

Cégep Heritage College - Rapport annuel 2018-2019

Message de la présidente du conseil d'administration

L'année 2018-2019 a été vraiment passionnante. Le Cégep a fêté ses trente ans d'existence. Depuis trente ans, nous sommes fiers de participer à la formation des étudiants de l'Outaouais qui, à leur tour, contribueront au développement de notre région.

Nos diplômés et nos étudiants sont de véritables ambassadeurs du Cégep. Merci d'être nos fiers représentants. Cette trentième année a été marquée par de bonnes nouvelles. Nous avons reçu du financement supplémentaire du Ministère, ce qui nous permettra d'élargir notre offre de programmes dans le Pontiac et de mieux nous ancrer dans la communauté.

Cette trentième année a aussi été marquée par une transition. Nous tenons à remercier chaleureusement M. Michael Randall, l'ancien directeur général, pour tout le travail qu'il a effectué. Il attribue très humblement tout le mérite des réalisations à l'équipe du Cégep. Je suis toutefois convaincue que sans son leadership, Héritage n'aurait pas connu le même succès.

Ce départ a entraîné l'arrivée d'un nouveau directeur général, M. Gordon M^cIvor. Nous lui souhaitons la bienvenue.

Je ne peux terminer sans remercier le personnel qui, jour après jour, contribue à donner ce que le Cégep Heritage College a de meilleur à offrir – merci beaucoup!

Murielle Laberge
Présidente du Conseil d'administration
Cégep Heritage College

Message du directeur général

J'ai le plaisir de présenter le rapport annuel 2018-2019 du Cégep Heritage College au conseil d'administration. 2018-2019 a vraiment été une année de réalisations chez Heritage dans de nombreux domaines; ce document met en lumière certaines d'entre elles.

Les inscriptions au Cégep continuent de croître. À l'automne 2018, le nombre d'inscriptions à nos programmes réguliers a augmenté pour atteindre 1230 étudiants. Le canal des futurs étudiants de Heritage semble très prometteur, car nos écoles secondaires de provenance sont pleines et continuent de servir un plus grand nombre d'élèves alors que de plus en plus de familles choisissent de s'installer dans la région.

Le Cégep a fêté ses trente ans d'existence cette année. Pour marquer cette étape importante, nous avons organisé un cocktail en mai dans le cadre duquel le Spring Art Show a été présenté à l'Agora. Soixante-dix personnes y ont participé, dont des membres actuels et anciens du personnel, ainsi que des anciens étudiants.

Heritage participe maintenant à La Fabrique mobile de l'Outaouais, une entreprise sociale qui met l'innovation et la technologie à la disposition de notre communauté. Grâce au financement de la Caisse Desjardins, il existe maintenant un Fab Lab régional qui offre aux étudiants et aux professeurs un accès à du matériel de haute technologie, comme des imprimantes 3D et lasers. Les jeunes entrepreneurs, les inventeurs et les amateurs de technique peuvent créer des projets et servir les entreprises locales. Cette technologie et cette formation sont offertes sur les deux campus de Gatineau et de Campbell's Bay (dans le Pontiac). La participation du Cégep au Fab Lab nous permet de faire partie de l'écosystème d'innovation régional avec d'autres établissements d'enseignement postsecondaire situés du côté québécois de la rivière des Outaouais.

Pour la Heritage College Foundation, l'année 2018-2019 en est une de changement, de soutien accru aux étudiants, de développement et de possibilités. La capacité de la Foundation à collecter des fonds a été entravée par les séquelles de la tornade, mais les efforts ont été réorientés pour mieux comprendre la complexité des besoins des étudiants et pour leur fournir l'aide dont ils avaient grandement besoin. La sensibilisation et le réseautage communautaires se sont poursuivis, de même que la création de partenariats avec la Ville de Gatineau et la mise en place d'un projet pilote de bourses d'entrée avec la Commission scolaire Western Québec. À la fin de l'année scolaire, la Foundation avait versé 15 000 \$ pour la rénovation du Centre d'apprentissage Brigil, plus de 20 000 \$ pour les prix de la Persévérance (50 lauréats) et près de 9 000 \$ en aide financière aux étudiants. Elle a également soutenu diverses initiatives, notamment : l'aide psychologique d'urgence, l'expérience humanitaire liée aux cours internationaux et le premier étudiant de Heritage participant à un échange international d'étudiants. La communauté du Cégep est très reconnaissante envers les bénévoles pour les efforts qu'ils déploient ainsi qu'envers les entreprises locales, les dirigeants communautaires et la grande famille de Heritage, qui font preuve d'engagement et qui ont si généreusement soutenu sa cause.

En ce qui concerne les activités internationales, le Cégep continue de tisser des partenariats avec les établissements d'enseignement français. Deux nouvelles ententes d'articulation ont été signées avec l'Université Jean-Moulin Lyon 3 et l'Institut Universitaire de Technologie Lyon 3 qui y est affilié, ainsi qu'avec l'Université de Lille. Ces ententes sont importantes en ce sens qu'elles permettront aux étudiants inscrits à des programmes préuniversitaires de sciences sociales de participer à un échange d'un trimestre, ce qui est tout à fait unique dans le réseau collégial. De plus, le Cégep a accueilli 12 étudiants français pendant un trimestre. En avril, le SNCEEL (Syndicat national des chefs d'établissements d'enseignement libre), une délégation de 16 administrateurs de lycées français, a visité Heritage. Compte tenu de l'accord Québec-France qui permet aux étudiants français d'accéder aux études gratuites, et de nos critères d'admission (Règlement 3), l'avenir nous semble prometteur pour accueillir davantage d'étudiants étrangers au cours des prochains trimestres.

Nous sommes fiers des réalisations scolaires de nos étudiants. Le rapport de la directrice des études dans ce document fournit des exemples de la qualité et de l'évolution continue de nos programmes pour les années 2020. Notre objectif principal est de jeter les bases de la réussite scolaire de nos étudiants; cependant, nous nous engageons à contribuer au développement de la personne dans son ensemble. Un milieu de vie attrayant est essentiel à la création d'une expérience collégiale positive et mémorable et prépare les étudiants à une croissance personnelle et professionnelle plus poussée. Je suis fier des clubs et des activités auxquels nos étudiants ont accès. Merci à ceux qui font en sorte que ces occasions se concrétisent.

Toutes nos équipes sportives Heritage Hurricanes nous ont bien représentés cette année. Je tiens tout particulièrement à féliciter deux équipes qui ont ramené les championnats au Cégep dans deux sports. L'équipe masculine de basketball a remporté le titre provincial avec un score parfait de 16-0. L'équipe de soccer intérieur féminin a remporté le championnat régional (sud-ouest du Québec). Merci aux deux équipes pour la motivation qu'elles ont suscitée sur le campus.

Le Collège remercie tous les membres du conseil d'administration, présidé par Madame Murielle Laberge, pour leur soutien et leur engagement. Notre corps professoral et notre personnel non enseignant servent nos étudiants et notre communauté avec cœur. Heritage est une véritable famille et nous pouvons être fiers de ce que nous avons tous accompli, et être confiants quant à l'avenir.

Gordon M'ivor
Directeur général
Cégep Heritage College

Message de la directrice des études

En 2018-2019, le Cégep a mis au point ou a continué à fournir les mesures suivantes afin de favoriser la réussite des étudiants :

PROJETS SPÉCIAUX POUR LA RÉUSSITE DES ÉTUDIANTS

Un financement spécial du MEES a permis aux enseignants de mener à bien des projets leur permettant d'améliorer l'apprentissage des étudiants sur le campus, ou de se tourner vers des outils pédagogiques et des recherches pour améliorer l'expérience d'apprentissage. Voici un synopsis des projets acceptés. Des enseignants en soins infirmiers ont été libérés pour créer des mannequins HD et former les étudiants à leur utilisation dans le laboratoire de soins infirmiers. Ces outils pédagogiques seront mis en commun et améliorés par davantage d'enseignants, car tous recevront une formation relative à l'utilisation de ces outils spécialisés. Un enseignant de mathématiques a continué de travailler avec le Centre collégial de développement de matériel pédagogique (CCDMD), pour développer et améliorer l'outil d'apprentissage en ligne WEBWork. Cet outil est utilisé dans d'autres collèges, et nos professeurs lui ont apporté la capacité de décomposer la démarche de résolution de problèmes afin d'améliorer l'expérience du WEBWork pour différents types d'apprenants. Les étudiants ont bien accueilli les séances supplémentaires ajoutées par le Département de mathématiques au Centre d'apprentissage visant à les aider pendant la période d'examen. Les départements de philosophie et de sciences humaines se sont également tournés vers des ateliers pour mieux aider les étudiants dans cette discipline, mais aussi pour que les enseignants comprennent comment mieux atteindre leurs étudiants. Les responsables de l'indigénisation des programmes d'enseignement ont cherché à vulgariser leurs ressources auprès des enseignants de manière à indigéniser le programme dans de nombreuses disciplines et à faire comprendre l'importance d'un programme culturellement pertinent. Des conférenciers ont été invités à venir discuter, et le réseautage avec d'autres enseignants et conseillers pédagogiques a continué dans d'autres collèges. L'enseignant et formateur en tutorat par les pairs a lancé une étude sur la façon de perfectionner cette forme de tutorat au Cégep, les initiatives visant à mieux rejoindre nos étudiants ont été testées et validées, et des recommandations visant à favoriser la

croissance seront expérimentées en 2019-2020. Les cercles d'enseignement ont continué à proposer aux enseignants un lieu leur permettant de mettre en commun les meilleures pratiques.

LE CENTRE D'APPRENTISSAGE ET LE TUTORAT PAR LES PAIRS

Le Centre d'apprentissage demeure une ressource supplémentaire pour les étudiants qui recherchent de l'aide dans diverses disciplines. Les enseignants fixent des horaires au Centre d'apprentissage afin de guider, d'évaluer et d'aider les étudiants à réussir leurs études. Les Services aux étudiants organisent également des ateliers et des séances d'information sur le bien-être personnel et les compétences scolaires.

Heritage met un vaste programme de tutorat à la disposition de ses étudiants. Des mesures de soutien au tutorat visant à aider les étudiants dans leur cheminement scolaire, comme des cours de mathématiques ou de français langue seconde, sont offertes au besoin. À l'hiver, des tuteurs ont suivi le cours de tutorat par les pairs pour les programmes techniques et préuniversitaires. Les besoins précis ont été abordés avec des sujets ciblés. Le tutorat a été étendu à la consultation en ligne pour un sujet. Pour l'enseignement général comme les mathématiques, les langues vivantes (français et espagnol), l'anglais, la philosophie et l'éducation physique, des tuteurs étaient disponibles tout au long de l'année.

PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL DU CORPS PROFESSORAL

Les journées de perfectionnement professionnel sont définies comme étant des journées professionnelles et pédagogiques à Heritage. Les sujets sont choisis en fonction des demandes des enseignants et du perfectionnement du personnel. Au cours de la dernière année, des enseignants ont été identifiés comme des leaders enseignants qui organisent et mettent en commun leur expertise avec leurs collègues, promeuvent les meilleures pratiques et les pratiques partagées et s'engagent activement avec leurs collègues dans d'autres disciplines. Les journées comprennent des activités de bien-être et physiques pour tous, et l'horaire permet aux personnes des divers programmes et départements de se rencontrer. Au cours des séances de janvier et de mai 2019, les enseignants ont traité de sujets qu'ils souhaitaient mettre en commun, ont abordé des thèmes et ont participé à des ateliers où les besoins pédagogiques actuels étaient cernés. Il s'agit là d'une mesure permanente visant à renforcer le perfectionnement professionnel autogéré de nos enseignants. Les participants à toutes les séances de perfectionnement professionnel se sont déclarés satisfaits et la participation a été bonne.

ACTIVITÉS DE RECHERCHE

Les recherches en cours et le perfectionnement professionnel sont essentiels pour l'enseignement collégial, car ils permettent aux enseignants de suivre les progrès effectués dans leur domaine d'études en plus de mieux s'adapter aux changements pédagogiques, technologiques, culturels et sociaux vécus par leurs étudiants et d'évoluer avec eux. La majorité des enseignants du Cégep Heritage College font de la recherche et des activités dans leur discipline ou en pédagogie, tout en gardant la classe présente à l'esprit. Les étudiants, les enseignants, le programme et le Cégep dans son ensemble en bénéficient. Les Services scolaires annoncent de nombreuses conférences à nos enseignants qui s'engagent dans un processus de perfectionnement professionnel et pédagogique autonome.

SUIVI DU TAUX DE RÉUSSITE

Depuis l'entrée en vigueur du nouveau plan stratégique, le Cégep continue de se fier aux indicateurs clés de performance (ICP) pour faire le point sur l'excellence scolaire. Pour que les études collégiales soient couronnées de succès dès le départ, la politique de l'établissement sur l'évaluation de la performance des étudiants (Politique 5) exige une présence au premier trimestre et les mesures d'alerte rapide nous aident à identifier les étudiants du premier trimestre ayant besoin d'aide afin que nous puissions les aider à réussir. La réussite des étudiants est un processus complexe qui inclut également la réussite du programme. La révision de la Politique 17 sur l'évaluation des programmes est prévue pour 2019-2020, maintenant que nous avons reçu le rapport d'audit final de la Commission d'évaluation de l'enseignement collégial (CEEC) sur l'assurance qualité. La CEEC a loué la bonne organisation mise en place au Cégep et a cerné un seul domaine à renforcer. Tous les départements et programmes fournissent des rapports annuels sur l'évaluation des programmes. La recommandation de la CEEC modifiera ce processus. Les programmes et les départements sont appuyés par les Services scolaires par le biais d'un soutien pédagogique continu offert aux enseignants afin qu'ils soient mieux servis pour répondre aux besoins d'apprentissage des étudiants. Les programmes techniques bénéficient également de leur comité consultatif de programme, où des membres de l'industrie informent les enseignants sur les besoins et l'évolution du paysage de la main-d'œuvre.

Notre position proactive visant à encourager les dernières recherches pédagogiques et les pratiques les plus récentes de notre corps professoral a permis d'offrir des occasions d'apprentissage enrichissantes aux étudiants du Cégep Heritage College. Certains enseignants se sont distingués en tant que chefs de file en mettant en commun les meilleures pratiques, en cherchant à se perfectionner en pédagogie et en agissant comme mentor pour que d'autres personnes les rejoignent. Ensemble, notre communauté d'apprentissage se développe.

Roya Abouzia
Directrice des études
Cégep Heritage College

1- Examen annuel des résultats obtenus par rapport aux objectifs fixés dans le plan stratégique

Orientation 1 – Assurer l'excellence du programme en offrant à tous les étudiants la possibilité d'acquérir les connaissances et les compétences nécessaires pour réussir leur entrée sur le marché du travail et poursuivre leurs études supérieures

1.1 S'assurer que les programmes répondent aux besoins de l'industrie et soient pertinents pour les études supérieures.

- 1.1.1 Mettre à jour nos pratiques en matière de programmes scolaires au sein du réseau collégial afin de répondre aux demandes en matière de main-d'œuvre et d'enseignement supérieur.

Notre comité consultatif de programme reste une ressource essentielle pour que les programmes se tiennent au courant des changements survenus dans la population active. Les Services scolaires assistent également à des congrès et à des conférences où se rencontrent le monde des affaires et celui de l'éducation. Ils ont assisté à plusieurs de ces activités au cours de la dernière année. La directrice des études a également participé à différentes activités, comme celles de QUESCREN et le colloque de CIGan sur l'éducation autochtone, ainsi qu'à d'autres conférences.

1.1.2 Promouvoir le bilinguisme ainsi que la visibilité et l'utilisation du français au Cégep

Nous avons reçu du financement de Dialogue McGill pour continuer à offrir un enrichissement du français comme langue de travail à nos étudiants en sciences infirmières.

1.2 Continuer à peaufiner l'approche du programme

Nous nous attendons à ce que le rapport de la CEEC cerne les mécanismes qui fonctionnent bien et ceux qui ont besoin d'amélioration. Par conséquent, dès sa réception, nous espérons pouvoir finaliser les travaux sur la Politique 17 et ses processus.

Le 17 janvier, la CEEC nous a invités, avec six autres collègues, à participer à un échange sur les pratiques optimales en matière d'évaluation continue de programmes.

1.2.1 Offrir des possibilités et des environnements d'apprentissage variés et flexibles.

Les Services scolaires continuent d'offrir des ateliers et des séminaires de perfectionnement pédagogique, ainsi que des ressources pour que les enseignants améliorent leurs trousseaux à outils. Les Services scolaires ont également proposé une série d'ateliers au cours du mois de mai, au lieu d'une journée de perfectionnement professionnel, offrant ainsi davantage d'occasions d'apprentissage.

1.2.2 Développer les compétences du programme d'études à l'aide d'une approche étape par étape (apprentissage étayé).

Les Services scolaires informent et orientent en permanence le corps professoral en ce qui a trait aux processus de supervision du programme. À mesure qu'ils surveillent, évaluent, révisent et mettent en œuvre les programmes, l'uniformité de l'établissement des résultats d'apprentissage des programmes est assurée. Les résultats d'apprentissage et leur lien avec les cours sont ensuite renforcés grâce à la matrice, aux plans de cours et aux descriptions de cours dérivées de ces derniers.

1.2.3 Adopter le modèle d'apprentissage holistique du 21^e siècle (selon le modèle d'apprentissage collégial du MEES).

Le MEES détermine les buts et les objectifs de la formation collégiale dans tous ses programmes. De plus, le Cégep cherche à renforcer les compétences du

21^e siècle de ses étudiants au fur et à mesure qu'ils développent leurs connaissances (savoir), leurs compétences techniques (savoir-faire) et leurs habiletés fondamentales (savoir-être).

- 1.2.4 Favoriser l'élaboration d'approches pédagogiques engageantes en mettant l'accent sur l'expérience du premier trimestre.

Les Services scolaires offrent des possibilités de formation pédagogique continue autodirigée à nos enseignants. Les enseignants qui cherchent des conseils sont accueillis par des conseillers pédagogiques qui les aident à déterminer les domaines dans lesquels ils peuvent souhaiter améliorer leurs compétences pédagogiques. Cela se fait par le biais de ressources en ligne, d'apprentissage autodirigé et de nombreuses occasions offertes sur place par le biais d'ateliers ou de cercles d'enseignement.

- 1.2.5 Renforcer la valeur de l'enseignement général et des compétences complémentaires des cours.

L'approche du programme est constamment mise en valeur, et les Services scolaires favorisent et coordonnent les lieux où les programmes et les départements se rencontrent.

1,3 Promouvoir la réussite des étudiants

- 1.3.1 Améliorer le taux de réussite des cours au premier trimestre

Objectifs 2010-2016

Taux de réussite de 87 % des étudiants préuniversitaires (82,3 % en 2017)

Taux de réussite de 83 % dans les programmes de formation professionnelle (78,9 % en 2017)

- 1.3.2 Suivre et améliorer les taux de persévérance au troisième trimestre

Objectifs 2010-2016

74 % pour le secteur préuniversitaire

(2017 - 68,9 % pour le même programme/75,8 % pour tous les programmes - même cégep – changement de programme)

(2018 - 64,4 % pour le même programme/72,2 % pour tous les programmes - même cégep – changement de programme)

70 % pour les programmes de formation professionnelle

(2017 – 65,9 %/72,9 % pour tous les programmes)

(2018 – 67,2 %/77 % pour tous les programmes)

- 1.3.3 Suivre et améliorer les taux d'obtention de diplôme (dans les délais et + 2 pour l'éducation régulière) dans tous les programmes, y compris les AEC (éducation permanente).

Objectifs 2010-2016 – Obtention du diplôme dans les délais impartis seulement

46 % au préuniversitaire (cohorte de l'automne 2015, 38 % même programme/38,4 % tous les programmes)
42 % aux programmes de formation professionnelle (cohorte de l'automne 2014, 32,7 % même programme/35,5 % tous les programmes)

Diplomation + 2 (SAP 2017-2022)
Préuniversitaire + 2 ans (cohorte de l'automne 2013, 49,6 % même programme/52,2 % tous les programmes)
Programmes de formation professionnelle + 2 ans (cohorte de l'automne 2012, 47,3 % même programme/50,5 % tous les programmes)

Comment [AMM1]: Question posée à la cliente sur cet acronyme.

Cible pour la formation continue : Taux d'obtention de diplôme de 75 % (objectifs 2017-2022)

Automne 2016

Agriculture CNE.OM Gestion d'une entreprise agricole – 75 % (9 diplômés sur 12 admis)
Administration de bureau bilingue LCE.51 BOAN8 – 77 % (10 diplômés sur 13 admis)
Administration de réseau Microsoft et sécurité LEA.1G – 80 % (16 diplômés sur 20 admis)

Automne 2017

Administration de réseau Microsoft et sécurité LEA.1G – 85 % (17 diplômés sur 20 admis)
Administration de bureau bilingue LCE.51 BOAN 8 – 77 % (10 diplômés sur 13 admis)

Automne 2018

Administration de réseau Microsoft et sécurité LEA.1G – 62 % (10 diplômés sur 16 admis)
Administration de bureau bilingue LCE.51 BOAN 9 – 78 % (14 diplômés sur 18 admis)
Éducation à la petite enfance JEE.OK dans le Pontiac 86 % (6 diplômés sur 7 admis)
Éducation à la petite enfance JEE.OK à Gatineau 50 % (3 diplômés sur 6 admis)

- 1,4 Renforcer les pratiques d'évaluation des collèges conformément aux mécanismes d'assurance de la qualité indiqués dans les lignes directrices de la Commission d'évaluation de l'enseignement collégial (CEEC)

Tout au long de ce processus, les mesures d'assurance de la qualité ont été renforcées. Le rapport d'audit de la CEEC a été reçu en août 2019 et les recommandations seront appliquées en 2019-2020.

Orientation 2 – Promouvoir un environnement ouvert et accueillant ainsi qu'un sentiment d'appartenance pour tous les étudiants et les employés

2,1 Fournir et promouvoir des ressources de soutien adaptées aux besoins de notre communauté collégiale

2.1.1 Organiser et promouvoir des activités extrascolaires populaires qui contribuent au développement personnel et à la promotion d'un mode de vie sain.

Les Services scolaires continuent d'inclure des activités communautaires axées sur le bien-être dans le perfectionnement professionnel lors des journées pédagogiques. Il a de nombreuses activités axées sur le bien-être ouvertes à tous au cours du trimestre.

Le Cégep a élaboré sa politique sur la prévention de la violence sexuelle et a organisé une campagne de promotion auprès de l'ensemble de sa communauté en août 2019, avec toutes les ressources locales et externes s'y rapportant.

2.1.2 Promouvoir des pratiques respectueuses de l'environnement

Le Cégep a installé quatre bornes de recharge pour voitures électriques et participe au programme Branché au travail piloté par Transition énergétique Québec.

Intégration des meilleures pratiques en matière de gestion de l'énergie en surveillant de près notre consommation de gaz et d'électricité grâce à un enregistreur de données intégré au système immotique.

Autres dépenses : le rétrofit de lampes DEL à haute consommation d'énergie est une pratique courante quotidienne; fourniture de brosses à tableau blanc lavables dans toutes les salles de classe et installation de bacs à compost pour le ramassage par la Ville de Gatineau.

Au début de chaque année scolaire, le Cégep fait la promotion du programme régional de défi sans voiture et profite de l'occasion pour promouvoir son système de gestion en ligne du covoiturage auprès de tous ses employés et étudiants afin de les encourager à choisir un moyen de transport plus écologique.

2.1.3 Innover et élargir les activités d'orientation pour les nouveaux étudiants.

Une journée d'orientation est proposée chaque trimestre, suivie d'ateliers d'orientation sur une base régulière.

2.1.4 Renforcer l'approche développementale en matière de conseil pédagogique.

Les conseillers pédagogiques surveillent les progrès scolaires en appliquant une approche globale. Ils tiennent compte de facteurs comme les besoins financiers, les problèmes familiaux, les problèmes de santé, la charge de cours, l'âge, etc., pour adapter la progression scolaire de chaque étudiant à sa réalité globale.

2.1.5 Élargir les mesures de soutien scolaire pour les étudiants à risque.

Les conseillers pédagogiques effectuent des suivis hebdomadaires de tous les étudiants à risque.

2.1.6 Élargir les pratiques d'exploration et de développement de carrière.

Les conseillers pédagogiques assistent à diverses activités d'information et de perfectionnement professionnel organisées par des universités proches du Cégep.

2.1.7 Offrir un perfectionnement continu des compétences professionnelles et générales, y compris une formation en service à la clientèle.

Plusieurs séances de formation, comme les « compétences d'intervention non agressives en situation de crise », sont suivies par le personnel de tous les secteurs des Services aux étudiants (accessibilité, registrariat et conseillers pédagogiques, vie étudiante, aide financière, recrutement et orientation).

Le Cégep a organisé une activité de perfectionnement professionnel le 6 juin 2010 pour l'ensemble du personnel afin de favoriser et de promouvoir une communication positive.

2.1.8 Élargir les pratiques de soutien en santé mentale.

Des ateliers destinés aux étudiants ayant des besoins spéciaux par le Service AccessAbility. Par ailleurs, Morneau Shepell a aussi offert des activités destinées aux employés.

Plusieurs activités physiques (yoga, Zumba, etc.) ont été proposées au cours de l'année à l'ensemble du personnel et des étudiants afin de les aider à promouvoir de saines habitudes au travail.

Le Cégep a participé à l'activité régionale le Défi Entreprises Québec pour aider à promouvoir les activités physiques et les saines habitudes au travail.

Le Cégep a créé un partenariat avec toutes les associations locales pour permettre à tout le personnel d'utiliser gratuitement le centre de conditionnement physique.

2.2 Favoriser une culture de diversité et d'inclusion.

2.2.1 Développer une synergie entre les projets et les activités au sein des différents secteurs de la communauté collégiale.

Des exemples d'activités connexes sont Héritage+, la nutrition pour les étudiants, la sensibilisation financière et le mieux-être par le biais de l'engagement communautaire. Un alignement plus étroit des efforts de soutien aux étudiants par les Services aux étudiants, les Services scolaires et la bibliothèque est en cours.

Le Cégep organise de nombreuses activités pour les employés au cours de l'année auxquelles tout le monde est invité. Ex. : activités d'Halloween, déjeuners de fête, soirée de reconnaissance des employés, soirée de remise de prix, etc.

2.2.2 Diversifier les activités parascolaires et les occasions d'enrichissement.

Le Cégep établit de plus en plus de liens avec des partenaires locaux ainsi que dans le cadre des diverses activités réalisées dans ses murs. Par exemple (1) le Repair-Café avec

la FabMob en janvier 2019; (2) le Playgroup de Connexions offre aux étudiants de TEE l'occasion d'apprendre et la série (3) Indigenous Speakers amène des invités dans une salle de classe ouverte au public. Tous les efforts sont déployés pour inciter nos membres à participer à diverses activités d'enrichissement, et beaucoup sont dirigées par notre personnel.

2.2.3 Présenter les réalisations de la communauté de Heritage.

Les faits saillants sont portés à l'attention des membres du conseil par le biais du rapport du directeur des études sur la dernière année et annoncés à l'échelle du Collège sur des plateformes comme « the Heartbeat », FB et par des messages directs au personnel.

Le cocktail d'anniversaire a eu lieu début mai 2019 en collaboration avec le programme des arts visuels et leur exposition artistique du printemps. La soirée de remise des prix comportera également des expositions liées aux programmes.

La soirée de reconnaissance des employés s'est déroulée en juin 2019. Tous les employés ayant 15 ou 25 ans de service et tous les nouveaux retraités ont été honorés et célébrés. Le but est de reconnaître l'importante contribution de nos employés à la mission du Cégep et de les remercier pour leur contribution.

Orientation 3 – Promouvoir la visibilité et l'engagement du Cégep, tant au niveau local qu'international

3.1 Maintenir une présence active dans les médias.

3.1.1 Refonte du site Web du Cégep.

Les contrats ont été attribués à un stratège de contenu et à un développeur Web avec une date de livraison cible pour le nouveau site Web à l'automne 2019.

3.1.2 Trouver et exploiter les plateformes médiatiques les plus utilisées par les étudiants.

Discussions en cours avec readyeducation.com, une plateforme introduite par divers cégeps et universités. Le projet devrait être réalisé après la refonte de notre site Web.

3.1.3 Créer et diffuser une publicité exacte et innovante pour le Cégep.

Utilisation des publicités Facebook qui permettent de bonnes analyses pendant et après les campagnes promotionnelles. Les campagnes sont basées sur des publics cibles précis (âge, lieu, intérêts, etc.).

3.1.4 S'assurer que les plateformes de médias sociaux du site Web sont exactes, à jour et informatives.

Le trafic des pages Facebook et Flickr du Cégep affiche une augmentation constante. Notre ratio abonnés/étudiants est de 140 % contre 85 % pour le Cégep de l'Outaouais.

Un contrat sera attribué à un étudiant pour alimenter notre page Instagram en contenu.

3.2 Profiter de toutes les occasions de promouvoir et de rehausser le profil du Cégep.

3.2.1 Élargir l'offre de services aux entreprises qui favorisent l'apprentissage tout au long de la vie et le perfectionnement des compétences, tout en générant des revenus pour le Cégep.

Le DG a accompagné notre professionnelle des Services aux entreprises (Marie-Paule Dufresne) à une première réunion avec la direction de LiveWell Québec, une nouvelle division de LiveWell Foods, qui a emménagé dans des bureaux sur la promenade du Portage. L'entreprise construit actuellement un grand centre de production et de recherche sur le cannabis médicinal à Litchfield, près du campus de Campbell's Bay. Nous avons présenté le Cégep, et les services que nous proposons ont été bien reçus. Nous nous attendons à être invités à une réunion de suivi à LiveWell à mesure que les besoins en formation deviennent plus clairs. Cette entreprise devrait s'avérer être un nouveau moteur important pour l'économie de la région en général et du Pontiac en particulier.

3.2.2 Assurer la visibilité auprès de la communauté anglophone de l'Outaouais

Une première journée portes ouvertes a eu lieu sur le campus de Campbell's Bay le 18 août 2018. Plusieurs employés du campus principal étaient présents, de même que de nombreux politiciens locaux, notamment le ministre des Transports André Fortin (à l'époque) et le député de Pontiac, Will Amos. En plus de notre programmation, nous présentions notre nouvelle serre et les nouvelles bannières érigées sur le campus satellite.

La directrice des études a assisté à la réunion régionale des intervenants tenue par Connexions sur le thème « Partenaires pour le bien-être des jeunes anglophones de l'Outaouais » le 30 janvier 2019. Cela a été l'occasion d'en apprendre davantage sur l'étude du CISSSO sur nos jeunes anglophones de l'Outaouais, ainsi que d'entamer une discussion avec des partenaires de la communauté et de resserrer les liens.

Le Cégep a participé à l'activité organisée à l'UQO.

Le Cégep a participé à l'activité régionale le Défi Entreprises Québec 2019 pour aider à promouvoir les activités physiques et les saines habitudes au travail.

3.2.3 Proposer une programmation estivale durable à la population locale.

3.2.4 Tirer parti des partenariats politiques avec les différents ordres de gouvernement.

3.2.5 Promouvoir la location des installations le soir et la fin de semaine.

3.2.6 Exploiter l'emplacement du Cégep près du parc de la Gatineau.

3.2.7 Promouvoir les avantages du système collégial auprès des parents, des employeurs et des étudiants.

Les Services aux étudiants organiseront une soirée d'information à l'intention des parents au printemps afin de promouvoir les programmes, les services et les ressources offerts.

Le Cégep a envoyé un représentant à la journée de recrutement de la Commission scolaire Western Québec afin de promouvoir ses services d'accessibilité pour les étudiants nécessitant des aménagements particuliers pour répondre à leurs besoins d'apprentissage et à leurs besoins physiques.

3.2.8 Poursuivre le développement du réseau des anciens étudiants.

Le cocktail du 30^e anniversaire a eu lieu début mai et une promotion particulière a été faite auprès des anciens étudiants.

3.2.9 Assurer la viabilité et le soutien de la campagne de financement de la Cégep Heritage College Foundation

Des bénévoles de la Foundation travaillent à la création d'une campagne spéciale « Bâtir des amitiés » dans le Pontiac. Les travaux relatifs à la campagne majeure de financement se poursuivent, comme le renouvellement des dons, l'instauration de relations à long terme et la reconnaissance des donateurs. Le 23 août, le Cégep a tenu une conférence de presse pour confirmer la désignation officielle du Centre d'apprentissage Brigil. Le 15 novembre, un déjeuner de financement conjoint à Heritage a été organisé en collaboration avec Centraide Outaouais. Après la tornade de septembre, la Foundation a aidé les étudiants de Heritage à se remettre sur pied. Des demandes officielles de renouvellement de dons majeurs ont été envoyées à la Caisse Desjardins et à la Ville de Gatineau. Le 20 novembre, la Foundation a organisé une présentation sur « La promesse de Tony », en collaboration avec la famille McColl, afin de sensibiliser notre communauté aux dangers de la conduite avec les facultés affaiblies par les drogues ou d'alcool.

3.3 Contribuer au développement de l'économie de la région de l'Outaouais tout en améliorant l'expérience étudiante.

3.3.1 Rechercher des partenariats et offrir des services qui répondent aux besoins des entreprises locales et des organisations régionales.

Heritage, avec le Cégep de l'Outaouais et l'UQO, est partenaire du pôle régional de l'enseignement supérieur. Nous travaillons également avec les autres établissements d'enseignement postsecondaire de la région, en collaboration avec CILEX, afin de créer un consortium régional en cybersécurité avec la participation d'entrepreneurs locaux et le soutien de la ville de Gatineau.

3.3.2 Rechercher des accords de collaboration et des partenariats durables avec des organisations au Canada et à l'étranger.

En novembre (2018), le directeur général et le professionnel de la mobilité internationale se sont rendus en France pour renforcer les accords de collaboration existants avec les IUT français, pour garantir des possibilités d'études à nos étudiants

en sciences sociales et pour explorer la possibilité de recruter des étudiants de lycées français dans nos programmes de DEC.

3.3.3 Participer à des projets scolaires collaboratifs durables avec d'autres établissements, qui constituent un ajout à l'expérience des étudiants.

La Caisse Desjardins a alloué 100 000 \$ au Cégep pour financer un Fab Lab, dans le cadre de son fonds de développement régional. Bien qu'une partie du laboratoire soit située dans notre département électronique, le laboratoire principal se trouvera dans le nouvel incubateur régional (Synovco) en cours de construction sur le campus Gabriel Roy. Cet élément important de la synergie régionale représente notre contribution à l'initiative régionale qui inclut également l'UQO et le Cégep de l'Outaouais. Nos étudiants auront accès à un équipement de pointe et auront également la possibilité de participer à des projets publics et privés comportant le développement de nouvelles technologies et de l'esprit d'entreprise dans la région de l'Outaouais.

Orientation 4 – Favoriser des pratiques de communication efficaces

4.1 Promouvoir une communication efficace à tous les niveaux.

4.1.1 Mettre sur pied un centre d'information centralisé pour l'échange d'informations au sein de la communauté collégiale.

Des notes de rappel sont fréquemment envoyées au personnel concernant l'utilisation du dossier d'Omnivox « Heritage Communications » en tant que référentiel des nouvelles et des informations importantes du Cégep.

4.1.2 Cerner et documenter clairement les pratiques de collecte et de diffusion de l'information, y compris les rôles et les responsabilités, les délais, le milieu, le public cible.

La communauté du Cégep a reçu une liste (par courriel en décembre) du public cible et les coordonnées des personnes responsables des divers outils de communication au Cégep.

4.2 Déterminer les obstacles technologiques affectant la communication et mettre en œuvre des solutions

4.2.1 Fournir une technologie appropriée et en assurer la maintenance et le soutien.

Tous les serveurs sont mis à niveau avec la dernière version du système d'exploitation et Office 360 est en cours d'installation dans tout le Cégep.

4.2.2 Diffuser des outils solides là où la technologie est uniforme et facile à utiliser

Le Cégep collabore avec le Collège Dawson pour rendre les plateformes Moodle et Omnivox plus uniformes. Le projet est actuellement en mode test.

4.2.3 Améliorer la consultation concernant les besoins et le soutien technologiques en classe.

Le mandat du TLRC (comité du conseil pédagogique) a été mis à jour pour refléter les besoins actuels et à venir en matière d'éducation et pour notre clientèle d'étudiants. Des consultations avec les autres services sur le campus ont également lieu. Le CUG (groupe d'utilisateurs d'ordinateurs) est un comité ad hoc du conseil pédagogique composé de membres représentant les intérêts des utilisateurs, qui transmet également les préoccupations de ces derniers au conseil et à la direction. Le Cégep dispose de processus permettant à l'utilisateur final d'être représenté et entendu. Les sous-comités du conseil sont des organes ayant un pouvoir de recommandation.

Comment [AMM2]: question posée à la cliente.

4.3 Améliorer le service d'information pour tous les étudiants, de la promotion à l'obtention du diplôme.

4.3.1 Veiller à ce que la publicité du programme reflète avec précision les compétences à acquérir et précise les futurs parcours de carrière et d'apprentissage.

Une partie du développement du nouveau site Web.

4.3.2 Élargir l'utilisation de la technologie pour l'inscription et le paiement des droits de scolarité.

Le Cégep est en train d'augmenter le nombre de terminaux de paiement pouvant être utilisés sur le campus.

4.3.3 Adopter la plateforme d'information la plus susceptible de rejoindre les étudiants.

Une partie du développement du nouveau site Web.

2. Effectif annuel et renseignements relatifs aux contrats de service de 25 000 \$ et plus.

2.1 : Respect du niveau de dotation

2.1 : Le tableau ci-dessous présente les objectifs du Cégep établis par le Conseil du trésor en matière d'effectifs, ainsi que le nombre total d'heures rémunérées.

Total des heures payées	299 182,70
Niveau ciblé	306 952,98
Respect du niveau ciblé	Oui
Conformité de l'information avec les données du Cégep	Oui

Le niveau de personnel établi conformément à l'article 35 de la Loi pour la période du 1^{er} avril 2018 au 31 mars 2019 dépasse celui de l'année de référence.

Comment [AMM3]: attente de la réponse de la cliente.

Formatted: Font: Not Bold

Formatted: French (Canada)

Liste des retraités et répartition des ressources humaines 2018-2019

Liste des retraités en 2018-2019	
Nom de l'employé	Catégorie
Michael Randall	Directeur général
Maurice Lafleur	Directeur des études adjoint
Deborah Valdez	Directrice des Services aux étudiants
James Stewart	Technicien de laboratoire
Joanne Mullaly	Personnel enseignant
Jill Mimeault	Personnel enseignant

Répartition des ressources humaines (au 1 ^{er} juin 2019)		
Catégorie d'employé		Total
Cadres supérieurs et gestionnaires		14
Enseignants	Enseignement régulier	149
	Formation continue	29
		178
Professionnels		12
Personnel de soutien		42
Nombre total d'employés		246

Rapport sur les contrats de service de 25 000 \$ et plus

Indique le nombre de contrats de service passés respectivement avec des personnes morales (sociétés) et des particuliers (en affaires ou non) ainsi que leur valeur totale.

Numéro	Titre Organisme	Montant	Numéro SEAO
BON181900271	COLDFRONT LABS INC	29 749,50 \$	1 208 597
BON181900041	EXITECH INC.	27 055 \$	1 180 716
BON181900550	FABRIQUE MOBILE DE L'OUTAOUAIS	100 000 \$	1 231 579
BON181900422	HTS ENGINEERING LTD.	33 662,50 \$	1218626
BON181900143	IT2GO SOLUTIONS INC.	28 980 \$	1194839
BON181900014	LES ÉLECTRICIENS DUBUC ET FILS	28 729,48 \$	1 179 870
BON181900592	LONGHILL ENERGY	50 880 \$	1236131
BON181900040	NASCO ENTRETIEN MÉNAGER D'IMMEUBLES INC.	204 566,21 \$	993 605
BON181900035	SERVICES DE SÉCURITÉ NEPTUNE INC.	91 128 \$	1 072 569
BON181900559	PRECICOM TECHNOLOGIES INC.	42 325 \$	1231575
BON181900566	SOLUTIONS INLIBRO INC.	35 984 \$	1 232 230
BON181900828	VSP SPORTS	31 000 \$	1 261 467

3 – Soutien à la réussite scolaire des étudiants ayant des besoins spéciaux et des étudiants handicapés

3.1 : Résumé des activités

Semaines de promotion et de sensibilisation et activités :

Orientation pour les nouveaux étudiants d'AccessAbility (21 août)

Projet de leaders bénévoles (août à décembre 2019)

Semaine de la maladie mentale – Nous avons changé le nom pour Semaine de la santé mentale (1^{er} au 7 octobre 2018)

- Atelier (Trouver sa motivation – 2 octobre).
- Kiosques dans l'agora.
- Activités dans le gymnase.

Ateliers KORSA (gérer le stress différemment) en collaboration avec l'UQO et le Cégep de l'Outaouais (24 octobre au 21 novembre, tous les mercredis)

Conférencier comptable (24 octobre)

Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes (25 novembre 2018)

- Témoignage d'une victime de violence conjugale.
- Exercices visant à autonomiser les femmes.
- Collation pour les participants.
- Fabrication de t-shirts pour sensibiliser le public à la violence à l'égard des femmes.

Sensibilisation à l'alcool au volant (4 décembre 2018)

- Un policier est venu à l'agora pour donner des informations et des ressources aux étudiants et aux employés.

Bell Cause pour la cause (30 janvier 2019)

- Distribution de tuques « Bell Cause pour la cause » aux employés et aux étudiants de l'ensemble du Collège.
- Les étudiants et les employés ont été invités à répondre à la question : « Qu'est-ce que la santé mentale signifie pour vous? »
- Des ressources ont été distribuées au Collège.

Semaine de la prévention du suicide (3 au 9 février 2019)

- Espace détente (tapis, coussins, collations, musique relaxante, mandalas).
- Mandalas, casse-têtes, artisanat, etc. (agora).

- Activités dans le gymnase (sports).
- Des visages souriants et des autocollants en forme de cœur ont été donnés près de la cafétéria toute la semaine.
- Kiosques de différentes organisations (agora).

Semaine de la persévérance scolaire du 11 au 15 février 2019.

- Des affiches ont été placées et des rubans ont été distribués.

Mots doux pour la Saint-Valentin (11 au 15 février 2019) – Porte tes couleurs : rose, rouge, blanc

- Table dans l'agora de 12 h à 13 h pour rédiger un courriel de mots doux et récupérer ceux qui ont été reçus.
- Lecture de chaque message avant l'envoi pour s'assurer qu'aucun n'est négatif.
- Envoi d'un message par MIO à chaque personne qui a reçu un mot doux.

Questionnaire de connaissances sur l'histoire des Noirs (élaboration et correction)

Semaine de la sensibilisation mondiale à l'autisme 30 mars

Des informations sur l'autisme ont été affichées

Semaine de la santé mentale (6 au 10 mai 2019)

- Espace détente à l'extérieur avec haut-parleurs, tapis, coussins, tables et rallonges + prises pour les projets. Mandalas, sports de plein air (frisbee, volleyball, spikeball, etc.), hamacs.
- Kiosques (Maison Libère-Elles, banque alimentaire, Clinique santé sexualité du Plateau, Trans-Outaouais, Connexions).
- Yoga du rire (studio).

Ateliers :

2018

- Transition du secondaire au collège (28 août et 4 septembre 2018).
- Trouver sa motivation – Fixer des objectifs (2 et 23 octobre 2018).
- Favoriser le succès, rebondir après l'échec (9 octobre et 13 novembre 2018).
- Se familiariser avec les applis (11 octobre).

2019

- Trouver sa motivation – Fixer des objectifs (19 et 26 février 2019).

- Favoriser le succès, rebondir après l'échec (2 et 8 avril 2019).
- Justifier ses absences (27 février).

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

Le règlement n° 6 du Collège est entré en vigueur le 1^{er} janvier 1998 et a été révisé le 19 juin 2012.

Préambule

Les présentes règles d'éthique et de déontologie sont adoptées 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 code.

ARTICLE 1 — Objet

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

- d'assurer la confiance du public en l'intégrité, l'impartialité et la transparence des membres du conseil d'administration du Collège
- de permettre aux administrateurs d'exercer leur mandat et d'accomplir leurs fonctions avec confiance, indépendance et objectivité afin de réaliser au mieux la mission du Collège.

ARTICLE 2 — Champ d'application

Tout administrateur est assujéti aux règles du Code.

ARTICLE 3 — Dispositions

3.1 Champ d'application

Tout administrateur est assujéti aux règles du Code. De plus, la personne qui cesse d'être administrateur est assujéti aux règles prévues à l'article 4.2 du Code.

3.2 Devoirs généraux des administrateurs

L'administrateur exerce sa fonction avec indépendance, intégrité et bonne foi au mieux de l'intérêt du Collège et de la réalisation de sa mission. Il agit avec prudence, diligence, honnêteté, loyauté et assiduité comme le ferait en pareilles circonstances une personne raisonnable et responsable.

3.3 Rémunération des membres du Conseil

L'administrateur n'a droit à aucune rémunération pour l'exercice de ses fonctions d'administrateur du Collège. Il ne peut également recevoir aucune autre rémunération du Collège, à l'exception du remboursement de certaines dépenses autorisées par le Conseil d'administration.

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.

3.4 Règlements en matière de conflit d'intérêts

3.4.1 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 indu ou pour procurer un tel avantage indu 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 un intérêt direct ou indirect 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 Collège ;
- c) 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 Collège ;
- d) la situation où un administrateur accepte un présent ou un avantage quelconque d'une entreprise qui traite ou qui souhaite traiter avec le Collège, à l'exception des cadeaux d'usage de valeur minime.

3.4.2 Situations de conflit d'intérêts des administrateurs membres du personnel

Outre les règles établies à l'article 3.4.1 du Code, l'administrateur membre du personnel se trouve en situation de conflit d'intérêts dans les cas décrits aux articles 12 et 20.1 de la Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel (réf. Doc. #B6.1\).

3.4.3 Déclaration d'intérêts

Dans les trente (30) jours suivant l'entrée en vigueur du présent Code ou dans les trente (30) jours suivant sa nomination, l'administrateur doit remplir et remettre au conseiller en déontologie une déclaration des intérêts qu'il a à sa connaissance, dans une entreprise faisant affaire ou ayant fait affaire avec le Collège, et divulguer, le cas échéant, toute situation de conflit d'intérêts réelle, potentielle ou apparente pouvant le concerner.

Chaque membre du Conseil doit réviser et mettre à jour cette déclaration au début de chaque année civile, remplir et retourner au conseiller en déontologie le formulaire désigné à cet effet.

Outre cette déclaration d'intérêts, l'administrateur doit divulguer toute situation de conflit d'intérêts de la manière et dans les cas prévus au premier alinéa de l'article 12 de la Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel.

3.4.4 Interdictions

Outre les interdictions relatives aux situations de conflit d'intérêts prévues aux articles 12 et 20 de la Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel, l'administrateur qui se trouve en situation de conflit d'intérêts à l'égard d'un sujet abordé lors d'une réunion du Conseil d'administration a l'obligation de se retirer de la séance du Conseil afin de permettre que les délibérations et le vote se déroulent hors de la présence de l'administrateur et en toute confidentialité.

ARTICLE 4 — Devoirs généraux des administrateurs

4.1 Administrateurs

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

- respecter les obligations que la loi, la Charte constitutive du Collège et les règlements lui imposent et agir dans les limites des pouvoirs du Collège ;
- éviter de se placer dans une situation de conflit entre son intérêt personnel ou l'intérêt du groupe ou de la personne qui l'a élu ou nommé et les obligations de ses fonctions d'administrateur ;
- agir avec modération dans ses propos, éviter de porter atteinte à la réputation d'autrui et traiter les autres administrateurs avec respect ;
- ne pas utiliser quelque bien du Collège que ce soit pour faire des profits personnels ou permettre à un tiers d'en faire ;
- 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 ;
- ne pas abuser de ses pouvoirs ou profiter indûment de sa position pour en tirer un avantage personnel ;
- ne pas, directement ou indirectement, accorder, solliciter ou accepter une faveur ou un avantage indu pour lui-même ou pour une autre personne ;
- n'accepter aucun cadeau, marque d'hospitalité ou autre avantage que ceux d'usage et de valeur minime.

4.2 Personnes qui cessent d'être administrateurs

La personne qui cesse d'être administrateur doit, dans l'année suivant la fin de son mandat d'administrateur :

- se comporter de façon à ne pas tirer d'avantages indus de ses fonctions antérieures d'administrateur ;
- ne pas agir en son nom personnel ou pour le compte d'autrui relativement à une procédure, à une négociation ou à une autre opération à laquelle le Collège est partie. Cette règle ne s'applique pas à l'administrateur membre du personnel du Collège en ce qui concerne son contrat de travail ;
- ne pas utiliser de l'information confidentielle ou privilégiée relative au Collège à des fins personnelles et ne pas donner des conseils fondés sur des renseignements non disponibles au public.

4.3 Le président du conseil

Le président du conseil est responsable du bon déroulement des réunions du Conseil d'administration. Il doit trancher toute question relative au droit de voter à une réunion du Conseil. Lorsqu'une proposition est reçue par l'assemblée, le président du conseil doit, après avoir entendu le cas échéant les représentations des administrateurs, décider quels sont les membres habilités à délibérer et à voter. Le président a le pouvoir d'intervenir pour qu'une personne s'abstienne de voter et pour que cette dernière se retire de la salle où siège le Conseil. La décision du président est finale.

4.4 Conseiller en déontologie

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

- d'informer les administrateurs quant au contenu et aux modalités d'application du Code ;
- de conseiller les administrateurs en matière d'éthique et de déontologie ;
- de faire enquête à la réception d'allégations d'irrégularités et de faire rapport au Conseil d'administration ;
- de faire publier dans le rapport annuel du Collège le présent Code ainsi que les renseignements prévus à la loi.

Le conseiller en déontologie saisit le conseil d'administration de toute plainte ou de toute autre situation d'irrégularité en vertu du Code ainsi que des résultats de son enquête.

4.5 Conseil de discipline

Le Conseil d'administration ou le comité constitué par le conseil à cette fin siège comme conseil de discipline et décide du bien-fondé de la plainte et de la sanction appropriée, le cas échéant.

En cas de violation présumée, le Conseil de discipline notifie à l'administrateur les manquements reprochés et l'avise qu'il peut, dans les trente (30) jours, fournir par écrit ses observations au Conseil de discipline et, sur demande être entendu par celui-ci relativement aux manquements reprochés et à la sanction appropriée.

Dans le cas d'une situation urgente nécessitant une intervention rapide, ou dans un cas présumé de faute grave, qu'il s'agisse d'une violation présumée d'une norme déontologique ou d'éthique professionnelle ou d'une infraction criminelle ou pénale, le président du Conseil d'administration peut temporairement relever un membre de ses fonctions.

Le Conseil de discipline qui conclut que l'administrateur public a contrevenu à la loi ou au Code impose la sanction disciplinaire appropriée. Les sanctions possibles sont la réprimande, la suspension ou la révocation.

ARTICLE 5 — Révision

Le présent règlement sera révisé si nécessaire tous les cinq (5) ans ou lorsque jugé nécessaire en vertu des exigences gouvernementales ou par le conseil.

GLOSSAIRE

Administrateur : Membre du conseil d'administration.

Membre du personnel : Les deux enseignants, le professionnel non enseignant et l'employé de soutien respectivement élus par leurs pairs à titre d'administrateur ainsi que le directeur général et le directeur des études.

Cégep : Cégep Heritage College.

Bureau : Bureau du conseil d'administration.

Intérêt : Droit, titre ou participation légale à l'égard de quelque chose en raison d'une responsabilité, d'un intérêt personnel, d'un avantage, d'un bénéfice ou l'équivalent, présent ou futur.

DÉCLARATION POUR 2018-2019

Pour la période de 2018-2019, le conseiller responsable de l'application du code auprès des membres du Conseil d'administration n'a reçu aucune plainte ni aucun rapport d'irrégularités.

5. Stratégie d'intervention visant à prévenir et à combattre la violence à caractère sexuel dans l'enseignement supérieur.

5.1 : Personnes engagées dans le cadre de la stratégie.

À compter de l'automne 2018, un comité de 14 représentants des collèges (4 enseignants, 3 agents de soutien, 3 administrateurs et 4 gestionnaires) a été créé et la politique de prévention de la violence sexuelle a été élaborée et approuvée par le conseil d'administration en janvier 2019. Une nouvelle personne-ressource sur la prévention de la violence sexuelle sera embauchée au début de la nouvelle année scolaire.

5.2 Détails des montants des dépenses.

Un montant total de 10 100 \$ a été consacré à l'organisation d'activités liées à la prévention de la violence sexuelle au Cégep.

6. Fonds alloués aux activités financées dans le cadre des pôles régionaux.

Dans le cadre des pôles régionaux, le Cégep Héritage est fier d'être un partenaire du Fab Lab des Cégeps avec d'autres établissements de l'Outaouais. Le Fab Lab des Cégeps est une entreprise sociale qui offre des possibilités d'innovation et de coopération grâce à la production numérique artistique. Les étudiants apprennent à utiliser les imprimantes 3D, la technologie de découpe au laser et les autres machines numériques que l'on trouve actuellement sur le marché. Dans le même esprit avec le même partenaire, Héritage College a créé le Fab Lab du Jardin, le tout premier Fab Lab rural dans la province de Québec, qui a ouvert ses portes sur le campus Pontiac. À la suite du succès de ce projet pilote initial, un programme de formation de 16 semaines appelé Formation artisan numérique est prévu à Campbell's Bay à partir d'octobre 2019.