



# Commission scolaire Western Québec

Rapport annuel  
2016-2017

Commission scolaire Western Québec  
Le 31 janvier 2018

Résolution n° :

## Table des matières

PRÉAMBULE .....	3
LA COMMISSION SCOLAIRE WESTERN QUÉBEC (CSWQ).....	3
DÉFIS.....	4
ALIGNEMENT DE LA CSWQ SUR LE PLAN STRATÉGIQUE DU MEES 2013-2018.....	6
SERVICES ÉDUCATIFS.....	7
Convention de partenariat.....	11
Services complémentaires.....	13
Éducation des adultes et formation professionnelle.....	14
SERVICES ADMINISTRATIFS	
Ressources humaines.....	15
Finances et la Taxation .....	16
Ressources matérielles.....	18
Information, communications et technologie.....	18
Organisation scolaire et transport.....	19
SECRÉTAIRE GÉNÉRAL.....	21
PROJET DE LOI 17 – LOI SUR LA GESTION ET LE CONTRÔLE DES EFFECTIFS 21	
PROJET DE LOI 19 – RAPPORT SUR LES PLAINTES LIÉES À L'INTIMIDATION OU LA VIOLENCE .....	23
RAPPORT SUR LE CODE D'ÉTHIQUE ET DE DÉONTOLOGIE .....	24
RAPPORT DU PROTECTEUR DE L'ÉLÈVE .....	25

## **PRÉAMBULE**

Le Plan stratégique de la Commission Western Québec (CSWQ) 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 (CSWQ) 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 CSWQ 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 CSWQ 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 CSWQ 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 CSWQ fait face à de nombreux défis, dont un désavantage socioéconomique, un taux élevé d'élèves identifiés comme ayant des besoins spéciaux, des ajustements budgétaires, 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 CSWQ 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.

### **Taux de mobilité**

Beaucoup d'écoles de la CSWQ 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. De plus, 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 CSWQ 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 socio-économique**

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.

### **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.

En ce qui concerne le Plan stratégique du Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES), 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 :
  - Le Programme d'insertion professionnelle du nouveau personnel enseignant prévoit un encadrement pour tous les nouveaux enseignants de la CSWQ. Ce programme fournit du soutien et facilite le maintien en poste du personnel.
  - Des prix d'excellence en enseignement récompensent les enseignants exceptionnels.
  - Des programmes d'enseignement et d'apprentissage sont 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 avec des partenaires régionaux et provinciaux pour s'assurer que les besoins sont comblés.

### **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 telles que 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 a élaboré et offre un programme complet de formation professionnelle en ligne et utilise l'éducation à distance (vidéoconférence) pour fournir 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 (que nous appelons nos « réseaux ») pour ses matières de base : Anglais, langue d'enseignement (ALE), Français et Mathématique. 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 mathématique, 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.

Les consultants pédagogiques de la CSWQ pour les matières de base ont appuyé les communautés d'apprentissage dans toutes les écoles pendant l'année scolaire 2016-2017. Les réseaux d'enseignants pour les mathématiques, l'anglais et le français sont dirigés et appuyés par des consultants pédagogiques dans les écoles, en appui à leurs plans de réussite scolaire et aux équipes de données des écoles.

Selon le plan de l'école, le soutien mettait l'accent sur les aspects suivants :

1. Stratégies didactiques
2. Développement du curriculum
3. Évaluation de l'apprentissage et pour l'apprentissage

Une liste de certaines de ces initiatives est fournie ci-après :

### Anglais, langue d'enseignement

#### Groupes d'enseignants

- ✚ Soutien du Programme d'insertion professionnelle du nouveau personnel enseignant
- ✚ Donna Sinclair – séance de perfectionnement professionnelle sur l'évaluation de l'ALE, Sec. I/II,III/IV,V, et pour les directeurs d'école
- ✚ Réseaux
- ✚ Lucy Calkins – Groupe d'apprentissage professionnel (GAP) en écriture Cycle 1, et Groupe pilote
- ✚ Lucy Calkins – Groupe pilote sur les transitions en écriture
- ✚ Évaluation formative commune de la CSWQ
- ✚ Centres de notation

#### Programme de subventions au perfectionnement et à l'innovation (PSPI) et soutien à l'échelon de l'école

- ✚ Élaboration de l'évaluation formative pour le Cycle 2.2 du primaire

- ✚ Perfectionnement professionnel 5843 : Harmonisation du curriculum des Cycles 1 et 2.3 du primaire
- ✚ Séances de perfectionnement à l'école : empreintes sonores (*sound prints*), compréhension et artisanat, conversations scolaires
- ✚ Écoles primaires et secondaires – soutien individuel aux enseignants et soutien aux équipes de cycle

### **Soutien et engagements de la commission scolaire**

- ✚ Équipe d'encadrement et de mentorat des consultants
- ✚ Concours de débat de la Commission scolaire Western Québec
- ✚ Language Arts Network (LAN):
- ✚ Programme d'action communautaire sur le terrain de l'éducation (PACTE):
- ✚ Comités provinciaux

## **Français langue seconde**

### **Groupes d'enseignants**

- ✚ Soutien du Programme d'insertion professionnelle du nouveau personnel enseignant
- ✚ Ateliers d'immersion française et de français langue seconde (FLS)
- ✚ Équipe d'élaboration de l'épreuve de secondaire II en partenariat avec la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires (GRICS) pour l'épreuve de FLS de BASE et ENRICHI à l'échelle de la commission scolaire
- ✚ Séance d'ancrage pour l'épreuve de secondaire V

### **Programme de subventions au perfectionnement et à l'innovation (PSPI)**

- ✚ PSPI 13519 : *Les meilleures stratégies pour améliorer la compréhension de texte en français langue seconde*
- ✚ PSPI 13552 : *Les meilleures pratiques entourant les leçons d'écriture en français langue seconde immersion*

### **MEES – Projets 2017-2018**

- ✚ Programme de formation collective en didactique des langues secondes : *Formation sur les ressources SigNature en FLS de base – complément à l'enseignement de la lecture et de l'écriture*
- ✚ Stratégie d'intervention « Agir autrement » (SIAA) – Rencontre avec les écoles rurales de Cycle 1 – Accent sur l'amélioration du vocabulaire et les activités liées aux leçons

### **Soutien au niveau de l'école**

- ✚ Écoles primaires et secondaires – soutien individuel aux enseignants et soutien à l'équipe de cycle
- ✚ Écoles primaires et secondaires – séance de distribution des épreuves dans chaque école primaire et secondaire sur demande

### **Soutien et engagements de la commission scolaire**

- ✚ Des groupes d'étude des données ont examiné les pratiques actuelles en matière de collecte de données visant à améliorer le processus de collecte.
- ✚ Équipe d'encadrement et de mentorat des consultants : comprenait tous les consultants et les consultants des équipes d'insertion professionnelle des nouveaux enseignants – examen et soutien
- ✚ Soutien pour les réunions des secteurs primaire et secondaire

- # Réseau des langues – Language Network: rencontres avec des consultants provinciaux
- # Projet collectif – Collective Project : collaboration avec des consultants provinciaux sur la manière d'évaluer la lisibilité d'un texte.
- # Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES) : rencontres avec des consultants provinciaux et des représentants du ministère
- # Concours d'art oratoire – French public speaking: concours tenu aux niveaux primaire et secondaire pour les élèves de FLS et les élèves en immersion.
- # Validation des épreuves provinciales de FLS de BASE et ENRICHI

## **Mathématique**

### **Groupes d'enseignants**

- # SIAA – Rencontre avec les écoles rurales Cycle 2 – Accent sur les stratégies d'enseignement et les données
- # Institut d'été de mathématique de niveau primaire, Comité d'orientation pédagogique du réseau scolaire anglophone du Québec (COPRSAQ), cohortes 1, 2 et 3 de l'initiative Mathématique
- # Équipes d'élaboration des épreuves de mathématique pour l'ensemble de la commission scolaire
- # Équipes de validation des épreuves de mathématique/science de niveau secondaire pour l'ensemble de la commission scolaire
- # Équipe de Cycle 1, science secondaire
- # Groupe de travail sur les mathématiques au secondaire
- # Groupe de travail sur les ajustements au cours CST secondaire 5

### **Projets de réussite scolaire du MEES en 2016/2017**

- # Réussite 308 : Élaboration de l'épreuve de science de secondaire 1 et 2 (anglais et français)
- # Réussite 312 : Élaboration de l'épreuve de mathématique de juin de 5<sup>e</sup> année (célébration hivernale Canada 150)
- # Réussite 314 : Atelier de 4 jours après l'Institut d'été de mathématique du COPRSAQ

### **Participation aux épreuves de MaST / GRICS**

- # Création de la situation-problème mathématique pour l'épreuve de juin de 9<sup>e</sup> année (Party-On!)
- # Création de la situation-problème Sciences naturelles pour l'épreuve de juin de 10<sup>e</sup> année (rénovation du plancher de la cafétéria)
- # Validation de l'épreuve Applications technologiques et scientifiques de juin de 9<sup>e</sup> année
- # Validation de la situation-problème Mathématique C1 de juin de 8<sup>e</sup> année (La course d'Hercule)

### **Soutien à l'échelon de l'école**

- # Soutien du Programme d'insertion professionnelle du nouveau personnel enseignant
- # Gestion de Google Drive, une plateforme en ligne pour le partage de ressources pour enseignants
- # Rencontres avec des enseignants de mathématique du primaire et du secondaire d'écoles SIAA pour des discussions en tête à tête en septembre et en mai pour déterminer les besoins et offrir une rétroaction sur la croissance

- ✚ Consultation pour les classeurs de mathématique, le matériel à manipuler, les cahiers, les manuels scolaires, les outils d'évaluation et l'enregistrement, ainsi que les ressources numériques – IXL, Prodigy, Explore Learning et Reflex Math

### **Soutien et engagements de la commission scolaire**

- ✚ Analyse longitudinale des épreuves de mathématique de juin du primaire – données pour les 2<sup>e</sup>, 4<sup>e</sup> et 6<sup>e</sup> années
- ✚ Jim Knight – Kansas – Encadrement pédagogique
- ✚ Soutien pour les secteurs primaire et secondaire et pour la formation des administrateurs
- ✚ Membre du Comité Mathématique et Technico-sciences (MaTS)
- ✚ Membre du sous-comité du DEEN (CARE)
- ✚ Membre des pratiques fondées sur des données probantes
- ✚ Membre de l'équipe d'encadrement et de mentorat des consultants
- ✚ Jennifer Katz – perfectionnement professionnel (Conception universelle de l'apprentissage (CUA))
- ✚ Institut d'été de mathématique – perfectionnement professionnel (COPRSAQ)

En outre, les consultants pédagogiques déterminent et établissent les mesures à prendre après examen des plans de perfectionnement professionnel de l'école. On a surtout cherché à fournir un soutien aux écoles en harmonisant le perfectionnement professionnel avec leurs projets éducatifs individuels. Cela a permis de faciliter l'élaboration des plans annuels des consultants pédagogiques pour 2017-2018.

## 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 (FLS) et la maîtrise de l'Anglais langue d'enseignement (ALE)
- Améliorer la réussite et la persévérance scolaires chez certains groupes d'élèves, dont les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation et d'apprentissage (EHDA)
- 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 %	(2008-2009 – cohorte de 7 ans) – 74,3 %
Filles	81,0 %	(2008-2009 – cohorte de 7 ans) – 77,9 %
Garçons	80,0 %	(2008-2009 – cohorte de 7 ans) – 71,1 %
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> secondaires inscrits au 30 septembre qui obtiennent un diplôme d'études secondaires	85 %	88,0 %
Augmenter le taux de réussite aux épreuves uniformes dans les matières de 4 <sup>e</sup> secondaires obligatoires pour l'obtention du diplôme.		
<i>History and Citizenship</i> et Histoire	80,0 %	67,2 % - <i>History</i> 75,8 % - Histoire Taux combiné de 69,0 %
Mathématique CST	80,0 %	71,1 %
Mathématique Sciences	85,0 %	66,7 %*
Sciences générales	85,0 %	76,9.5% (très petite cohorte)
Sciences appliquées	82,0 %	79,1 %
Augmenter le taux de réussite au Cycle 3.2 du primaire (examens de fin d'études)		
ALE (MEES)	80,0 %	88,0 %
FLS (CS)	80,0% FLS 95,0% IM	80,0 % FLS 94,0 % IM
Mathématique (MEES)	75,0 %	66,0 %

Objectifs	Objectif 2017	Résultats de 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 %	72,2% (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 %	74% (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 %	93 %
Augmenter le taux de réussite à l'épreuve d'Anglais langue d'enseignement de 5 <sup>e</sup> secondaire	93,0 %	95 %
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	72 % Lecture  74,3 % 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 %	89 %
<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 (EHDAA)</b>		
Formation préparatoire au travail (cohorte de 2011 qui a obtenu une qualification à la fin du programme de trois ans)	75,0 %	92,8 %
Formation menant à un métier semi-spécialisé	70,0 %	48,6 %
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 %	%
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

Le Réseau d'enseignants-ressources (RES) de la CSWQ a terminé la deuxième année de son plan triennal et a mis l'accent sur la conception universelle de l'apprentissage (CUA), un cadre de travail dont le principal objectif est l'inclusion. Jennifer Katz, professeure à la Faculté d'éducation de l'Université de la Colombie-Britannique, a exploré la CUA plus en profondeur avec notre communauté d'apprentissage professionnelle (CAP), par l'entremise de son modèle de CUA à trois blocs. La CAP comprenait sept écoles et une collaboration avec le directeur de l'éducation et nos consultants pédagogiques. L'apprentissage social et émotionnel est fondamental pour le premier bloc du modèle. Nous sommes passés au second bloc, axé sur des pratiques pédagogiques inclusives. Lynn Sénécal a également fourni un soutien au RES grâce à une séance de réponse à l'intervention (RAI) sur l'enseignement intentionnel, où elle a guidé les enseignants à sélectionner des leçons ciblées appropriées pour répondre aux besoins d'une salle de classe diversifiée. Nous continuerons d'approfondir le concept d'enseignement réfléchi et adapté (*Responsive Thoughtful Instruction*).

Le Programme éducatif CAPS – Compétences axées sur la participation sociale – s'adresse aux élèves âgés de 6 à 15 ans inscrits au parcours axé sur les aptitudes à la vie quotidienne. Bien qu'il s'agisse d'un curriculum non obligatoire, notre commission scolaire a commencé à le mettre en œuvre pendant l'année scolaire 2016-2017. Cela supposait, entre autres, de former une soixantaine d'enseignants de classes ordinaires, d'enseignants-ressources et d'enseignants de programmes spécialisés. L'équipe de travail CAPS a bénéficié du soutien du Centre d'excellence pour les élèves ayant un handicap physique, une déficience intellectuelle, et polyhandicapé et a poursuivi sa collaboration en vue d'explorer davantage et d'élaborer des outils pour appuyer les enseignants.

Trois écoles ont participé à un projet d'enquête collaborative avec un de nos consultants pédagogiques. Ce projet a été lancé et financé grâce à une subvention provinciale. Le modèle d'enquête collaborative met l'accent sur un apprentissage et un dialogue professionnel, tout en évaluant la mise en œuvre de stratégies et de pratiques fondées sur des données probantes. Les écoles ont toutes choisi des enquêtes fondées sur un besoin des élèves afin de développer leur apprentissage et leurs pratiques professionnels dans leurs classes de littératie. Le groupe a exploré le modèle ensemble et a évalué ses efforts sur le plan des pratiques d'enseignement collaboratives (enseignant-ressource et enseignant de classe-foyer) dans le cadre d'un atelier d'écriture et sur *Les 5 au quotidien*.

Nous avons achevé une seconde année de télé-thérapie par l'École orale de Montréal pour les personnes sourdes pour deux élèves de nos écoles. Cela a permis de fournir une thérapie normale, de collaborer avec le personnel de l'école pour favoriser l'atteinte des objectifs de thérapie, et de participer activement aux discussions en équipe, à la planification et aux réunions avec les parents.

Nous avons acheté trente licences pour une application logicielle utilisée pour enseigner de nouvelles aptitudes aux élèves atteints d'autisme en utilisant les techniques d'analyse comportementale appliquée (ACA). Cette initiative a commencé par la formation d'enseignants et d'auxiliaires au printemps et continuera d'évoluer.

Nous avons introduit avec grand succès de nouveaux appareils de suppléance à la communication pour deux élèves en pré-communication. Ces élèves sont maintenant en mesure de communiquer spontanément avec leurs pairs et avec des adultes à l'école, en utilisant à la fois la technologie et, dans la mesure du possible, le langage.

Des élèves en leadership de 11<sup>e</sup> année dans une école secondaire rurale (St. Michael's) ont été formés pour coanimer une présentation sur la sensibilisation à la drogue pour des classes de 7<sup>e</sup> et de 8<sup>e</sup> années, et pour participer à des présentations pour des élèves de 6<sup>e</sup> année dans les écoles primaires dans la région. Ces mêmes élèves en leadership ont collaboré avec un aîné en résidence à Maniwaki pour coanimer des présentations sur des habitudes de vie saines pour des élèves de 7<sup>e</sup> année.

## 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 2016-2017. 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. Les centres et la clientèle reçoivent du ministère de l'Éducation des subventions pour fournir un appui supplémentaire aux services complémentaires (soutien personnel, soutien scolaire et partenariats avec des organisations externes).

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 du 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. Nous continuons d'offrir un éventail complet de programmes de soins de santé, mais nous surveillons aussi les besoins changements du marché de la main-d'œuvre dans ce domaine et ajusterons la dispense de ces programmes en conséquence.

En 2016-2017, les Services d'ÉAFP ont continué d'accueillir des étudiants internationaux au Centre des carrières de Western Québec. En 2016-2017, environ 70 étudiants internationaux ont entamé des études en Dessin industriel, en Dessin commercial et résidentiel et en Santé, assistance et soins infirmiers. En 2016-2017, le Centre de formation continue du Pontiac a accueilli plusieurs étudiants internationaux dans ses programmes de soins de santé. Cette initiative nous a permis 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 l'administration 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, M. Terry Kharyati s'est joint à l'équipe en février 2016 et a remplacé M. Mike Dubeau comme directeur des ressources humaines. Mike et le service ont mis en œuvre une stratégie de formation en vue d'assurer une transition souple pour Terry.

Le Service des ressources humaines continue de jouer un rôle central dans l'élaboration et la prestation soutenue de conseils et d'une orientation à l'administration et aux directeurs d'école en ce qui concerne les nouveaux contrats locaux et provinciaux.

Le Service des ressources humaines est également responsable du 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 64 nouveaux enseignants, qui sont venus s'ajouter aux 39 enseignants en deuxième année du Programme d'insertion professionnelle. Ces enseignants ont bénéficié du soutien d'une équipe formée de deux consultants à temps partiel (75 % et 25 %) et de 60 entraîneurs mentors dans 25 de nos écoles, sous la direction du directeur général. En tout, l'équipe a effectué 102 observations en classe et évaluations de nouveaux enseignants. Le taux de maintien en poste des enseignants dans la première année était de 59 % (38); 16 % (10) n'ont pas été réembauchés à cause de problèmes de rendement; 23 % (15) ont quitté la commission scolaire pour des raisons diverses, et 2 % (1) n'ont pas été réembauchés à cause de la non-disponibilité d'un poste approprié. Sur les 39 enseignants en deuxième année, 87 % (34) ont été maintenus en poste; 5 % (2) ont quitté la commission scolaire pour aller chercher des débouchés ailleurs, et 8 % (3) n'ont pas été réembauchés à cause de problèmes de rendement.

L'équipe du Programme d'insertion professionnelle a pris part à une formation de cinq jours sur l'encadrement de l'instruction avec Jim Knight à Lawrence, au Kansas, suite à quoi elle a pu partager ses apprentissages avec les entraîneurs mentors et les administrateurs de la commission scolaire. L'équipe a également fourni un soutien dans le cadre d'une journée d'insertion professionnelle pour les enseignants en première année en août; elle a aussi organisé une séance de perfectionnement professionnel d'une journée entière sur les stratégies didactiques et la différenciation, des séances de perfectionnement pour les entraîneurs mentors, ainsi que quatre journées de formation dans le cadre du programme Tribes.

## **Finances et la Taxation**

Le Service des finances est chargé d'élaborer un budget annuel en consultation et en collaboration avec le directeur général et les gestionnaires supérieurs, centralement et dans les écoles. Sa consultation s'étend à divers partenaires, conformément à la Loi sur l'instruction publique. Le Service remplit aussi toutes les exigences du ministère de l'Éducation et du Vérificateur général en matière de rapports.

Cette année, un changement s'est produit au sein de la haute direction à la suite de la nomination d'un nouveau directeur général. Plusieurs postes de soutien ont aussi changé de titulaires pour diverses raisons – congé de maternité, congé de maladie et nouveaux horizons. La formation et la planification de la relève ont donc été prioritaires.

Le soutien nécessaire aux écoles, aux centres et aux services a pu être fourni grâce, en partie, au modèle de soutien de la haute direction centrale. Ce modèle comprend une base de connaissances collaborative incluant tous les domaines opérationnels afin d'élargir le soutien de l'administration et de l'instruction. Cela s'est avéré bénéfique pour le secteur des finances pendant les périodes de roulement du personnel, lorsque le soutien aux écoles risquait d'être compromis.

En ce qui touche les finances, les domaines de soutien comprennent toutes les questions liées au budget, notamment les subventions, les garderies, les activités de collecte de fonds, les frais exigés des parents, les immobilisations et tous projets spéciaux à nos écoles, nos centres et notre service.

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

Les taux d'imposition de la commission scolaire sont calculés en appliquant une formule établie par le ministère dans les règles budgétaires provinciales, et ce, afin d'assurer l'équité dans toutes les commissions scolaires de la province. L'évaluation foncière constitue un élément clé de la formule utilisée pour calculer le taux d'imposition. La tendance voulant que les contribuables transfèrent leur soutien fiscal à la Commission scolaire Western Québec s'est poursuivie, ce qui a permis à nouveau d'augmenter la valeur de l'assiette fiscale de la CSWQ. À la date d'échéance annuelle du 1<sup>er</sup> avril, la CSWQ avait reçu un nombre de demandes comparable à celui de l'exercice précédent. Cela a mené à un taux d'imposition de 0,17978 \$ par 100 \$ d'évaluation pour 2016-2017, soit 0,05 \$ de moins que l'année précédente. En juin 2017, le conseil des commissaires a accepté le taux d'imposition de 0,13694 \$ pour 2017-2018.

Les changements dans le taux d'imposition ont une incidence directe sur le contribuable individuel; toutefois, ils ne modifient pas les revenus dans le budget annuel. Dans les régions 07 et 08, la disparité entre les commissions scolaires francophones et anglophones a continué d'augmenter. Les propriétaires fonciers qui ont des enfants qui fréquentent une école francophone ont constaté un écart allant jusqu'à 0,20 \$ dans le taux d'imposition de la CSWQ. En vertu de la Loi sur l'instruction publique, les propriétaires fonciers sont tenus de verser leurs taxes à la commission scolaire où leur enfant est inscrit. Conscient de ces iniquités, le ministère a étudié de près les éléments de l'imposition et s'est engagé à établir un cadre d'imposition équitable afin de rectifier ce problème.

**Pour plus de renseignement sur les taxes de la commission scolaire, visiter le site Web de la CSWQ à l'adresse <https://westernquebec.ca>, sous la rubrique *Taxes scolaires*.**

## **États financiers 2016-2017**

Le 31 octobre 2017, le Conseil des commissaires a adopté les états financiers de 2016-2017 de la commission scolaire. Le surplus de 553 968 \$ constaté dans les opérations porte le surplus cumulé à 15 011 206 \$. Un faible pourcentage du surplus cumulé peut être mis à la disposition de la

commission scolaire dans le budget de l'exercice subséquent, conformément aux règles budgétaires publiées annuellement par le MEES.

**Les états financiers et le budget de 2016-2017 de la commission scolaire sont disponibles sur le site Web de la CSWQ à l'adresse <https://westernquebec.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 2016-2017 (excluant les travaux de construction, de rénovation et de transformation).

	Contrats conclus avec une personne physique	Contrats conclus avec une entreprise ou personne morale	Total
Nombre de contrats	7	10	17
Montant des contrats	271 388 \$	9 058 387 \$	1 177 226 \$

## 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 2016-2017, nous avons investi 3 530 135 \$ dans des projets de rénovation 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 2016-2017 :

École	Description du projet	Budget \$
South Hull	Remplacement du système de chauffage – Phase 2	400 000 \$
South Hull	Remplacement des portes extérieures	300 000 \$
Buckingham	Rénovation de l'entrée principale	250 000 \$
Lord Aylmer Senior	Remplacement des fenêtres – Phase 1 Rejointoiement de la maçonnerie – Phase 1 Rénovation et déplacement de l'entrée principale Rénovation du couloir entre l'école et la bibliothèque	1 129 057 \$
Namur	Réfection des finis extérieurs	100 000 \$
Centre d'éducation des adultes de Hull	Rejointoiement de la maçonnerie	100 000 \$
Noranda	Remplacement des portes extérieures	200 000 \$
Golden Valley	Remplacement des portes extérieures	200 000 \$
Wilbert Keon	Remplacement des portes extérieures	140 000 \$
Wilbert Keon	Accessibilité entre les deux bâtiments	230 000 \$

## Information, communication et technologie

Le Service de technologie fait face à des défis multiples; les besoins sont nombreux et variés, et les ressources sont limitées. La majeure partie de nos efforts ont été consacrés au renforcement et à la normalisation des infrastructures.

Nous avons installé un Bottin actif centralisé et avons commencé la migration des écoles. Ce nouveau Bottin actif simplifiera et renforcera la gestion de la sécurité et facilitera l'évolution technologique.

Nous avons adopté Office 365, donnant ainsi des adresses courriel, des capacités de stockage et l'accès au Web à tout le personnel et à tous les élèves.

Nous avons prévu d'installer le gestionnaire de configuration *System Center Configuration Manager* (SCCM) en vue d'optimiser la gestion informatique.

Nous avons prévu d'installer Skype Entreprise comme nouveau système téléphonique.

## Organisation scolaire et transport

### Organisation scolaire

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 commune.

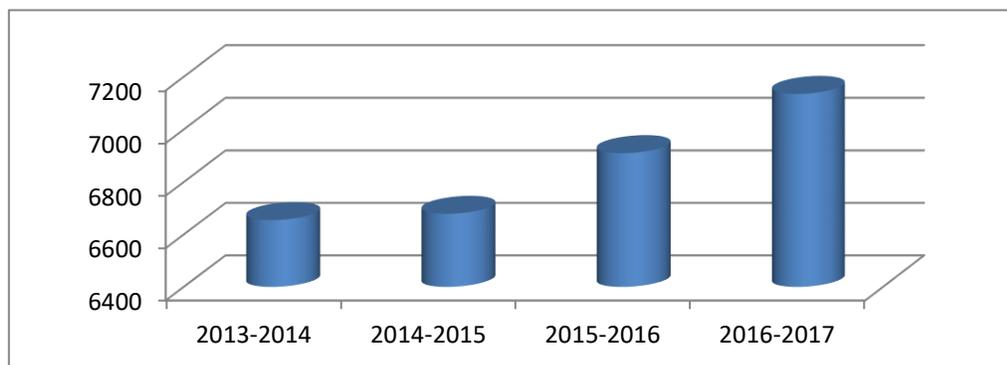
Cette année, nous avons pu constater les avantages d'avoir un solide plan de contingence en place, compte tenu du plan de formation intersectorielle qui avait été élaboré et mis en œuvre les années précédentes. Ce plan a créé une certaine cohésion entre les membres de l'équipe et a facilité le partage des connaissances organisationnelles entre tous les membres de l'équipe, au lieu qu'une seule personne soit la seule à détenir des renseignements critiques.

Voici les différents dossiers soutenus par notre service :

- Inscription des élèves et procédures;
- Vérification des dossiers des élèves;
- 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 établissement des horaires;
- Transmission des résultats scolaires;
- Gestion des données;
- Gestion et distribution des épreuves;
- Demandes de transfert outre-frontière et approbation;
- Transport.

## Inscription – 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. Dans l'année scolaire 2016-2017, la commission scolaire a vu ses effectifs étudiants augmenter pour atteindre un total de 7 135 apprenants. C'est la troisième 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 avons continué à déployer des efforts pour améliorer le service à la clientèle afin de répondre aux besoins changeants de notre communauté.

Grâce à un budget de 8 M\$ pour l'année scolaire 2016-2017, 118 autobus ont parcouru plus de 10 millions de kilomètres par jour, soit un total de plus de 1 860 930 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 403 kilomètres par jour.

Quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) 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 ultime 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. Les écoles ont aussi pris part à un concours sur la sécurité où elles ont soumis des projets de bannières, de vidéos et de diapositives. Les gagnants sélectionnés ont reçu une charte gratuite offerte par les

différentes compagnies de transport.

## SECRÉTAIRE GÉNÉRAL

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 toutes les administratrices et 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 2016-2017. Le comité exécutif de la commission scolaire a tenu huit réunions ordinaires et une réunion spéciale.

### 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 2016 à mars 2017. En comparant les deux colonnes, le nombre total d'heures rémunérées pour la Commission scolaire Western Québec a augmenté de 133 598,57 heures.

Catégorie d'employés	Janvier à décembre 2014	Avril 2016 à mars 2017
Cadres	91 738,80	88 075,59
Professionnels/Consultants	43 639,13	53 232,34
Enseignants	774 020,66	847 118,77
Personnel de soutien	405 255,53	446 060,88
Entretien	92 318,58	106 083,67
TOTAL	1 406 972,69	1 540 571,26

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

- La population étudiante dans le secteur des jeunes est passée de 6 679 à 7 134 (**un gain net de 455 élèves**), ce qui a entraîné une augmentation du nombre d'heures rémunérées dans toutes les catégories d'emploi, sauf celle des cadres.
- Notre commission scolaire a tiré profit de la nouvelle stratégie d'intervention précoce du MEES et a ajouté quatre nouvelles classes de maternelle pour les enfants de 4 ans. (Ces effectifs étudiants sont inclus dans le gain net de 455 élèves). En plus du nouveau programme M-4, le MEES a établi plusieurs nouvelles mesures de dépense en vue d'appuyer les interventions éducatives dans les écoles.
- Dans le secteur de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle, la commission scolaire a accueilli un flux de 60 à 100 étudiants internationaux et a créé 5 nouveaux groupes de formation professionnelle.
- 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).

- e) Une augmentation dans la catégorie des professionnels en raison des facteurs suivants :
- Embauche d'un consultant pédagogique
  - Nouveau financement du MEES pour des interventions ciblées dans les écoles, par ex., littératie précoce
  - 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 2016-2017, le directeur général de la commission scolaire a reçu une plainte.

## **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 Duclos**  
A V O C A T S - B A R R I S T E R S

Gatineau, le 9 novembre 2017

« SANS PRÉJUDICE »  
PAR COURRIEL

**M. Mike Dubeau**

Directeur général  
Commission scolaire Western Québec  
15, rue Katimavik  
Gatineau (Québec) J9J 0E9  
Courriel : [mdubeau@wgsb.qc.ca](mailto:mdubeau@wgsb.qc.ca)

**Objet : Rapport du Protecteur de l'élève pour l'année scolaire terminée le 1<sup>er</sup> juillet 2017**

**N° de dossier : 17962-000 YL**

---

Monsieur,

Tel qu'exigé par la loi, il me fait plaisir de vous présenter mon rapport pour l'année scolaire terminée le 30 juin 2017.

À la fin de l'année scolaire 2016-2017, j'ai clos en tout 15 dossiers des années précédentes et, au 1<sup>er</sup> juillet 2017, il ne restait qu'un dossier en suspens parmi ceux des années précédentes. Comme vous le savez peut-être, pour des raisons de confidentialité, je ne suis pas en mesure de divulguer les noms des personnes impliquées.

En ce qui concerne l'année scolaire terminée le 30 juin 2017, j'ai ouvert trois nouveaux dossiers, dont un est terminé et clos. Aucun d'eux n'avait trait à des cas d'intimidation.

Je me réjouis à l'avance de continuer à travailler avec les élèves et les parents de la Commission scolaire Western Québec et je demeure à la disposition du conseil des commissaires s'il désire me rencontrer.

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de mes respectueuses salutations.

**LETELLIER GOSSELIN**



**YVES LETELLIER, avocat et Protecteur de l'élève**

YL/nm