



Commission scolaire  
Western Québec  
Rapport annuel  
2015-2016

Commission scolaire Western Québec  
Le 31 janvier 2017

Résolution n° :

## Table des matières

PRÉAMBULE .....	3
LA COMMISSION SCOLAIRE WESTERN QUEBEC.....	3
DÉFIS.....	4
ALIGNEMENT DE LA CSWQ SUR LE PLAN STRATÉGIQUE 2013-2018 DU MEES.....	6
SERVICES ÉDUCATIFS.....	7
Convention de partenariat.....	8
Services complémentaires.....	10
Éducation des adultes et formation professionnelle.....	12
SERVICES ADMINISTRATIFS	
Ressources humaines.....	13
Finances et imposition.....	15
Ressources matérielles.....	17
Information, communications et technologie.....	17
Organisation scolaire et transport.....	18
SECRETAIRE GÉNÉRAL.....	20
PROJET DE LOI 17-LOI SUR LA GESTION & LE CONTRÔLE DES EFFECTIFS..	21
PROJET DE LOI 19 – RAPPORT SUR LES PLAINTES LIÉES À L'INTIMIDATION OU LA VIOLENCE .....	22
RAPPORT SUR LE CODE D'ÉTHIQUE ET DE DÉONTOLOGIE .....	22
RAPPORT DU PROTECTEUR DE L'ÉLÈVE .....	23

## **PRÉAMBULE**

Le Plan stratégique de la Commission Western Québec sert de cadre global aux décisions prises concernant nos objectifs futurs et la manière dont ces objectifs seront atteints, mesurés et évalués. Il stipule que nos ressources et efforts collectifs visent à assurer la réussite des élèves et le perfectionnement professionnel afin de promouvoir un environnement favorable à l'apprentissage et à la poursuite de l'excellence. Le plan stratégique énonce les orientations de notre organisation, de même que les stratégies de base visant à réaliser notre principal objectif, à savoir la réussite individuelle des élèves.

## **LA COMMISSION SCOLAIRE WESTERN QUÉBEC**

Le territoire de la Commission scolaire Western Québec borde la province de l'Ontario et dessert 155 municipalités réparties sur une superficie de plus de 90 000 kilomètres carrés (soit deux fois la taille de la Nouvelle-Écosse). Il s'agit de la troisième plus grande des neuf commissions scolaires anglophones sur le plan de la taille géographique. Notre secteur des jeunes compte 25 écoles, dont trois sont situées au-delà du 43<sup>e</sup> parallèle dans la région nord de l'Abitibi-Témiscamingue. Les autres écoles du secteur des jeunes sont situées dans la région sud de l'Outaouais, qui entoure partiellement la Région de la Capitale nationale d'Ottawa-Gatineau.

La population du secteur des jeunes de la Commission scolaire Western Québec se chiffre à environ 6 900 élèves, de la maternelle jusqu'au secondaire V. Plus de 90 p. cent de ces élèves sont inscrits dans la région de l'Outaouais, et le reste sont répartis dans trois écoles de la région nord. Il y a également cinq centres d'éducation des adultes et de formation professionnelle : un dans la région nord, et quatre dans la région sud. Plus de 550 étudiants sont inscrits à temps plein dans le secteur des adultes et de la formation professionnelle.

La Commission scolaire Western Québec emploie plus de 1000 personnes dans plusieurs catégories d'emploi, et la plupart des employés travaillent directement avec les élèves.

Les programmes et services offerts par la Commission scolaire Western Québec varient de programmes de base en anglais à des programmes complets d'immersion française, des programmes de transition et d'initiation au travail, des parcours de formation axée sur l'emploi, des programmes de dynamique de la vie, la prématernelle et des services de garde. Nous favorisons également la participation des élèves en leur offrant un large éventail d'activités parascolaires – sportives, culturelles, communautaires et de formation du caractère – ainsi qu'une variété d'autres services offerts dans les écoles et les centres.

## DÉFIS

En plus de son vaste territoire partiellement reculé, la Commission scolaire Western Québec fait face à de nombreux défis, dont un désavantage socioéconomique, un taux élevé d'élèves identifiés comme ayant des besoins spéciaux, d'importantes compressions budgétaires continues, une forte mobilité entre les provinces, une importante baisse du nombre d'inscriptions dans plusieurs de nos secteurs, ainsi que des problèmes de capacités dans nos centres urbains. Bien que la commission scolaire ait adopté des stratégies visant à minimiser et à surmonter ces obstacles, il est important que les stratégies mises en place soient avant tout axées sur la réussite des élèves.

### **Projet de loi 101 et inscriptions**

La Commission scolaire Western Québec évolue dans un environnement à prédominance francophone où l'accès à l'instruction en anglais est limité aux dispositions de la Charte de la langue française (Projet de loi 101), ce qui rend la tâche difficile aux enfants qui souhaitent avoir accès au système d'instruction publique anglophone au Québec. Un enfant ne peut être instruit en anglais que si un parent répond à certaines exigences. Par conséquent, les commissions scolaires anglophones de la province, y compris la Commission scolaire Western Québec, font face à un nombre décroissant d'inscriptions, alors que les commissions scolaires francophones s'attendent à une augmentation significative du nombre d'inscriptions. Le projet de loi 101 touche particulièrement les immigrants qui arrivent dans notre région, et les parents qui ont reçu une instruction en français au Québec ou dans une autre province peuvent se voir refuser l'accès aux écoles publiques anglophones.

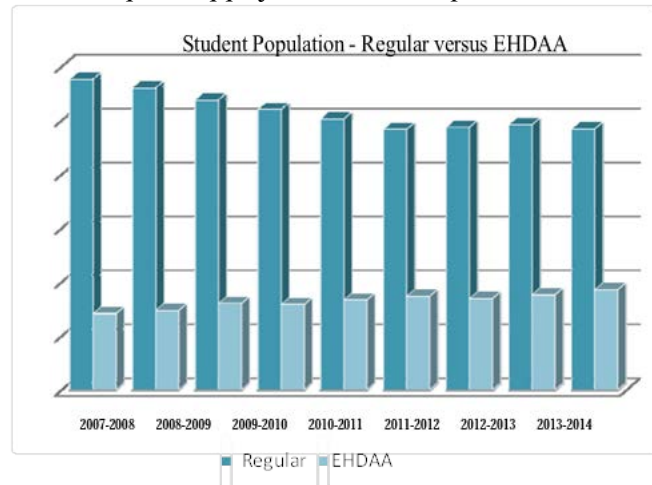
Depuis 2001, le nombre d'élèves inscrits à la Commission scolaire Western Québec est passé de 8 158 à 6 572, soit une perte nette de 1 700 élèves. Bien que nos écoles aient adopté différents modèles de programmes et que la commission scolaire ait élaboré des stratégies de promotion pour palier la baisse du nombre d'inscriptions, le taux de natalité dans la province, allié aux exigences du projet de loi 101 sur l'accès à l'instruction en anglais, continuent de poser obstacle à l'augmentation du nombre d'inscriptions. Malgré ces obstacles, on a constaté une hausse du nombre d'inscriptions en 2015-2016 comparativement aux années précédentes, et ce nombre continue d'augmenter.

### **Taux de mobilité**

Beaucoup d'écoles de la Commission scolaire Western Québec bordent la province de l'Ontario. Les gens font souvent le va-et-vient entre les deux provinces à la recherche de meilleures conditions de vie. Cette tendance entraîne un taux élevé de mobilité dans la population étudiante. Le taux de décrochage dans la commission scolaire s'en trouve donc exagéré à cause des élèves du secondaire qui quittent la province avant de recevoir un diplôme d'études secondaires ou une sanction des études. Cela crée souvent un problème en ce qui concerne le maintien en poste du personnel enseignant.

### Élèves ayant des besoins spéciaux

Un des objectifs de la Commission scolaire Western Québec est d'augmenter le taux de persévérance et la réussite des élèves ayant des besoins spéciaux. Nous sommes fiers des progrès que nous avons réalisés au cours des dernières années pour appuyer les élèves qui ont des besoins spéciaux et atteindre des taux de réussite considérablement plus élevés que ceux de la province, mais nous continuons toutefois de faire face à des défis dans ce domaine. Tous les élèves doivent avoir accès à des services éducatifs équitables; ceux qui ont des besoins spéciaux doivent donc avoir les mêmes occasions d'apprentissage que les autres, et ce, peu importe leur emplacement géographique. Alors que la proportion d'élèves ayant des besoins spéciaux augmente, notre principal défi est de continuer à fournir le même niveau d'instruction de qualité dans toutes les écoles de notre territoire.



### Contexte socioéconomique

Au Québec, on a assigné à chaque école une cote (de 1 à 10) représentant le facteur socioéconomique. Cette cote est fondée sur le nombre de mères sans diplôme d'études secondaires et les parents qui ne sont pas actifs sur le marché du travail. Plus la cote est élevée, plus l'école est défavorisée sur le plan socioéconomique et plus il est difficile pour les élèves de réussir. Des subventions supplémentaires ont été allouées aux écoles qui ont reçu des cotes de 8, 9 et 10 pour soutenir les initiatives et programmes éducatifs.

### Budget

Dans un contexte de restrictions budgétaires provinciales, notamment dans le secteur de l'éducation, le budget de la Commission scolaire Western Québec a fait l'objet de nombreuses compressions au cours des dernières années. En fait, ces compressions ont surtout été attribuées à l'état précaire des finances publiques de la province. Tel que mentionné précédemment, la baisse du nombre d'inscriptions a accéléré la perte des ressources financières. Malgré ces contraintes budgétaires, nous avons réussi à minimiser les répercussions sur la prestation des services éducatifs, tout en équilibrant le budget de 2015-2016 de la commission scolaire.

### Maintien en poste et recrutement :

La Commission scolaire Western Québec emploie environ 1000 personnes à temps plein et à temps partiel sur son vaste territoire. Recruter du personnel qualifié et le maintenir en poste dans les zones rurales pose un réel défi, surtout dans l'enseignement et les domaines professionnels. Des initiatives sont mises en place pour promouvoir le recrutement et de nouvelles stratégies sont élaborées pour fidéliser le personnel qualifié.

## **ALIGNEMENT DE LA CSWQ SUR LE PLAN STRATÉGIQUE 2013-2018**

En ce qui concerne le Plan stratégique du MEESR, la CSWQ a mis de l'avant les initiatives suivantes :

### **Orientation 1 – Augmenter la persévérance et la réussite scolaire**

- Des stratégies sont appuyées et intégrées dans les conventions de gestion et de réussite éducative des écoles et des centres.
- Promouvoir la profession enseignante :
  - La CSWQ a instauré un nouveau Programme d'insertion professionnelle du nouveau personnel enseignant qui prévoit un encadrement pour tous ses nouveaux enseignants. Ce programme fournit du soutien et facilite le maintien en poste du personnel.
  - La CSWQ a établi des Prix d'excellence en enseignement pour reconnaître les enseignants exceptionnels.
  - La CSWQ a des programmes d'enseignement et d'apprentissage en place pour assurer l'amélioration continue de la qualité de l'enseignement et de l'apprentissage.

### **Orientation 2 – Chercher à combler les besoins en formation des individus et du marché de la main-d'œuvre**

- La CSWQ forge des partenariats avec d'autres commissions scolaires et des partenaires régionaux et provinciaux pour s'assurer que les besoins sont comblés. A titre d'exemple de tels partenariats, citons un programme de menuiserie pour les Algonquins du lac Barrière, et un programme de soins à domicile pour cinq communautés des Premières Nations, ainsi que des propositions de projet pour appuyer l'éducation des adultes et la formation professionnelle (ÉAFP) dans les communautés des Premières Nations.

### **Orientation 3 – Concerne le secteur de l'enseignement supérieur (collèges et universités)**

#### **Orientation 4 – Maintenir des conditions qui favorisent la poursuite des études**

- La CSWQ appuie les activités de conseils pédagogiques, les journées de carrière, les activités « Élève d'un jour », la mini-université et les rapports annuels contenant des mesures et des stratégies relatives à cette orientation.

#### **Orientation 5 – Appuyer un système d'éducation qui répond aux besoins des communautés**

- La CSWQ est un partenaire actif du Comité d'amélioration de la persévérance scolaire (CAPS).
- La CSWQ a élaboré et offre un programme complet de formation professionnelle en ligne et utilise l'éducation à distance (vidéoconférence) pour offrir des programmes entre les centres.
- La CSWQ utilise les services LEARN pour fournir des cours facultatifs de niveau secondaire à des petits groupes d'élèves dans des écoles reculées.
- La CSWQ dispose d'un projet centralisé de réussite des Autochtones pour appuyer les élèves des Premières Nations dans nos écoles et centres.
- La CSWQ compte cinq centres communautaires d'apprentissage.

## SERVICES ÉDUCATIFS

La CSWQ a créé des communautés d'apprentissage professionnelles (appelées « réseaux ») pour toutes ses matières de base (Anglais, langue d'enseignement, Français et Mathématiques). Des enseignants et des consultants travaillent sur diverses composantes comme l'enseignement du curriculum, l'évaluation des élèves et les pratiques d'évaluation, les différentes stratégies d'enseignement, les mesures d'accommodement pour les élèves identifiés comme ayant des besoins d'apprentissage particuliers.

La commission scolaire continue d'appuyer l'orientation de ses écoles SIAA (Stratégie d'intervention Agir autrement). Ces écoles travaillent en collaboration dans plusieurs domaines afin de favoriser les progrès et la réussite en lecture et en mathématiques, et en ce qui touche les aspirations des étudiants et le leadership scolaire.

La CSWQ a également enrichi et renforcé ses connaissances et sa dispense de la pédagogie autochtone et des programmes de cours culturellement pertinents. Cela comprend une collaboration accrue avec les détenteurs du savoir et les communautés des Premières Nations, y compris les aînés et les locuteurs des langues traditionnelles.

## Convention de partenariat

Notre Convention de partenariat 2013-2017 énonce clairement les objectifs principaux de la commission scolaire, ainsi que les résultats visés et les méthodes d'évaluation de l'atteinte des objectifs. Les cinq objectifs visés dans la Convention de partenariat sont les suivants :

- Augmenter le taux de diplomation et de qualification chez les élèves de moins de 20 ans
- Améliorer la qualité du Français langue seconde et la maîtrise de l'Anglais langue d'enseignement
- Améliorer la réussite et la persévérance scolaires chez certains groupes d'élèves, dont les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation et d'apprentissage (EHDAA)
- Améliorer l'environnement sain et sécuritaire dans les établissements
- Augmenter le nombre d'élèves de moins de 20 ans en formation professionnelle

Objectifs	Objectif 2017	Résultats de 2015/2016
<b>1. a. Augmenter la diplomation et la qualification avant l'âge de 20 ans.</b>		
<b>1. b. Diminuer le nombre de sorties sans diplôme ni qualification.</b>		
Augmenter le taux de diplomation et de qualification chez les élèves de moins de 20 ans.	80,0 %	(2007-2008 – cohorte de 7 ans) – 72,8 %
Filles	81,0 %	(2007-2008 – cohorte de 7 ans) – 79,4 %
Garçons	80,0 %	(2007-2008 – cohorte de 7 ans) – 67,1 %
Premières Nations	80,0 %	Non disponible
Diminuer le nombre de sorties sans diplôme ni qualification (de la 3 <sup>e</sup> à la 5 <sup>e</sup> secondaire)	147	107 (2007-2008 cohorte de 7 ans)
Proportion d'élèves de 5 <sup>e</sup> secondaire inscrits au 30 septembre qui obtiennent un diplôme d'études secondaires	85 %	92,0 %
Augmenter le taux de réussite aux épreuves uniformes dans les matières de 4 <sup>e</sup> secondaire obligatoires pour l'obtention du diplôme.		
<i>History and Citizenship</i> et Histoire	80,0 %	64,6 % - Histoire 81,3 % - Histoire Taux combiné de 68,0 %
Mathématique CST	80,0 %	90,0 %
Mathématiques Sciences	85,0 %	90,1 %*
Sciences générales	85,0 %	61,5 % (très petite cohorte)
Sciences appliquées	82,0 %	69,5 %
Augmenter le taux de réussite au Cycle 3.2 du primaire (examens de fin d'études)		
ALE (MEES)	80,0 %	90,0 %
FLS (CS)	80,0 % FLS 95,0 % IM	76,0 % FLS 94,0 % IM
Mathématiques (MEES)	75,0 %	74,0 %



Objectifs	Cible 2017	Résultat 2015-2016
<b>2. a. Améliorer la qualité du Français langue seconde.</b>		
<b>2. b. Améliorer la maîtrise de l'Anglais langue d'enseignement.</b>		
Augmenter le taux de réussite au volet « Lecture » de l'épreuve de Français langue seconde de 5 <sup>e</sup> secondaire du MEES	88,0 %	68,2 % (si on inclut Français Enrichi, le taux est de 73,0 %)
Augmenter le taux de réussite au volet « Écriture » de l'épreuve de Français langue seconde de 5 <sup>e</sup> secondaire du MEES	87,0 %	81,3 % (si on inclut Français Enrichi, le taux est de 85,3 %)
Augmenter le taux de réussite global des élèves des Premières Nations à l'épreuve de Français langue seconde de 5 <sup>e</sup> secondaire du MEES	60,0 %	%
Augmenter le taux de réussite à l'épreuve d'Anglais langue d'enseignement de 5 <sup>e</sup> secondaire	93,0 %	94,1 %
Augmenter de 2 % la note moyenne aux volets « Lecture » et « Écriture » de l'épreuve d'Anglais langue d'enseignement de 5 <sup>e</sup> secondaire (de 71,0 % à 73,0 % et de 70,7 % à 72,7 % respectivement)	73 % Lecture  72,7 % Écriture	67,5 % Lecture  70,2 % Écriture
Augmenter le taux de réussite des élèves des Premières Nations à l'épreuve d'Anglais langue d'enseignement de 5 <sup>e</sup> secondaire	80,0 %	88,3 %
<b>3. Améliorer la persévérance et la réussite scolaires chez certains groupes d'élèves, dont les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (EHDA)</b>		
Formation préparatoire au travail (cohorte de 2011 qui a obtenu une qualification à la fin du programme de trois ans)	75,0 %	77,8 %
Formation menant à un métier semi-spécialisé	70,0 %	50,0 %
Proportion d'élèves qui obtiennent un diplôme d'études secondaires (*pourcentage d'élèves ayant des besoins spéciaux inscrits en 5 <sup>e</sup> secondaire au 30 septembre 2015 qui ont obtenu le diplôme d'études secondaires)	75,0 %	100 %
Augmenter le taux de réussite des élèves qui présentent des difficultés d'apprentissage aux épreuves uniformes.	80 %	Données à venir
<b>4. Améliorer l'environnement sain et sécuritaire dans les établissements</b>		
Diminuer la proportion d'élèves qui se sentent intimidés.	<b>Diminuer de 20 % à 17 %</b>	21 % (Sec.) 27 % (Prim.)
Augmenter la proportion d'élèves qui se sentent en sécurité.	<b>Augmenter de 84 % à 87 %</b>	63 % (Sec.) 56 % (Prim.) La question sur le sentiment de sécurité a été modifiée pour inclure le trajet vers et depuis l'école, ainsi que dans l'école
<b>5. Augmenter le nombre d'élèves de moins de 20 ans en formation professionnelle.</b>	<b>40</b>	39

## Services complémentaires

L'année scolaire 2015-2016 était la deuxième année de notre plan triennal pour les travaux et les études d'exploration du Réseau d'enseignants-ressources (RES) sur le principe de la conception universelle de l'apprentissage (CUA). Cette année, nous sommes allés au-delà de l'introduction de base présentée lors d'une séance du RES tenue en 2014 pour devenir une communauté d'apprentissage professionnelle (CAP) pleinement fonctionnelle. Des administrateurs et des enseignants provenant de neuf écoles, ainsi que des consultants en éducation spécialisée ont participé à la CAP. Sous la direction de Frederic Fovet, la CAP s'est familiarisée avec le cadre de la CUA, qui préconise une inclusion complète en abordant les profils diversifiés de tous les élèves dans nos salles de classe. Les enseignants ont donc créé des leçons avec des options intégrées qui donnent des choix aux élèves, quand les enseignants sont au début d'une leçon et du processus de planification de l'évaluation. Les participants à la CAP ont terminé l'année avec beaucoup d'enthousiasme et ont l'intention d'élargir le groupe, d'enrichir l'apprentissage et de déployer la CUA dans leurs écoles au cours de la prochaine année scolaire.

La réponse à l'intervention (RAI) est une autre initiative qui a été présentée par Lynn Sennecal à nos enseignants-ressources par l'entremise du RES. Elle suppose d'élargir la portée de nos activités d'apprentissage dans les salles de classe régulières (niveau 1) de sorte que l'enseignement en éducation spécialisée supplémentaire (niveau 2) soit davantage adapté aux besoins précis des étudiants. La RAI est complémentaire à la CUA.

Julie Desjardins, Ph.D., a également aidé nos enseignants-ressource du RES à mieux comprendre le concept des fonctions exécutives et son incidence sur l'apprentissage. Nous avons continué à utiliser le modèle de la salle de classe établi à l'école primaire Chelsea pour démontrer l'utilisation efficace des *5 au quotidien* et de Sound Prints comme techniques et stratégies d'enseignement courantes, ainsi qu'un modèle ressource très efficace. Plusieurs équipes scolaires, y compris des directeurs d'école et des enseignants, ont visité la salle de classe modèle où ils pouvaient observer, faire un bilan, puis discuter de plans de mise en œuvre dans leurs propres écoles.

Notre consultant pour le Parcours de formation axée sur l'emploi (PFAE) a continué à travailler avec les enseignants pour relier l'expérience de placement à la salle de classe. Une petite équipe a également collaboré pour rehausser la transition des étudiants d'un programme scolaire modifié au PFAE. Une autre petite équipe a travaillé à la création d'un curriculum de mathématiques pour le PFAE. Tout ce travail est partagé à l'échelle provinciale où le consultant joue un important rôle de leadership.

L'an dernier, nous étions très heureux d'apprendre qu'un nouveau curriculum du ministère était en train d'être élaboré pour les élèves de 6 à 15 ans inscrits au programme de dynamique de la vie. Afin de se préparer à la pleine mise en œuvre de ce nouveau curriculum, notre consultant pour les élèves du parcours de dynamique de la vie a mis sur pied une petite équipe de la CSWQ pour examiner le nouveau curriculum, planifier des séances de formation pour les enseignants et élaborer un nouveau Plan d'intervention adapté (PIA) qui compléterait le programme. Ils ont assisté à des réunions provinciales et faisaient partie intégrante du réseau provincial. Le nouveau PIA a été élaboré et était en utilisation dès le printemps, et des mesures ont été prises pour commencer à former tous les enseignants de nos salles de classe régulières qui ont des élèves ayant ce profil dans leurs salles de classe.

Nos techniciens en travail social ont assisté au Congrès Questions de substance organisé par le Centre canadien de lutte contre les toxicomanies. Utilisant du matériel présenté au congrès et puisant dans leur expérience en promotion de styles de vie sains auprès des jeunes, ils ont préparé et présenté une séance d'information à l'intention des parents. Cette présentation en soirée a été très bien accueillie et a fait l'objet de commentaires extrêmement positifs.

Notre travail avec les étudiants qui ont des besoins spéciaux est souvent étroitement lié au travail qu'effectuent nos collègues des services sociaux et de santé. La réorganisation de ces services en des *Centres intégrés de santé et de services sociaux* (CISSS) a été une vaste entreprise dans la province. Nous avons embauché un travailleur social à temps partiel pour relever le défi de créer une interface avec nos collègues du *Centre intégré de santé et de services sociaux de l'Outaouais* (CISSSO) et de transmettre l'information aux Services complémentaires puisque les services et le personnel ont été réorganisés et réalignés.

## **Éducation des adultes et formation professionnelle (ÉAFP)**

Les Services d'éducation des adultes et de formation professionnelle de la CSWQ ont fourni une instruction et une formation à environ 1000 apprenants en 2015-2016. Les cinq centres continuent de constituer une ressource clé pour les apprenants adultes des régions 07 et 08.

Dans le secteur de la Formation générale des adultes, les centres continuent d'observer un changement dans le nombre d'étudiants à temps partiel et à temps plein, davantage d'apprenants optant pour un horaire à temps partiel. Cette situation entraîne une baisse du financement pour l'effectif étudiant en équivalence au temps plein et la nécessité de continuer à offrir des services qui répondent aux besoins dans nos cinq centres.

En Formation professionnelle, nous avons maintenu et élargi notre éventail de services dans nos centres ruraux en offrant les programmes de Comptabilité et de Secrétariat par vidéoconférence. Le Centre de Pontiac est la plaque tournante de cette initiative et Maniwaki et Val D'Or en sont les centres satellites. Ce mode de prestation a permis à un petit nombre d'étudiants de participer aux programmes.

En 2015-2016, les Services d'ÉAFP ont lancé une initiative d'accueil d'étudiants internationaux au Centre des carrières de Western Québec. En 2015-2016, environ 70 étudiants internationaux ont entamé des études en Dessin industriel, en Dessin commercial et résidentiel et en Santé, assistance et soins infirmiers. Cette initiative nous permettra d'élargir notre offre de services à notre clientèle locale.

## Ressources humaines

Le rôle principal du Service des ressources humaines est d'embaucher, de promouvoir et de veiller au perfectionnement d'un personnel qualifié et professionnel afin de s'assurer que nos élèves réalisent leur potentiel. Nous fournissons des directives et une orientation à la direction sur les questions touchant la dotation en personnel et les relations de travail. Nous offrons aussi à tous les employés des services et des conseils sur leurs aspirations de carrière, la rémunération, les avantages sociaux et la gestion de l'invalidité.

Pendant l'année scolaire, deux des six membres du service ont pris leur retraite. Phil Bazinet s'est joint à l'équipe en février 2016 et a remplacé Maralie Durrell comme coordonnateur des Ressources humaines. Plus tard, Krystal Boutin a remplacé Terri Clarke comme agente administrative. Le service a mis en œuvre une stratégie de formation en vue d'assurer une transition souple pour Phil et Krystal.

Le principal défi que nous avons eu à relever pendant l'année scolaire 2015-2016 est le fait que tous les contrats du personnel syndiqué arrivaient à échéance le 31 mars 2015. Le syndicat des enseignants a donc lancé une campagne pour exercer respectueusement des pressions et mener des campagnes de sensibilisation en vue de rehausser leur position de négociation auprès du gouvernement. Les enseignants ont déclenché des grèves le 26 octobre, les 9 et 10 novembre, et le 9 décembre. Le personnel de soutien a déclenché une grève le 4 novembre. Ces arrêts de travail ont entraîné l'annulation des classes pour tous les élèves. Le Service des ressources humaines a joué un rôle central dans l'élaboration d'une stratégie de communication pour le personnel de la direction et a fourni des directives et des conseils soutenus aux gestionnaires et aux directeurs d'école sur les divers moyens de pression et le recours à la grève.

Le Service des ressources humaines a également pris en charge le nouveau Programme d'insertion professionnelle du nouveau personnel enseignant. Ce programme vise trois objectifs:

1. S'assurer que nous appuyons et formons des enseignants compétents par la collaboration et le mentorat;
2. Établir une norme professionnelle pour un enseignement de grande qualité afin de favoriser la persévérance dans chaque région de la Commission scolaire Western Québec;
3. Fournir aux enseignants et aux administrateurs une rétroaction pertinente qui encourage des conversations professionnelles.

Pendant l'année scolaire, la Commission scolaire Western Québec a embauché 49 nouveaux enseignants, qui sont venus s'ajouter aux 35 enseignants dans la deuxième année du Programme d'insertion professionnelle. Ces enseignants ont bénéficié du soutien d'une équipe formée d'un dirigeant pédagogique, d'un consultant en mentorat et en encadrement et de 40 mentors enseignants dans 19 de nos écoles sous la direction du directeur des Ressources humaines. En tout, l'équipe a effectué 91 observations en classe et évaluations de nouveaux enseignants. Le taux de maintien en poste des enseignants dans la première année était de 70 % (34); 12 % (6) n'ont pas été réembauchés à cause de problèmes de rendement, 12 % (6) ont quitté la commission scolaire pour des raisons diverses, et 6 % (3) n'ont pas été réembauchés à cause de la non-disponibilité d'un poste approprié. Sur les 35 enseignants en deuxième année, 89 % (31) ont été maintenus en poste et 11 % (4) ont quitté la commission scolaire pour aller chercher des débouchés ailleurs.

L'équipe du Programme d'insertion professionnelle a pris part à une formation de quatre jours avec Robyn Jackson sur l'encadrement de l'instruction et la rétroaction des enseignants. Nous avons ensuite pu partager nos apprentissages clés avec les entraîneurs mentors et les administrateurs de la commission scolaire.

## **Finances et imposition**

Le Service des finances de la CSWQ continue de surveiller le budget annuel de la commission scolaire et de fournir un soutien aux autres services, aux écoles et aux centres pour les aider à atteindre les objectifs établis dans leurs Conventions de gestion et de réussite éducative. Un gestionnaire a continué d'appuyer leurs budgets et subventions scolaires. Également, les écoles et les centres ont reçu un soutien pour toutes les questions relatives au budget, y compris les garderies, les activités de financement, les contributions parentales, les immobilisations et les projets spéciaux.

### **Taxes de la commission scolaire :**

Depuis 2010-2011, le taux d'imposition de la commission scolaire a diminué en raison d'une augmentation de la base d'imposition. Cette dernière est influencée par la valeur municipale de la propriété, le facteur de pourcentage d'entreprises dérivé de la population étudiante, et le nombre de propriétés désignées aux fins de facturation par la Commission scolaire Western Québec.

En 2015-2016, les contribuables sont devenus de plus en plus conscients des dispositions de la Loi sur l'instruction publique qui traitent de l'imposition et ont exercé leur droit d'acheminer leurs taxes vers la commission scolaire de leur choix. À la date limite du 1<sup>er</sup> avril, la CSWQ avait reçu environ 8000 demandes de la part de contribuables qui souhaitaient transférer leurs taxes de 2016-2017. Cela a entraîné une augmentation de la base d'imposition et une baisse supplémentaire du taux d'imposition.

Le taux d'imposition en 2015-2016 était de 0,22542 par 100 \$ d'évaluation. En juin 2016, le conseil des commissaires a accepté le taux d'imposition de 0,17978 \$ pour 2016-2017. Ce taux d'imposition est de 8 à 15 cents de moins par 100 \$ que ceux des commissions scolaires francophones sur notre territoire. L'écart exact est différent pour chaque commission scolaire francophone.

Le règlement provincial établit le montant annuel maximum de taxes qu'une commission scolaire peut percevoir. La formule vise à assurer certaines équités dans les budgets de fonctionnement des commissions scolaires dans la province. La province offre une subvention de péréquation aux commissions scolaires qui ne disposent pas d'une base d'imposition suffisante pour percevoir le montant maximum de taxes permis.

Pour plus de renseignements sur les taxes de la commission scolaire, visiter notre site Web à <http://cswq.wqsb.qc.ca> sous la rubrique *Taxe scolaire*.

### **États financiers 2015-2016**

En novembre 2016, le conseil des commissaires a adopté les états financiers de 2015-2016 de la commission scolaire, avec un surplus de 575 365 \$. Au 30 juin 2016, la commission scolaire affichait un surplus cumulé de 14 457 238 \$. Il est à noter que le surplus cumulé « non affecté » s'élève à 8 344 279 \$, excluant les dispositions relatives à la valeur du terrain, aux coûts d'immobilisations, aux congés de maladie et aux vacances, conformément aux principes comptables généralement reconnus (PCGR).

On peut consulter les états financiers et le budget de 2015-2016 de la commission scolaire sur le site Web de cette dernière à <http://cswq.wqsb.qc.ca>.

## Activités d'approvisionnement

L'agent d'approvisionnement continue de superviser toutes les activités d'approvisionnement de la commission scolaire et de fournir une formation aux divers services et écoles sur le Règlement n° 30 – Règlement établissant la délégation des pouvoirs et fonctions de la CSWQ. De plus, les nouvelles directives et exigences du Conseil du Trésor sont reflétées dans nos procédures actuelles touchant l'acquisition de biens et services. Le montant total des contrats de frais de service de 25 000 \$ et plus octroyés à des entreprises figure dans notre rapport annuel.

Contrats de service de plus de 25 000 \$ conclus par la CSWQ pour l'exercice 2015-2016 (excluant les travaux de construction, de rénovations et de transformation).

	Contrats conclus avec une personne physique	Contrats conclus avec une entreprise / personne morale	Total
Nombre de contrats	8	13	21
Montant des contrats	346 445 \$	1 946 054 \$	2 292 499 \$

Le montant des contrats de service avec les entreprises/personne morale est très élevé car le contrat est octroyé pour des services de conciergerie à Philemon/Hadley, à l'école secondaire Pontiac et à D'Arcy/Symmes.



## Ressources matérielles

Le principal mandat du Service des ressources matérielles est de veiller à ce que tous les élèves et membres du personnel jouissent d'un environnement sain et sécuritaire. Nos concierges et notre équipe d'entretien s'assurent que les établissements sont propres et bien entretenus.

En 2015-2016, nous avons investi dans plus de 40 projets pour améliorer l'état des bâtiments, augmenter leur efficacité ou offrir de nouveaux services. Le tableau suivant contient une liste des grands projets réalisés au cours de l'année :

École	Description du projet	Investissement \$
École Golden Valley	Transformation d'une aile pour accueillir le Centre d'éducation des adultes de Val D'Or	140 000
Centre d'éducation des adultes de Hull	Remplacement du toit du gymnase	77 000
École Maniwaki Woodland	Remplacement d'une section du toit	66 000
École Noranda	Remplacement du système de chauffage et installation de commandes numériques directes permettant un contrôle à distance par ordinateur	805 700
École primaire Pierre Elliott Trudeau	Remplacement du plancher du gymnase – modification de la structure, nivellement du plancher, etc.	198 000
École primaire Pierre Elliott Trudeau	Transformation de la cafétéria dans les salles de classe	77 000
École primaire Pierre Elliott Trudeau	Isolation des tuyaux de chauffage dans les vides sanitaires	30 000
École secondaire Philemon Wright	Rénovation des laboratoires de science et des pièces adjacentes	1 361 395
École secondaire Philemon Wright	Réorganisation d'une aile pour accueillir Lindsay Place de l'école primaire Buckingham	86 000
École primaire St. John's	Réorganisation d'une section de l'école en vue de l'ajout d'une nouvelle salle de classe	26 000
École primaire South Hull	Transformation de la cafétéria dans les salles de classe	53 000
École primaire South Hull	Remplacement du système de chauffage – phase 1	382 445
Centre des carrières Western Québec	Réorganisation des salles de classe en vue d créer le programme de dessin	51 000

## Information, communication et technologie

Le Service de technologie fait face à des défis multiples; les besoins sont nombreux et les ressources sont limitées. La majeure partie de nos efforts ont été consacrés au renforcement des infrastructures. Nous avons adopté une configuration standard pour les interrupteurs afin de simplifier et de stabiliser le réseau. De nouveaux serveurs ont été configurés pour remplacer les serveurs SQL et les serveurs de fichiers qui avaient atteint la fin de leur vie utile. Nous avons également mis des outils et des processus en place pour rehausser la qualité des services.

## Organisation scolaire et transport

Le Service de l'organisation scolaire et du transport regroupe des portefeuilles connexes afin de mieux combler les besoins de l'organisation et de réduire les coûts.

Le principal mandat du service est d'élaborer et de mettre en œuvre des outils et des mécanismes efficaces qui permettent de fournir un appui soutenu aux élèves et aux administrateurs scolaires. L'objectif du service est également de fournir un soutien technique et administratif à l'organisation et de contribuer à la planification globale des ressources qui profitent à l'ensemble du système éducatif. Le Service de l'organisation scolaire a également pour mandat de collaborer avec d'autres services afin de fournir une orientation et un soutien optimaux aux écoles, tout en continuant à faire de nos élèves notre première priorité.

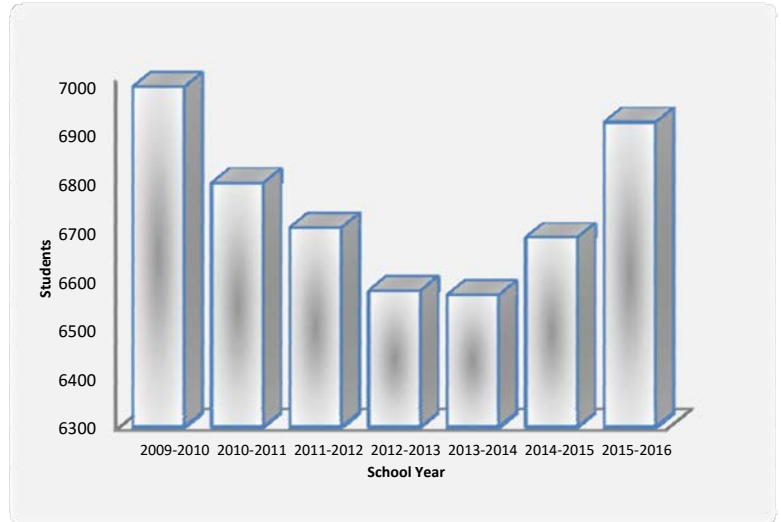
Un plan de formation croisée a été élaboré et mis en œuvre pour améliorer des domaines précis où les goulots d'étranglement étaient devenus problématiques. Ce plan a créé une certaine cohésion entre les membres de l'équipe et a facilité l'échange de renseignements organisationnels entre eux, au lieu qu'une seule personne ne soit détentrice de renseignements critiques.

Voici les différents dossiers appuyés par notre service :

- Inscription des élèves et procédures;
- Exigences de la Loi 101 et sanction des études;
- Inscriptions;
- Sanction des études;
- Appui aux écoles grâce à des logiciels pédagogiques;
- Bulletins scolaires;
- Horaires et établissements des horaires;
- Transmission des résultats scolaires;
- Gestion des données;
- Gestion et distribution des épreuves;
- Demandes de transfert outre-frontière et approbation;
- Transport.

## Inscriptions – population étudiante

Les projections démographiques avaient prévu l'augmentation de la population étudiante que nous observons actuellement. La population étudiante de la commission scolaire a de nouveau pris un virage positif. Cette année, la commission scolaire a vu ses effectifs étudiants augmenter de 231 élèves, pour un total de 6910 apprenants. C'est la deuxième année consécutive où le nombre d'inscriptions a augmenté.



## Transport

Le Service du transport continue de respecter son engagement à fournir un transport efficace, fiable et sécuritaire pour tous ses élèves. Nous continuons de déployer des efforts pour améliorer le service à la clientèle afin de répondre aux besoins changeants de notre communauté.

Grâce à un budget de 7,7 M\$ pour l'année scolaire 2015-2016, 118 autobus ont parcouru plus de 10 596 kilomètres par jour, soit un total de plus de 1 970 855 kilomètres pour l'année. Bien que la plupart de nos élèves aient voyagé à bord des autobus scolaires jaunes habituels, certains élèves avaient besoin de modes de transport différents pour répondre à leurs besoins précis et ont été transportés dans des véhicules à sept passagers. En tout, 11 fourgonnettes étaient en service et parcouraient 588 kilomètres par jour.

Quatre-vingt-neuf pour cent de nos élèves se sont rendus à l'école par transport scolaire chaque jour, ce qui n'était pas chose facile compte tenu de la taille du territoire de notre commission scolaire. Bien que moins d'accidents aient été attribués au transport scolaire, nous ne devons rien tenir pour acquis. Le Service du transport a de nouveau organisé une campagne de sécurité annuelle de concert avec nos compagnies de transport pour promouvoir la sécurité continue de nos élèves. Cette campagne avait pour objectif de sensibiliser les élèves d'âge préscolaire et de niveau primaire à l'importance d'adopter des comportements sécuritaires dans les autobus scolaires ou à proximité de ces derniers. Des formateurs professionnels ont rencontré des élèves du primaire et ont fait plusieurs présentations sur la sécurité où ils ont examiné les zones de danger, les comportements sécuritaires et les procédures d'évacuation des autobus.

Pour une deuxième année consécutive, notre atelier sur le transport intitulé « Programme petits passagers » a été présenté aux nouveaux élèves et à leurs parents afin de les sensibiliser à l'environnement des autobus scolaires et à la sécurité. Le programme s'adressait aux élèves qui allaient voyager par autobus scolaire pour la première fois en septembre. Il avait pour but de réduire l'anxiété des parents et des élèves pendant les premières journées d'école. Un formateur en sécurité en transport scolaire a examiné les zones de danger autour des autobus scolaires, ainsi que les règles de sécurité que les élèves sont censés observer à l'intérieur et à l'extérieur des autobus scolaires. Après l'atelier, on a emmené les élèves et les parents faire une courte promenade en autobus scolaire.

## **SECRÉTAIRE GENERAL**

Le secrétaire général de la commission scolaire coordonne, supervise et voit au déroulement efficace des activités et des réunions du conseil des commissaires et du comité exécutif. Le secrétaire général supervise les politiques, les règlements, les dossiers officiels, l'accès à l'information et la protection des renseignements personnels, les droits d'auteur, le processus électoral et les services juridiques. Le Secrétaire général fournit des conseils et une expertise au directeur général et à tous les administrateurs de la commission scolaire en ce qui concerne les questions juridiques et organisationnelles.

Le conseil des commissaires a tenu huit réunions ordinaires et une réunion spéciale pendant l'année scolaire 2015-2016. Le comité exécutif de la commission scolaire a tenu sept réunions ordinaires et une réunion spéciale.

Après consultation publique, une politique a été révisée et adoptée :

- Politique de transport et directives (G-1)  
...et une nouvelle politique a été adoptée :
- Politique sur la surveillance vidéo (E-10).

Quatre politiques ont également été abrogées :

- Évaluation et production de rapports (C-32)
- Tricherie et plagiat (C-33)
- Drapeaux (E-4)
- Hymne national (E-8)

## PROJET DE LOI 17 – LOI SUR LA GESTION ET LE CONTRÔLE DES EFFECTIFS

Le tableau ci-dessous indique le nombre total d'heures rémunérées par groupes d'employés pour la période allant de janvier à décembre 2014, et d'avril 2015 à mars 2016. En comparant les deux colonnes, le nombre total d'heures rémunérées pour la Commission scolaire Western Québec a augmenté de 41 727,27 heures dans les premiers trimestres.

Catégorie d'employés	Janvier à mars 2014	Avril 2015 à mars 2016
Cadres	91 738,80	92 905,52
Professionnels/Consultants	43 639,13	46 028,99
Enseignants	774 020,66	787 459,07
Personnel de soutien	405 255,53	421 912,44
Entretien	92 318,58	100 393,93
TOTAL	1 406 972,69	1 448 699,96

L'augmentation des heures rémunérées est attribuable aux facteurs suivants :

- a) La population étudiante est passée de 6 679 l'année précédente à 6 910, soit **un gain net de 231 élèves**. Notre population étudiante dans le secteur des jeunes a augmenté de 3,3 p. cent, et le nombre total d'heures rémunérées a augmenté de 2,9 p. cent.
- b) Le nombre d'heures rémunérées a augmenté dans toutes les catégories d'emploi en raison du nombre accru d'inscriptions, mais cette augmentation ne s'est pas effectuée au même rythme que l'augmentation du nombre d'inscriptions. La hausse du nombre d'heures rémunérées était principalement attribuable aux services directs fournis aux élèves (soutien à l'enseignement et à l'éducation spécialisée).
- c) Une augmentation dans la catégorie des professionnels en raison des facteurs suivants :
  - Embauche d'un consultant pédagogique
  - Remplacement de congé de maternité et de congé de maladie
  - Postes professionnels à temps partiel en orientation et programme d'insertion professionnelle pour nouveaux enseignants

## **PROJET DE LOI 19 – RAPPORT SUR LES PLAINTES LIÉES À L'INTIMIDATION OU LA VIOLENCE**

En juin 2012, des amendements ont été apportés à la Loi sur l'instruction publique en vue de prévenir et d'éliminer l'intimidation et la violence dans les écoles. En vertu de ces amendements, chaque école était tenue d'adopter et de mettre en œuvre un plan de lutte contre l'intimidation et la violence. Ces plans devaient contenir les éléments suivants :

- analyse de la situation qui prévaut à l'école en matière d'intimidation et de violence;
- mesures de prévention;
- mesures visant à encourager les parents à collaborer à la prévention et à l'élimination de l'intimidation et de la violence et à créer un environnement d'apprentissage sain et sécuritaire;
- procédures pour signaler un incident ou pour loger une plainte;
- mesures à prendre quand un élève, un enseignant ou autre membre du personnel de l'école est témoin d'un acte d'intimidation ou de violence;
- mesures visant à protéger la confidentialité de tout rapport ou plainte;
- mesures de supervision ou de soutien pour les victimes, les témoins et les agresseurs;
- sanctions disciplinaires précises pour les actes d'intimidation ou de violence;
- suivi requis pour tout rapport ou plainte.

Toutes les écoles de la Commission scolaire Western Québec ont adopté leurs plans de lutte contre l'intimidation et la violence, et ces plans sont examinés annuellement par leur conseil d'établissement.

Suite aux amendements à la Loi sur l'instruction publique, les commissions scolaires sont maintenant tenues de présenter un rapport annuel sur les points suivants : la nature des plaintes signalées au Directeur général, les mesures prises, ainsi que le nombre de plaintes déposées et reçues par le Protecteur de l'élève.

Pendant l'année scolaire 2015-2016, aucune plainte n'a été reçue par le Directeur général de la commission scolaire, ni par le Protecteur de l'élève.

## **RAPPORT SUR LE CODE D'ÉTHIQUE ET DE DÉONTOLOGIE**

Tous les commissaires sont assujettis au Code d'éthique et de déontologie applicable aux commissaires de la Commission scolaire Western Québec. Pendant l'année scolaire 2015-2016, aucun manquement à ce Code n'a été signalé.

Pendant l'année scolaire 2015-2016, tous les membres du conseil des commissaires se sont acquittés de leurs fonctions et obligations, telles qu'énoncées dans le Code. On peut consulter le Code d'éthique et de déontologie applicable à nos commissaires sur le site Web de la commission scolaire.

## RAPPORT DU PROTECTEUR DE L'ÉLÈVE

### GATINEAU

139, boul. de l'Hôpital, suite 127  
Gatineau (Québec) J8T 8A3

Téléphone : (819) 243-1336  
Télécopieur : (819) 243-9425

# Letellier Gosselin

AVOCATS - BARRISTERS

Gatineau, November 17, 2016

**"WITHOUT PREJUDICE"**  
By email: rahern@wqsb.qc.ca

### Mrs. Ruth Ahern

Interim Director General  
Western Quebec School Board  
15 rue Katimavik  
Gatineau (Québec) J9J 0E9

**Object: Ombudsman report for the school year ending July 1<sup>st</sup>, 2016**  
**Our file: 17962-000 YL**

Mrs. Ahern,

As for the school year ending the 30<sup>th</sup> of June 2016, I opened eighteen new files. Four out of the eighteen files I handled dealt with bullying. However, these were properly dealt with and I have closed the related files. The main subjects were eligibility transportation and assignment to a specific school.

As requested by law, I am pleased to submit my report for the school year 2015-2016 ending on June 30, 2016.

I closed at the end of school year 2014-2015, a total of fifteen files and as of July 1<sup>st</sup>, 2015, I had no outstanding files concerning students who are attending the schools of the Western Quebec School Board.

As you may be aware, for reasons of confidentiality, I am unable to divulge the names of the people involved.

I am looking forward to continue working with the students and parents of the Western Québec School Board and I am available to meet with Council if required.

Yours truly,

**LETELLIER GOSSELIN**

Per:



**YVES LETELLIER, Lawyer and Ombudsman**

YL/nm