Collège d'Alma

RAPPORT ANNUEL



2025-2026

CRÉATEUR D'AVENIRS

Adopté au conseil d’administration du 9 novembre 2026

MOT DE LA DIRECTION

L'année 2025-2026 aura été marquée par de nombreuses réalisations qui témoignent du dynamisme du Collège d'Alma et de sa volonté constante de faire évoluer ses environnements d'apprentissage et ses pratiques au bénéfice de sa communauté étudiante.

Plusieurs projets d'infrastructures ont contribué à enrichir l'expérience étudiante et à soutenir le développement de nos programmes. Soulignons la rénovation complète de la cafétéria, réalisée en partenariat avec la Coopsco, l'aménagement d'un nouvel espace de formation dans le parc industriel nord pour le programme Techniques policières ainsi que l'inauguration du nouveau bâtiment de notre ferme-école, qui rapproche l'enseignement théorique, les laboratoires et les activités sur le terrain.

L'annonce de la construction de la première résidence étudiante du Collège d'Alma, au cœur du centre-ville, marque également une étape importante pour l'attractivité du Collège et la vitalité de notre milieu. Ce projet s'inscrit dans la vision de Cité Campus, dévoilée en septembre 2025 en partenariat avec la Ville d'Alma, qui vise à étendre la notion de campus au-delà des murs du Collège et à faire de notre milieu une véritable terre d'accueil pour nos étudiantes et étudiants.

En juin se sont aussi amorcés les travaux de réaménagement de la bibliothèque. Ce vaste chantier, qui s'échelonnera sur près de deux ans, permettra de transformer cet espace central en un environnement renouvelé, entièrement pensé pour soutenir l'apprentissage et la réussite.

Sur le plan pédagogique, le travail entourant le nouveau Plan institutionnel de réussite, la refonte des projets de mobilité étudiante et l'implantation d'un outil interactif permettant un suivi personnalisé des étudiantes et étudiants illustrent notre volonté de faire évoluer nos pratiques. Le Collège poursuit également son engagement en matière d'équité, de diversité et d'inclusion et continue de miser sur une expérience étudiante distinctive, de l'accueil jusqu'à la diplomation. Le taux de satisfaction de plus de 82 % exprimé par notre communauté étudiante à cet égard témoigne d'ailleurs des efforts déployés.

La Fondation du Collège d'Alma a également poursuivi son engagement envers la communauté étudiante. Grâce au précieux soutien de ses partenaires et donateurs, elle a contribué à de nombreux projets favorisant la réussite, l'amélioration des infrastructures et l'enrichissement de l'expérience collégiale. Cet appui témoigne de la force des liens qui unissent le Collège à son milieu.

Enfin, je tiens à exprimer toute ma reconnaissance aux membres du personnel. Par leur expertise et leur engagement quotidien, toutes et tous contribuent à offrir à nos étudiantes et étudiants un parcours enrichissant et à réaliser pleinement notre mission éducative. Je souhaite également remercier les administratrices et administrateurs du Collège, dont l'engagement et l'appui contribuent à l'atteinte de nos objectifs.

C'est grâce à cette mobilisation collective que le Collège d'Alma continue d'évoluer, d'innover et de développer les talents et les compétences qui contribueront à façonner notre milieu de demain.

Marie-Ève Gravel
Directrice générale

TABLE DES MATIÈRES

Mission, valeurs et vision du Collège d'Alma 4

Bilan de l'année 2024-2025 en regard du Plan stratégique 2022-2027 5

Quelques statistiques 24

- L'effectif scolaire 24
- La réussite des étudiantes et étudiants 25

Gestion financière 28

- Les états financiers 28
- Niveau annuel de l'effectif et information relative aux contrats de service de 25 000 $ et plus 29

Instances 30

- Le conseil d'administration et le comité exécutif 30
- La commission des études 30

Contribution de la Direction des technologies de l'information à la mission du Collège 31

Entreprises et collectivités 31

Agrinova, centre collégial de transfert de technologie 33

CO[lab] innovation sociale et culture numérique 36

Obligations légales 38

- Code d'éthique et de déontologie des administrateurs du Collège d'Alma 38
- Divulgation d'actes répréhensibles 41

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 2022-2027

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, il 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

Inclusion

Le Collège d'Alma, les membres de son personnel ainsi que ses étudiantes et étudiants travaillent dans une approche inclusive respectueuse, à travers laquelle la diversité et l'équité sont les fondements d'une ouverture à la différence.

Collaboration

Le Collège d'Alma, les membres de son personnel ainsi que ses étudiantes et 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, les membres de son personnel ainsi que ses étudiantes et 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 les membres de son personnel œuvrent à la réussite des étudiantes et étudiants, 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 2025-2026 EN REGARD DU PLAN STRATÉGIQUE 2022-2027

Les actions qui ont marqué cette première année de mise en œuvre du Plan stratégique 2022-2027 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 membres du personnel.

Orientation 1
Placer la réussite éducative au cœur de nos actions

Objectif 1.1 : Définir un projet éducatif innovant et porteur de sens pour le Collège

Résultats atteints 2025-2026 :

- Présentation du nouveau projet éducatif à la commission des études en décembre 2025
- Adoption du projet éducatif par le conseil d'administration en avril 2026
- Préparation de son déploiement auprès de la communauté collégiale pour la rentrée d'automne 2026

Objectif 1.2 : Bonifier et optimiser les mécanismes de partage des expertises permettant de créer une concertation active en matière de réussite

Résultats atteints 2025-2026 :

- Finalisation du nouveau Plan institutionnel de réussite, adopté par la commission des études en mai 2026 et déposé au conseil d'administration en vue de son adoption
- Poursuite des travaux du comité sur l'intégrité académique et les nouvelles technologies, dont l'intelligence artificielle
- Réalisation de 8 midis pédagogiques favorisant le partage d'expertises et le perfectionnement
- Mise en place de comités matières en Sciences humaines et poursuite du soutien aux projets pédagogiques
- Renforcement de la collaboration entre la Direction des études et la Direction de la formation continue, notamment en matière de technopédagogie

Objectif 1.3 : Soutenir efficacement les transitions par des mesures d'accueil, d'encadrement et de soutien adaptées aux différentes clientèles, particulièrement pour les étudiantes et étudiants internationaux et issus des communautés autochtones

Résultats atteints 2025-2026 :

- Participation active aux différents comités et chantiers du Pôle régional sur les transitions en enseignement supérieur
- Déploiement d'actions en pédagogie inclusive, dont des formations, un atelier de réflexion et la préparation d'un guide
- Poursuite des périodes d'étude hebdomadaires et des mesures d'accompagnement destinées aux personnes étudiantes internationales
- Bonification des activités d'accueil à la formation continue et création d'un atelier sur les réalités interculturelles intitulé *Vivre au Québec*
- Évaluation du programme de mentorat destiné à la population étudiante autochtone et présentation d'un outil de traduction en langue innue
- Mise en place d'une nouvelle structure d'accompagnement des personnes étudiantes internationales en matière d'immigration
- Tenue d'un salon d'accueil réunissant plus de 300 personnes participantes et 36 kiosques

Objectif 1.4 : Développer l'expertise des membres du personnel pour favoriser la réussite des étudiantes et étudiants par des pratiques innovantes

Résultats atteints 2025-2026 :

- Réalisation de 10 ateliers de formation réunissant environ 200 personnes
- Organisation de 8 midis pédagogiques destinés notamment aux nouveaux membres du personnel enseignant
- Offre de formations sur l'intelligence artificielle générative auprès du personnel enseignant et non enseignant
- Formation du personnel à différents usages de l'intelligence artificielle, notamment Copilot

Objectif 1.5 : Offrir une expérience d'apprentissage dynamique et concrète favorisant l'engagement, notamment par des projets importants, ainsi que des partenariats externes et internes

Résultats atteints 2025-2026 :

- Réalisation d'activités interprogrammes, dont la participation de la cohorte de Techniques policières autochtones au Méga Code avec le Département de soins infirmiers et l'Unité de médecine familiale de l'Hôpital d'Alma
- Réalisation de séjours de mobilité étudiante et professionnelle en Soins infirmiers et en Techniques policières autochtones
- Conclusion d'une entente permettant aux personnes étudiantes en Protection de la faune d'accéder à la forêt KM3
- Organisation de visites de milieux professionnels, notamment des centres de détention, un poste de police autochtone et un palais de justice
- Réalisation de 4 ateliers terrain en partenariat avec des acteurs du milieu agricole

Objectif 1.6 : Revoir les politiques, les processus et les outils pour s'adapter aux clientèles et favoriser la persévérance et la réussite dans des parcours et cheminements diversifiés

Résultats atteints 2025-2026 :

- Poursuite des travaux de révision de la Politique institutionnelle d'évaluation des apprentissages
- Dépôt pour consultation d'un projet de procédure de résolution des litiges pédagogiques
- Présentation de la Boussole des compétences à Service Québec et à la MRC de Lac-Saint-Jean-Est et démarrage d'un projet sur le territoire de la MRC
- Adoption d'un nouvel outil de suivi des parcours étudiants dans les pratiques des conseillères et conseillers pédagogiques et poursuite de son développement dans Power BI
- Finalisation de la rédaction de la Politique d'internationalisation et du Règlement sur les conditions de vie en vue de leur consultation
- Mise en place d'un nouvel encadrement et de nouvelles procédures pour les séjours de mobilité internationale

Objectif 1.7 : Aménager des espaces favorisant des pratiques pédagogiques diversifiées et innovantes, et positionner davantage la bibliothèque comme un levier de réussite

Résultats atteints 2025-2026 :

- Mise en opération et inauguration du nouveau bâtiment de la ferme-école
- Finalisation des plans et devis du projet de réaménagement de la bibliothèque et adoption du projet par le conseil d'administration
- Poursuite des travaux du comité sur l'optimisation des espaces pédagogiques
- Déploiement du laboratoire numérique d'innovation pédagogique et développement de ressources d'accompagnement liées notamment à l'intelligence artificielle
- Contribution à la structuration et au rayonnement de la recherche et de l'innovation au Collège, en collaboration avec COlab et Agrinova

Objectif 1.8 Assurer la qualité de l'expérience étudiante par une vie sociale, culturelle et sportive et des services qui répondent aux besoins et qui favorisent l'implication et l'engagement

Résultats atteints 2025-2026 :

- Déploiement du Plan d'action 2025-2027 du chantier de l'expérience étudiante
- Réalisation d'activités de reconnaissance pour les personnes finissantes de la formation continue
- Tenue du Salon de l'emploi en sécurité, réunissant 30 exposantes et exposants et quelque 700 visiteuses et visiteurs
- Création d'un concept personnalisé pour souligner la diplomation des personnes finissantes des programmes en ligne
- Bonification de la promotion des activités sportives et socioculturelles
- Ouverture et inauguration du nouvel espace des services alimentaires

Objectif 1.9 : Mettre en place les conditions optimales pour favoriser les retours aux études

Résultats atteints 2025-2026 :

- Poursuite des démarches visant à déployer la Boussole des compétences auprès des communautés autochtones du Québec

	Indicateurs de suivi	Résultats 2025-2026	Cibles 2027
1	Taux d'appréciation des étudiantes et étudiants de leur expérience au Collège	8.2/10	85 %
2	Taux de diplomation des étudiantes et étudiants deux ans après la durée prévue (même collège, tout programme à l'enseignement régulier)	67,5 % (Données partielles)	70 %
3	Nombre de passerelles interordres réalisées	0	3
4	Nombre de perfectionnements offerts aux enseignantes et enseignants et aux professionnelles et professionnels en appui à la réussite	R : 6 activités Entre 5 et 100 participations FC : Aucun	6 annuellement 25 participants /perfectionnement
5	Taux de réussite à la première session	92,5 %	90 %
6	Taux de réinscription à la 3e session	88,8 %	88 %
7	Nombre d'espaces collectifs ou d'enseignement améliorés	Pavillon pour département T.P. (ancienne ébénisterie) : 2 classes + 1 grande salle Bâtiment à la ferme (2 salles de classe + 1 laboratoire)	15 espaces collectifs ou d'enseignement améliorés
8	Nombre et types d'activités sociales, culturelles et sportives proposées au collège	336	175 incluant les parties des équipes sportives
9	Nombre de personnes ayant fait un retour aux études à la formation continue	n/d	300

Orientation 2
Attirer et accueillir une clientèle diversifiée et favoriser son inclusion

Objectif 2.1 : Définir et formaliser les pratiques institutionnelles en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI), à travers notamment l'élaboration d'une politique à cette fin

Résultats atteints 2025-2026 :

- Création de la charte EDI et réalisation des consultations auprès des instances, en vue de son lancement à la rentrée 2026
- Création d'un sous-comité et amorce de la rédaction d'une politique institutionnelle en matière d'EDI
- Tenue de 7 rencontres du comité EDI au cours de l'année

Objectif 2.2 : Développer les compétences de l'ensemble de la communauté collégiale en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI)

Résultats atteints 2024-2025 :

- Lancement d'une capsule générique sur l'EDI lors de l'activité de rentrée et poursuite de la formation du personnel
- Réalisation de 3 ateliers sur les pratiques interculturelles et présentation de 2 communications à l'AQPC
- Réalisation de 6 ateliers en classe portant sur les principes EDI
- Organisation de 4 semaines thématiques regroupant 17 activités de sensibilisation
- Animation de communautés de pratique en EDI et en compétences interculturelles, dont une regroupant 15 participantes et participants
- Poursuite du développement d'une offre de formation et d'accompagnement en EDI destinée aux organisations

Objectif 2.3 Élaborer et mettre en œuvre des stratégies d'attraction locales, régionales et internationales des effectifs étudiants et développer différents partenariats à cet égard

Résultats atteints 2025-2026 :

- Poursuite des collaborations avec le ministère de la Sécurité publique pour soutenir le recrutement dans les programmes de Techniques d'intervention en milieu carcéral et de Techniques policières autochtones
- Développement de collaborations internationales, dont une entente avec une instance du Maroc et le dépôt d'une offre de formation en innovation numérique
- Réalisation de tournées d'information scolaire dans plusieurs territoires, notamment en Abitibi-Témiscamingue, à Charlevoix, Chibougamau, Québec, Obedjiwan et La Tuque
- Déploiement de campagnes promotionnelles ciblées pour plusieurs programmes et pour les activités de recrutement du Collège
- Participation de 29 personnes à l'activité eXpé d'un jour
- Maintien d'une veille en immigration et création d'un groupe de conseillères et conseillers en immigration regroupant les quatre cégeps de la région

Objectif 2.4 : Connaître davantage nos clientèles, documenter leur expérience et utiliser adéquatement les résultats pour poser des actions concrètes et pertinentes visant l'amélioration continue de l'expérience étudiante

Résultats atteints 2025-2026 :

- Mise en fonction et amélioration continue du tableau de bord sur la population étudiante de la formation continue
- Intégration accrue de l'expérience étudiante aux campagnes de promotion institutionnelle
- Réalisation et diffusion d'une nouvelle vidéo promotionnelle sur différentes plateformes numériques, télévisuelles et au cinéma
- Création d'un comité de personnes étudiantes-athlètes afin de mieux connaître leurs besoins

Objectif 2.5 : Augmenter la capacité d'hébergement pour nos étudiantes et étudiants, notamment par l'ajout d'une résidence étudiante

Résultats atteints 2025-2026 :

- Annonce officielle, en avril 2026, du projet de résidence étudiante et des partenariats associés à sa réalisation
- Préparation du démarrage de la construction de la résidence étudiante
- Mise en place d'une structure visant à faciliter l'accès des personnes étudiantes à des logements de qualité

Objectif 2.6 : Définir et mettre en œuvre en tant qu'allié un modèle de collaboration avec les communautés autochtones basé sur les meilleures pratiques

Résultats atteints 2025-2026 :

- Poursuite de l'adaptation de la Boussole des compétences aux réalités et aux besoins des communautés autochtones
- Mise en œuvre d'un programme d'aînées en résidence deux jours par semaine et réalisation d'activités liées à la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation
- Renforcement de la collaboration avec le Centre d'amitié autochtone du Lac-Saint-Jean et maintien d'une présence régulière auprès de la communauté étudiante
- Partage d'un rapport préliminaire et de recommandations issus du projet de formation offert dans la communauté de Listuguj
- Poursuite des négociations visant le développement d'une offre de formation en Protection de la faune avec la communauté de Gesgapegiag

	Indicateurs de suivi	Résultats 2025-2026	Cibles 2027
1	Mise en place d'un comité équité, diversité, inclusion (EDI) et nombre de rencontres tenues	6 rencontres du comité EDI Charte EDI adoptée Calendrier culturel adopté	Le comité est mis en place et se rencontre annuellement 4 fois
2	Adoption d'une politique EDI	Politique écrite et révision	Adoption de la politique
3	Nombre de formations et d'activités de sensibilisation destinées au personnel quant aux enjeux liés à l'équité, à la diversité et à l'inclusion et nombre de participantes et participants	• 2 ateliers aux nouvelles personnes étudiantes internationales (différences culturelles et choc migratoire) • 3 ateliers EDI en classe (pharmacie, soins) • Participation à 4 colloques (Forum EDI, journée du Pôle, AQPC, Forum autochtone) dont 4 présentations (communications) • 4 semaines d'activités réalisées (V&R, rencontres interculturelles, journées collégiales EDI et semaine contre le racisme) dont 16 activités (conférences, midi-cinéma, panel, lancement livre, exposition, soirées festives, concert, etc.) • Mise en place et animation de la communauté de pratique sur les enjeux interculturels (14 participants, 7 rencontres) • Finalisation et lancement du site internet d'autodiagnostic en sensibilité interculturelle pour les entreprises (projet de recherche CRPMT) • Animation de la communauté de pratiques des employeurs inclusifs (7 rencontres, 12 participants – projet pôle) • Écriture de 2 articles pour la revue Pédagogie collégiale (sécurisation culturelle et lutte au racisme) • Participation aux RDV provinciaux EDI (6 rencontres web) • Présentations de l'EDI aux directions du CIUSS • Participation à la table de concertation régionale en immigration • Participation à la table municipale sur l'accueil des nouveaux résidents • Participation à la table régionale LGBTQIA+ • Formation PHARE : obligatoire pour tous les membres du personnel	Minimum d'une par année pour toute la communauté 25 participants par formation
4	Nombre d'étudiantes et étudiants internationaux au Collège	A : 152 H : 148	150
5	Nombre de nouvelles étudiantes et nouveaux étudiants internationaux au Collège	A : 39 H : 11	50 annuellement
6	Nombre d'étudiantes et étudiants autochtones au Collège	FC : A : 26 - H : 20 R : A : 44 - H : 42	Formation continue : 70 Régulier : 50

7	Nombre de nouvelles étudiantes et nouveaux étudiants autochtones au Collège	FC : A : 15 - H : 3 R : A : 18 - H :3	Formation continue : 20 Régulier : 25
8	Nombre d'étudiantes et étudiants québécois provenant de l'extérieur du Saguenay–Lac-Saint-Jean	FC : A : 227 - H : 160 R : A : 167- H : 158	Formation continue : 175 Régulier :150
9	Nombre de partenariats nationaux et internationaux réalisés pour l'attraction des effectifs	R : 2 FC : n/d	20 nouvelles ententes
10	État des lieux des clientèles et du Collège en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI)	Réalisation du plan d'action étape par étape : implanter, ancrer et incarner l'EDI	À déterminer
11	Taux de réponse au questionnaire d'auto-identification	Passation du formulaire d'autodéclaration aux membres du personnel par les ressources humaines	À déterminer
12	Statistiques de fréquentation scolaire (effectifs étudiants)	FC : A : 224 - H :173 R : A : 1273 - H : 1230	1150 étudiantes et étudiants
13	Mise en place d'un comité de concertation autochtone au sein du Collège (étudiantes et étudiants, corps enseignant et membres du personnel autochtones)	• Planification et coordination du projet des « ainées en résidence » et écriture du rapport • Renouvellement du projet pour 3 ans (125 000 $)	Le comité est mis en place et se rencontre annuellement 4 fois
14	Nombre de formations en lien avec les réalités autochtones et nombre de participantes et participants	• 5 ateliers de préparation aux réalités autochtones (Soins infirmiers 25 personnes étudiantes) • Participation aux cercles de partage (7) du pole sur sécurisation culturelle • Participation à 2 rencontres du comité régional de santé des Premiers Peuples	Minimum d'une par année pour toute la communauté 25 participants par formation
15	Développement d'une approche et d'outils de reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) adaptés à la réalité des communautés autochtones	n/d	Réalisation des outils et de la démarche

Orientation 3
Assurer une offre de formation flexible, pertinente et bonifiée par la recherche et l'innovation

Objectif 3.1 : Innover dans nos programmes d'études offerts pour qu'ils soient adaptés aux besoins des clientèles actuelles et futures

Résultats atteints 2025-2026 :

- Adoption du programme révisé de Protection de la faune et de la révision du programme de Soins infirmiers
- Poursuite ou planification de la révision des programmes de Techniques de pharmacie, Gestion et technologies d'entreprise agricole et Technologies sonores
- Réalisation de l'évaluation du programme de Sciences humaines
- Adoption du devis d'évaluation du programme de Techniques d'intervention en milieu carcéral par la commission des études
- Adaptation des guides et mise en place d'une stratégie de déploiement de la compétence numérique
- Adoption de balises encadrant l'utilisation de l'intelligence artificielle en contexte pédagogique

Objectif 3.2 : Intégrer les ressources numériques et technologiques dans les parcours d'études

Résultats atteints 2025-2026 :

- Mise à la disposition du personnel et de la communauté étudiante de balises et d'outils relatifs à l'intelligence artificielle générative
- Intégration des balises liées à l'intelligence artificielle aux plans de cours et présentation à la communauté enseignante
- Poursuite de l'évaluation du potentiel d'intégration numérique dans les programmes de la formation continue
- Modernisation complétée de l'infrastructure numérique de la ferme-école

Objectif 3.3 : Renforcer les mécanismes de gestion et d'évaluation des programmes d'études assurant une amélioration continue et une adaptation aux réalités changeantes

Résultats atteints 2025-2026 :

- Adoption du devis d'évaluation de la Politique institutionnelle de gestion et d'évaluation des programmes d'études et amorce des travaux de révision
- Accompagnement par la Direction des études de 33 rencontres de comités de programmes
- Création de comités matières lorsque jugé pertinent
- Poursuite de la réflexion sur l'amélioration des outils de gestion, d'évaluation et de révision des programmes

Objectif 3.4 : Saisir les opportunités de développement de la carte de programmes pour renforcer nos créneaux d'expertise ou en ajouter

Résultats atteints 2025-2026 :

- Intégration de l'apprentissage en milieu de travail au programme de Techniques de pharmacie à la suite de l'obtention du financement ministériel
- Poursuite des négociations avec le ministère de l'Environnement, de la Lutte contre les changements climatiques, de la Faune et des Parcs et exploration de nouvelles possibilités de partenariats
- Recherche de partenariats privés pour soutenir l'implantation du programme Protection et sécurité publique
- Développement de l'AEC Intervention de proximité par le sport en contexte autochtone
- Poursuite des travaux entourant l'entente de concertation régionale sur le développement de la carte de programmes

Objectif 3.5 : Améliorer les espaces d'apprentissage de nos programmes d'études et les aires collectives, notamment en créant un Pavillon de la sécurité innovant dans une perspective interculturelle

Résultats atteints 2025-2026 :

- Poursuite de la réflexion entourant l'amélioration des espaces d'apprentissage liés aux programmes de sécurité

Objectif 3.6 : Structurer le partage des expertises et des savoirs entre les programmes d'études, les centres et les projets de recherche pour favoriser l'intégration de la recherche dans l'enseignement

Résultats atteints 2025-2026 :

- Création d'un guichet unique SharePoint consacré à la recherche dans le cadre d'une activité de codesign
- Réalisation de 2 activités de transfert et de diffusion de la recherche dans les programmes d'études

Objectif 3.7 : Favoriser le développement d'une culture entrepreneuriale chez nos étudiantes et étudiants au sein de nos programmes d'études

Résultats atteints 2025-2026 :

- Poursuite des travaux liés au développement de l'entrepreneuriat étudiant et ajout d'une ressource professionnelle dédiée
- Développement d'une boîte à outils sur l'entrepreneuriat et conception de 4 ateliers destinés à la communauté étudiante
- Accompagnement de 2 projets de groupe et de 5 personnes étudiantes dans la réalisation de projets entrepreneuriaux individuels
- Accompagnement de personnes étudiantes dans le dépôt de 4 projets au Défi OSEntreprendre
- Tenue du Gala de reconnaissance étudiante et création, par la Fondation du Collège, d'un appel de projets destiné aux personnes étudiantes

Objectif 3.8 : Soutenir les centres de recherche et d'innovation par des collaborations avec les enseignantes et enseignants et l'implication des étudiantes et étudiants du Collège

Résultats atteints 2025-2026 :

- Signature d'une entente entre COlab et la formation continue pour la création et la diffusion d'une formation conjointe
- Démarrage d'une nouvelle entente de collaboration portant sur la compétence numérique et l'intelligence artificielle au bénéfice de la communauté étudiante
- Renforcement des collaborations avec COlab en technopédagogie, culture numérique et innovation pédagogique
- Valorisation de l'expertise Collège–COlab, notamment par la publication du projet de Fab Lab dans la revue *Pédagogie collégiale* de l'AQPC
- Développement du transfert d'expertise lié aux projets Lab médiatique et Jeunesse bien informée et arrimage avec le laboratoire numérique d'innovation pédagogique
- Dépôt d'un projet de formation destiné aux entreprises auprès du CRPMT et d'Agricarrière, élaboré en collaboration avec Forgescom et Agrinova

Objectif 3.9 : Valoriser la mobilité enseignante et étudiante

Résultats atteints 2025-2026 :

- Mise en valeur des projets de mobilité enseignante et étudiante sur les différentes plateformes du Collège
- Préparation d'une présentation des projets de mobilité dans le bilan social à l'automne 2026

Objectif 3.10 : Développer et déployer le programme de reconnaissance des acquis et des compétences (RAC)

Résultats atteints 2025-2026 :

- Création d'un comité consacré à la reconnaissance des acquis et des compétences
- Élaboration du plan de développement de la RAC pour 2026-2027

Objectif 3.11 : Proposer de nouveaux contenus attractifs en lien avec les besoins du marché

Résultats atteints 2025-2026 :

- Accueil par COlab de 3 personnes stagiaires du programme de Techniques de l'informatique du Collège
- Embauche par COlab d'une personne diplômée du Collège
- Tenue d'une semaine consacrée à la reconnaissance des acquis et des compétences au Collège
- Réalisation d'une activité d'information au carrefour et animation d'un webinaire sur la RAC réunissant 32 participantes et participants

	Indicateurs de suivi	Résultats 2025-2026	Cibles 2027
1	Nombre de programmes et/ou de cheminements proposés dans la carte de programmes et de formations	FC : 8 R : 18	Formation continue : 10 Régulier : 20
2	Nombre de programmes ayant intégré de nouvelles ressources et technologies	n/d	Formation continue : 5 Régulier : tous les programmes
3	Nombre de programmes évalués	FC : 1 R : 4	Formation continue : 6 Régulier : 10
4	Nombre de programmes révisés	FC : 1 R : 1	Formation continue : 5 Régulier : 10
5	Début des travaux du Pavillon de la sécurité	Poursuite des travaux du comité	Réalisation d'un projet défini et évalué
6	Mise en place d'un mécanisme annuel de transfert de connaissances	n/d	Calendrier annuel établi avec le comité sur la recherche
7	Nombre de projets développés avec les étudiantes et étudiants en lien avec l'entrepreneuriat	4 projets déposés au Défi Osentreprendre	5
8	Nombre d'étudiantes et étudiants impliqués dans les projets de recherche	n/d	38
9	Nombre d'enseignantes et enseignants libérés pour des projets de recherche	n/d	15
10	Nombre de projets de mobilité enseignante	3	5
11	Nombre de projets de mobilité étudiante	7 dont 1 à la FC	20
12	Nombre de dossiers de reconnaissance des acquis (RAC)	28 dossiers actifs	125
13	Nombre de nouveaux programmes crédités développés à la formation continue	n/d	5

Orientation 4
Offrir un milieu sain, accueillant et sécuritaire

Objectif 4.1 : Définir et formaliser les pratiques institutionnelles en matière de santé mentale

Résultats atteints 2025-2026 :

- Poursuite des activités de sensibilisation et de prévention favorisant la santé psychologique et le mieux-être
- Réalisation d'activités portant notamment sur la santé mentale positive et la gestion du stress
- Offre d'ateliers de gestion du stress en classe et auprès de certaines équipes sportives

Objectif 4.2 : Revoir l'ensemble des politiques en lien avec la sécurité, la santé physique et mentale et en assurer la diffusion et l'application

Résultats atteints 2025-2026 :

- Poursuite de la mise en œuvre et de la révision des politiques et mécanismes institutionnels liés à la santé, à la sécurité et aux conditions de vie
- Révision du Règlement relatif aux conditions de vie en vue d'une consultation à l'automne 2026
- Planification de la révision de la Politique en matière de santé et sécurité au travail en 2026-2027
- Mise à niveau de l'infrastructure de vidéosurveillance
- Renforcement des mesures de sécurité des systèmes informatiques critiques et des mécanismes de gestion des identités et des accès

Objectif 4.3 : Développer des partenariats avec les acteurs et actrices des milieux de la santé et communautaires

Résultats atteints 2025-2026 :

- Participation active de l'équipe psychosociale à différentes tables et instances de concertation
- Maintien des collaborations avec les partenaires du réseau de la santé et du milieu communautaire afin d'adapter les interventions aux besoins de la population étudiante
- Poursuite des échanges et des mécanismes de concertation favorisant une meilleure complémentarité des services

Objectif 4.4 : Promouvoir et mettre en valeur les saines habitudes de vie

Résultats atteints 2025-2026 :

- Développement d'un parcours actif à l'intérieur du Collège, dont le déploiement est prévu en 2026-2027
- Poursuite des travaux de concertation visant la promotion de saines habitudes de vie auprès de l'ensemble de la communauté collégiale
- Tenue de rencontres de travail et de sous-comités consacrés au développement d'initiatives de promotion et de prévention

Objectif 4.5 : Bonifier et optimiser les activités d'accueil et de reconnaissance des étudiantes et étudiants, des employées et employés et des membres du conseil d'administration en tenant compte des particularités de chacune et chacun

Résultats atteints 2025-2026 :

- Tenue des journées d'accueil des personnes étudiantes de première année, réunissant environ 400 participantes et participants
- Organisation de la foire aux activités et présentation des services offerts à la communauté étudiante
- Réalisation de la 7e édition du Défi collégial et lancement du concept de Cité Campus
- Poursuite de la réflexion sur l'accueil des nouveaux membres du personnel et la centralisation des informations qui leur sont destinées

Objectif 4.6 : Développer des plans de perfectionnement en lien avec les orientations de l'établissement et les fonctions de travail, qui répondent aux besoins des personnes

Résultats atteints 2025-2026 :

- Déploiement d'une programmation de journées pédagogiques en janvier et en mai 2026
- Diffusion auprès du personnel, par l'entremise de l'ÉchoRH, de l'offre de formations d'Entreprises et collectivité
- Révision des règles de fonctionnement du comité de perfectionnement du personnel professionnel
- Offre de perfectionnements collectifs adaptés aux différentes catégories de personnel, notamment sur la prise de parole efficace et l'utilisation de Microsoft Lists
- Réalisation de plusieurs activités de perfectionnement destinées au personnel enseignant portant notamment sur la citoyenneté numérique, la pédagogie augmentée, la gestion du stress et le développement des compétences

Objectif 4.7 : Concevoir et déployer un programme favorisant l'attraction et la rétention des talents

Résultats atteints 2025-2026 :

- Poursuite du déploiement de l'image de marque employeur

Objectif 4.8 : Appuyer de façon optimale le déploiement de la Fondation du Collège d'Alma

Résultats atteints 2025-2026 :

- Réalisation d'une rencontre d'arrimage entre Entreprises et collectivité et la Fondation du Collège d'Alma
- Participation de la Fondation au Salon de l'emploi en sécurité
- Réalisation de la 2e édition de La Grande Classe en collaboration avec les équipes du Collège
- Publication d'un cahier spécial soulignant la première année d'existence de la Fondation dans le journal *Le Lac-Saint-Jean* et diffusion de publications mettant en valeur ses actions et ses retombées
- Développement des outils et mécanismes nécessaires au déploiement d'une campagne de dons individuels auprès de différents publics cibles

Objectif 4.9 : Se doter d'un environnement opérationnel plus numérique, automatisé et efficace

Résultats atteints 2025-2026 :

- Création d'un comité d'amélioration des processus de la formation continue et optimisation de processus liés à la reconnaissance des acquis et des compétences, aux admissions et à l'ouverture des offres de charge
- Utilisation de COBA v6 par la grande majorité des utilisatrices et utilisateurs et transition d'Infosilem complétée
- Mise en place de l'arborescence pour l'archivage numérique à la Direction des études et amorce de la formation et de la migration
- Implantation, avec les quatre cégeps de la région et le service régional des admissions, d'un logiciel CRM pour la gestion du recrutement international
- Avancement de différents projets d'automatisation, dont l'authentification sans mot de passe, l'ajustement du Wi-Fi et l'automatisation du processus de gestion des personnes étudiantes-athlètes
- Implantation complétée d'une plateforme de gestion des stages et du placement étudiant et intégration progressive aux opérations
- Poursuite de la création d'un calendrier des opérations à la Direction des études
- Report de l'implantation du portail SharePoint destiné aux membres du personnel

	Indicateurs de suivi	Résultats 2025-2026	Cibles 2027
1	Adoption de la politique sur la santé mentale	Politique adoptée	Adoption de la politique
2	Mise à jour et adoption de la politique relative à la promotion d'une saine alimentation et d'un mode de vie physiquement actif	Politique adoptée au CA avril 2025	Révision de la politique
3	Délai de réponse à une demande de consultation en santé mentale	Pour une consultation régulière le moins de 5 jours est toujours maintenu	Que les étudiantes et étudiants puissent rencontrer une intervenante ou un intervenant dans les cinq jours
4	Révision et adoption du plan des mesures d'urgence	Plan à jour et publié sur le site du Collège	Plan révisé et adopté
5	Nombre de partenariats développés avec des organisations spécialisées en santé mentale	2	5
6	Nombre de formations offertes à la communauté collégiale en santé mentale	• Conférence d'accueil des membres du personnel sur les saines habitudes de vie • Atelier de gestion du stress en classe et dans certaines équipes sportives • Formation OMEGA pour l'équipe des Services aux étudiants	Implantation d'un programme santé mieux-être en milieu de travail
7	Nombre d'activités de prévention en santé mentale	• Semaine zen • Distribution de manchons de café (EUF) • Activité en lien avec la prévention de la toxicomanie • lors de la journée de la santé mentale positive au collégial	5 pour les étudiantes et étudiants 2 pour les employées et employés
8	Déposer un plan de perfectionnement et de développement des ressources humaines		Programme déposé
9	Création de deux comités institutionnels en lien avec les plans d'action ministériels sur la réussite et la santé mentale	Comités déployés et en fonction	Comités déployés
10	Déposer un programme pour favoriser l'attraction et la rétention des talents	n/d	Programme déposé
11	Montants amassés par la Fondation du Collège d'Alma	931 000 $	100 000 $ annuellement
12	Mise en place d'un plan d'action visant l'atténuation des risques inacceptables pour les systèmes d'information critiques	Processus de gestion des identités numériques Intégration d'un Centre opérationnel de cybersécurité mutualisé	Plan établi et déployé

Orientation 5
Adopter des pratiques écoresponsables et intensifier le partage des savoirs et de l'information

Objectif 5.1 : Assurer le rayonnement du Collège ainsi qu'une circulation optimale de l'information dans la communauté et à l'interne par une approche d'impact

Résultats atteints 2025-2026 :

- Développement de nouvelles possibilités de formation au Service aux entreprises et à la collectivité, notamment dans le domaine de la sécurité
- Participation aux activités régionales de l'escouade de la formation continue
- Maintien d'une présence soutenue et positive du Collège dans les médias traditionnels et sociaux
- Poursuite des collaborations régionales en matière de communication et de promotion de l'enseignement collégial

Objectif 5.2 : Valoriser les connaissances produites par le Collège et ses centres de recherche pour stimuler la créativité et l'innovation, à l'interne comme à l'externe

Résultats atteints 2025-2026 :

- Déploiement d'activités de formation et de perfectionnement destinées aux différentes catégories de personnel
- Mise en place d'occasions de partage des connaissances et des expertises
- Réalisation d'activités favorisant le développement des compétences professionnelles et numériques

Objectif 5.3 : Répondre aux besoins des entreprises et organismes du Québec en matière de recherche appliquée et d'innovation dans les domaines agricoles par l'entremise d'Agrinova, centre collégial de transfert de technologie

Résultats atteints 2025-2026 :

- Poursuite des collaborations entre le Collège et ses centres de recherche et d'innovation
- Développement de projets permettant le transfert d'expertise et de connaissances vers les milieux
- Contribution à des initiatives de recherche, d'innovation et de diffusion des savoirs

Objectif 5.4 : Répondre aux besoins des entreprises et organismes du Québec en matière de recherche appliquée et d'innovation en lien avec la culture numérique par l'entremise de CO[lab] innovation sociale et culture numérique

Résultats atteints 2025-2026 :

- Collaboration de COlab avec l'Université de Montréal au développement d'un outil présentant des cas d'utilisation de l'intelligence artificielle en enseignement supérieur
- Poursuite du développement du Lab médiatique comme expérience collaborative de production de contenus numériques
- Développement et transfert d'outils et de connaissances liés à la culture et à la citoyenneté numériques
- Contribution au développement d'activités de formation et d'une certification collégiale visant à démystifier l'intelligence artificielle

Objectif 5.5 : Opérationnaliser un comité de recherche et établir une programmation de recherche optimale et pertinente pour le Collège et ses centres

Résultats atteints 2025-2026 :

- Tenue de 3 rencontres du comité de recherche
- Réalisation d'une activité de cocréation visant à alimenter la réflexion sur les priorités et les possibilités de recherche
- Poursuite de la concertation entre le Collège et ses centres en matière de recherche et d'innovation

Objectif 5.6 : Entreprendre une démarche d'écologisation du Collège et en assurer le déploiement, le suivi et l'évaluation ponctuelle en coresponsabilité

Résultats atteints 2025-2026 :

- Poursuite des travaux du comité d'action et de concertation en environnement
- Participation active aux travaux régionaux en développement durable
- Mise en œuvre d'actions visant à renforcer les pratiques écoresponsables au sein de la communauté collégiale

Objectif 5.7 : Stimuler et mettre en valeur l'implication sociale et écoresponsable du Collège, de ses composantes et de la communauté collégiale

Résultats atteints 2025-2026 :

- Publication de la troisième édition du bilan social du Collège d'Alma
- Mise en valeur des retombées sociales, environnementales et économiques des activités du Collège
- Poursuite des actions de sensibilisation et de mobilisation de la communauté collégiale en matière de développement durable et d'engagement social

Objectif 5.8 : Gérer nos données et rendre disponible un tableau de bord institutionnel numérique et pertinent en soutien à la prise de décision

Résultats atteints 2025-2026 :

- Mise en œuvre des tableaux de bord de gestion
- Poursuite des travaux d'amélioration continue des tableaux de bord afin de soutenir la prise de décision

	Indicateurs de suivi	Résultats 2025-2026	Cibles 2027
1	Mise à jour et adoption des politiques institutionnelles en lien avec les communications	n/d	Révision et adoption de la politique
2	Une activité annuelle de valorisation de la recherche au sein du Collège	1 activité de co-design	5
3	Nombre de projets de recherche réalisés avec des entreprises agricoles	n/d	18
4	Reconnaissance de CO[lab] innovation sociale et culture numérique en tant que CCTT	Aucun appel du ministère	CO[lab] reconnu comme CCTT
5	Adoption d'un plan annuel de développement de la recherche	4 rencontres du CER – 14 certificats délivrés 2 rencontres du comité de recherche dont un co-design	Adoption du plan
6	Révision de la politique environnementale et adoption d'un plan d'écologisation	Plan d'écologisation en révision avant adoption Semaine de la terre (atelier et clinique de plantes)	Révision et adoption de la politique et conception du plan d'action d'écologisation
7	Publication d'un bilan d'implication sociale et d'écoresponsabilité et/ou d'un rapport annuel orienté vers les actions pour les partenaires et la collectivité	Publication du bilan social 24-25 (10 000 copies distribuées)	Une section intégrée dans le rapport annuel du Collège
8	Mise en place d'un tableau de bord institutionnel numérique	Réussite étudiante : suivi des athlètes, internationaux, évolution des effectifs	Tableau de bord opérationnel

QUELQUES STATISTIQUES

L'effectif scolaire

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

Clientèle de l'automne 2025		Nombre		
Programmes préuniversitaires		**Garçons**	**Filles**	**Total**
200.B1	Sciences de la nature	76	94	170
300.A5	Sciences humaines (Parcours exploratoire)	63	75	138
300.A6	Sciences humaines (Mathématiques)	31	62	93
300.A7	Sciences humaines (Biologie et statistiques)	8	5	13
500.A1	Arts, lettres et communication	6	21	27
501.A0	Musique	10	7	17
510.A0	Arts visuels (Arts visuels et numériques)	4	22	26
Doubles DEC				
200.11	Sciences de la nature-Musique	4	2	6
200.16	Sciences de la nature-Arts, lettres et communication	0	3	3
300.11	Sciences humaines-Musique	1	1	2
500.11	Arts, lettres et communication-Musique	1	3	4
	TOTAL	**204**	**295**	**499**
	%	**40,9 %**	**59,1 %**	
Programmes techniques				
152.B0	Gestion et technologies d'entreprise agricole	23	24	47
165.A0	Techniques de pharmacie	5	29	34
180.A0	Soins infirmiers	15	91	106
310.A0	Techniques policières	191	109	300
410.B0	Techniques de comptabilité et de gestion	11	9	20
410.G0	Techniques d'administration et de gestion	27	22	49
420.B0	Techniques de l'informatique (Développement d'applications)	34	6	40
420.DB	Techniques de l'informatique (DEC/BAC)	4	0	4
420.PC	Techniques de l'informatique (DEP/DEC)	1	0	1
551.A0	Techniques professionnelles de musique et de chanson	29	15	44
551.B0	Technologies sonores	64	9	73
	TOTAL	**404**	**314**	**718**
	%	**56,3 %**	**43,7 %**	
Sessions d'intégration				
081.06	Tremplin DEC Transition	10	11	21
100.01	Tremplin DEC Soins infirmiers	1	12	13
200.80	Tremplin DEC Sciences	7	4	11
300.09	Tremplin DEC Sciences et techniques humaines	12	1	13
	TOTAL	**30**	**28**	**58**
	%	**51,7 %**	**48,3 %**	
Nombre total Collège		**638**	**637**	**1275**
Pourcentage total Collège		**50 %**	**50 %**	

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 2025-2026		Nombre d'étudiants	
Temps complet (AEC)		Automne 2025	Hiver 2026
JCA.04	Techniques d'intervention en milieu carcéral	7	2
JCA.1D	Protection de la faune	52	27
JCA.1J	Techniques policières autochtones	27	20
	Total temps complet (AEC)	**86**	**49**
Temps partiel (AEC)		Automne 2025	Hiver 2026
CNE.0Y	Exploitation d'une entreprise apicole	60	77
CNE.12	Exploitation d'un verger diversifié	19	39
JCA.12	Initiation aux techniques d'enquête et d'investigation (microprogramme)	40	
	Total temps partiel (AEC)	**119**	**116**
Formation sur mesure (services aux entreprises) : **75** formations (**397** organisations)		**774**	

Source : Entreprises et collectivités, Formation continue

La réussite des étudiantes et étudiants

Tableau 3 : Taux global de réussite à la 1re session

Taux global de réussite au 1er trimestre de tous les inscrits (automne 2025)		
	2024-2025	**2025-2026**
COLLÈGE D'ALMA	92.9 %	92.5 %
RÉSEAU COLLÉGIAL	87.7 %	87.5 %
DIFFÉRENCE COLLÈGE – RÉSEAU (en points de pourcentage)	5.2 %	5.0 %

Source : SRAM PSEP-DÉFI, octobre 2026

Tableau 4 : Taux de réinscription au 3e trimestre des étudiantes et étudiants

Taux de réinscription au 3e trimestre des étudiantes et étudiants quels que soient le programme et le cégep (Cohorte de l'automne 2025)		
	2024-2025	**2025-2026**
COLLÈGE D'ALMA	86.0 %	89.9 %
RÉSEAU COLLÉGIAL	81.0 %	88.2 %
DIFFÉRENCE COLLÈGE – RÉSEAU (en points de pourcentage)	5.0 %	1.7 %

Source : SRAM PSEP-DÉFI, octobre 2026

Tableau 5 : Réussite aux cours par programme, par secteur de formation

2025-2026		Pourcentage de cours réussis
Programmes préuniversitaires		**94 %**
200.B0	Sciences de la nature	97 %
300.A5	Sciences humaines (Parcours exploratoire)	91 %
300.A6	Sciences humaines (Parcours exploratoire incluant biologie et statistiques)	95 %
300.A7	Sciences humaines (Parcours exploratoire incluant mathématiques)	99 %
500.A1	Arts, lettres et communication	92 %
501.A0	Musique	95 %
510.A0	Arts visuels (Arts visuels et numériques)	95 %
Doubles DEC		**100 %**
200.11	Sciences de la nature–Musique	100 %
200.16	Sciences de la nature–Arts, lettres et communication	100 %
300.11	Sciences humaines-Parcours exploratoire-Musique–Biologie–Statistiques	100 %
300.11	Sciences humaines–/Parcours exploratoire - Musique	100 %
Programmes techniques		**94 %**
152.B0	Gestion et technologies d'entreprise agricole	96 %
165.A0	Techniques de pharmacie	93 %
180.A0	Soins infirmiers	94 %
310.A0	Techniques policières	97 %
410.B0	Techniques de comptabilité et de gestion	93 %
420.B0	Techniques de l'informatique (Développement d'applications)	82 %
551.A0	Techniques professionnelles de musique et de chanson	94 %
551.B0	Technologies sonores	86 %
Sessions d'intégration		**76 %**
081.06	Tremplin DEC Découverte	87 %
100.01	Tremplin DEC Soins infirmiers	99 %
200.80	Tremplin DEC Sciences	77 %
300.09	Tremplin DEC Sciences et techniques humaines	82 %
Commandites (10 cours)		100 %

Source : Direction des études, système de gestion pédagogique COBA, octobre 2026

Tableau 6 : Diplomation 2025-2026 par programme, par secteur de formation

DIPLOMATION 2025-2026		Été 2025	Automne 2025	Hiver 2026	TOTAL
Diplômes d'études collégiales (DEC)					
Programmes préuniversitaires					
200.B0	Sciences de la nature			2	**2**
200.B1	Sciences de la nature			51	**51**
300.A1	Sciences humaines	2	4	60	**66**
500.AE	Arts, lettres et communication Option Multidisciplinaire			12	**12**
501.A0	Musique		1	2	**3**
510.A0	Arts visuels (Arts visuels et numériques)	1	1	8	**10**
	Total partiel du secteur préuniversitaire	**3**	**6**	**135**	**144**
Programmes techniques					
152.B0	Gestion et technologies d'entreprise agricole	1	1	3	**5**
165.A0	Techniques de pharmacie			7	**7**
180.A0	Soins infirmiers		2	21	**23**
310.A0	Techniques policières			74	**74**
410.B0	Techniques de comptabilité et de gestion	1		17	**18**
420.B0	Techniques de l'informatique		1	12	**13**
551.A0	Techniques prof. de musique et de chanson			10	**10**
551.B0	Technologies sonores	1	1	5	**7**
	Total partiel du secteur technique	**3**	**5**	**149**	**157**
DEC sans mention		**5**	**6**	**4**	**15**
	Total des diplômes d'études collégiales (DEC)	**11**	**17**	**288**	**316**
Attestations d'études collégiales (AEC)					
CNE.0Y	Exploitation d'entreprise apicole		11	2	**13**
CNE.12	Exploitation d'un verger diversifié			10	**10**
JCA.04	Techniques d'intervention en milieu carcéral		1	2	**3**
JCA.1D	Protection de la faune		19		**19**
JCA.1J	Techniques policières autochtones		5		**5**
LEA.D3	Innovation numérique		7		**7**
	Total des attestations d'études collégiales (AEC)		**43**	**14**	**57**
TOTAL DU COLLÈGE (DEC ET AEC)		**11**	**60**	**302**	**373**

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

GESTION FINANCIÈRE

LES ÉTATS FINANCIERS

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.

Informations financières de l'exercice terminé le 30 juin 2026

Fonds de fonctionnement	**2026**	**2025**
	$	**$**
Revenus		
Enseignement régulier[1]	29 753 751	29 607 664
Formation continue[2]	3 116 080	2 638 095
Centre transfert de technologie	1 492 140	1 813 486
Services auxiliaires	250 177	249 722
Total	**34 612 148**	**34 308 967**
Charges		
Salaires et avantages sociaux - Enseignants[3]	15 774 551	14 828 059
Salaires et avantages sociaux - Autres personnels[3]	10 046 265	9 849 350
Autres charges	7 136 644	6 202 218
Centre transfert de technologie	1 492 140	1 813 486
Total	**34 449 600**	**32 693 113**
Excédent des revenus sur les charges	**162 548**	**1 615 854**
Évolution du solde de fonds		
Solde de fonds au début de l'exercice[4]	4 193 231	2 577 377
Excédent des revenus sur les charges	162 548	1 615 854
Total	**162 548**	**1 615 854**
Solde de fonds à la fin de l'exercice	**4 355 779**	**4 193 231**

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

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

3 *Les salaires et avantages sociaux comprennent également les coûts de convention.*

4 *Les soldes de fonds présentés sont les soldes de fonds redressés.*

NIVEAU ANNUEL DE L'EFFECTIF ET INFORMATION RELATIVE AUX CONTRATS DE SERVICE DE 25 000 $ ET PLUS

Selon les articles 16 et 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 (RLRQ, chapitre G-1.011)*, un organisme public doit faire état du niveau d'effectif et présenter les contrats de service de 25 000 $ et plus dans son rapport annuel.

Tableau 7 : Respect du niveau d'attribution de l'effectif

Total des heures rémunérées	440 642,22
Cible établie par le Conseil du trésor	429 482,00
Écart, s'il y a lieu *	11 160,22

Si la cible fixée par le Conseil du trésor a été dépassée, veuillez indiquer les mesures mises en œuvre pour atteindre la cible et, s'il y a lieu, ajoutez des commentaires.

L'écart de 11 160.22 heures en surplus est entièrement dû à la hausse de clientèle.

Tableau 8 : Niveau annuel de l'effectif détaillé par catégories d'emploi et par nombre d'heures rémunérées

Catégorie d'emploi	Nombre de personnes (ETC)	Heures rémunérées
Personnel d'encadrement	15,58	31 451,00
Personnel professionnel	36,25	60 152,79
Personnel enseignant	180,92	235 050,93
Personnel de bureau et technicien	58,67	88 876,85
Ouvriers, personnel d'entretien et de service	15,00	25 110,65
Total	**306,42**	**440 642,22**

Tableau 9 : Rapport relatif aux contrats de service de 25 000 $ et plus au 30 juin 2026

	Contrats conclus avec les personnes morales (sociétés)	Contrats conclus avec les personnes physiques (en affaires ou non)	Total
Nombre de contrats	79		**79**
Valeur des contrats	9 397 647 $		**9 397 647 $**

INSTANCES

Le conseil d'administration et le comité exécutif (au 30 juin 2026)

Membres étudiants

Vacant
Mme Océanne Bergeron (technique)

Parents

Mme Marie-Hélène Boily
Poste vacant

Personnel de soutien

M. Yves-Christian Lavoie

Personnel enseignant

M. Pierre-Olivier Gagnon
Mme Mélissandre Morissette

Personnel professionnel

M. Ryan Miller

Socioéconomiques

Mme Annie Gilbert
M. Gérard Mathieu
Mme Suzy Ngomo
M. André Simard
M. Frédéric Truchon
M. Richard Villeneuve*
Poste vacant

Titulaires d'un diplôme d'études collégiales

M. Hendrick Larouche (technique)*
M. Patrice Gobeil (préuniversitaire), président*

Membres d'office

Mme Marie-Ève Gravel, directrice générale
Mme Sylvie Dallaire, directrice des études

**Membres du comité exécutif*

La commission des études (au 30 juin 2026)

M. Richard Beaulieu	Enseignant (Technologie agricole)
M. Jean-Marc Bergeron	Enseignant (Technologies sonores)
Mme Lyne Bergeron	Cadre
Mme Marie-Noëlle Claveau	Enseignante (Musique)
M. Simon Collin	Professionnel
Mme Gabrielle Côté	Professionnelle
M. Nicolas Côté	Enseignant (Lettres)
Mme Sylvie Dallaire	Directrice des études
M. Pierre-Olivier D'Amours	Enseignant (Sciences)
Mme Marjorie Desbiens	Enseignante (Philosophie)
Mme Patricia Goulet	Enseignante (Soins infirmiers)
M. Glenn-Éric Hall	Enseignant (Informatique)
Mme Nathalie Julien	Enseignante (Techniques administratives)
Mme Weena Lambert	Membre du personnel de soutien
Mme Rébéka Maltais	Enseignante (Techniques policières)
Mme Marie-Andrée Marcil	Enseignante (Éducation physique)
M. Prudencio Cyrus O. Klobo	Étudiant (Secteur technique)
Mme Caroline Simard	Enseignante (Techniques de pharmacie)
Mme Elyse Simard	Enseignante (Arts visuels et numériques)
Mme Sylvie St-Cyr	Professionnelle
M Simon Tremblay	Enseignant (Sciences humaines)
M. Olivier Veilleux-Spénard	Enseignant (Langues)

CONTRIBUTION DE LA DIRECTION DES TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION À LA MISSION DU COLLÈGE

Faits saillants pour l'année 2025-2026

- Délestage et consolidation des serveurs restants sur site
- Nouvelle plateforme de gestion des stages et du placement étudiant
- Nouvelle plateforme de recrutement des étudiants internationaux
- Accès réseau pour la ferme-école et le site de simulation de Techniques policières.
- Tableaux de bord de gestion et automatisation de processus
    - Analyse de l'assiduité/absentéisme
    - Analyse des heures travaillées et congés
    - Gestion des bourses aux étudiants
- Directive sur la gestion des accès et des identités numériques.
- Bonification des balises sur l'utilisation de l'IA

ENTREPRISES ET COLLECTIVITÉS

Quelques statistiques :

Chiffre d'affaires : 2 677 110$

Population étudiante :

Autochtone
Automne 25 : 26 étudiants (TPA)
Hiver 26 : 20 étudiants (TPA)

Extérieur de la région (temps plein et partiel)
Automne 25 : 177 étudiants
Hiver 26 : 128 étudiants

Nombre total étudiants temps plein (TIMC, Faune, TPA)
Automne 25 : 86 étudiants
Hiver 26 : 49 étudiants

Nombre total étudiants temps partiel (API, VG, EQ, RAC)
Automne 25 : 128 étudiants
Hiver 26 : 119 étudiants

Sur le plan du développement de l'offre de formation, deux études de pertinence et deux analyses de fonction ont été réalisées en vue de la création des programmes **Intervention sociale de proximité par la pratique sportive** et **Gestion et exploitation d'une malterie**. Par ailleurs, le programme **Protection de la faune** a été entièrement révisé et déposé auprès du ministère de l'Enseignement supérieur.

Plusieurs activités expérientielles ont été offertes aux divers programmes crédités de la formation continue : visite de centres de détention, de postes de police autochtones, de palais de justice, ateliers terrain dans des ruchers et des vergers. Un projet de mobilité internationale a été réalisé en janvier 2026 avec des étudiantes et étudiants du programme de **Techniques policières autochtones** en République dominicaine.

L'équipe de la formation continue a visité 3 communautés autochtones : Obedjiwan, Wemotaci et Lac-Simon. L'internationalisation s'est inscrite aussi dans les actions avec la signature d'une entente de collaboration avec l'**AMESUP du Maroc**, ouvrant la voie au développement d'un projet de délocalisation de l'AEC Innovation numérique au Maroc.

Le **Salon de l'emploi en sécurité**, tenu pour une quatrième édition le 22 octobre 2025, a connu un succès remarquable en réunissant **28 exposants** et près de **700 visiteurs**, favorisant les rencontres entre les employeurs et les étudiantes et étudiants du collège d'Alma. Le projet **Déclic-Horizon** a vu le jour et connu un démarrage prometteur grâce à la mobilisation de **14 partenaires**. Ce projet mené en partenariat avec la MRC Lac-Saint-Jean, Service Québec et les organismes en employabilité du territoire vise à accompagner des personnes éloignées du marché de l'emploi ou de la formation dans des parcours adaptés.

Au sein du **Pôle en enseignement supérieur**, l'année a été marquée par plusieurs initiatives structurantes en reconnaissance des acquis et des compétences (RAC). Une rencontre de partage a été menée auprès de **Santé Québec Saguenay-Lac-Saint-Jean** afin de présenter la RAC interordre et d'identifier les enjeux liés à l'analyse des parcours de formation obtenus hors Québec. De plus, les **Journées de la RAC** ont permis de sensibiliser les organisations régionales et de mieux faire connaître cette démarche auprès des différents milieux.

AGRINOVA, CENTRE COLLÉGIAL DE TRANSFERT DE TECHNOLOGIE

Existant depuis 30 ans, la mission d'Agrinova est de stimuler la recherche et l'innovation en agriculture en accompagnant les entreprises et les collectivités afin que l'innovation en fasse partie intégrante. Fort de ses valeurs organisationnelles de collaboration, de créativité et de rigueur, l'équipe multidisciplinaire dédiée à la recherche, composée d'agronomes, de biologistes, d'ingénieurs et de techniciens, a réalisé plus de 1 500 projets depuis sa création.

Nos projets sont majoritairement réalisés en contexte externe, soit directement sur les entreprises ou organisations des clients que nous desservons. De plus, nous avons l'opportunité d'exploiter deux vitrines technologiques uniques au Canada, soit l'entrepôt expérimental de pommes de terre (Sainte-Croix) et le centre de production de biochar et bioproduits. (Mashteuiatsh).

Faits saillants

- Les revenus de recherche totalisent **3 621 963 $**.
- Plus de **196 mandats** d'innovation ont été réalisés, dont **98 nouveaux projets** (recherche appliquée, aide technique et formation/diffusion).
- Au cours de la dernière année, notre équipe a atteint son **1 500e** projet réalisé.
- Nous avons rejoint **161 clients** par nos activités au cours de la dernière année, dont 59 **dans la région** du Saguenay–Lac-Saint-Jean et 102 **ailleurs au Québec,** ce qui nous a permis de rayonner au niveau provincial.
- Notre équipe est fière d'avoir obtenu le renouvellement de son financement ainsi que de sa reconnaissance d'établissement de centre d'accès à la technologie (ÉCAT) **Biochar** pour une nouvelle période de cinq ans. Notre ÉCAT est le seul à avoir reçu ce renouvellement dans la province du Québec au cours de cet appel à projets.
- Le financement ECAT en production laitière poursuit sa croissance. Le rayonnement obtenu grâce à ce secteur d'activité renforce notre notoriété au sein de l'ensemble du domaine agricole. Au cours de la dernière année, **six** nouveaux projets ont été développés dans le secteur laitier, dont un nouveau projet avec l'entreprise Jeffo.
- Le gouvernement fédéral a annoncé une bonification du financement pour l'ensemble des ÉCAT pour atteindre un montant de 500 000 $/année, soit une **bonification majeure de 400 000 $/année/ÉCAT**. Ce financement additionnel permettra non seulement de consolider nos créneaux d'importance au sein de notre organisation, mais également de soutenir une forte croissance au cours des prochaines années.
- Le projet majeur financé par Génome Canada et Génome Québec avec Sollio Agriculture sur la sélection génomique de l'avoine s'est complété en juin 2026. Il s'agit de l'un des plus gros projets de ventes de services de notre histoire. Ce projet était d'une valeur de **1,8 M $**.
- Acceptation et démarrage d'un projet PIB de trois ans avec Cérom (demandeur) sur l'évaluation des différentes méthodes de lutte contre la folle avoine résistante aux herbicides. Il s'agit d'un enjeu majeur pour les producteurs de grains et de semences du Québec.

- Pour l'année 2025-2026, huit visites interactives ont été réalisées par l'équipe ainsi que deux projets « Technologies propres » pour une valeur totale de projet de **104 000 $**. Ce type de financement demande très peu de développement et de reddition de compte et présente un taux vendant très avantageux. Notre équipe a été en mesure de saisir cette opportunité en 2025-2026.

- Trois mandats d'accompagnement de filières de développement régional prometteuses dans le domaine de la valorisation de biomasse par pyrolyse ont démarré en cours d'année avec la formation d'une Alliance composée de trois régions, soit la Beauce, la Gaspésie et le Saguenay-Lac-Saint-Jean.

- Les activités de recherche menées à l'entrepôt expérimental de pommes de terre sont en pleine expansion. Plusieurs nouveaux projets d'envergure ont démarré grâce à des partenariats solides avec l'industrie et le financement du programme d'innovation dans les collèges et la communauté du CRSNG. Ces financements permettent désormais de mettre en œuvre de nouvelles programmations de recherche prometteuses pour le secteur, tout en assurant la pérennité des opérations de notre infrastructure pour les années à venir.

- Nos ressources professionnelles ont participé à plus de **79 activités de communication et de formation**, telles que des colloques, des conférences et présentations. De ce nombre, notre équipe a réalisé cinq présentations en tant que conférencier, panéliste ou présentateur invité.

- Notre équipe contribue et participe activement à 28 comités en recherche et regroupement agricoles, dont le regroupement Op+Lait, le RQRAD, le Comité scientifique Saint-Hyacinthe Technopole, l'Escouade bioalimentaire et Énergie.

- Notre équipe est impliquée dans la plupart des groupes ou sphères d'influence en cours de développement, notamment dans les différentes zones d'innovation au sein de la province. Elle est donc à l'affût des différentes occasions de concrétiser la mise en place de nouveaux projets issus de ces partenariats dans les prochaines années.

- Nous avons poursuivi notre participation importante dans le projet d'envergure provinciale « *Laboratoire vivant* », en collaboration avec Les Producteurs de lait du Québec. À noter qu'il s'agit d'un projet financé dans le cadre du programme « Solutions agricoles pour le climat – Laboratoire vivant » d'Agriculture et Agroalimentaire Canada.

- Deux mandats d'accompagnement à l'international sont en fin de réalisation avec le Centre de solidarité internationale du Saguenay−Lac-Saint-Jean. Le premier est un mandat qui se déroule dans le Nord du Sénégal dans le cadre du projet « *Ensemble pour un Sahel vert* ». Le second mandat « *Semer pour demain : solutions agricoles pour un Savalou résilient* » se réalise, pour sa part, au Bénin.

- Au niveau des grandes cultures dans la région du Saguenay−Lac-Saint-Jean ainsi qu'en Chaudière-Appalaches, plus de **3 957 parcelles et 1 628 rangs expérimentaux** ont été semés, récoltés et traités au printemps et à l'automne 2025. Quatre étudiant(e)s collégiaux(ales) ont été activement impliqué(e)s dans ce projet.

- L'accompagnement des **trois groupes d'innovation** en production laitière s'est poursuivi, tandis que les activités réalisées dans nos groupes d'innovation ovins ainsi qu'en grandes cultures sont maintenant terminées.

- La création de l'Alliance Agro-parc de Québec s'est concrétisée au cours de l'année 2025-2026. Ce consortium est composé d'Agrinova, de la Faculté des sciences de l'agriculture et de l'alimentation de l'Université Laval (FSAA), de l'Institut de recherche et de développement en agroenvironnement (IRDA), de l'UPA de la Capitale-Nationale et Côte-Nord, ainsi que de Moisson Québec. Le démarrage et la gestion du site ont été réalisés avec succès avec le soutien de l'ensemble des partenaires du projet.

- Plusieurs mandats ont été réalisés en collaboration avec d'autres CCTT au cours de la dernière année, dont deux projets avec Innofibre, un avec Merrinov, un avec le Centre des technologies de l'eau (Cteau) et un avec le CGQ.

Retombées sur la formation scientifique et technique

- Deux enseignants du Collège d'Alma ont bénéficié d'une libération au cours de la dernière année, pour un total de 0,5 équivalent à temps complet (ETC);

- Au cours de l'année, un total de 20 personnes étudiantes et stagiaires ont contribué aux activités de recherche d'Agrinova. De ce nombre, nous retrouvons dix personnes étudiantes de niveau collégial, dont sept sont issues du programme de GTEA. Ces personnes ont pu participer activement à la réalisation de projets (travail en laboratoire, travail sur le terrain, échantillonnage, prise de données, saisie et analyse);

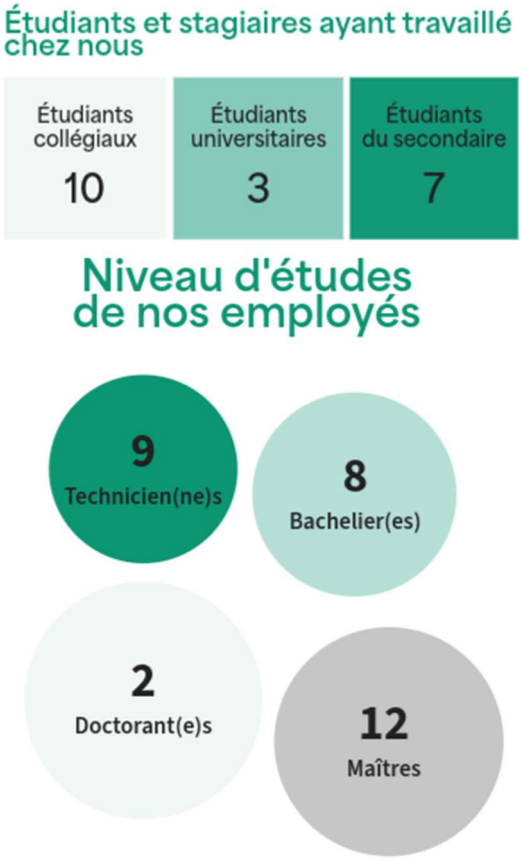
- Deux membres du personnel ainsi que deux personnes étudiantes stagiaires d'Agrinova siègent au comité de protection des animaux (CPA) du Collège d'Alma. L'une des membres du personnel occupe le siège de coordonnatrice, tandis que le second est observateur. L'équipe a d'ailleurs complété le processus de renouvellement du certificat de bonne pratique animale décernée par le Conseil canadien de Protection des Animaux;

- Deux ressources du CCTT siègent au sein du comité de recherche du Collège d'Alma;

- Notre mandat de gestion des opérations de la Ferme de formation et de recherche du Collège d'Alma s'est poursuivi avec la collaboration des comités opérationnels et de gestion;

- Les personnes étudiantes de deuxième année en GTEA ont participé à une présentation et une visite des installations d'Alma.

- Les personnes étudiantes en GTEA ont visité une ferme laitière disposant d'une vache dédiée à la recherche.



CO[lab], INNOVATION SOCIALE ET CULTURE NUMÉRIQUE

En 2025-2026, le COlab a renforcé son rôle au sein de la communauté collégiale en créant des ponts concrets entre la recherche appliquée, l'innovation pédagogique et les besoins des milieux. Son implication grandissante se manifeste autant dans les classes et les programmes du Collège d'Alma que dans les réseaux régionaux et québécois de l'enseignement supérieur. Par ses travaux en intelligence artificielle, en citoyenneté numérique, en fabrication numérique, en technologies immersives et en promotion des carrières en STIM, le COlab contribue à développer une culture numérique plus critique, inclusive et responsable. Ses projets permettent aux personnes étudiantes, au personnel enseignant, aux gestionnaires et aux partenaires éducatifs d'expérimenter de nouvelles approches, de développer leurs compétences et de mieux comprendre les transformations liées au numérique. Cette contribution confirme la valeur du COlab comme espace de recherche, d'expérimentation et de transfert au service du Collège d'Alma et de l'ensemble de la communauté éducative.

Portée

- 174 personnes étudiantes de 4 programmes collégiaux engagées dans le Lab médiatique du Collège d'Alma, avec 78 productions audio, vidéo et articles.
- 4 779 personnes apprenantes et membres du personnel scolaire rejoints par la démarche de diagnostic de la citoyenneté numérique avec le CSS Lac Saint-Jean
- 1 442 élèves sensibilisés aux carrières en STIM, dans 43 groupes-classes, grâce à la Boîte à outils STIM
- 254 jeunes filles rejointes dans 21 cohortes et 14 régions du Québec grâce aux Ambitieuses, avec un parcours axé sur la compétence numérique, l'entrepreneuriat technologique et scientifique et la découverte des carrières en STIM.
- 3 137 jeunes rencontrés dans 36 municipalités par Biblio-Tech et sensibilisées à la glissade de l'été.
- 15 cas d'usage inspirants de l'IA en enseignement supérieur documentés, à partir de consultations auprès de 40 personnes, afin de soutenir des usages pertinents et potentiellement mutualisables dans le réseau.
- Une certification collégiale de 60 heures consacrée à l'IA, conçue par le COlab, avec une première cohorte de 17 personnes formées

Résumé des projets phares

Le Lab médiatique collégial

Implanté dans quatre programmes du Collège d'Alma, le Lab médiatique transforme la classe en un espace de création et d'apprentissage expérientiel. Les personnes étudiantes y apprennent à rechercher, analyser et produire de l'information fiable, tout en développant leur pensée critique face à la désinformation. Les 78 productions réalisées témoignent d'une appropriation concrète du numérique au service de la citoyenneté et de la réussite éducative.

Le développement de la compétence numérique au Collège d'Alma

Le laboratoire de technofabrication soutient directement la communauté collégiale par l'accompagnement du club de fabrication ainsi que du personnel enseignant et des personnes étudiantes de deux programmes, soit Techniques d'administration et de gestion et Arts visuels et numériques. Cette proximité entre expertise technique, expérimentation et pédagogie permet d'intégrer la fabrication numérique dans des contextes d'apprentissage concrets.

L'intelligence artificielle en enseignement supérieur

Le CO[lab] a contribué à constituer un recueil de pratiques inspirantes et mutualisables en intelligence artificielle, en collaboration avec l'Université de Montréal et la Direction de la transformation numérique du ministère de l'Enseignement supérieur. 23 cas ont été produits dans la première édition à partir de 40 consultations. Cette démarche aide les établissements à dépasser une compréhension théorique de l'IA pour mieux documenter des usages pertinents dans les milieux d'enseignement.

En parallèle, le CO[lab] a conçu le plan de compétences et l'ensemble du contenu pédagogique d'une certification collégiale de 60 heures intitulée *Démystifier l'intelligence artificielle*. Destinée aux gestionnaires, aux professionnels et au personnel de soutien administratif du réseau collégial, cette formation traduit l'expertise de recherche en parcours d'apprentissage, activités, outils d'animation et évaluations.

Les technologies immersives au service de l'apprentissage

Ce projet de bibliothèque de mouvements, est réalisé en partenariat avec EXR du Collège d'Alma, il repose sur la captation volumétrique et la vision par ordinateur pour soutenir l'enseignement et l'évaluation des gestes techniques en formation professionnelle. Avec 63 gestes captés dans sept programmes, le projet propose une réponse aux contraintes d'accès aux équipements, aux distances géographiques et à la complexité de certains apprentissages techniques.

Par son ancrage au Collège d'Alma et sa capacité à mobiliser les milieux éducatifs, scientifiques, économiques et communautaires, le CO[lab] transforme la recherche appliquée en expériences concrètes d'apprentissage et d'innovation. Les prochaines années offriront l'occasion d'amplifier cette contribution, notamment en matière d'intelligence artificielle responsable, de développement de la compétence numérique afin de soutenir une communauté collégiale toujours plus créative et préparée aux transformations de demain.

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 assujetti 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 1er 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 2025-2026.

Une publication des
Affaires corporatives du Collège d'Alma

Novembre 2026