



Commission
d'évaluation
de l'enseignement
collégial

SUITES AU RAPPORT D'ÉVALUATION DE LA COMMISSION

Efficacité du système d'assurance qualité

du Cégep de l'Outaouais

Décembre 2023



Québec, le 8 février 2024

Monsieur Steve Brabant
Directeur général
Cégep de l'Outaouais
333 boulevard Cité des Jeunes
Gatineau (Québec) J8Y 6M4

Objet : Suivi aux rapports d'évaluation institutionnelle et d'évaluation de l'efficacité du système d'assurance qualité – premier cycle d'audit

Monsieur le Directeur général,

La Commission a pris connaissance, lors de sa réunion du 19 décembre 2023, du suivi transmis par le Cégep de l'Outaouais le 28 juin 2023 concernant deux recommandations. Ces recommandations ont été émises dans le cadre de l'évaluation institutionnelle, en janvier 2005, et de l'évaluation de l'efficacité des systèmes d'assurance qualité, en mai 2021:

- mettre en place une politique de gestion des ressources humaines qui comprenne des programmes relatifs à l'accueil et l'intégration des nouveaux employés ainsi qu'à la valorisation, l'évaluation et le perfectionnement de toutes les catégories de personnel (*recommandation 8*) ;
- développer et de mettre en œuvre des mécanismes d'évaluation pour toutes ses catégories de personnel (*recommandation 9*).

En ce qui concerne la recommandation 8, le Collège explique qu'il a mis en place plusieurs mécanismes depuis 2005, dont huit politiques qu'il joint en annexe. La Commission constate que la *Politique de gestion et de développement des ressources humaines* présente un ensemble d'intentions, de valeurs et de principes en matière de gestion et de développement des ressources humaines. Elle prévoit ainsi servir de cadre aux autres politiques et programmes du Collège relatifs à ce domaine. En ce qui a trait à l'accueil et l'intégration des nouveaux employés, la Commission constate que le Collège a mis en place une *Politique d'accueil et d'intégration du nouveau personnel*. Cette politique définit le rôle de chaque personne intervenant dans les processus d'accueil et d'intégration

professionnelle et précise les différentes activités à prévoir lors de l'arrivée d'un nouvel employé. En ce qui a trait à la valorisation et au perfectionnement, la *Politique de gestion et de développement des ressources humaines* qui a été mise en place réfère, d'une part, à un *Programme de reconnaissance* qui précise des moyens permettant d'apprécier la contribution professionnelle des employés et, d'autre part, à une *Politique et programmes de perfectionnement et développement professionnel* qui précisent les orientations en matière de maintien et de développement des compétences des employés.

À la lumière de ce suivi, la Commission estime que le Collège a mis en place une politique de gestion des ressources humaines comprenant des programmes relatifs à l'accueil et à l'intégration des nouveaux employés ainsi qu'à la valorisation et au perfectionnement de toutes les catégories de personnel. Elle lève donc la recommandation, et ce, malgré l'absence de démonstration concernant l'évaluation de toutes les catégories de personnel. Le suivi à cet élément de la recommandation sera plutôt examiné au travers de la recommandation 9, qui porte également sur l'évaluation de toutes les catégories de personnel.

En ce qui concerne la recommandation 9, le Collège rappelle certains des éléments indiqués dans le rapport d'évaluation de la Commission, soit que des mécanismes sont en place afin d'évaluer le personnel cadre et hors-cadre et qu'un processus d'appréciation de l'enseignement est mis en œuvre lorsque des enjeux sont soulevés. Il explique également que des travaux concernant la diffusion du profil des compétences enseignantes ainsi que le développement et la mise en œuvre des outils en découlant seront inscrits aux plans de travail des services et instances concernés en 2023-2024.

La Commission remarque les actions prévues par le Collège en vue d'assurer l'amélioration continue de son système d'assurance qualité. Néanmoins, le suivi effectué par le Collège établit qu'il ne met pas en œuvre, à ce moment-ci, de mécanismes, c'est-à-dire des processus obligatoires et orientant du point de vue institutionnel. Périodiquement, toutes ses catégories de personnel doivent être évaluées afin de déceler les points forts et les points à améliorer et, le cas échéant, de prendre en charge les améliorations à apporter dans une perspective de développement professionnel. La recommandation est donc maintenue et la Commission souhaite être informée d'ici le **30 septembre 2024** des actions réalisées pour y donner suite.

Advenant que vous souhaitiez obtenir des précisions supplémentaires ou discuter de cet échéancier, n'hésitez pas à communiquer avec l'agente responsable de votre établissement, M^{me} Isa Vekeman-Julien.

Veillez prendre note que ce rapport sera rendu public sur le site Internet de la Commission.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Directeur général, mes salutations distinguées.

Le président,

Original signé

Denis Rousseau

c. c. M. Yves Mc Nicoll, directeur des études