <p>a. Poursuivre la mise en œuvre du programme d'insertion professionnelle des nouvelles personnes enseignantes, dont un des thèmes est la pédagogie de première session;</p> <p>b. Informer et sensibiliser la communauté sur les enjeux de transition secondaire-collégial, en référant aux études et projets de recherche portant sur le sujet. (Ex. : projet <i>Trampo</i> du PESO).</p> <p>c. Porter une attention particulière aux deux premières sessions lors d'une élaboration ou d'une actualisation de programme, en termes de présence de cours de formation spécifique et de charge de travail.</p>	<p>DVÉSC DÉ</p> <p>DÉ</p>	<ul style="list-style-type: none"> L'année 2023-2024 a servi à amorcer des réflexions interservices pour optimiser et renforcer l'intégration des structures, ressources et services en soutien à une culture orientante et à d'accueil qui favorise la persévérance, le bien-être et la réussite éducative. Étant donné les changements organisationnels survenus au cours de l'année, la conception d'un continuum d'accueil bien intégré et l'ajout de ressources dédiées ont été reportés à 2024-2025. En 2023-2024, les activités habituelles ont été maintenues, telles que l'organisation des journées d'accueil des nouveaux admis/nouvelles admises en août et janvier et de l'activité « tour de ville » en août. La Direction des études a opté pour une approche où le thème de la pédagogie de première session fut intégré à un cinquième atelier obligatoire portant sur la diversité des besoins pédagogiques des personnes étudiantes. Les enjeux liés à la transition secondaire-collégial ont été abordés directement et indirectement dans plusieurs activités destinées à notre communauté pédagogique, notamment nos journées pédagogiques, notre CoP inclusion et au sein du comité de travail sur notre continuum d'accueil et de transition. Les travaux réalisés dans le cadre des nombreuses actualisations de programmes ont mené à plusieurs projets de collaborations entre les équipes enseignantes des disciplines porteuses et contributives au sein des programmes techniques. De plus, l'élaboration du nouveau cours de première session Méthodes de travail intellectuel en Sciences humaines a généré de belles réflexions et de très structurants projets de concertation avec, notamment, l'équipe de la bibliothèque
<p>3. <u>Reconnaître et répondre à la diversité des besoins</u></p>	<p>Approche concertée de dépistage, d'intervention</p>	<p>3.1 Veiller à l'élaboration de programmes, à l'adoption des programmes et à la mise en œuvre du processus</p>	<p>DÉ</p>	<ul style="list-style-type: none"> Les rapports d'élaboration des deux programmes ont été adoptés lors de la 574e réunion ordinaire du conseil d'administration qui a été tenue le 19 décembre 2023.

Objectifs PS + PAAR	Stratégie institutionnelle prioritaire et de soutien.	Actions / Moyens	Resp.	Bilan
		<p>d'admission pour les techniques de travail social et de techniques d'intervention et de gestion en loisirs.</p> <p>3.2 Élaborer et soumettre au comité exécutif pour approbation un Plan de gestion de l'offre et de rationalisation des programmes et des ressources enseignantes 2024-2027 pour aménager les tendances de surembauche et ses effets sur la capacité financière du Cégep, tout en maximisant l'expérience éducative et la viabilité pédagogique et financière des programmes, et la capacité d'accueil de la forte hausse démographique attendue entre 2024 et 2032.</p> <p>3.3. Coordonner un exercice de consultations préalables à l'élaboration du Plan stratégique (PS) et Plan d'aide à l'apprentissage et à la réussite (PAAR) 2025-2030.</p> <p>3.4 Développer et adopter une nouvelle politique sur l'adaptation scolaire.</p>	<p>DÉ DG</p> <p>DÉ DG</p> <p>DÉ</p>	<p>Malgré les négociations sur les conventions collectives et les impacts des nouvelles dispositions sur l'affectation des ressources enseignantes, l'élaboration d'un plan rigoureux d'optimisation a été amorcée en 2023-2024 afin d'identifier et de mettre en œuvre des mesures d'optimisation dès 2024-2025, dans le projet de répartition des ressources. Ces travaux se poursuivront en continu et font partie d'un plan évolutif. La direction des études et la direction générale présenteront les résultats annuels de ce plan au comité exécutif, ainsi qu'au conseil d'administration, par l'entremise des états financiers, des demandes d'aide financière particulières, et du budget de fonctionnement annuel, en tendant vers la gestion la plus optimale des programmes en contexte de forte croissance de la clientèle. Par ailleurs, le ministère a adopté, en février 2024, un nouveau cadre de gestion de l'offre de programmes et du devis scolaire. Notre Cégep a participé dans la première vague de consultation en mai 2024 en vue de la révision du devis scolaire 2024-2025. Dans le cadre de ce processus et en tenant compte les besoins de main d'œuvre de la région, les projections démographiques, les contraintes d'espace et de financement, ainsi que les perspectives d'actualisation ministérielle de certains programmes, des analyses approfondies ont été amorcées pour élaborer un Plan de gestion de l'offre 2025-2032.</p> <p>En raison de multiples facteurs internes et externes, dont la grève, le processus de consultation a été reporté à 2024-2025 afin de favoriser une participation optimale et le succès de l'exercice de consultation. La révision de l'échéancier de l'exercice de consultation et la prolongation du PS-PAAR 2019-2024 ont été approuvées à la 578e réunion ordinaire du conseil d'administration en avril 2024.</p> <p>La rédaction de la politique a été complétée. Les consultations auprès de l'ensemble des instances ont permis d'obtenir une rétroaction constructive favorisant une adhésion optimale aux principes directeurs de cette politique qui place les besoins de l'étudiant.e au cœur de nos décisions et de nos actions pédagogiques et administratives, dans une perspective d'équité et d'inclusion. En raison de divers facteurs internes et externes, et par souci d'arrimer les travaux de raffinement des dispositions de la politique et d'arriver aux différentes réalités opérationnelles et pédagogiques, il a été convenu que l'adoption et le déploiement de la politique seraient reportés à l'année 2024-2025. Néanmoins, plusieurs messages et activités de sensibilisation, d'information et de formation ont été réalisées en 2023-2024 afin de rehausser la priorité accordée aux mesures d'adaptation scolaire.</p>

Objectifs PS + PAAR	Stratégie institutionnelle prioritaire	Actions / Moyens	Resp.	Bilan
				de valoriser les efforts de différenciation et d'accompagnement que chaque enseignant déploie et que le service de soutien à l'adaptation scolaire (SASS) offre au sein de notre communauté.
		3.5 Continuer le développement du service d'aide au logement pour les étudiants (outils pour aider les étudiant.e.s, liens avec partenaires locaux, réseautage pour collocation).	DVÉSC	<ul style="list-style-type: none"> Des travaux ont été amorcés au printemps pour développer des partenariats avec des hôteliers de la région afin de mettre en disponibilité des chambres à coût abordable. Une annonce a été faite en juin 2024 pour 75 chambres accessibles dès 2024-2025. Des travaux ont été amorcés avec une fondation privée afin de construire ou d'acquérir une résidence de 20 à 30 chambres d'ici 2025. La planification d'un projet de résidence en partenariat public-privé de 240 unités s'est poursuivie, en tenant compte les nouvelles mesures annoncées par les gouvernements provincial et fédéral dans leur budget 2024-2025. Une mouture finale du projet et une entente devraient survenir en 2024-2025.
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 Consolider une diversité d'activités systémiques à impact élevé : <ul style="list-style-type: none"> - Viens vivre ton cégep pour les étudiants de 3e secondaire. - Consolidation de la formule renouvelée de la Journée portes ouvertes - Campus ouvert pour les ESP pour les programmes intéressés sur les deux campus. - Implication soutenue des étudiant.e.s dans la création d'une vidéo promotionnelle à grand déploiement 4.2 Amplifier le rôle des activités parascolaires dans l'exploration des talents et dans l'impact sur le projet de sens : <ul style="list-style-type: none"> - Créer un milieu de vie sain et sécuritaire; - Faciliter la transition au collégial; - Valoriser l'expérience 	DÉ DVÉSC COMM	<ul style="list-style-type: none"> Augmentation de l'achalandage à la Journée portes ouvertes de 14 % avec un peu plus de 1 500 visiteuses et visiteurs. Entente signée avec les enseignants pour la participation aux journées portes ouvertes (DRHDO) En raison de la grève du personnel, l'activité "viens vivre ton cégep" n'a pas pu avoir lieu. Campus ouvert 2023-2024 a connu un taux de participation record avec 12 programmes qui ont exposé les épreuves synthèses de leurs étudiant(e)s au campus Félix-Leclerc, le 23 mai 2024. Le projet Campus Ouvert vise à présenter l'expertise et les réalisations des étudiants.es finissants.es au reste de la communauté collégiale, mais également au reste de la communauté Outaouaise (entreprises, parents, amis et acteurs politiques). Mobiliser des étudiant.e.s de divers programmes dans la création et le tournage d'une vidéo promotionnelle du Cégep destinée à une diffusion dans des médias de masse. Relance du comité LGBTQ2+ Les Allié.es, sous le soutien du Service d'aide psychosocial et organisation de plusieurs discussions et activités tout au long de l'année; Organisation d'activités d'accueil en début de session, servant à découvrir le nouveau milieu de vie dans un contexte rassurant, chaleureux et accueillant. Mise en place d'une programmation d'animation à la vie de campus et socioculturelle diversifiée, visant à encourager les étudiantes et étudiants à se découvrir de nouveaux intérêts et talents, à vivre des expériences qui



Objectifs PS + PAAR	Stratégie institutionnelle prioritaire	Actions / Moyens	Resp.	Bilan
		<p>collégiale en offrant des opportunités de découvrir et de développer les passions et les talents et de créer des liens sociaux;</p> <p>- Être un acteur dynamique au sein de la communauté en rendant disponibles des ressources et des expertises.</p>		<p>appuient leur réussite éducative et à entrer en interactions avec d'autres personnes étudiantes partageant des intérêts similaires.</p> <ul style="list-style-type: none"> Mise en œuvre d'un nouveau projet, le Défi Interprogramme, qui sert à développer la cohésion des cohortes, à développer le sentiment d'appartenance de la communauté et à augmenter les interactions entre la communauté étudiante et les membres du personnel enseignant. Soutien aux groupes étudiants et aux membres du personnel, en particulier les enseignants et enseignantes, qui souhaitent organiser des projets ou activités spéciales (réservations d'espaces et de matériel et lien avec les autres services partenaires, dont l'entretien ménager, la sécurité et l'audiovisuel).
<p>5. <u>Favoriser le développement de citoyennes et de citoyens autonomes et responsables</u></p>	<p>Valorisation de la responsabilité et de la pensée critique.</p>	<p>5.1 Faire connaître et faire vivre le plan d'action institutionnel en santé mentale (PASME) ainsi que la nouvelle politique sur la Santé mentale.</p>	<p>DVÉSC DRHDO</p>	<ul style="list-style-type: none"> Le volet du plan d'action dédié à la communauté étudiante a été mis en œuvre par la direction de la vie étudiante et du soutien à la communauté. Le plan demeure en rédaction finale, car nous avons décidé d'intégrer plusieurs actions et mesure à l'intention du personnel, afin de favoriser la santé mentale des employés. C'est pourquoi il s'agit d'une politique institutionnelle visant l'ensemble de notre communauté. Bien que le Plan d'action n'ait pas été diffusé intégralement, cela n'a pas retardé la mise en œuvre d'actions fortes à l'intention des étudiant(e)s, telle que l'ensemble des activités d'accueil et d'intégration pour les étudiant(e)s de première session afin de réduire l'anxiété et favoriser l'intégration, les services offerts par le bureau de liaison autochtone pour favoriser la sécurisation culturelle, la variété d'ateliers (ex.: zoothérapie) et de campagnes de sensibilisation sur les médias sociaux, etc.), le déploiement du programme des Sentinelles (personnes désignées pour reconnaître les personnes à risque, particulièrement celles qui sont isolées ou plus difficiles à rencontrer), les services d'accompagnement psychosocial individuel (psychothérapie, etc.). De plus, il est important de mentionner qu'un protocole de postvention est présentement en développement et qu'il sera opérationnel pour la session d'hiver 2025.
		<p>5.2 Poursuivre le développement et la bonification d'activités de sensibilisation à la cybersécurité, à la protection de la vie privée et à la protection des renseignements personnels, en collaboration avec le département d'informatique et la DVÉSC.</p>	<p>CCTT</p>	<ul style="list-style-type: none"> Une planification a été amorcée entre la direction du CCTT, des enseignants du département de technique de l'informatique et la direction des ressources informationnelles afin de tenir des activités de sensibilisation à la sécurité informatique et à la protection de la vie privée dans le cadre du mois de la cybersécurité en octobre 2024. L'implication des participants du club d'hacking du cégep et des étudiants de technique de l'informatique est au cœur de l'initiative.
<p>6. <u>Responsabiliser tous les</u></p>	<p>Sensibilisation et</p>	<p>6.1 Organiser une semaine sur la civilité et la bienveillance afin</p>	<p>DRHDO</p>	<ul style="list-style-type: none"> Les comités EDI, santé et sécurité, santé mentale, milieu exempt de violence et de harcèlement et VACS ont combiné leurs efforts pour

Objectifs PS + PAAR	Stratégie institutionnelle prioritaire	Actions / Moyens	Resp.	Bilan
<p><u>Intervenants et intervenantes par rapport au climat de travail et d'apprentissage</u></p>	<p>promotion de la civilité et du respect en milieu de travail.</p>	<p>de sensibiliser tous les intervenants et poursuivre les activités de promotion.</p> <p>6.2 Amorcer la mise en place de balises pour les communications internes afin de faciliter la collaboration et de promouvoir des échanges respectueux et bienveillants, notamment en élaborant une directive encadrant les modes de communication selon le niveau de priorité et clarifiant les pratiques organisationnelles (droit à la déconnexion, répertoire des employés, choix du mode de communication, etc.) et un guide sur l'écriture inclusive.</p>	<p>DRHDO Comm.</p>	<p>organiser ensemble une Semaine de la bienveillance du 26 au 29 mars 2024.</p> <ul style="list-style-type: none"> Employés et étudiants ont pu participer à une programmation variée offrant près de 15 activités différentes allant de projections cinématographiques commentées à une activité de tentes immersives en passant par des spectacles, des défis de bienveillance au quotidien, une murale collective ainsi que plusieurs occasions d'échanges et pour les participants et ce, sur nos 3 campus. Le comité organisateur est fier d'avoir pu afin sensibiliser et stimuler l'ouverture, la bienveillance et l'inclusion et souhaite bâtir sur cette première édition qui a été appréciée des participants afin d'offrir une semaine de la bienveillance bonifiée en 2024-2025. Le guide d'écriture inclusive sera adopté et implanté au cours de l'année 2024-2025 et 2025-2026. L'identification de certaines bonnes pratiques en matière de communications internes ont été recensées et encouragées. Certaines améliorations ont été apportées, notamment dans la deuxième année de diffusion de l'infolette mensuelle, le Rassembleur. L'élaboration d'un cadre es balises encadrant la de communication interne n'a toutefois pas été complétée. Des consultations ont été amorcées avec l'équipe des cadres et seront étendues à tout le personnel dans le cadre des consultations sur le Plan stratégique 2026-2031 au cours de l'année 2024-2025. La révision de la politique des communications sera effectuée au cours de l'année 2025 de manière concordante.
<p>7. <u>Intervenir diligemment et résolument afin de prévenir et de désamorcer des conflits</u></p>	<p>Développement de la capacité à intervenir de chacune et de chacun.</p>	<p>7.1 Appuyer le développement de l'autonomie des départements et des autres équipes de travail en matière de gestion précoce des conflits et enjeux en lien avec le climat de travail, notamment avec des activités de formation, conférence, outils, etc.</p>	<p>DRHDO</p>	<ul style="list-style-type: none"> Une Conférence d'Isabelle Fontaine a été offerte à tout le personnel au déjeuner la rentrée en janvier 2024 ayant pour thème : Confiance et Bienveillance : l'art de fabriquer de l'âme dans une équipe. Nous avons entamé une évaluation préliminaire de l'opportunité de se doter d'une application permettant de mesurer le climat, d'appuyer les équipes selon les résultats obtenus et leur fournissant des outils et des conseils adaptés en fonction de leurs résultats. Les démarches avec le fournisseur Amelio ont été entreprises. Cette évaluation se poursuivra dans le cadre de la planification stratégique 2026-2031 en vue de possiblement implanter cet outil de mesure et d'accompagnement à court ou moyen termes. La création de trousseaux d'outils a été amorcée pour appuyer les cadres et coordination dans la consolidation d'équipe et la gestion des conflits.

Objectifs PS + PAAR	Stratégie institutionnelle prioritaire	Actions / Moyens	Resp.	Bilan
		<p>7.2 Entamer le développement de tableaux de bord permettant de faire ressortir les facteurs de risques dans une équipe et de faire des interventions précoces (sondage climat, assiduité, nombres de plaintes, cas de rendement, cas disciplinaire, problématique de climat, nombre de griefs, etc.).</p>	DRHDO DG	<ul style="list-style-type: none"> Des réflexions ont été entamées au sein de la DRHDO et des équipes de cadres pour développer des indicateurs pertinents. Ces travaux se poursuivront en 2024-2025 et dans le cadre et à la suite de l'exercice de planification stratégique, notamment pour nous doter d'un système moderne de gestion intégré des relations de travail. Par ailleurs, plusieurs activités de consolidation d'équipe ont été organisées par la gestionnaire climat. En amorce des consultations sur le Plan stratégique 2026-2031, un sondage sur le climat organisationnel et l'expérience employée a été planifié pour l'automne 2024 afin de mieux informer nos décisions et interventions. Enfin, au budget 2024-2025 adopté au printemps 2024 l'ajout d'un gestionnaire en relation de travail a été approuvé, dont le mandat sera d'offrir un meilleur accompagnement aux gestionnaires, directions et équipe.
<p>8. <u>Repérer et corriger les obstacles à la consolidation d'une culture de collaboration et d'engagement</u></p>	<p>Repérage et correction des obstacles et irritants, et optimisation des processus, des pratiques et des systèmes.</p>	<p>8.1 Optimiser les structures de gouvernance internes afin d'impliquer davantage les différents niveaux hiérarchiques et de favoriser la collaboration et la concertation interservices.</p> <p>8.2 Améliorer la transmission des informations et maintenir une culture forte de consultation, notamment en développant un bulletin d'information trimestriel à l'intention de nos cadres et par la mise en place de rencontres statutaires de l'ensemble des instances avec la direction générale.</p> <p>8.3 Développer des outils de sensibilisation pour améliorer le niveau de préparation de notre communauté face à des situations d'urgence (code blanc) et aux évacuations.</p>	DRHDO DG	<ul style="list-style-type: none"> Des réflexions et analyses ont été poursuivies avec les différentes instances. Une réforme et l'élaboration d'un cadre de gouvernance actualisé sera finalisée à la suite des consultations pour la planification stratégique 2025-2026. Ce cadre visera notamment à favoriser l'efficacité et la cohésion organisationnelle, en plus d'une collaboration et d'une concertation optimale entre toutes les instances consultatives, opérationnelles et décisionnelles. Un nouveau bulletin des décisions prises et des informations discutées par la régie générale a été créé à l'intention des membres de la régie générale élargie qui regroupe tous les cadres du Cégep. Deux éditions ont été produites et transmises et deux autres ont été présentées verbalement. Un comité intersyndical a été créé en impliquant les présidences des quatre associations syndicales, la direction générale, la DRHDO et la direction des études. Trois rencontres ont eu lieu, ont été utiles et appréciées par les parties prenantes. Plusieurs consultations ont été tenues en lien avec la révision de politiques ou de règlements. Le plan de mesure d'urgence (PMU) a été actualisé et ses outils de communication ont été améliorés, notamment par l'installation de fiche aide-mémoire dans chaque classe et locaux communs et par la création de nouveaux messages clés dans le module d'alerte massive. Une Formation du personnel d'encadrement a été réalisée le 20 décembre par le Service de Police de la Ville de Gatineau (SPVG). Un exercice de confinement a été réalisé sur les deux campus le 24 janvier 2024 et toutes les personnes

Objectifs PS + PAAR	Stratégie institutionnelle prioritaire	Actions / Moyens	Resp.	Bilan
		<p>8.4 Améliorer des modes et systèmes de notification lors de situation nécessitant le déploiement de mesures d'urgence.</p>	DRM	<p>présentes y ont participé. Un tel exercice sera réalisé périodiquement.</p> <ul style="list-style-type: none"> Des évaluations professionnelles des systèmes actuels ont été effectuées pour recenser ses défaillances et nos besoins d'amélioration. Comme solution temporaire, les téléphones IP ont été configurés pour nous permettre d'effectuer des notifications de masse. Un logiciel de gestion de PMU a été acquis pour automatiser le processus de notification de la communauté. Un contrat a été octroyé pour l'acquisition d'un nouveau système de notification qui sera implanté au cours de l'année 2024-2025. Un système de verrouillage centralisé des portes a également été acquis pour le campus Gabrielle-Roy et sera implanté en 2024-2025.
		<p>8.5 Accentuer la sensibilisation de la communauté envers les enjeux de cybersécurité et d'hameçonnage afin d'améliorer les comportements numériques habituels.</p>	DRI	<ul style="list-style-type: none"> Une campagne de sensibilisation d'hameçonnage a été menée auprès de la communauté. Cette campagne a été suivie de message de sensibilisation encourageant de bonnes pratiques, lesquels ont été envoyés tout au long de l'année, principalement lorsque des risques nous étaient signalés par nos partenaires en cybersécurité. En octobre, pour le mois de la cybersécurité, un fond d'écran de sensibilisation a été mis sur l'ensemble du parc informatique.
		<p>9.1 Renforcer la structure d'offre de soutien technique (informatique) direct aux étudiants.</p>	DRI	<ul style="list-style-type: none"> Le nombre élevé de postes vacants ou de congés non-planifié ne nous a pas permis de développer une offre de soutien technique aux étudiants. Au campus Gabrielle-Roy, le service de soutien est maintenant affiché dans les corridors. Nous aidons de plus en plus d'étudiants, malgré une offre de service en développement. Une ressource a été ajoutée au plan des effectifs, dans le cadre du processus de planification budgétaire réalisé au printemps 2024, pour développer cette offre de service en 2024-2025.
<p>9. Favoriser le travail collaboratif pour l'innovation et le développement</p>	<p>Mise en œuvre de mesures facilitantes</p>	<p>9.2 Réviser le processus de gestion des demandes d'ajout et de remplacement de logiciels, en collaboration avec le comité TICE (technologies de l'information et de communication dans l'enseignement), afin de rationaliser l'inventaire, optimiser nos pratiques, veiller à maintenir l'adéquation avec les besoins pédagogiques prioritaires en concordance avec la capacité opérationnelle et les impératifs de sécurité de</p>	DRI DÉ	<ul style="list-style-type: none"> Le processus de demandes de logiciels et de révision des besoins logiciels dans la période de renouvellement a été fait et implanté. Le processus de demandes logiciels en cours d'année a été élaboré et présenté et sera mis en œuvre en 2024-2025.

Objectifs PS + PAAR	Stratégie institutionnelle prioritaire	Actions / Moyens	Resp.	Bilan
	l'information.	<p>9.3 Consolider la réorganisation de la direction des ressources informationnelles en la dotant d'un mandat renouvelé et d'une structure optimisée afin de maximiser sa capacité à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Développer une stratégie organisationnelle de transformation numérique ; - Poursuivre la mise en œuvre du plan d'action du Plan directeur en ressources informationnelles 2022-2024 ; - Amorcer la mise en œuvre du Programme de consolidation des centres de traitement informatique et de l'optimisation du traitement et du stockage (PCCTI), notamment en débutant ; - Poursuivre le programme de rehaussement de la cybersécurité - Mettre en place un plan de relève des infrastructures technologiques. 	DRI	<ul style="list-style-type: none"> • La structure de la Direction des ressources informationnelles a été revue. • Un nouvel énoncé de mission a été défini. • De nouvelles ressources ont été ajoutées et d'autres le seront en 2024-2025 afin de soutenir la réorientation des lignes d'affaires du service.
		<p>9.4 Renforcer la culture de la recherche appliquée et veiller à l'élaboration et la soumission d'un premier Plan décennal des infrastructures de recherche (PDIR) afin de demander le financement requis pour combler les besoins et les ambitions du Cégep en développement de projets de recherche appliquée</p>	DÉ DRM	<ul style="list-style-type: none"> • Un premier PDIR 2024-2034 a été élaboré, approuvé par le conseil d'administration lors de sa 573e réunion ordinaire du 6 novembre 2023, et soumis aux autorités gouvernementales, présentant des besoins de financement de l'ordre de 4,7 M\$, notamment pour soutenir la mise sur pied d'un pôle institutionnel en recherche et innovation, le PRICO, où serait regroupé en un seul lieu l'ensemble de ses unités et activités de recherche, d'innovation et de transfert.
	9.5 Poursuivre le déploiement et le positionnement du Centre de		DÉ DG	<ul style="list-style-type: none"> • Le SEBO a été officiellement inauguré le 6 mai 2024 en soulignant : • La désignation de locaux et d'un laboratoire habillé à l'effigie du SEBO;

Objectifs PS + PAAR	Stratégie institutionnelle prioritaire	Actions / Moyens	Resp.	Bilan
		<p>recherche en Santé environnementale et en biodiversité de l'Outaouais (SEBO) en préparation pour demande de désignation à titre de Centre collégial en transfert technologique lors de l'appel de projets attendu en 2024-2025.</p>		<ul style="list-style-type: none"> La mise en ligne du site internet et le déploiement officiel de son offre de services; La contribution financière totalisant 400 000\$ provenant de la Fondation Choquette Legault, du ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie, ainsi que de la Fondation du Cégep de l'Outaouais. Une autre demande a été approuvée de l'ordre de près de 400 000 \$ et n'avait pas encore été annoncée publiquement au moment d'écrire ces lignes. Par ailleurs, de plus en plus d'organismes reconnaissent l'expertise du SEBO et s'allient comme partenaires, dont le Conseil régional de l'environnement et du développement durable de l'Outaouais (CREDDO).
	<p>9.6 Poursuivre le développement de l'offre de programmes à la Formation continue et des services aux entreprises, afin de répondre davantage aux besoins de la main-d'œuvre et des entreprises de la région.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Davantage de reconnaissance des acquis est effectuée. - De nouvelles certifications collégiales sont développées et ont été implantées ou sont en voie de l'être. - De nouvelles attestations d'études collégiales (AEC) sont développées et ont été implantées ou sont en voie de l'être. - De nouveaux partenariats sont créés avec des acteurs locaux afin de renforcer le positionnement de la Formation continue. 	<p>DFCSAE</p> 	<ul style="list-style-type: none"> L'offre de RAC a augmenté de manière marquée grâce à un partenariat avec le CISSO pour former un groupe de leurs employé.e.s en bureautique et informatique Trois nouvelles certifications collégiales furent développées et offertes pour une première fois en 2023-2024, soit celles en ÉDI, en Marketing RH, et en Fabrication numérique. Deux autres certifications sont toujours en développement et débiteront en 2024-2025. L'ajout de nouvelles AEC fut reporté à l'année scolaire 2024-2025 pour des raisons stratégiques et de ressources, mais leur planification a progressé en 2023-2024. Un important partenariat a été créé avec le Centre d'innovation des Premiers Peuples (CIPP) pour le développement et l'offre d'une certification collégiale, et duquel devrait découler d'autres projets de nature pédagogique. 	
	<p>9.7 Poursuivre la collaboration entre le CCTT, la formation continue et le département d'informatique pour stimuler et accélérer le développement d'activités d'enseignement</p>	<p>CCTT</p> 		<ul style="list-style-type: none"> Plusieurs discussions entre la direction du CCTT, le département d'informatique et la Formation continue ont permis de clarifier les besoins et d'adapter certaines approches quant au développement technologique lié à la plateforme. Cette collaboration a permis à la Formation continue d'y tenir l'ensemble des activités pratiques de l'AEC en

Objectifs PS + PAAR	Stratégie institutionnelle prioritaire	Actions / Moyens	Resp.	Bilan
		<p>pratiques, notamment sur la plateforme "cyber range" du CCTT pour appuyer à l'AEC en cybersécurité et aux cours techniques en informatique afin d'aider à combler le manque de main d'œuvre enseignante.</p>		cybersécurité.
		<p>9.8 En collaboration avec la Fédération des cégeps, accroître l'adhésion du réseau collégial à la plateforme "cyber range" du CCTT et établir les bases d'une communauté élargie (multi-cégeps) de développement et de partage de ressources pédagogiques en informatique / cybersécurité.</p>	CCTT	<ul style="list-style-type: none"> Plusieurs cégeps ont migré leurs activités d'enseignement pratique sur la plateforme "cyber range" du CCTT, ce qui a entraîné une augmentation du nombre d'utilisateurs collégiaux (estimé à quelques 800 utilisateurs, enseignants et étudiants, sur l'année). Des discussions et des démonstrations de principe menées en collaboration avec plusieurs cégeps du réseau permettront de concrétiser, en 2024-2025, l'élaboration d'un réseau techno-pédagogique multi-cégeps.
		<p>9.9 Réviser, bonifier et renforcer le mandat et la structure de LABoite afin d'en assurer la viabilité, la pérennité, et d'accroître ses retombées pédagogiques, socio-économiques et communautaires.</p>	DG DÉ	<ul style="list-style-type: none"> Des analyses et des consultations internes et externes ont été réalisées quant au mandat, à l'avenir et à la place de LABoite dans l'écosystème régional. Un plan d'action renouvelé et dynamisé préliminaire a été élaboré, la structure a été révisée et un profil de poste de direction adjointe a été développé. Ce poste a été affiché et doté en mai. Le montage en œuvre du Plan renouvelé et dynamisé sera amorcée dès la rentrée scolaire 2024, avec l'appui financier de Desjardins et d'autres sources de financement, dont de nouvelles activités d'auto-financement.
<p>10. <u>Agir sur le plan de l'environnement et de l'espace</u></p>	<p>Mise en œuvre d'un plan d'aménagement favorisant la collaboration, l'inclusion et le développement durable.</p>	<p>10.1 Préparer le plan d'implantation intérimaire des programmes de techniques de Travail social et de techniques de Gestion et d'interventions en loisirs pour la session d'automne 2024</p>	DRM DRI DÉ DVESC	<ul style="list-style-type: none"> Un plan a été élaboré et mis en œuvre pour accueillir la première cohorte des programmes au campus Félix-Leclerc, malgré les contraintes d'espace. Des analyses sont en cours pour identifier des espaces adéquats pour accueillir les 2e et 3e cohortes en 2025-2026 et 2026-2027. Des discussions demeurent actives avec le MES pour finaliser le plan de réalisation du 4e étage au campus Félix-Leclerc, comme espace définitif pour ces programmes.
		<p>10.2 Veiller à la réalisation des plans et devis pour la construction du deuxième étage de la nouvelle aile pédagogique du campus Gabrielle-Roy et veiller à l'élaboration d'un plan de relocalisation du programme</p>	DRM DÉ	<ul style="list-style-type: none"> Les plans ont été complétés et l'appel d'offre publique a été lancé en mai pour la construction. À la conclusion de l'appel d'offre, 6 soumissionnaires ont déposé une proposition. Le montage financier a été revu à la baisse avec une économie totale de 4,6 M\$ et transmis au MES. Ce faisant, le Cégep n'aura pas à assumer le déficit de financement à même son solde de fonds (1,5 M\$). Le MES a transmis la documentation nécessaire à l'obtention de

Objectifs PS + PAAR	Stratégie institutionnelle prioritaire	Actions / Moyens	Resp.	Bilan
		de techniques informatiques pour 2026-2027, en plus d'un plan de modernisation et de bonification de ses capacités.		l'autorisation de signer le contrat en construction de la part du conseil du trésor. La signature du contrat est escomptée pour le mois de septembre 2024. <ul style="list-style-type: none"> La fin de la construction est prévue pour juin 2026 afin de permettre le déménagement de techniques informatiques à l'été 2026.
		10.3 Poursuivre la mise en œuvre du plan de revitalisation des espaces de vie, dont avec la réalisation des projets du Salon bleu, du hall de l'auditorium, de l'agora verte et de l'auditorium, en collaboration avec la Maison de la Culture.	DRM DRI DÉ DVESC	<ul style="list-style-type: none"> Les contrats de construction pour l'agora verte, le salon bleu, le hall de l'auditorium et l'éclairage de la salle de l'auditorium ont été adjugés, conformément aux autorisations accordées l'instance décisionnelle responsable. Les travaux ont été planifiés devraient être complétés au cours de l'été 2024. Pour la modernisation de l'auditorium, y compris la construction d'un débarcadère, la Maison de la Culture a confirmé une contribution de 1 M\$. La Commission des arts, de la culture, des lettres et du patrimoine de la Ville de Gatineau a accordé, en avril 2024, un appui favorable à la proposition de partenariat faite par le Cégep et la Maison de la culture à la Ville. Le 19 juin, le conseil municipal de la ville a adopté une résolution accordant un appui favorable au projet et au partenariat et de contribution financière (1,2 M\$), tout en différant la décision budgétaire au processus décisionnel prévu le 10 décembre 2024. Une demande de subvention a été soumise par la Maison de la culture au ministère de la Culture et des communications le 7 juin. Le montage financier du projet pourrait être complété d'ici la fin de l'année, afin de lancer les travaux de construction en 2025.
		10.4 Finaliser la rédaction du plan d'action en développement et mobilité durable, l'élaboration de son plan de communication en vue de son déploiement en 2024-2025.	DRM CODEC O DRHO DG	<ul style="list-style-type: none"> La politique en écologisation a été approuvée par le conseil d'administration lors de la 579e réunion ordinaire du 14 mai 2024. L'élaboration du Plan d'action pluriannuel en écologisation du Cégep de l'Outaouais (PAPECO), qui comprend un volet lié à la gestion des déplacements, a été finalisé. Il a été présenté aux 5 associations pour validation finale. Son lancement est prévu le 27 septembre 2024, lors de la journée institutionnelle liée à la lutte contre les changements climatiques.
		10.5 Poursuivre les travaux de planification et les représentations pour obtenir le financement et les autorisations pour réaliser les projets prioritaires en infrastructures, dont : - gymnase double ; - espaces pédagogiques	DRM DVESC DÉ DG	<p>Résidences :</p> <ul style="list-style-type: none"> Des travaux ont été amorcés au printemps pour développer des partenariats avec des hôteliers de la région afin de mettre en disponibilité des chambres à coût abordable. Une annonce a été faite en juin 2024 pour 75 chambres accessibles dès 2024-2025. Des travaux ont été amorcés avec une fondation privée afin de construire ou d'acquérir une résidence de 20 à 30 chambres d'ici 2025. La planification d'un projet de résidence en partenariat public-privé de 240

Objectifs PS + PAAR	Stratégie institutionnelle prioritaire	Actions / Moyens	Resp.	Bilan
		<p>additionnels ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - résidences étudiantes. 		<p>unités s'est poursuivie, en tenant compte les nouvelles mesures annoncées par les gouvernements provincial et fédéral dans leur budget 2024-2025. Une mouture finale du projet et une entente devraient survenir au cours de l'année 2024-2025.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Une demande de financement au coût de 31 M\$ pour la construction d'une résidence pouvant accueillir 120 étudiants a été déposée au MES à l'automne 2023 pour le PQI 2024-2034. Des réponses sont attendues au cours de l'année 2024-2025. <p>Gymnase:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Une demande de financement de 49 M\$ pour un nouveau gymnase double (révision de quadruple à double suite à des discussions avec la ville et l'évaluation des coûts) a été déposée au Plan Québécois des Infrastructures (PQI) par l'entremise du MES et au Programme d'aide financière aux infrastructures récréatives, sportives et de plein air (PAFIRSPA) à l'automne 2023. Les plans ont été présentés au conseil d'administration en décembre 2023. Nous avons reçu une réponse négative le 27 juin 2024, mais on nous invite à déposer le projet de nouveau pour le PQI 2025-20235, ce qui est positif. <p>Espaces pédagogiques additionnels (gestion de la croissance) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le projet a été soumis à titre de demande prioritaire le 30 octobre 2023 pour le Plan Québécois des Infrastructures (PQI) 2024-2034. Or, le MES nous a informé le 27 avril 2024 que ce projet n'avait pas pu être approuvé pour 2024, étant donné plusieurs contraintes budgétaires. Malgré ce refus, le MES estime que les conditions sont favorables pour obtenir une approbation du financement dans le PQI 2025-2035 et donc de présenter ce projet en priorité dans l'appel de projet dont l'échéance est le 15 septembre 2024.
		<p>10.6 Élaborer un plan de développement des espaces de travail en lien avec la gestion de notre croissance et l'augmentation de notre devis scolaire incluant la mise à jour du recensement de nos espaces et la simulation de croissance jusqu'en 2032 dans le but de déposer une demande de révision prospective du devis scolaire.</p>	<p>DRM DÉ</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Une proposition préliminaire a été soumise. Une proposition révisée sera déposée au ministère d'ici la fin de l'année 2024. • À la suite de la publication du nouveau cadre de gestion de l'offre du MES en février 2024 et aux consultations réalisées par le MES en mai, nous avons effectué les représentations nécessaires et présenté les données disponibles pour réclamer l'ouverture d'appels de projets pour de nouveaux programmes techniques et pour la révision de notre devis scolaire 2025-2026, en concordance avec les prévisions d'effectifs. • Afin de soumettre une proposition révisée pour 2025-2026 à 2032-2033, selon les attentes du ministère, une ressource experte a été embauchée pour appuyer les travaux d'actualisation et d'optimisation des informations liées aux espaces du Cégep afin d'en améliorer la gestion et l'utilisation. Des projections sont en voie d'être complétées pour produire un devis prospectif jusqu'à 2032, en fonction des prévisions d'effectif, par année et

Objectifs PS + PAAR	Stratégie institutionnelle prioritaire	Actions / Moyens	Resp.	Bilan
				<p>par programme, en tenant compte des besoins d'ateliers et de laboratoires spécifiques. Une fois ces deux étapes terminées, nos résultats seront transmis au MES pour présenter une simulation de devis techniques annuels démontrant notre seuil d'accueil en infrastructure dans le temps (limite de capacité).</p>