



# Collège d'Alma

Par des approches éducatives diversifiées, le Collège d'Alma propulse les passions, donne corps aux ambitions et accompagne vers la réussite.



## Rapport annuel

2020-2021

Pour ses quelque 1 400 étudiantes et étudiants au secteur régulier et à la formation continue, le Collège d'Alma est un développeur de talents et un catalyseur de compétences!

**CRÉATEUR  
D'AVENIR<sup>2</sup>**

**Adopté au conseil d'administration du 29 novembre 2021**

## MOT DU PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION ET DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE

Quelle année exceptionnelle! C'est avec un fort sentiment d'accomplissement que nous terminons l'année 2020-2021, au cœur de l'agitation et de l'incertitude associées à une pandémie mondiale. Surtout, nous sommes particulièrement fiers d'annoncer que, malgré ce contexte exigeant, le Collège dégage pour la première fois depuis fort longtemps un solde de fonds positif, s'établissant à quelque 577 000 \$. Les derniers mois marquent donc la fin d'un imposant plan de redressement financier qui s'échelonnait au départ sur une décennie et que nous sommes parvenus à mener à terme en seulement cinq ans.

C'est plus de 2,9 millions de dollars que nous avons ainsi récupérés grâce aux efforts de tous les employées et employés, des gestionnaires et du conseil d'administration, auxquels il importe d'adresser de grands remerciements pour cette immense réalisation. Faut-il le rappeler, ce redressement a été mené en parallèle avec un développement sans précédent de notre établissement d'enseignement supérieur, et ce, sur tous les plans : recrutement international, ajouts de programmes, mise en place d'un nouveau centre de recherche et une offre repensée pour les entreprises. Plus que jamais, le Collège d'Alma rayonne dans son milieu, dans la région, au Québec et à l'international.

Par ailleurs, c'est avec agilité, dépassement et résilience que nous avons accompagné nos étudiantes et étudiants, tantôt en présentiel, tantôt en virtuel, vers la réussite. Dans le respect continu des consignes sanitaires, nous avons adapté nos façons de faire tout en assurant un environnement d'apprentissage de qualité et sécuritaire. L'apport de l'ensemble de la communauté collégiale est au cœur de ce succès. L'engagement de chacune et chacun à offrir, à travers une situation inédite, une expérience étudiante optimale et de proximité mérite d'être souligné.

Ces derniers mois ont été consacrés notamment à la mise sur pied du nouveau programme de Techniques de pharmacie, au repositionnement de la formation continue, à la concrétisation du pavillon CO<sup>lab</sup> Innovation sociale et culture numérique et au déploiement de ses activités de recherche, de même qu'aux services des technologies de l'information et technopédagogiques. Ces réalisations démontrent clairement la force de développement de notre Collège.

Nous réitérons nos félicitations à tous les membres de la communauté collégiale pour avoir su faire preuve de créativité et d'imagination, étant amenés à se réinventer sans cesse compte tenu des circonstances. Merci à nos centres de recherche et d'innovation pour leur volonté de donner corps à nos ambitions, et ce, même dans la tourmente. Merci aux membres de notre conseil d'administration pour leur implication et leur appui continu. Merci à notre collectivité pour son accueil et son ouverture à nos clientèles diversifiées et à nos idées.

Le président du conseil d'administration,



Christian Gendron

La directrice générale,



Josée Ouellet

# TABLE DES MATIÈRES

<b>Mission, valeurs et vision du Collège d'Alma.....</b>	<b>1</b>
<b>Bilan de l'année 2020-2021 en regard du Plan stratégique 2017-2022 .....</b>	<b>2</b>
<b>Quelques statistiques .....</b>	<b>12</b>
• L'effectif scolaire .....	12
• La réussite des étudiantes et étudiants.....	13
<b>Gestion financière .....</b>	<b>16</b>
• Les états financiers .....	16
• Niveau annuel de l'effectif et information relative aux contrats de service de 25 000 \$ et plus ...	17
• Bilan du soutien à la réussite scolaire des étudiants ayant des besoins particuliers et des étudiants en situation de handicap (annexe A112).....	18
• Stratégie d'intervention pour prévenir et contrer les violences à caractère sexuel en enseignement supérieur.....	19
• Bilan des activités réalisées pour soutenir l'internationalisation de l'éducation au collégial (annexe R105).....	20
• Sommes accordées pour le perfectionnement des enseignants (annexe E104) .....	21
<b>Instances .....</b>	<b>22</b>
• Le conseil d'administration et le comité exécutif .....	22
• La commission des études .....	22
<b>AgriNova, centre collégial de transfert de technologie .....</b>	<b>23</b>
<b>CO<sup>lab</sup> Innovation et culture numérique.....</b>	<b>25</b>
<b>Obligations légales .....</b>	<b>26</b>
• Code d'éthique et de déontologie des administrateurs du Collège d'Alma .....	26
• Divulgence d'actes répréhensibles .....	30

# MISSION, VALEURS ET VISION DU COLLÈGE D'ALMA

## Mission

Établissement d'enseignement supérieur, le Collège d'Alma est un développeur de talents et de compétences. Par des approches éducatives diversifiées, il propulse les passions, donne corps aux ambitions et accompagne vers la réussite. Pour y parvenir, il s'appuie sur un ensemble dynamique d'expertises ainsi que sur un réseau de ressources permettant aux personnes et aux organisations d'apprendre, d'expérimenter et d'atteindre leur plein potentiel.

## Vision 2017-2022

Dans un monde en perpétuelle mouvance, le Collège d'Alma est tourné résolument vers l'avenir et participe activement à la prise en charge des changements sociaux et technologiques. Catalyseur de savoir, le Collège d'Alma vise l'excellence pour le développement des personnes, des organisations et de la collectivité, d'ici et d'ailleurs. Ce faisant, il exerce un leadership certain dans sa communauté en soutenant des initiatives locales et régionales porteuses.

## Valeurs de rayonnement

### Ouverture

Le Collège d'Alma, ses employés et ses étudiants sont ouverts à la différence, aux nouveaux projets et à la communauté.

### Collaboration

Le Collège d'Alma, ses employés et ses étudiants mettent leur expertise au service de projets communs, s'impliquent dans différentes initiatives internes, interprogrammes ou en partenariat avec la communauté, dans une approche collégiale.

### Innovation

Le Collège d'Alma, ses employés et ses étudiants s'inspirent des tendances d'avant-garde, explorent des solutions originales, partagent leurs résultats; ils contribuent à l'apprentissage collectif en visant la persévérance scolaire, la réussite et le développement des compétences du futur.

### Excellence

Le Collège d'Alma et ses employés œuvrent à la réussite de l'étudiant, de ses projets et de ceux de la communauté; leurs efforts visent l'amélioration des performances, le dépassement et le succès.

# BILAN DE L'ANNÉE 2020-2021 EN REGARD DU PLAN STRATÉGIQUE 2017-2022

Les actions qui ont marqué cette quatrième année de mise en œuvre du Plan stratégique 2017-2022 du Collège d'Alma ont contribué sans conteste à la réalisation de notre mission éducative, et ce, grâce au soutien et à la collaboration de tous les employés.

## Orientation 1

Faire vivre une expérience étudiante enrichissante et adaptée aux différentes réalités

### **Objectif 1.1 : Déterminer les éléments distinctifs d'une expérience étudiante enrichissante et les mettre en œuvre**

Cible prévue 2017-2022 : Guide de référence – **objectif atteint** ✓

#### **Résultats atteints 2020-2021 :**

- Réalisation d'un guide de référence contenant un engagement de la communauté collégiale face à plusieurs facettes de l'expérience étudiante

### **Objectif 1.2 : Chaque année, revoir et analyser nos pratiques, nos processus et nos services pour favoriser l'accueil, l'intégration, la réussite, la persévérance et la diplomation des étudiants de la formation régulière et de la formation continue dans la considération de leurs besoins**

Cible prévue 2017-2022 : Sondage annuel auprès des étudiants : taux de satisfaction des étudiants à l'égard de l'expérience étudiante (accueil, intégration et services) et résultats du Collège au-dessus de la moyenne du Québec

#### **Résultats atteints 2020-2021 :**

- Réorganisation des Services aux étudiants afin d'augmenter l'efficacité d'intervention et ainsi mieux répondre aux besoins des étudiants
- Suivi téléphonique à chaque session auprès de la communauté étudiante afin de soutenir ses membres dans leurs études et faire du référencement au besoin, et de s'assurer qu'ils connaissaient les mesures d'aide offertes par le Collège

### **Objectif 1.3 : Consolider et bonifier les mécanismes d'accueil, d'intégration et de rétention des étudiants internationaux**

Cible prévue 2017-2022 : 100 étudiants internationaux

#### **Résultats atteints 2020-2021 :**

- Nombre d'étudiants internationaux en 2020-2021 : 77 à la session d'automne et 87 à la session d'hiver. Une augmentation par rapport à l'année 2019-2020, où nous avons 66 étudiants internationaux pour les deux sessions
- Mise sur pied par les Services aux étudiants de rencontres de suivi (2 fois par mois) pour assurer la réussite des étudiants internationaux
- Embauche d'un conseiller à la formation à la formation continue avec des tâches associées au développement international
- Mise en place d'un comité de développement international régulier/formation continue
- Signature d'une entente de partenariat avec Portes ouvertes sur le Lac pour assurer une meilleure inclusion de nos étudiants dans la communauté et afin qu'ils bénéficient de différents services en tout temps
- Rencontres régulières avec le Carrefour jeunesse-emploi, le Centre de services scolaire du Lac-Saint-Jean et Portes ouvertes sur le Lac pour arrimer des services, du soutien ou des activités

### **Objectif 1.4 : Chaque année, offrir aux étudiants des services et des activités qui répondent à leurs besoins**

Cibles prévues 2017-2022 : Taux d'étudiants inscrits à une activité sportive de compétition (15 %) et taux de participation à la cérémonie de fin d'études (75 %)

#### **Résultats atteints 2020-2021 :**

- Diversification de l'expérience étudiante : séances d'entraînement virtuelles et conférences avec des sportifs de renom pour les étudiants-athlètes, événements virtuels pour l'ensemble de la communauté collégiale (Cégeps en spectacle, prestation privée d'Émile Bilodeau, capsules d'humour et autres événements sur les médias sociaux)
- Évolution des services individualisés : centres d'aide, aide pédagogique à l'apprentissage, aide pédagogique, psychologie, services adaptés et autres ont eu lieu en virtuel ou en présentiel selon le cas
- Mise en place de journées d'accueil à tous les départs de cohorte et en début de session, soit en présentiel ou en ligne selon les indications de la santé publique

### **Objectif 1.5 : Se démarquer par notre ouverture sur le monde, notamment par des projets éducatifs de mobilité**

Cible prévue 2017-2022 : 100 étudiants et 14 enseignants impliqués dans des projets

#### **Résultats atteints 2020-2021 :**

- Production d'une première version du guide encadrant les modalités des mobilités enseignantes et étudiantes
- Création d'une entente de collaboration avec le Collège Éducentre de la Colombie-Britannique
- Signature de l'entente avec la Province de Liège en Belgique en matière d'enseignement et de formation dans le domaine de la sécurité publique

## Orientation 2

Offrir des programmes d'études de qualité, attrayants et innovants qui répondent aux besoins

### Objectif 2.1 : Évaluer les programmes d'études en continu

Cible prévue 2017-2022 : 4 programmes évalués

#### Résultats atteints 2020-2021 :

- Dépôt de la Politique institutionnelle de gestion des programmes d'études au conseil d'administration au cours de l'automne 2021
- Poursuite des travaux d'ici la fin de l'année, adoption de la Politique institutionnelle d'évaluation des apprentissages prévue au courant de la prochaine année
- Accueil de la Commission d'évaluation de l'enseignement collégial et réception du rapport préliminaire : transmission des commentaires sur le rapport pour le 30 juin
- Conception de deux projets de calendrier, un d'évaluation et un de gestion globale : les versions finales seront produites et présentées à l'automne, en fonction des informations récentes du ministère de l'Enseignement supérieur et des demandes d'évaluation ou de révision des comités de programme
- Suivi réalisé avec les départements et les comités de programme; adoption des plans-cadres de la deuxième année d'implantation
- Consultation transmise pour le programme Sciences de la nature : en attente du ministère de l'Enseignement supérieur pour son implantation en 2023
- Présentation du nouveau programme ministériel de Sciences humaines à la commission des études; planification de la phase d'élaboration locale en cours; programme élaboré l'an prochain pour implantation en 2022
- Révision du programme de Techniques de comptabilité et de gestion en cours au Ministère; implantation obligatoire prévue en automne 2024

### Objectif 2.2: Soutenir et outiller les équipes de programmes pour leur permettre d'exercer leurs responsabilités, réaliser leurs plans d'action et mesurer les résultats

Cible prévue 2017-2022 : 14 comités de programme créés et 100 % des plans-cadres réalisés – **objectif atteint** ✓

#### Résultats atteints 2020-2021 :

- Création et rencontre de tous les comités, incluant le comité de Techniques de pharmacie
- 221 plans-cadres dans les dossiers de la direction des études datant de 2018 ou plus

### Objectif 2.3 : Revoir le positionnement de chaque programme par l'établissement, entre autres, de stratégies d'attraction et d'approches pédagogiques innovantes

Cible prévue 2017-2022 : Bilan des pratiques distinctives et intégration dans les stratégies d'information scolaire

#### Résultats atteints 2020-2021 :

- Réalisation de plusieurs rencontres avec les partenaires du marché du travail pour nos attestations d'études collégiales dont le ministère de la Forêts, de la Faune et des Parcs, l'École de foresterie Duchesnay et Service Québec
- Révision des partenariats en Protection de la faune et préservation de la priorité ministérielle
- Acquisition du programme Protection de la faune en territoire Cri
- Établissement d'un partenariat avec le Cégep de Drummondville et le Centre national intégré du manufacturier intelligent (CNIMI) pour le programme Virage numérique 4.0
- Déploiement du programme long d'Enquête et investigation
- Démarrage de cohortes simultanées en Exploitation d'une entreprise apicole



## **Objectif 2.4 : Faire connaître notre offre et démontrer notre expertise auprès de la clientèle potentielle par des canaux de communication pertinents**

Cible prévue 2017-2022 : Augmentation du nombre d'étudiants à la formation régulière à 1 100

### **Résultats atteints 2020-2021 :**

- Élaboration du plan de recrutement global en 2021-2022
- Dépôt d'une entente avec le Lycée de Borda : signature prévue en juin 2020
- Nouvelle section destinée aux étudiants internationaux sur le site Internet du Collège; création d'un guide d'accueil pour les étudiants internationaux
- Mise sur pied du projet *J'en pince pour le Collège*, une plateforme de rendez-vous en ligne : 44 personnes rencontrées
- Participation à trois salons virtuels d'information scolaire
- Élaboration d'une demi-journée d'information destinée aux conseillers d'orientation de la région et du Québec dans une formule virtuelle originale (une émission de télé en direct), laquelle a connu un véritable succès de participation avec 93 inscriptions
- Basculement de la Journée des cégeps en mode virtuel à distance; réingénierie de la plateforme de gestion de l'événement avec les trois autres cégeps du Saguenay-Lac-Saint-Jean
- Mise en place d'une stratégie de recrutement en Techniques d'intervention en milieu carcéral avec une firme de communication
- Collaboration avec le ministère de la Sécurité publique pour le recrutement en Techniques policières des Premières Nations (Techniques policières autochtones)
- Harmonisation des visuels du collège et de ses centres
- Nouveau sous-site pour Entreprises et collectivités

## **Objectif 2.5 : Être à l'affût du marché de l'emploi et proposer des formations en adéquation**

Cible prévue 2017-2022 : Augmentation du nombre de stages réalisés en alternance travail-études et du nombre d'activités concrètes d'apprentissage en milieu de travail à 3,4 % - **objectif atteint** ✓

### **Résultats atteints 2020-2021 :**

- Présence régulière de la direction au Comité national sur la formation des policiers autochtones pour le programme Techniques policières des Premières Nations
- Participation aux activités ASIS (COVID-19)
- Participation aux rencontres de la filière agricole
- Contacts mensuels avec la personne-ressource pour les programmes d'attestation d'études collégiales au ministère de l'Enseignement supérieur
- Composition d'une équipe pour la reconnaissance des acquis (RAC) (conseiller pédagogique, conseiller en formation, experts de contenu, soutien et registrariat)
- Mise à niveau des connaissances en RAC de l'équipe RAC
- Priorisation stratégique du déploiement du service RAC
- Création de capsules explicatives et d'une page web d'accueil et d'information sur l'admission en RAC

**Objectif 2.6 : Poursuivre la bonification de la carte de programmes de formation, soit par de nouvelles autorisations ou par des ententes avec d'autres collèges**

Cible prévue 2017-2022 : Augmentation des ententes signées – *objectif atteint* ✓

**Résultats atteints 2020-2021 :**

- Autorisation obtenue en octobre; élaboration locale complétée avec l'adoption de la grille de cours au conseil d'administration; enseignants engagés et comité de programme formé pour commencer la phase d'implantation d'ici la fin de l'année
- Mise en place de l'offre RAC pour le programme Techniques de pharmacie et des outils d'évaluation
- Démarrage des admissions et validations en reconnaissance des acquis pour le programme Techniques de pharmacie
- Programmation de formations sur mesure élaborée et demande de subvention transmise
- Mise à jour du programme Techniques policières des Premières Nations pour y inclure les réalités des Inuits
- Obtention du programme Protection de la faune en territoire Cri
- Élaboration d'un cheminement conjoint de formation avec l'UQAC en numérique; possibilité de reconnaissance de micro-certification
- Mise en place de l'offre de formation numérique

## Orientation 3

Être un leader dans le développement des approches collaboratives, créatives et de la culture numérique

**Objectif 3.1 : Développer l'expertise en créativité ainsi que l'innovation et faire évoluer les pratiques pédagogiques**

Cible prévue 2017-2022 : Augmentation des collaborations – *objectif atteint* ✓

**Résultats atteints 2020-2021 :**

- Création d'un modèle de collaboration et de partage d'expertises entre la formation continue et CO<sup>lab</sup>; offre de formation conjointe en collaboration avec Services Québec
- Mandat du ministère de l'Enseignement supérieur : experts en réalité immersive (diffusion à travers le réseau)

**Objectif 3.2 : Créer et adapter des espaces de collaboration, des lieux et des outils d'apprentissage, notamment par la mise en place d'un campus collaboratif**

Cible prévue 2017-2022 : Campus livré – *objectif atteint* ✓

**Résultats atteints 2020-2021 :**

- Construction du pavillon réalisée
- Mise en œuvre de la majorité des laboratoires technologiques
- Ajout de banques de données numériques pour les étudiants
- Création du Comité espaces pédagogiques

### **Objectif 3.3 : Intégrer dans les programmes d'études, la culture du numérique et des approches innovantes**

Cible prévue 2017-2022 : Nombre d'équipements créant une diversité d'application (20) et programmes d'études ayant intégré de nouvelles pratiques (14 au régulier et 7 à la formation continue) – **objectif atteint** ✓

#### **Résultats atteints 2020-2021 :**

- Libérations pour mesures d'aide octroyées et augmentées en contexte de pandémie; journées d'accueil par programme aux deux sessions; contact avec le Centre de services scolaire Lac-Saint-Jean pour travailler conjointement sur la transition, notamment en contexte de pandémie
- Soutien des conseillers pédagogiques par la technopédagogue à la formation continue
- Consolidation du poste de conseiller pédagogique technopédagogue à la formation continue
- Mise en place d'un accompagnement personnalisé des enseignants pour la préparation et le démarrage de cours en ligne
- Création d'un guide de l'enseignant avec capsules vidéo
- Formations sur mesure selon les besoins exprimés par les enseignants (ex. création d'un wiki)

### **Objectif 3.4 : Augmenter les activités de recherche**

Cible prévue 2017-2022 : Augmentation du nombre d'activités de recherche à 5 – **objectif atteint** ✓

#### **Résultats atteints 2020-2021 :**

- Rencontre des départements pour présenter le rôle de la conseillère à la recherche et présenter les activités de recherche
- Nouveaux projets subventionnés :
  - Collège d'Alma :
    - MEI, PSO-innovation sociale : 400 000 \$
    - Entente Canada Québec - Soins infirmiers phase 3 : 150 000 \$
    - Entente Canada Québec -The Roaring 2020's : 150 000 \$
  - CO<sup>lab</sup>, Innovation sociale et culture numérique :
    - NovaScience – MEI : 41 000 \$
    - Secrétariat à la jeunesse : 50 000 \$
    - MEI- 4.0 en action : 74 000 \$
    - CRSNG-SEP : 25 000\$
  - Agrinova
    - 11 SEP-CRSNG : 25 000 \$ chacun
    - 2 RDA2-CRSNG : 225 000 \$ chacun
    - MEI, PSO-innovation sociale : 449 000 \$
- 2 bourses étudiantes MITACS : 5 000 \$ chacune
- Mise en place et accompagnement du Comité d'éthique à la recherche (CER)
- Révision en continu des politiques
- Modification de la personne chargée de la conduite responsable de la recherche

### **Objectif 3.5 : Développer une offre d'accompagnement soutenant le développement de la collectivité**

Cible prévue 2017-2022 : 50 formations réalisées par le Service aux entreprises et 60 rencontres avec des clients potentiels

#### **Résultats atteints 2020-2021 :**

- Création des parcours numériques avec CO<sup>lab</sup>
- Création de l'offre agricole et numérique de concert avec CO<sup>lab</sup> et Agrinova : Projet relève 02
- Changement du nom Expertis pour Entreprises et collectivités
- Développement d'une nouvelle désignation, d'une image, d'une charte graphique pour Entreprises et collectivités et d'un affichage extérieur
- Site web Entreprises et collectivités

## Orientation 4

Être reconnu comme un partenaire significatif dans le rayonnement et le développement de notre région et de notre société

### Objectif 4.1 : Travailler de concert avec les partenaires du milieu pour assurer le développement des personnes et des organisations de notre communauté et de notre région

Cible prévue 2017-2022 : Maintien de la participation à des événements d'affaires et nouvelles activités de relations publiques favorisant la notoriété du Collège – **objectif atteint** ✓

#### Résultats atteints 2020-2021 :

- Établissement d'un projet de partenariat avec le site Qualia et la CIDAL pour les programmes de sécurité du Collège d'Alma
- Collaboration avec le directeur du Centre d'excellence sur les drones
- Implication dans l'élaboration du plan stratégique de formation du Centre d'excellence sur les drones
- Collaborations développées avec : Service Canada, Cégep de Drummondville, CIDAL, Centre national intégré du manufacturier intelligent (CNIMI), Chambre de commerce et d'industrie du Lac-Saint-Jean-Est, Cégep de St-Laurent, Cégep Saint-Jean-sur-Richelieu, Pexal Tecalum Canada, Collège Educacentre, UQAC, Services Québec

### Objectif 4.2 : Réaliser, grâce à notre centre collégial de transfert de technologie (CCTT) Agrinova, des projets de recherche innovants et en appui à la pratique

Cible prévue 2017-2022 : 70 activités de recherche et de transfert réalisées – **objectif atteint** ✓

#### Résultats atteints 2020-2021 :

- Dépôt du projet et réalisation d'une demande de soumission pour un deuxième entrepôt de pommes de terre
- Élaboration d'un questionnaire utilisé en entrevue avec des intervenants du milieu et des gens de la relève
- Création d'une équipe de travail Agrinova-formation continue pour favoriser la mise en place des mécanismes de diffusion et de formation

### Objectif 4.3 : Anticiper les besoins du milieu, cibler les compétences requises pour les besoins d'aujourd'hui et de demain et déployer notre offre

Cible prévue 2017-2022 : Mise en place d'un comité permanent de veille stratégique

#### Résultats atteints 2020-2021 :

- Mise en place d'un mécanisme de relation entre CO<sup>lab</sup> et la formation continue
- Offre conjointe numérique CO<sup>lab</sup> et formation continue
- Repositionnement de l'offre aux entreprises et à la collectivité en cohérence avec les créneaux d'expertises : numérique, agricole, développement humain et sécurité
- Participation à certains projets stratégiques de CO<sup>lab</sup>: Lab conseil ePME, réalisation d'un balado et d'une table ronde sur les compétences du futur au Canada

#### **Objectif 4.4 : Créer des réseaux d'accès à l'expertise en favorisant les partenariats régionaux, nationaux et internationaux**

Cible prévue 2017-2022 : Augmentation du nombre de partenariats ou d'ententes signées – **objectif atteint** ✓

##### **Résultats atteints 2020-2021 :**

- Représentation au conseil d'administration de Collèges et instituts Canada par la direction générale du Collège
- Arrimage de l'équipe de recherche et développement en formation immersive 360 et formation continue
- Projet pilote de formation 360 en milieu industriel avec l'usine Pexal Tecalum
- Participation de l'AEC Techniques policières des Premières Nations aux expérimentations 360
- Dépôt d'ententes en partenariat :
  - Entente Canada-Québec avec le Cégep de Granby pour le projet *Espace d'entraînement cinématographique interactif sur 3 DOF (Degrees of Freedom)*
  - Entente de collaboration du ministère de l'Économie et de l'Innovation avec le Conseil Cris de la santé et des services sociaux de la Baie James pour le projet *Soutien aux soins d'assistance en établissement de santé (Préposé aux bénéficiaires)*

## **Orientation 5**

Rendre notre organisation agile et performante, ancrée sur le respect et la coresponsabilité

#### **Objectif 5.1 : Incarner les valeurs d'équipe et de rayonnement au quotidien**

Cible prévue 2017-2022 : Mise en pratique des valeurs auprès des employés mesurée par un sondage – **objectif atteint** ✓

##### **Résultats atteints 2020-2021 :**

- Réalisation d'une activité de reconnaissance pour souligner 52 retraités et 32 employés ayant vingt ans d'ancienneté

#### **Objectif 5.2 : Revoir le cycle de gestion et les mécanismes sous-jacents selon le principe de coresponsabilité**

Cible prévue 2017-2022 : Application du calendrier des opérations – **objectif atteint** ✓

##### **Résultats atteints 2020-2021 :**

- Tenue hebdomadaire de rencontres du comité de direction et de la régie des études
- Tenue bimensuelle de la régie administrative
- Déploiement d'équipements et de logiciels à toute la communauté collégiale afin de poursuivre les activités à distance

### **Objectif 5.3 : Clarifier les rôles et responsabilités des instances, directions, départements, services et employés en y précisant leur imputabilité respective et collective**

Cible prévue 2017-2022 : Adoption d'un guide de gestion et de référence

#### **Résultats atteints 2020-2021 :**

- Formation *Vers une gouvernance créatrice de valeurs* réalisée le 24 septembre 2020 en collaboration avec l'Institut de la gouvernance du Québec
- Création d'un comité de gouvernance et dépôt du projet de mandat des trois comités au conseil d'administration
- Entente de partenariat Collège/CO<sup>lab</sup> amendée et déposée au conseil d'administration
- Adoption de la Politique de sécurité de l'information au conseil d'administration du 26 avril et diffusion à la communauté collégiale
- Élaboration du Plan d'action des mesures minimales de sécurité
- Formation de l'équipe des technologies de l'information sur les nouvelles pratiques et technologies en sécurité
- Acquisition des nouveaux outils de sécurité et projet pilote réalisé

### **Objectif 5.4 : Mettre en place les actions, les mécanismes et les suivis nécessaires au redressement financier du Collège**

Cible prévue 2017-2022 : Atteinte des résultats financiers annuels visés dans les études budgétaires et le plan de redressement – **objectif atteint** ✓

#### **Résultats atteints 2020-2021 :**

- Mise en place d'un tableau de bord pour les acquisitions relatives au mobilier, à l'appareillage, à l'outillage et à la bibliothèque (MAOB)
- Amélioration du processus budgétaire pour le plan d'effectif
- Développement d'un outil pour l'analyse des résultats de la formation continue
- Mise en place de tableaux de bord pour les résultats par département
- Optimisation et amélioration :
  - États financiers sans papier avec nouvelle procédure plus rapide et plus simple
  - Procédure pour les réquisitions avec Coda finance pour les responsables de la coordination départementale et les nouveaux employés
  - Utilisation d'un répertoire commun pour les Services administratifs et les autres directions afin d'éviter la manipulation et l'impression de papier
  - Ajout de modules afin d'améliorer notre efficacité (paiement électronique, facturation sans impression, bon de commande)
  - Création de boîtes de courriel pour les comptes à recevoir et les comptes à payer
  - Utilisation de la technologie afin de simplifier les tâches (dépôt mobile / autorisation par TEAMS)
- Révision de l'organisation du travail effectués dans les services suivants :
  - Direction des ressources humaines et rémunération : cartographie du processus de réalisation de la paie et des vacances, virage sans papier
  - Service des ressources matérielles : cartographie de l'organisation du travail pour l'ensemble du personnel
  - Formation continue : cartographie du processus de gestion de dossier administratif et du processus de gestion des dossiers pédagogiques
- Création de la Fondation du Collège d'Alma
  - Contribution à l'admission
  - Demande de reconnaissance d'organisme de charité en cours
  - Participation au Regroupement des fondations collégiales
- Surplus budgétaire annuel d'environ 1,5 million de dollars

### **Objectif 5.5 : Assurer des communications fluides, simples et adaptées aux besoins et aux publics visés**

Cible prévue 2017-2022 : Conception et mise en œuvre d'une nouvelle image institutionnelle et d'un nouveau site Internet – **objectif atteint** ✓

#### **Résultats atteints 2020-2021:**

- Plan de signalisation externe et dessins techniques réalisés; demande d'amendement au zonage de la Ville d'Alma afin de permettre un nombre plus grand d'enseignes et de plus grande dimension réalisée
- Système téléphonique IP déployé en février 2021
- Enregistrement de nouveaux messages d'accueil et utilisation de pièces musicales d'étudiants en Musique pour les files d'attente
- Communauté de collaboration numérique active avec des membres de chaque service depuis octobre 2020 : plusieurs outils de formation diffusés
- Augmentations plus progressives en comparant 2020-2021 à 2019-2020 :
  - Augmentation de 1,2 % du nombre d'utilisateurs (118 000 contre 116 000)
  - Augmentation de 19 % du nombre de sessions ouvertes (345 000 contre 290 000)
  - Augmentation de 15,5 % du nombre de pages vues (687 000 contre 595 000)
- Implantation de bonnes pratiques SEO dans le codage des pages du site Internet permettant à celui-ci d'augmenter son référencement naturel de 14,4 % dans les moteurs de recherche entre 2020-2021 et 2019-2020
- Nouvelle stratégie d'animation de communauté sur Facebook et Instagram qui a permis de positionner avantageusement le Collège d'Alma auprès de sa clientèle et d'augmenter ses portées organiques de façon significative

### **Objectif 5.6 : Soutenir les employés dans l'amélioration de leurs compétences, encourager et valoriser les initiatives de perfectionnement en lien avec l'atteinte des objectifs de la planification stratégique**

Cible prévue 2017-2022 : Participation de tous les employés permanents à une activité de perfectionnement – **objectif atteint** ✓

#### **Résultats atteints 2020-2021 :**

- Établissement des bases pour un programme de développement des compétences des gestionnaires
- Programmation structurée de perfectionnement offerte aux employés
- Participation de 171 employés à des activités de perfectionnement

# QUELQUES STATISTIQUES

## L'effectif scolaire

Tableau 1 : Répartition de l'effectif scolaire au régulier par programme

Clientèle de l'automne 2020		Nombre		
		Garçons	Filles	Total
<b>Programmes préuniversitaires</b>				
200.B0	Sciences de la nature	71	84	155
300.A2	Sciences humaines (Destination monde)	22	8	30
300.A3	Sciences humaines (Interaction humaine)	47	103	150
300.A4	Sciences humaines (Économie et gestion)	10	8	18
500.A1	Arts, lettres et communication	6	18	24
501.A0	Musique	8	6	14
510.A0	Arts visuels (Arts visuels et numériques)	15	27	42
COM.AA	Commandites reçues	1	2	3
<i>Doubles DEC</i>				
200.16	Sciences de la nature – Arts, lettres et communication	0	4	4
300.11	Sciences humaines – Musique	1	0	1
		<b>181</b>	<b>260</b>	<b>441</b>
		<b>41 %</b>	<b>59 %</b>	
<b>Programmes techniques</b>				
152.B0	Gestion et technologies d'entreprise agricole	16	20	36
180.A0	Soins infirmiers	16	70	86
310.A0	Techniques policières	126	80	206
410.B0	Techniques de comptabilité et de gestion	22	24	46
420.B0	Techniques de l'informatique (Développement d'applications)	29	0	29
420.DB	Techniques de l'informatique (DEC/BAC)	4	1	5
420.PC	Techniques de l'informatique (DEP/DEC)	1	0	1
551.A0	Techniques professionnelles de musique et de chanson	25	4	29
551.B0	Technologies sonores	70	2	72
		<b>309</b>	<b>201</b>	<b>510</b>
		<b>60,6 %</b>	<b>39,4 %</b>	
<b>Sessions d'intégration</b>				
081.06	Tremplin DEC Transition	4	8	12
100.01	Tremplin DEC Soins infirmiers	3	7	10
200.80	Tremplin DEC Sciences	24	13	37
300.09	Tremplin DEC Sciences et techniques humaines	13	8	21
501.12	Tremplin DEC Musique	6	4	10
		<b>50</b>	<b>40</b>	<b>90</b>
		<b>55,6 %</b>	<b>44,4 %</b>	
<b>Nombre total Collège</b>		<b>540</b>	<b>501</b>	<b>1041</b>
<b>Pourcentage total Collège</b>		<b>51,9 %</b>	<b>48,1 %</b>	

Source : Direction des études, Services aux étudiants, système de gestion pédagogique COBA



Tableau 2 : Répartition de l'effectif scolaire à la formation continue par programme

Clientèle de la formation continue en 2020-2021		Nombre d'étudiants
Temps complet (AEC)		
• JCA.04	Techniques d'intervention en milieu carcéral	34
• JCA.1D	Protection de la faune	95
• JCA.1J	Techniques policières des Premières Nations	42
• JCA.12	Enquête et investigation	30
<b>Total temps complet (AEC)</b>		<b>201</b>
Temps partiel (AEC)		
• CNE.0Y	Exploitation d'une entreprise apicole	132
• CNE.12	Exploitation d'un verger nordique	64
• JCA.12	Initiation aux techniques d'enquête et d'investigation (microprogramme)	196
<b>Total temps partiel (AEC)</b>		<b>392</b>
Formation sur mesure (services aux entreprises) (125 formations)		<b>593</b>

Source : Entreprises et collectivités

## La réussite des étudiantes et étudiants

Tableau 3 : Taux global de réussite à la 1<sup>re</sup> session

Taux global de réussite au 1 <sup>er</sup> trimestre de tous les inscrits (automne 2020)		
	2019-2020	2020-2021
<b>COLLÈGE D'ALMA</b>	86,5 %	86,4 %
<b>RÉSEAU COLLÉGIAL</b>	87,2 %	87,3 %
<b>DIFFÉRENCE COLLÈGE - RÉSEAU</b> (en points de pourcentage)	- 0,7 %	- 0,9 %

Source : SRAM PSEP-DÉFI, octobre 2021

Tableau 4 : Taux de réinscription au 3<sup>e</sup> trimestre des étudiantes et étudiants

Taux de réinscription au 3 <sup>e</sup> trimestre des étudiantes et étudiants quels que soient le programme et le cégep (automne 2020)		
	2019-2020	2020-2021
<b>COLLÈGE D'ALMA</b>	84,3 %	85,6 %
<b>RÉSEAU COLLÉGIAL</b>	81,3 %	84,1 %
<b>DIFFÉRENCE COLLÈGE - RÉSEAU</b> (en points de pourcentage)	3 %	1,5 %

Source : SRAM PSEP-DÉFI, septembre 2021

Tableau 5 : Réussite à l'épreuve uniforme de français

<b>Pourcentage d'étudiantes et étudiants inscrits qui ont réussi l'épreuve uniforme de français</b>		
	2019-2020	2020-2021
<b>COLLÈGE D'ALMA</b>	90,8 %	91,5 %
<b>RÉSEAU COLLÉGIAL</b>	87,7 %	ND*
<b>DIFFÉRENCE COLLÈGE – RÉSEAU (en points de pourcentage)</b>	3,1 %	ND*

Source : Données officielles du ministère de l'Enseignement supérieur, mai 2021

\*Données du réseau collégial pour 2020-2021 non disponibles au moment de la publication du rapport annuel

Tableau 6 : Réussite aux cours par programme, par secteur de formation

<b>2020-2021</b>		<b>Pourcentage de cours réussis</b>
<b>Programmes préuniversitaires</b>		<b>89 %</b>
200.B0	Sciences de la nature	99 %
300.A2	Sciences humaines (Destination monde)	77 %
300.A3	Sciences humaines (Interaction humaine)	89 %
300.A4	Sciences humaines (Économie et gestion)	82 %
500.A1	Arts, lettres et communication	87 %
501.A0	Musique	78 %
510.A0	Arts visuels (Arts visuels et numériques)	76 %
<i>Doubles DEC</i>		<b>97 %</b>
200.16	Sciences de la nature – Arts, lettres et communication	98 %
300.11	Sciences humaines – Musique	95 %
<b>Programmes techniques</b>		<b>93 %</b>
152.B0	Gestion et technologies d'entreprise agricole	94 %
180.A0	Soins infirmiers	97 %
310.A0	Techniques policières	96 %
410.B0	Techniques de comptabilité et de gestion	89 %
420.B0	Techniques de l'informatique (Développement d'applications)	85 %
551.A0	Techniques professionnelles de musique et de chanson	88 %
551.B0	Technologies sonores	86 %
<b>Sessions d'intégration</b>		<b>70 %</b>
081.06	Tremplin DEC Transition	72 %
100.01	Tremplin DEC Soins infirmiers	83 %
200.80	Tremplin DEC Sciences	60 %
300.09	Tremplin DEC Sciences et techniques humaines	78 %
<b>Commandites</b>		<b>55 %</b>

Source : Direction des études, système de gestion pédagogique COBA, octobre 2021

Tableau 7 : Diplomation 2020-2021 par programme, par secteur de formation

<b>DIPLOMATION 2020-2021</b>		<b>Été 2020</b>	<b>Automne 2020</b>	<b>Hiver 2021</b>	<b>TOTAL</b>
<b>Diplômes d'études collégiales (DEC)</b>					
<b>Programmes préuniversitaires</b>					
200.B0	Sciences de la nature	2	2	42	<b>46</b>
300.A0	Sciences humaines	1	5	62	<b>68</b>
500.A1	Arts, lettres et communication	0	2	10	<b>12</b>
501.A0	Musique	0	1	4	<b>5</b>
510.A0	Arts visuels (Arts visuels et numériques)	2	1	4	<b>7</b>
<i>Total partiel du secteur préuniversitaire</i>		<b>5</b>	<b>11</b>	<b>122</b>	<b>138</b>
<b>Programmes techniques</b>					
152.B0	Gestion et technologies d'entreprise agricole	0	2	8	<b>10</b>
180.A0	Soins infirmiers	0	4	15	<b>19</b>
310.A0	Techniques policières	1	2	44	<b>47</b>
410.B0	Techniques de comptabilité et de gestion	0	2	4	<b>6</b>
420.A0	Techniques de l'informatique	0	0	7	<b>7</b>
551.A0	Techniques professionnelles de musique et de chanson	0	1	5	<b>6</b>
551.B0	Technologies sonores	2	1	12	<b>15</b>
<i>Total partiel du secteur technique</i>		<b>3</b>	<b>12</b>	<b>95</b>	<b>110</b>
<b>DEC sans mention</b>		<b>21</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>36</b>
<b>Total des diplômes d'études collégiales (DEC)</b>		<b>29</b>	<b>29</b>	<b>226</b>	<b>284</b>
<b>Attestations d'études collégiales (AEC)</b>					
EJJ.0A	Technique d'ébénisterie appliquée	0	0	1	<b>1</b>
JCA.04	Techniques d'intervention en milieu carcéral	0	1	14	<b>15</b>
JCA.09	Sûreté industrielle et commerciale	0	7	0	<b>7</b>
JCA.12	Investigation en sécurité privée	0	0	29	<b>29</b>
JCA.0B	Sûreté privée	0	0	1	<b>1</b>
JCA.1D	Protection de la faune	0	8	5	<b>13</b>
JCA.1J	Techniques policières des Premières Nations	0	6	1	<b>7</b>
LCE.4Q	Bureautique	0	0	1	<b>1</b>
<b>Total des attestations d'études collégiales (AEC)</b>		<b>0</b>	<b>22</b>	<b>52</b>	<b>74</b>
<b>TOTAL DU COLLÈGE (DEC ET AEC)</b>		<b>29</b>	<b>51</b>	<b>278</b>	<b>358</b>

Source : Direction des études, Services aux étudiants, système de gestion pédagogique COBA

# GESTION FINANCIÈRE

## LES ÉTATS FINANCIERS

L'équipe du Collège d'Alma est très fière de vous présenter l'atteinte d'un solde de fonds positif, et ce en seulement.

Informations financières de l'exercice terminé le 30 juin 2021

<b>Fonds de fonctionnement</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>
	<b>\$</b>	<b>\$</b>
<b>Revenus</b>		
Enseignement régulier <sup>1</sup>	20 999 588	18 610 049
Formation continue <sup>2</sup>	2 487 154	2 160 587
Centre transfert de technologie	1 647 721	3 665 238
Services auxiliaires	6 466	7 723
<b>Total</b>	<b>25 140 929</b>	<b>24 443 597</b>
<b>Charges</b>		
Salaires et avantages sociaux - Enseignants <sup>3</sup>	11 648 846	11 079 483
Salaires et avantages sociaux - Autres personnels <sup>3</sup>	6 831 506	6 397 081
Autres charges	3 485 652	2 900 191
Centre transfert de technologie	1 647 721	3 665 238
<b>Total</b>	<b>23 613 725</b>	<b>24 041 993</b>
<b>Excédent des revenus sur les charges</b>	<b>1 527 204</b>	<b>401 604</b>
<b>Évolution du solde de fonds</b>		
Solde de fonds au début de l'exercice <sup>4</sup>	(877 152)	(1 208 841)
Excédent des revenus sur les charges	1 527 204	401 604
Virements au fonds des immobilisations		
Remboursement d'emprunts autofinancés	(72 576)	(69 915)
Acquisitions d'immobilisations	0	0
Autres	0	0
<b>Total</b>	<b>1 454 628</b>	<b>331 689</b>
<b>Solde de fonds à la fin de l'exercice</b>	<b>577 476</b>	<b>(877 152)</b>

Les informations sont tirées de l'annexe 2, *Résultats détaillés par centre de responsabilités*, et du Tableau F1, *Solde de fonds détaillé par centre de responsabilité*, du rapport financier annuel.

<sup>1</sup> L'enseignement régulier comprend également les revenus et charges du centre collégial de transfert de technologie.

<sup>2</sup> La formation continue comprend également les revenus et charges des cours d'été.

<sup>3</sup> Les salaires et avantages sociaux comprennent également les coûts de convention.

<sup>4</sup> Les soldes de fonds présentés sont les soldes de fonds redressés.

## NIVEAU ANNUEL DE L'FFECTIF ET INFORMATION RELATIVE AUX CONTRATS DE SERVICE DE 25 000 \$ ET PLUS

Conformément à l'article 20 de la Loi sur la gestion et le contrôle des effectifs des ministères, des organismes et des réseaux du secteur public ainsi que des sociétés d'État, voici le niveau d'effectif établi pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2020 au 31 mars 2021.

Tableau 8 : Respect du niveau d'attribution de l'effectif

Total des heures rémunérées	375 774.738
Cible établie par le Conseil du trésor	377 186.75
Ampleur du dépassement, s'il y a lieu	-
Respect du niveau d'attribution de l'effectif	Oui
Est-ce que ces informations concordent avec celles du cégep?	Oui

Tableau 9 : Niveau annuel de l'effectif détaillé par catégories d'emploi et par nombre d'heures rémunérées

Catégorie d'emploi	Nombre de personnes	Heures rémunérées
Personnel d'encadrement	17	20 044.5
Personnel professionnel	27	41 021.0724
Personnel enseignant	204	204 513.9315
Personnel de bureau, technicien et assimilé	68	86 953.8866
Ouvriers, personnel d'entretien et de service	14	23 241.3479
Total	330	375 774.738

Tableau 10 : Rapport relatif aux contrats de service de 25 000 \$ et plus au 30 juin 2021

	Contrats conclus avec les personnes morales (sociétés)	Contrats conclus avec les personnes physiques (en affaires ou non)	Total
Nombre de contrats	64	0	64
Valeur des contrats	9 989 920,79 \$	0	9 989 920,79 \$

## BILAN DU SOUTIEN À LA RÉUSSITE SCOLAIRE DES ÉTUDIANTS AYANT DES BESOINS PARTICULIERS ET DES ÉTUDIANTS EN SITUATION DE HANDICAP (ANNEXE A112)

### Soutien à la réussite scolaire des étudiants ayant des besoins particuliers et des étudiants en situation de handicap

Grâce à un investissement ciblé pour soutenir la réussite scolaire des étudiants ayant des besoins particuliers ou en situation de handicap, trois projets ont été retenus. Des enseignants ont été libérés de leur charge d'enseignement pour s'inscrire dans une démarche de soutien additionnel destiné à leurs étudiantes et étudiants. Un montant de 59 948 \$ a été consacré à ces mesures.

Voici les projets offerts en 2020-2021 :

<i>Centre d'aide le Repère</i>	Préparer les étudiantes et étudiants à transférer leurs connaissances théoriques dans les milieux cliniques réels et ainsi augmenter leurs compétences, tant au niveau de leur prise de décision que de leur jugement clinique et de leur autonomie professionnelle.
<i>Tremplin DEC</i>	Effectuer un encadrement intensif des étudiants inscrits en Tremplin DEC par des rencontres individuelles régulières où sont abordées différentes facettes influençant la réussite (ex : gestion du temps, moyens financiers, prise de notes, etc.), par l'accompagnement vers des ressources adéquates et par la collecte d'informations pertinentes quant au cheminement de ceux-ci par l'entremise du comité Tremplin DEC ainsi qu'auprès des enseignants concernés.
<i>Service d'aide en mathématiques</i>	<p>Exercices diagnostics : En cours de session, des exercices de révision sont proposés aux étudiants, dans des cours ciblés, afin de diagnostiquer leurs difficultés sur les notions préalables en mathématiques.</p> <p>Aide individuelle : Un enseignant en mathématiques offre un suivi personnalisé tout au long de la session aux étudiantes et étudiants suivant un cours de mathématiques ou tout autre cours à l'intérieur duquel ils rencontrent des problématiques liées au domaine des mathématiques. Des rencontres individuelles ont lieu de façon régulière entre cet enseignant et les étudiantes et étudiants ciblés afin de s'assurer de la compréhension des notions vues, de la constance des efforts et de la qualité de l'organisation du travail.</p> <p>Capsules : Un enseignant en mathématiques offre à un groupe d'élèves ciblés, des capsules thématiques en lien avec les besoins du moment dans un cours en particulier. Ces capsules ont lieu régulièrement pendant la session, par exemple à toutes les deux semaines pour un cours donné.</p>

Cette année encore plusieurs intervenants et intervenantes forment l'équipe d'aide à la réussite et contribuent par leurs actions à soutenir les étudiants à travers leurs difficultés. Ainsi, on compte sur une conseillère en services adaptés, une technicienne en éducation spécialisée ainsi qu'une aide pédagogique aux apprentissages (APA).

## STRATÉGIE D'INTERVENTION POUR PRÉVENIR ET CONTRER LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL EN ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

La somme provenant de cette annexe permet à l'établissement d'enseignement supérieur d'offrir des services spécialisés de soutien psychosocial à toute personne le fréquentant et aux prises avec une situation liée aux violences à caractère sexuel.

Pour l'année 2020-2021, le Collège a utilisé une somme de 17 472,75 \$ pour les services d'une professionnelle (salaire et avantages sociaux). Une somme de 25 406,91 \$ est reportée.

Tableau 11 : Nombre de ressources engagées dans le cadre de la stratégie

Type de ressources	Nombre de personnes engagées (ETC)	Fonction	Précisions
Interne	0,2 ETC	Intervenante sociale	Mise en place de mesures de sensibilisation et de prévention
Externe	0	N/A	

Tableau 12 : Montant des dépenses correspondant aux services offerts dans le cadre de la stratégie

Type de services	Coût	Précisions
Mesures de sécurité	0	Aucune mesure de sécurité supplémentaire n'a été effectuée cette année.
Mesures de prévention et de sensibilisation	0	La promotion du guichet unique et de la politique a été faite à partir des plans de cours et dans des publications du Collège. Des activités de formation et de sensibilisation ont été effectuées en ligne.

## BILAN DES ACTIVITÉS RÉALISÉES POUR SOUTENIR L'INTERNATIONALISATION DE L'ÉDUCATION AU COLLÉGIAL (ANNEXE R105)

Activité	Dépense	Type de dépense	Résultats obtenus
Suivis fréquents effectués avec les étudiantes et étudiants admis et leurs parents en vue d'obtenir les autorisations nécessaires et d'organiser leur arrivée au Québec	59 091,90 \$	Ressources humaines	Plusieurs rencontres virtuelles ont été nécessaires pour accompagner nos étudiantes et étudiants admis pour la cohorte 2021-2022. La situation pandémique a rendu les démarches d'immigration plus difficiles et plusieurs actions ont dû être effectuées pour qu'un bon nombre d'entre eux soient présents à la rentrée 2021.
Accompagnement et soutien logistique pour l'arrivée des étudiantes et étudiants internationaux au Collège d'Alma et pour certain le retour vers leur pays pour la période estivale	4 678,04 \$	Transport et ressources humaines	L'arrivée de nos étudiantes et étudiants en provenance de divers pays et la quarantaine obligatoire associée à la situation pandémique se sont très bien déroulées au Collège. Les parents de nos étudiantes et étudiants étaient satisfaits de notre encadrement et rassurés par le soutien qu'ils ont reçu au quotidien. Il a également été encore nécessaire d'organiser plusieurs transports autant pour l'arrivée que pour les étudiantes et étudiants qui désiraient retourner dans leur pays pour la période estivale. Ils se sont sentis soutenus et le taux de rétention est excellent.
Accompagnement et soutien aux étudiantes et étudiants qui ont débuté leurs études à distance à l'automne 2020	46 487,93 \$	Ressources humaines	Des rencontres hebdomadaires ont été effectuées par différents intervenants du Collège afin d'accompagner les étudiantes et étudiants dans leurs études. La totalité des étudiants ayant complété leur session à distance à l'automne 2020 ont poursuivi leurs études au Collège d'Alma à l'hiver 2021



## SOMMES ACCORDÉES POUR LE PERFECTIONNEMENT DES ENSEIGNANTS (ANNEXE E104)

Liste complète des formations dispensées avec les sommes allouées par l'annexe E104

<b>Titre</b>	<b>Coût</b>	<b>Nombre d'enseignantes et enseignants ayant assisté à cette formation</b>
Abonnement Association pour les applications pédagogiques et de l'ordinateur au postsecondaire (APOP)	5359,51 \$	150
Formation pour les enseignantes du département de Soins infirmiers « Enseigner l'approche de soins fondée sur la personne et sa famille »	718,52 \$	6

# INSTANCES

## Le conseil d'administration et le comité exécutif (au 30 juin 2021)

### Étudiants

Poste vacant (préuniversitaire)\*

Poste vacant (technique)

### Parents

BOILY, Marie-Hélène

Poste vacant

### Personnel de soutien

VILLENEUVE, Donald

### Personnel enseignant

GUY, Jérôme

LESCAULT, Annie\*

### Personnel professionnel

CÔTÉ, Nicolas\*

### Socioéconomiques

GENDRON, Christian, **président\***

GÉRARD, Mathieu

GILBERT, Annie

GIRARD, Mylène

VILLENEUVE, Richard

WAYE TONG, David

### Titulaires d'un diplôme d'études collégiales

BEAUPRÉ, Jessika (préuniversitaire)

Poste vacant (technique)

### Membres d'office

GRAVEL, Marie-Ève, directrice des études

OUELLET, Josée, directrice générale\*

*\*Membres du comité exécutif*

## La commission des études (au 30 juin 2021)

BERGERON, Lyne

BOUCHARD, Annie

BOUCHARD, Mélanie

DESBIENS, Marjorie

DUCHESNE, Marc

GAGNON, Pierre-Olivier

GRAVEL, Marie-Ève

GUY, Jérôme

HARVEY, Alexandre

HARVEY, Sabin

LAFOREST, Michelle

LAMBERT, Marie-Hélène

LESCAULT, Annie

MARTEL, Steeve

MUNGER, Claudine

MUNGER, Nathalie

SIMARD, Anne-Marie

SIMARD, Daniel-Guillaume

SIMARD, Julie

TREMBLAY, Marie-Pascale

Enseignante (Technologie agricole)

Professionnelle

Personnel de soutien

Enseignante (Philosophie)

Enseignant (Technologies sonores)

Enseignant (Musique)

Directrice des études

Enseignant (Techniques de comptabilité et de gestion)

Enseignant (Techniques de l'informatique)

Enseignant (Sciences de la nature)

Enseignante (Arts visuels et numériques)

Professionnelle

Enseignante (langues)

Enseignant (Techniques policières)

Enseignante (Soins infirmiers)

Enseignante (lettres)

Enseignante (Sciences humaines)

Enseignant (éducation physique)

Professionnelle

Cadre

# AGRINOVA, CENTRE COLLÉGIAL DE TRANSFERT DE TECHNOLOGIE

Agrinova, centre collégial de transfert de technologie (CCTT) en agriculture créé en 1996, compte vingt-neuf employés et employées à temps plein, dont dix-neuf sont essentiellement dédiés à la recherche (agronomes, biologistes, vétérinaire et techniciens). À ce nombre s'ajoute, à temps partiel, une douzaine de stagiaires à la recherche en provenance du Collège d'Alma. Agrinova déploie ses activités à partir de son siège social situé à Alma et de ses points de services de Lévis, Sainte-Croix-de-Lotbinière et Mashteuiatsh. Sa mission vise à stimuler la recherche et l'innovation en agriculture en accompagnant les entreprises et les collectivités.

## Faits saillants

### Sur le plan organisationnel

- Plus de **160 mandats** d'innovation ont été réalisés, dont **80 nouveaux projets** (recherche appliquée, aide technique et formation/diffusion).
- Les revenus de recherche totalisent **2 639 026 \$**.
- Le surplus d'opérations se chiffre à **329 940 \$**.
- Nous avons joint **181 clients** par nos activités, dont **97 dans la région** du Saguenay–Lac-Saint-Jean et **84 ailleurs au Québec**.
- Nous avons poursuivi la gestion des opérations de la Ferme de formation et de recherche du Collège d'Alma.
- L'embauche d'une ressource responsable du développement d'affaires pour la région de Québec a accentué notre présence auprès des producteurs de cette région. Toutefois, des efforts soutenus seront encore nécessaires afin de concrétiser ces actions en nouveaux projets.
- Sur le plan des ressources humaines, la rétention du personnel et le recrutement demeurent un enjeu majeur, à l'instar de plusieurs organisations au Québec. Notre équipe actuelle est totalement dédiée et soucieuse de répondre aux besoins des productrices et producteurs agricoles. D'ailleurs **douze (12) nouveaux professionnels** se sont joints à notre équipe de recherche, soit pour des remplacements ou de nouveaux postes.
- Nous avons poursuivi l'accompagnement des **sept groupes d'innovation** en action en production laitière (4), en production de camerises (1) et en grandes cultures (2), regroupant près de 80 entreprises agricoles dans tout le Québec.
- Nos deux ÉCAT (Centre d'accès à la technologie), en production laitière et en production de biochar, ont permis le développement de plusieurs nouveaux partenariats, tant avec les universités qu'avec d'autres CCTT.
- La vitrine technologique de production de biochar est presque totalement en activité, et ce, malgré de nombreux retards et embûches techniques. Le défi de la prochaine année sera de consolider cette infrastructure de recherche.
- L'entrepôt expérimental de pommes de terre est aussi pleinement fonctionnel. Plusieurs organisations nous sollicitent pour effectuer des essais dans cette infrastructure unique en Amérique du Nord. Nous sommes d'ailleurs très fiers d'avoir fait l'objet d'un reportage à l'émission la Semaine verte l'automne dernier.

- Un projet majeur de revitalisation des anciennes serres CÉDAP est en attente de financement. Ce projet d'envergure permettrait à Agrinova et au Collège d'Alma de saisir de nouvelles opportunités de développement de formation et de projets dans ce domaine stratégique.
- Nos professionnels ont fait rayonner Agrinova et le Collège d'Alma en participant à plus **d'une trentaine d'activités** de communication et de formation, telles que colloques, conférences, présentations et participations à des comités, et ce, malgré la situation sanitaire.
- Notre équipe a mis à profit son expertise dans la gestion ainsi que la mise en place de parcelles d'essais pour différentes cultures végétales, tant au Saguenay–Lac-Saint-Jean que dans la région de Québec. Ce sont plus de **5 324 parcelles, dont 8 110 rangs pour un total d'environ 8,5 hectares** qui ont été semés, récoltés et traités au printemps et à l'automne 2020 et 2021. Les étudiants collégiaux ont été activement impliqués dans ce projet.

### Retombées sur la formation scientifique et technique

- Nous avons poursuivi avec succès le programme de mentorat avec les étudiants de Gestion et technologie d'entreprise agricole (GTEA) et de Sciences de la nature.
- Nous avons embauché pas moins de **quinze étudiantes et étudiants de niveau collégial, dont dix sont issus du Collège d'Alma**, durant les sessions d'automne et d'hiver ainsi que pendant la période estivale. Ceux-ci ont pu participer activement à la réalisation de projets (laboratoire, travaux sur le terrain, échantillonnage, prise de données, saisie et analyse).
- Un enseignant de GTEA a été libéré pour l'équivalent de **0,2 ETC** dans le cadre d'un projet de recherche en productions végétales.
- Une ressource du CCTT est désignée afin de prendre en charge la gestion administrative des demandes au CRSNG ainsi que le suivi de celles-ci, en collaboration avec la coordonnatrice des activités de recherche du Collège d'Alma.
- Deux enseignants ainsi que deux étudiants siègent au Comité de protection des animaux (CPA) du Collège d'Alma.
- Deux ressources du CCTT occupent respectivement les postes de président et coordonnatrice du CPA du Collège d'Alma.
- Dans le cadre du cours *Réalisation d'un projet de production*, les étudiants de troisième année en GTEA ont participé activement aux activités de recherche du CCTT.
- Un projet de formation dédié à l'agroalimentaire ainsi qu'un projet de développement de formation et de plan d'aménagement agricole territorial de la Communauté d'*Unamen Shipu* (La Romaine) sont en développement avec la formation continue du Collège d'Alma.
- Le projet Lab relève agricole 02 s'est poursuivi en collaboration avec CO<sup>lab</sup> Innovation sociale et culture numérique du Collège d'Alma. Ce projet vise à développer une stratégie régionale pour soutenir la relève et la création d'entreprises agricoles innovantes. Il sera porteur de retombées tant pour le programme de GTEA du Collège que pour tous les intervenants œuvrant auprès de la relève agricole.

## CO<sup>lab</sup>, INNOVATION SOCIALE ET CULTURE NUMÉRIQUE

Au cours de la dernière année, CO<sup>lab</sup> a réalisé sa **première planification stratégique** lui permettant de préciser sa mission et sa vision ainsi que de poser les bases de ses orientations jusqu'en 2023. Ainsi, CO<sup>lab</sup> a pour mission d'initier, d'expérimenter et d'accompagner des projets d'appropriation technologique par le développement de capacités et de compétences numériques des entreprises et des collectivités et vise, par un leadership collaboratif favorisant l'audace, l'expérimentation et l'innovation, à propulser l'économie et la culture numérique des régions et du Québec en développant les capacités d'agir ensemble et les compétences clés.

### Faits saillants

- Au printemps 2021, le personnel de CO<sup>lab</sup> prenait possession de son pavillon. L'ouverture officielle est prévue pour l'automne 2021 en même temps que le lancement du nouveau site Internet.
- Sur le plan des ressources humaines, en date du 30 juin, CO<sup>lab</sup> embauchait **huit personnes à temps plein** dont un enseignant libéré pour l'équivalent d'un **ETC**. Du recrutement supplémentaire est prévu pour l'automne 2021 en raison du nombre croissant de projets.
- Une **vingtaine de projets** de recherche ou d'innovations pédagogiques ont été réalisés ou sont en cours de réalisation.
- **Cinq projets structurants** sont en cours de réalisation ou d'élaboration:
  - Entrepreneuriat féminin vers l'économie du savoir
  - LabConseil ePME 02
  - Projet Lab relève agricole 02 en collaboration avec Agrinova, centre collégial de transfert de technologie du Collège d'Alma
  - Projet Offensive de transformation numérique : Propulser l'écosystème numérique
  - Projet Signature innovation - MRC Lac-Saint-Jean-Est
- En lien avec la formation, le projet **LabConseil ePME 02** a permis de mettre en lumière **trois constats** très intéressants :
  - Une approche d'accompagnement différenciée s'impose auprès des entreprises.
  - Le niveau de compétences requis pour l'accompagnement de projets numériques est variable.
  - Une démarche écosystémique est nécessaire
- Enfin, le projet d'envergure **Entrepreneuriat féminin vers l'économie du savoir**, dont l'objectif est d'accroître le nombre de femmes entrepreneures dans le secteur des sciences, de la technologie, de l'ingénierie, des mathématiques et du numérique, était visionnaire lors de sa mise sur pied. En effet, les objectifs de ce projet innovant concordent parfaitement avec un des nouveaux objectifs obligatoires du Programme des pôles régionaux en enseignement supérieur : « favoriser le rapprochement des cégeps et des universités avec l'enseignement secondaire afin d'attirer les jeunes, notamment les filles, dans les programmes d'études liés aux technologies de l'information (obligatoire) ».

# OBLIGATIONS LÉGALES

## CODE D'ÉTHIQUE ET DE DÉONTOLOGIE DES ADMINISTRATEURS DU COLLÈGE D'ALMA (Règlement numéro 29)

*Les membres du conseil d'administration ont reçu copie du Règlement établissant un code d'éthique et de déontologie des administrateurs du Collège d'Alma (numéro 29) auquel ils sont assujettis. Chaque administrateur a rempli et remis au président du conseil d'administration une déclaration d'intérêts qu'il a, à sa connaissance, dans une entreprise faisant ou ayant fait affaire avec le Collège.*

***En lien avec le code d'éthique et de déontologie des administrateurs, aucune plainte ni situation n'a été soumise au comité de déontologie.***

### Préambule

Le présent règlement établissant un Code d'éthique et de déontologie des administrateurs 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, le Code civil du Québec (articles 321 à 330) et la Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel (articles 12 et 20).

Il est à noter que 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.

### 1. DÉFINITIONS

Dans le présent règlement, les mots suivants signifient :

- administrateur : membre du conseil d'administration du Collège;
- administrateur membre du personnel : le directeur général, le directeur des études, les deux enseignants, le professionnel et l'employé de soutien respectivement élus par leurs pairs à titre d'administrateur;
- Code : Code d'éthique et de déontologie des administrateurs;
- Collège : le Collège d'enseignement général et professionnel d'Alma;
- intérêt : ce qui importe, ce qui est utile, avantageux.

### 2. 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 envers le conseil d'administration et envers l'intégrité et l'impartialité de ses membres;
- et
- de permettre aux administrateurs d'exercer leur mandat et d'accomplir leurs fonctions avec confiance, indépendance et objectivité au mieux de la réalisation de la mission du Collège.

### 3. CHAMP D'APPLICATION

Tout administrateur est assujetti aux règles du Code. De plus, la personne qui cesse d'être administrateur est assujettie aux règles prévues à l'article 5.2 de ce code.

#### 4. 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 personne raisonnable et responsable.

#### 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 Collège et les règlements lui imposent et agir dans les limites des pouvoirs du Collège;
- b) 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;
- 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 Collège;
- 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 une faveur ou un avantage indu pour lui-même ou pour une autre personne;
- h) n'accepter aucun cadeau, marque d'hospitalité ou autre avantage que ceux d'usage et de valeur minime.

##### 5.2 La personne qui cesse d'être administrateur doit :

- a) se comporter de façon à ne pas tirer d'avantages indus de ses fonctions antérieures d'administrateur;
- b) ne pas utiliser l'information confidentielle ou privilégiée relative au Collège à des fins personnelles et ne pas donner de conseils fondés sur des renseignements non disponibles au public.

#### 6. RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

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.

#### 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'intérêts 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 Collège.

## 7.2 Situation 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.

Les situations de conflit d'intérêts peuvent avoir trait à l'argent, à l'information, à l'influence ou au pouvoir :

- a) les situations de conflit d'intérêts qui ont trait à l'argent sont notamment celles relatives aux avantages directs, cadeaux ou marques d'hospitalité ainsi qu'aux relations contractuelles entre le Collège et une organisation extérieure dans laquelle l'administrateur possède un intérêt direct ou indirect;
- b) les situations qui ont trait à l'information sont notamment celles relatives au respect de la confidentialité ou à l'utilisation de l'information à des fins personnelles;
- c) les situations qui ont trait à l'influence sont notamment celles relatives à l'utilisation des attributions de sa charge d'administrateur pour infléchir une décision ou obtenir directement ou indirectement un bénéfice à son propre avantage ou à celui d'un tiers;
- c) les situations qui ont trait au pouvoir sont notamment celles relatives à l'abus d'autorité, le fait de se placer dans une situation de vulnérabilité ou de porter atteinte à la crédibilité du Collège en ayant un comportement incompatible avec les exigences de sa fonction.

Sans restreindre la portée de la 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 ou du comité exécutif;
- 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 et de peu de valeur.

## 7.3 Situation de conflit d'intérêts des administrateurs membres du personnel

Outre les règles établies à l'article 7.2 du Code, l'administrateur membre du personnel 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 dispositions législatives ainsi que certaines règles d'interprétation apparaissent à l'annexe A et font partie intégrante du présent Code.

## 7.4 Déclaration d'intérêts

Dans les 30 jours suivant l'entrée en vigueur du présent Code ou dans les 30 jours suivant sa nomination, l'administrateur doit compléter et remettre au président du conseil d'administration 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 réelle, potentielle ou apparente de conflit d'intérêts pouvant le concerner. Cette déclaration doit être révisée et mise à jour annuellement par l'administrateur.



Outre cette déclaration d'intérêt, 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.

Cette disposition législative, les règles d'interprétation et un modèle de déclaration d'intérêts apparaissant à l'annexe B font partie intégrante du présent Code.

### **7.5 Interdictions**

Outre les interdictions pour les 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 est en situation de conflit d'intérêts à l'égard d'une question discutée au conseil d'administration ou au comité exécutif a l'obligation de se retirer de la salle des délibérations du conseil pour permettre que les délibérations et le vote se tiennent hors la présence de l'administrateur.

### **7.6 Rôle du président**

Le président du conseil est responsable du bon déroulement des réunions du conseil d'administration. À ce titre, il doit trancher toute question relative au droit de vote 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 sur leur droit de vote 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.

## **8. CONSEILLER EN DÉONTOLOGIE**

Le secrétaire du conseil, ou en son absence une autre personne nommée par le conseil d'administration, agit comme conseiller en déontologie.

Ce conseiller 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 conseil d'administration;
- d) de faire publier dans le rapport annuel du Collège le présent Code ainsi que les renseignements prévus à la loi.

## **9. CONSEIL DE DISCIPLINE**

- 9.1** 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.
- 9.2** Le conseil de discipline est constitué des membres du comité exécutif. Il a donc la responsabilité de recevoir les résultats d'enquête du conseiller en déontologie, d'analyser les cas de manquement présumés, de décider du bien-fondé de toute plainte et de décider des suites à apporter.
- 9.3** Le conseil de discipline notifie à l'administrateur les manquements reprochés et l'avise qu'il peut, dans les 20 jours, lui fournir par écrit ses observations et, sur demande, être entendu par ce conseil relativement aux manquements reprochés et à la sanction appropriée.
- 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.

- 9.5 Le conseil de discipline qui conclut que l'administrateur a contrevenu à la loi ou au Code impose la sanction disciplinaire appropriée. Les sanctions possibles sont la réprimande, la suspension ou la révocation.
- 9.6 L'administrateur peut appeler de la sanction auprès du conseil d'administration. Celui-ci maintient ou annule la sanction prise par le conseil de discipline.

## **10. ENTRÉE EN VIGUEUR**

Le présent règlement entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1998.

### **DIVULGATION D'ACTES RÉPRÉHENSIBLES**

Conformément à la Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics (RLRQ c. D-11.1), le Collège d'Alma s'est doté d'une politique et d'une procédure pour faciliter la divulgation d'actes répréhensibles par les employés et employées. À cet effet, aucun acte répréhensible n'a été reçu par la personne responsable du suivi des divulgations en 2020-2021.

**Une publication des  
Affaires corporatives du Collège d'Alma**

**Novembre 2021**