# Commission scolaire Western Québec Rapport annuel 2017-2018

# Commission scolaire Western Québec Le 29 janvier 2019

Résolution nº: C-18/19-102



# Table des matières

PRÉAMBULE	3
LA COMMISSION SCOLAIRE WESTERN QUÉBEC	3
DÉFIS	4
ALIGNEMENT DE LA CSWQ SUR LE PLAN STRATÉGIQUE DU MEES 2013-2018	5
SERVICES ÉDUCATIFS	6
Convention de partenariat	9
Services complémentaires	11
Éducation des adultes et formation professionnelle	12
SERVICES ADMINISTRATIFS	
Ressources humaines	13
Finances et imposition	14
Ressources matérielles	16
Information, communications et technologie	17
Programme d'insertion professionnelle des nouveaux enseignants	17
Organisation scolaire et transport	19
SECRÉTAIRE GÉNÉRAL	21
PROJET DE LOI 19 – RAPPORT SUR LES PLAINTES LIÉES À L'INTIMIDATION OVIOLENCE	OU LA 21
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° 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 7 200 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 de français enrichi et d'immersion, 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, 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 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. 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 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. 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 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 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.

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

En ce qui concerne le Plan stratégique du 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 :
- Un nouveau 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, les journées de carrière, les activités « Élève d'un jour », la mini-université, les rapports annuels contenant des mesures et les 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

Les consultants pédagogiques de la Commission scolaire Western Québec pour les matières de base ont appuyé les communautés d'apprentissage dans toutes les écoles pendant l'année scolaire 2017-2018. Les consultants pédagogiques ont dirigé des réseaux d'enseignants pour les mathématiques, l'anglais et le français dans toutes les écoles afin d'appuyer leurs plans de réussite scolaire et les équipes de données des écoles.

Cela correspond à l'objectif consistant à « mettre l'accent sur la pédagogie pour améliorer l'enseignement et l'apprentissage ». Selon le plan de perfectionnement professionnel 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

#### Anglais, langue d'enseignement (ALE)

# Groupes d'enseignement, perfectionnement professionnel et centres de notation à l'échelle de la commission scolaire

- ❖ Programme d'insertion professionnelle du nouveau personnel enseignant : aperçu du perfectionnement professionnel en ALE, formation BAS (système d'évaluation comparative), Introduction à la réponse
- Stratégies de Serravallo
- ❖ Introduction aux ressources relatives à l'anglais, langue d'enseignement
- \* Réseau de 5<sup>e</sup> secondaire : Rédaction d'articles et de réponses
- \* Participer à des discussions ciblées : Réunion de l'équipe de gestion
- Continuum de littératie
- Leçons d'artisanat
- \* Réponse/Narration
- Les 5 au quotidien :
- \* Rétroaction/Conférences
- ❖ Réseau 5<sup>e</sup> secondaire : Rédaction d'articles et de réponses
- ❖ Lucy Calkins Groupe sur les transitions en écriture
- Club de lecture professionnel
- Cycle 2.2 Centre de notation pour l'évaluation formative commune de la CSWQ séance d'ancrage
- Cycle 3.2 Centre de notation pour les épreuves du MEES
- ❖ Centre de notation pour les épreuves communes de 2e secondaire séance d'ancrage
- ❖ Centre de notation pour les épreuves communes de 5e secondaire − séance d'ancrage

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

- ❖ PSPI : Cycle 1 − Lucy Calkins
- ❖ PSPI : Cycle 2.2 Création d'une évaluation formative
- Écoles primaires et secondaires soutien individuel aux enseignants et soutien à l'équipe de cycle

#### Soutien et engagements de la commission scolaire

- \* Équipe de consultants d'encadrement et de mentorat
- Comité consultatif de gestion (CCG)

- Concours de débats de la Commission scolaire Western Québec
- ❖ FACET Appuyer le perfectionnement professionnel des équipes d'enseignants qui participent à ce programme cette année. Faciliter les liens entre le FLS et l'ALE pour l'apprenant.

#### Engagements de la province

- Language Arts Network (LAN): Comité composé de consultants provinciaux en ALE et en FLS/Immersion et d'un représentant de chacune des organisations suivantes: DEEN, Recit, LEARN et MEES: 6 réunions d'une journée entière chacune
- \* Réunions du Programme d'action communautaire sur le terrain de l'éducation (PACTE)
- ❖ Groupe d'ancrage du LAN : 3 consultants et 6 enseignants représentant 3 commissions scolaires créent, tour à tour, des trousses d'ancrage tous les trois ans pour l'épreuve provinciale de 5e secondaire
- ❖ Validation 5<sup>e</sup> secondaire du ministère
- ❖ Validation Cycle 3.2 du ministère

#### Français langue seconde

#### Groupes d'enseignants

- \* Réunions avec tous les nouveaux enseignants du programme d'encadrement et de mentorat en automne pour passer en revue l'évaluation, la planification, le curriculum et les stratégies d'enseignement. Suivi annuel continu.
- ❖ Cycle 1, 2 et 3, Présentation d'une nouvelle rubrique en écriture
- ❖ Équipe d'élaboration de l'épreuve de 2e secondaire en partenariat avec la GRICS (Gestion du réseau informatique des commissions scolaires) pour l'épreuve de FLS de BASE et ENRICHI de la commission scolaire
- ❖ Séance d'ancrage pour l'épreuve de 5e secondaire
- ❖ Épreuve de 6e année Produire des textes variés Centre de notation

#### Projets du ministère 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) Rencontres avec les écoles du Nord Cycle 1 Accent sur l'amélioration du vocabulaire et les activités liées aux leçons

#### Soutien à l'échelon 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 de consultants d'encadrement et de mentorat : 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 Enseignement Supérieur (MEES) : rencontres avec les 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 et perfectionnement professionnel des enseignants en mathématique

- ❖ SIAA Rencontre avec les écoles du Nord Cycle 2 Accent sur les stratégies d'enseignement
- ❖ 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
- ❖ Séance de distribution des épreuves de Cycle 1, 2 et 3 en mai − Comment évaluer et administrer les épreuves
- ❖ Atelier annuel d'octobre du Groupe de travail de mathématique de niveau secondaire avec communication continue
- ❖ Équipes d'élaboration des épreuves de mathématique de niveau primaire pour l'ensemble de la commission scolaire − 2°, 3° et 4° année, français et anglais
- ❖ Équipes d'élaboration de la situation-problème pour l'épreuve de mathématique de niveau secondaire pour l'ensemble de la commission scolaire − CST 7<sup>e</sup> , 8<sup>e</sup> , 9<sup>e</sup> et 10<sup>e</sup> année, SN 10<sup>e</sup> année
- ❖ Équipes d'élaboration de l'épreuve de science de niveau secondaire pour l'ensemble de la commission scolaire − 7<sup>e</sup> et 8<sup>e</sup> année, Physique et Chimie
- ❖ Équipes de validation des épreuves de mathématique/science de niveau secondaire pour l'ensemble de la commission scolaire − 7e, 8e, 9e, 10e et 11e année (21 épreuves)

# Projets de réussite scolaire du MEES en 2017-2018 - Perfectionnement professionnel des groupes d'enseignants

- \* Réussite MST 27 : Élaboration de l'épreuve de science de secondaire 1 et 2 (anglais et français)
- \* Réussite MST 14 : Institut d'été de mathématique de niveau primaire du Comité d'orientation pédagogique du réseau scolaire anglophone du Québec (COPRSAQ), atelier de suivi de 4 jours.

### Participation aux épreuves de MaST / GRICS

- ❖ Élaboration de la situation-problème Mathématique pour l'épreuve de juin de 9e année (Championnat du monde de planche à roulettes)
- Élaboration de la situation-problème Sciences naturelles pour l'épreuve de juin de 10<sup>e</sup> année (Le magasin de biscuits)
- ❖ Validation de l'épreuve Applications technologiques et scientifiques de juin de 9e année

#### Soutien à l'échelon de l'école

- Évaluation, planification, curriculum et stratégies d'enseignement en mathématique et en science
- \* 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

- ❖ Gestion de Google Drive, une plateforme en ligne pour le partage de ressources pour enseignants
- 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.
- ❖ Co-enseignement et planification avec les enseignants sur demande
- ❖ Ateliers à l'école et après les heures de classe, soutien aux écoles et directeurs d'école pour les plans de perfectionnement professionnel

#### Membre des comités provinciaux

- ❖ Membre du Comité Mathématique et Technico-sciences (MaTS)
- ❖ Membre du sous-comité du DEEN CARE (Committee Assessment Reporting Evaluation)
- ❖ Membre des pratiques fondées sur des données probantes et de l'équipe responsable des données − Recherche-action

#### Perfectionnement professionnel et membre de Comité de la CSWQ

- Encadrement pédagogique Perfectionnement professionnel Chicago
- Présentation d'un atelier sur les adaptations et l'animation de CARE
- ❖ Rencontre entre les secteurs primaire et secondaire et le CCG − Présentation de l'atelier « Focus on Pedagogy » (pleins feux sur la pédagogie)
- ❖ Membre de l'équipe de consultants d'encadrement et de mentorat
- ❖ Jennifer Katz − perfectionnement professionnel (Conception universelle de l'apprentissage (CUA) et Laura Lipton (perfectionnement professionnel en supervision de salle de classe)
- ❖ Atelier du COPRSAQ en février sur la pensée critique en salle de classe

Pour terminer l'année, les consultants pédagogiques ont déterminé et établi 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 2018-2019.

#### Convention de partenariat

Notre Convention de partenariat 2013-2017 (élargie pour inclure l'année 2017-2018) 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	Résultats de 2017-2018
	2017	
1. a. Augmenter la diplomation et la		
qualification avant l'âge de 20 ans.		
1. b. Diminuer le nombre de sorties sans		
diplôme ni qualification.		
Augmenter le taux de diplomation et de	80,0 %	(2009-2010 – cohorte de 7 ans)
qualification chez les élèves de moins de 20 ans.		- 75,5 %
Filles	81,0 %	(2009-2010 – cohorte de 7 ans)
		- 72,8 %
Garçons	80,0 %	(2009-2010 – cohorte de 7 ans)
		- 78,1 %
Premières Nations	80,0 %	Données de la CSWQ – 67 %
Diminuer le nombre de sorties sans diplôme ni	147	61 (sortants en 2017-2018)
qualification (de la 3º à la 5º secondaire)		
Proportion d'élèves de 5 <sup>e</sup> secondaire inscrits au	85 %	88,0 %
30 septembre qui obtiennent un diplôme		
d'études secondaires		
Augmenter le taux de réussite aux épreuves uniformes dans les matières de 4º secondaire		
obligatoires pour l'obtention du diplôme.		
History and Citizenship et Histoire	80,0 %	Pas d'épreuve uniforme du
Thistory and Catizenship et Historie	80,0 /0	MEES
M-4l-/	00.0.0/	
Mathématique CST	80,0 %	78,5 %
Mathématique Sciences	85,0 %	84,0 %
Sciences générales	85,0 %	80,0 % (très petite cohorte)
Sciences appliquées	82,0 %	68,0 %
Augmenter le taux de réussite au Cycle 3.2 du		
primaire (examens de fin d'études)		
ALE (MEES)	80,0 %	88,0 % Réponse; 92 %
		narration
FLS (CS)	80,0 % FLS	66,0 % FLS
	95,0 % IM	94,7 % IM
Mathématique (MEES)	75,0 %	68,0 %

Objectifs	Objectif	Résultats de 2017-2018
	2017	
2. a. Améliorer la qualité du Français langue		
seconde.		
2. b. Améliorer la maîtrise de l'Anglais		
langue d'enseignement.		
Augmenter le taux de réussite au volet	88,0 %	65,1 %
« Lecture » de l'épreuve de Français langue		(si on inclut Français Enrichi,
seconde de 5e secondaire du MEES		le taux est de 73,0 %)
Augmenter le taux de réussite au volet	87,0 %	83,7 %
« Écriture » de l'épreuve de Français langue		(si on inclut le Français
seconde de 5e secondaire du MEES		Enrichi, le taux est de 85,3 %)
Augmenter le taux de réussite global des élèves	60,0 %	70,8 %
	00,0 /0	10,0 /0
des Premières Nations à l'épreuve de Français		
langue seconde de 5e secondaire du MEES		

Augmenter le taux de réussite à l'épreuve d'Anglais langue d'enseignement de 5 <sup>e</sup> secondaire	93,0 %	98,7 %
Augmenter de 2 % la note moyenne aux volets « Lecture » et « Écriture » de l'épreuve	73 % Lecture	74,5 % Lecture
d'Anglais langue d'enseignement de 5e	72,7 %	77,1 % Écriture
secondaire (de 71,0 % à 73,0 % et de 70,7 % à	Écriture	, and the second
72,7 % respectivement)	Borreare	
Augmenter le taux de réussite des élèves des	80,0 %	95,8 %
Premières Nations à l'épreuve d'Anglais langue		,
d'enseignement de 5e secondaire		
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)		
Formation préparatoire au travail (cohorte de	75,0 %	80,7 %
2015 qui a obtenu une qualification à la fin du		
programme de trois ans)		
Formation menant à un métier semi-spécialisé	70,0 %	44,0 %
Proportion d'élèves qui obtiennent un diplôme	75,0 %	Données à venir
d'études secondaires (*pourcentage d'élèves		
ayant des besoins spéciaux inscrits en 5° secondaire au 30 septembre 2015 qui ont obtenu		
le diplôme d'études secondaires)		
Augmenter le taux de réussite des élèves qui	80 %	Données à venir
présentent des difficultés d'apprentissage aux	70	Bonness a venn
épreuves uniformes.		
4. Améliorer l'environnement sain et		
sécuritaire dans les établissements		
Diminuer la proportion d'élèves qui se sentent	Diminuer de	21 % (sec.)
intimidés.	20 % à 17 %	27 % (prim.)
Augmenter la proportion d'élèves qui se sentent	Augmenter	63 % (sec.)
en sécurité.	de 84 % à	56 % (prim.)
	87 %	,
Z A	4.0	20
5. Augmenter le nombre d'élèves de moins	40	39
de 20 ans en formation professionnelle.		

#### SERVICES COMPLÉMENTAIRES

Le Réseau d'enseignants-ressources de la CSWQ a terminé la troisième et dernière année de son plan, au cours de laquelle il a mis l'accent sur la conception universelle de l'apprentissage. Jennifer Katz est retournée à la CSWQ pour une séance de deux jours sur les laboratoires de conception. Nous avons accueilli trois autres équipes de commissions scolaires anglophones pour cette initiative informative et axée sur la conception. Nous avons collaboré avec Lynn Sénécal du Inclusive Schools Network pour explorer ses travaux dans le cadre d'une séance sur l'enseignement intentionnel. Ces séances ont permis aux enseignants-ressources ayant divers niveaux d'expérience d'explorer plus en profondeur les profils d'apprentissage des élèves, d'analyse les travaux de ces derniers, de peaufiner les techniques d'observation, de situer l'apprentissage des élèves et d'élaborer des recommandations pour l'intervention. Ces séances étaient étroitement liées à nos travaux continus sur la réponse à l'intervention (RAI).

Nous avons poursuivi la mise en œuvre du Programme éducatif CAPS – Compétences axées sur la participation sociale – et avons organisé deux séances de formation à l'intention des enseignants dans le domaine de la littératie pour tous, ainsi qu'une séance sur l'ancrage des manuels de mentorat dans le contenu du curriculum afin de s'assurer que les enseignants pouvaient concentrer leurs efforts sur les pratiques inclusives pour les élèves inscrits au parcours axé sur les aptitudes à la vie quotidienne.

L'équipe de prévention du suicide de Western Québec, qui comprend des conseillers en orientation et un travailleur social, a collaboré pour concevoir un outil de soutien en postvention pour les administrateurs dans les heures, les jours, les semaines et les mois après un suicide. Ces cartes ont été distribuées à tous les directeurs d'école afin de s'assurer que les équipes d'école sont en mesure d'intervenir efficacement advenant une telle tragédie. Cette équipe de professionnels hautement qualifiés continue de collaborer en matière de prévention, d'intervention, d'évaluation du risque et des pratiques de postvention.

Suite à l'achèvement de la Politique du MEES sur la réussite scolaire, les Services complémentaires de la CSWQ ont examiné et analysé son incidence sur la prestation des services aux élèves ayant des besoins particuliers. Parmi les priorités cernées, citons l'intervention précoce, les facteurs de vulnérabilité, les taux de réussite des élèves ayant des besoins particuliers, l'inclusion, la conception universelle de l'apprentissage et la diversité. Ces priorités guideront nos pratiques en ce qui touche la planification et l'élaboration de nos initiatives futures.

La CSWQ a collaboré avec un représentant du CISSS de l'Outaouais pour appuyer la transition des élèves ayant des besoins particuliers (une invalidité significative et persistante) de l'école à la vie active. Ce processus de planification de trois ans est désigné par l'acronyme TEVA/TSAL (Transition de l'école à la vie active/ Transition from School to Active Life). Il s'agit d'un partenariat de collaboration qui aidera à préparer les élèves à la vie après l'école en les mettant en contact avec des organismes externes, des soutiens et des occasions.

# 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 2017-2018. 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 2017-2018, les Services d'ÉAFP ont continué d'accueillir des étudiants internationaux au Centre des carrières de Western Québec. En 2017-2018, environ 45 étudiants internationaux ont entamé des études en Dessin industriel, en Dessin commercial et résidentiel, en Mécanique automobile et en Soudage.

#### **RESSOURCES HUMAINES**

#### Service des ressources humaines

La Commission scolaire Western Québec compte environ 1 000 employés à temps plein et à temps partiel répartis sur son vaste territoire. En 2017-2018, un de nos principaux objectifs de l'équipe des RH était d'examiner le rôle de chaque membre de l'équipe. Nous avons donc ajusté les dossiers et optimisé nos opérations afin de maximiser notre efficacité et notre efficience. Ce processus visait à nous permettre d'améliorer les services et le soutien à tous les employés et bénévoles, ainsi qu'aux écoles, aux centres et aux autres services. Le Service des ressources humaines a examiné les commentaires reçus et a formulé des solutions aptes à améliorer le rendement de nos employés dans les écoles, les centres et les services.

Le rôle principal du Service des ressources humaines est de recruter et d'offrir aux écoles, aux centres et aux autres services les candidats les mieux qualifiés pour les postes à combler. L'équipe des RH s'est donné comme objectif de recruter des candidats professionnels et qualifiés pour tous les postes d'enseignant, de soutien, de cadre et les postes professionnels à mesure qu'ils deviennent vacants afin de veiller à ce que nos élèves atteignent leur plein potentiel. 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.

Nous sommes fiers de fournir des directives et une orientation à l'administration et à tous les employés 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, la gestion de l'invalidité et la planification de la retraite. La devise opérationnelle du Service des ressources humaines est d'améliorer nos services afin d'appuyer nos employés. Notre objectif est d'afficher une amélioration continue et de continuer à offrir des services de grande qualité à tous nos employés.

En poursuivant notre cheminement, tous les membres du service des RH ont hâte de consolider leur nouvel apprentissage afin de fournir un soutien et une orientation de qualité supérieure à tous les employés de la communauté de la Commission scolaire Western Québec.

En tant que commission scolaire, nous sommes résolus à fournir la meilleure instruction possible à tous les élèves et nous croyons pouvoir atteindre cet objectif noble en mettant à profit les compétences et les connaissances qui existent déjà dans nos écoles.

En favorisant la collaboration entre les membres du personnel de la CSWQ dans un processus collectif d'apprentissage et de soutien, l'équipe des RH cherche à donner à chaque administrateur scolaire, enseignant et élève de notre partenariat l'accès à la sagesse combinée de notre service, des partenaires externes et de toutes les ressources qui sont à notre disposition.

#### FINANCES ET IMPOSITION

Le Service des finances est chargé de gérer les ressources financières pour tous les secteurs de la commission scolaire.

Il élabore un budget annuel et des modèles de distribution des affectations et des revenus grâce à la collaboration et la consultation, conformément à la loi sur l'instruction publique. Le processus de consultation comprend les conseils d'établissement des écoles et des centres, le Comité de parents, le Comité de répartition des ressources et le Comité consultatif sur l'adaptation scolaire.

#### Élaboration des budgets

Tel qu'indiqué précédemment, le processus d'élaboration du budget pour 2017-2018 était surtout axé sur la fourniture de ressources en vue d'appuyer les objectifs énoncés dans le plan stratégique de la commission scolaire.

Le Comité de répartition des ressources a contribué à l'élaboration d'un modèle transparent de distribution des ressources pour l'enseignement et le soutien aux élèves. Ce faisant, il a tenu compte du Régime pédagogique, des conventions collectives et des services éducatifs sur l'ensemble du territoire de la commission scolaire. Les élèves ayant des besoins particuliers occupaient une place importante dans les discussions sur la dotation tenues avec le Comité de répartition des ressources.

La distribution de fonds dédiés et protégés s'est effectuée selon les fins auxquelles ils étaient désignés dans les règles budgétaires et les paramètres du ministère de l'Éducation.

Les budgets de fonctionnement de base des écoles et des centres tiennent compte du classement socio-économique, de la distance par rapport à nos centres urbains, des programmes scolaires et de la population des écoles et des centres. La sécurité et un environnement sain pour les élèves et le personnel sont considérés comme étant des facteurs cruciaux pour l'enseignement et l'apprentissage et ont mené à un examen de la répartition du personnel de soutien administratif dans les écoles. Les recommandations proposées par le Comité de répartition des ressources ont été retenues, en réponse à certains besoins exprimés par les administrateurs scolaires.

L'administration centrale de la commission scolaire a été légèrement augmentée afin de s'assurer que ses responsabilités ne sont pas compromises.

Le budget de 2017-2018 a été présenté comme étant équilibré, malgré la possibilité d'utiliser 15 % du surplus accumulé disponible. On misait principalement sur une augmentation significative des subventions ciblées du ministère et leur gestion, ce qui comprenait le recrutement et la dotation, ainsi que la préparation de rapports sur les divers postes et initiatives.

Pour plus de détails sur le budget de 2017-2018, consultez notre site Web à l'adresse suivante : <a href="https://westernquebec.ca/">https://westernquebec.ca/</a>

#### Formation, soutien et rapports

Le Service des finances a fourni une formation et un soutien aux employés de la CSWQ qui effectuent des activités financières. Il a veillé à ce que les dépenses soient correctement constatées et déclarées. Il continue d'élaborer et de maintenir une structure de codage pour la constatation des transactions conformément aux règlements du ministère de l'Éducation, et pour l'analyse et la déclaration des besoins des administrateurs centraux et des écoles.

Les domaines d'activités financières comprennent, sans toutefois s'y limiter, les activités d'enseignement, la formation professionnelle aux fins de perfectionnement, les subventions, les garderies, les activités de collecte de fonds, les frais d'utilisation, les projets spéciaux pour nos écoles, nos centres et notre service, nos immobilisations, notre trésorerie, les taxes scolaires, les bourses, les dons et les banques d'avantages sociaux.

La transition du personnel a de nouveau posé un défi en 2017-2018, surtout à cause de la disponibilité d'emplois plus rémunérateurs au gouvernement fédéral et les établissements postsecondaires. Un autre grand facteur a été l'annonce de l'arrivée des centres d'imposition régionaux, ce qui a créé une certaine incertitude quant à la rétention de certains rôles. Le service a continué à se concentrer sur la formation et la planification de la relève.

#### 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, malgré l'annonce de la création des centres fiscaux régionaux du gouvernement fédéral. À la date d'échéance du 1er avril, la CSWQ avait reçu des demandes dépassant les chiffres de l'année précédente, ce qui a entraîné un taux d'imposition de 0,13694 \$ par tranche d'évaluation de 100 \$ pour 2017-2018, comparativement à \$0,17978 en 2016-2017.

À la suite d'une étude active, la province a déposé le projet de loi 166, qui vise à rectifier la disparité entre les taux d'imposition à l'intérieur d'une région commune. Les changements dans les taux d'imposition ont une incidence directe sur le contribuable mais ne change pas les revenus du budget annuel. Les taux régionaux communs ont été établis au plus bas taux d'imposition actuel dans chaque région pour l'année suivante (2018-2019).

Pour plus de détails sur les taxes de la commission scolaire, visitez notre site Web à l'adresse suivante : <a href="https://westernquebec.ca/">https://westernquebec.ca/</a>

#### États financiers 2017-2018

Le Service des finances a respecté les échéanciers pour l'envoi des rapports au ministère de l'Éducation, au Vérificateur général, au ministère du Revenu, à l'Agence du revenu du Canada et à d'autres organismes. Il a collaboré avec les vérificateurs externes de la firme Raymond Chabot Grant Thornton pour la réalisation de l'audit de fin d'année. Il a également tenu le Comité de vérification au courant des activités financières de la commission scolaire.

Le 30 octobre 2018, le conseil des commissaires a adopté les états financiers de 2017-2018 de la commission scolaire. Le surplus opérationnel de 1,92 % amène le surplus accumulé à 15 011 206 \$. La commission scolaire pourrait être en mesure d'utiliser un pourcentage de ce surplus dans le budget de l'année prochaine, selon les règles budgétaires publiées annuellement par le MEES.

On peut consulter les états financiers de 2017-2018 sur le site Web de la commission scolaire à l'adresse <a href="https://westernquebec.ca/">https://westernquebec.ca/</a>

#### 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.

Deux employés de la CSWQ ont été désignés Secrétaires du Comité de sélection après avoir rempli les exigences requises pour se faire accréditer par le Conseil du Trésor. Durant la période visée par le présent rapport, plusieurs intervenants ont suivi des cours de formation sur les lois et les règlements touchant les contrats des organismes publics offerts par l'AQCS et le Conseil du Trésor.

Le RARC et l'agent d'approvisionnement ont participé à des séances de formation dans leurs domaines de responsabilité respectifs et ont également suivi la formation sur les lois et règlements touchant les contrats des organismes publics offerte par le Conseil du Trésor.

Nous avons aussi amorcé le processus d'examen en vue de mettre à jour notre politique d'approvisionnement afin de nous conformer au nouveau projet de loi 108 – Loi favorisant la surveillance des contrats des organismes publics et instituant l'Autorité des marchés publics. Il y a plusieurs échéances à respecter pour l'année financière 2018–2019.

Le tableau ci-dessous indique le nombre de contrats de service conclus pendant l'exercice 2017-2018 et leurs valeurs connexes, tel que stipulé dans la Division VI, art. 20 (2) de la Loi sur la gestion et le contrôle des effectifs des ministères, des organismes et des réseaux du secteur public ainsi que des sociétés d'État.

	Nombre de contrats	Valeur totale
Contrats de service de plus de 25 000 \$ conclus avec une personne physique		106 050 \$
Contrats de service de plus de 25 000 \$ conclus avec une entreprise	1 (*)	323 342 \$

(\*) contrat de services de conciergerie de trois ans débutant le 1er juillet 2018

### 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 2017-2018, nous avons investi plus de 5,3 millions de dollars 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 2017-2018 :

ÉCOLE	DESCRIPTION DU PROJET	BUDGET
Noranda	Rénovation du gymnase	600 771 \$
	Panneaux électriques, systèmes d'accès,	468 735 \$
	système d'alarme-incendie	
EPPET	Réparations majeures aux murs extérieurs	259 182 \$
	Remplacement des fenêtres	212 458 \$
Buckingham	Rénovation du gymnase	410 894 \$
	Phase 1 : Rénovations intérieures	452 181 \$
St-John's	Réfection des blocs sanitaires	462 611 \$
Chelsea	Remplacement des fenêtres	462 611 \$
	Remplacement des portes	146 265 \$
	Phase 1 : Rénovations intérieures	396 093 \$
Poltimore	Réfection des blocs sanitaires	236 071 \$
Namur	Rénovation complète de 3 salles de classe	1 200 000 \$

#### INFORMATION, COMMUNICATION ET TECHNOLOGIE

Le Service de technologie fait face à des défis multiples – besoins croissants et matériel; nouveaux règlements et lois, ainsi que des menaces croissantes. La majeure partie de nos efforts ont été consacrés au renforcement et à la normalisation des infrastructures.

Nous continuons la migration des écoles vers le Bottin actif centralisé; nous avons déployé le gestionnaire de configuration *System Center Configuration Manager* (SCCM) afin d'optimiser la gestion informatique; nous parachevons aussi la configuration de Skype Entreprise – notre nouveau système téléphonique – et avons amorcé la migration des écoles vers ce nouveau système.

#### PROGRAMME D'INSERTION PROFESSIONNELLE DES NOUVEAUX ENSEIGNANTS

La Commission scolaire Western Québec est très fière de son Programme d'insertion professionnelle (PIP) novateur, qui s'appuie sur trois principes directeurs :

- 1. Fournir des occasions d'apprentissage professionnel continu aux enseignants et aux administrateurs;
- 2. Appuyer les enseignants grâce à une relation de mentorat structurée et ancrée dans une rétroaction pertinente et des conversations professionnelles qui encouragent la croissance;
- 3. Adhérer à des normes élevées pour ce qui est de la qualité de l'enseignement afin de favoriser le maintien en poste dans toutes les régions du territoire de la Commission scolaire Western Québec grâce à un processus d'évaluation à plusieurs facettes.

Pendant l'année scolaire 2017-2018, la Commission scolaire Western Québec a embauché 70 nouveaux enseignants qui sont venus s'ajouter aux 37 enseignants en deuxième année du Programme. Sous la direction du directeur général, ces 107 enseignants ont bénéficié du soutien d'une équipe formée de deux consultants à temps partiel (charges de travail de 75% et de 50%) et de 58 entraîneurs mentors dans 25 de nos écoles.

L'équipe du PIP a effectué 40 observations et évaluations officielles en salle de classe d'enseignants en deuxième année du Programme. Les consultants ont surtout mis l'accent sur le soutien des entraîneurs mentors et des enseignants en première année et ont passé en tout 78 journées dans les écoles à effectuer des observations informelles, à fournir une rétroaction, à offrir un soutien avec le curriculum, à illustrer des stratégies d'enseignement et à participer à des rencontres d'encadrement.

Les consultants du PIP ont animé des séances d'apprentissage professionnel à petite et à grande échelle pour les entraîneurs mentors pendant toute l'année scolaire, en veillant à fournir une rétroaction apte à favoriser une croissance optimale. Ils ont aussi dirigé des leçons lors des rencontres de l'équipe de gestion, où ils ont partagé des idées sur les observations et la rétroaction en salle de classe et établi des normes pour le processus d'évaluation.

Faisant fond sur une formation précédente suivie auprès de l'expert en encadrement de l'instruction Jim Knight, l'équipe du PIP et deux équipes d'administrateurs scolaires et d'entraîneurs mentors se sont rendues à Chicago pour visiter trois écoles modèles. L'équipe a observé et a recueilli de l'information à divers stades d'intégration de l'encadrement à la culture de l'école. Les idées glanées pendant ce voyage ont été intégrées aux séances d'apprentissage professionnel organisées à l'intention des entraîneurs mentors. Plusieurs écoles utilisent notamment la vidéo, une idée explorée pendant le voyage comme stratégie pour promouvoir de riches conversations et une pratique réfléchie.

Sur les 70 enseignants en première année :

- 66 % (46) ont été maintenus en poste
- 19 % (13) ont quitté la commission scolaire pour aller chercher des débouchés ailleurs.
- 9 % (6) n'ont pas été réembauchés à cause de problèmes de rendement
- 5 % (4) n'ont pas été réembauchés à cause de la non-disponibilité d'un poste approprié
- 1 % (1) n'ont pas été réembauchés en raison d'un congé préventif

Sur les 37 enseignants en deuxième année :

- 81% (30) ont été maintenus en poste
- 14% (5) ont quitté la commission scolaire pour aller chercher des débouchés ailleurs
- 5% (2) n'ont pas été réembauchés à cause de problèmes de rendement

#### 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 commune.

Nous avons 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 l'échange des connaissances organisationnelles entre tous les membres de l'équipe, au lieu qu'une personne soit la seule à détenir des renseignements critiques. Les avantages de ces efforts soutenus ont encore une fois été appréciés cette année lorsqu'un membre de notre équipe s'est absenté de façon inattendue. Deux autres membres de notre équipe ont immédiatement pris la relève et ont tenu le fort pendant les trois mois d'absence de l'employé. Bien qu'on s'attende à ce qu'il soit modifié à la suite de certains changements imminents, ce plan continuera d'être mis en œuvre.

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.

#### 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. Dans l'année scolaire 2017-2018, la commission scolaire a vu ses effectifs étudiants augmenter pour atteindre un total de 7 244 apprenants. C'est la quatrième année consécutive où le nombre d'inscriptions a augmenté.

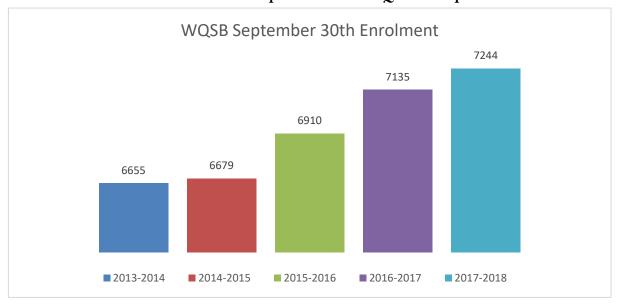


Tableau: Inscriptions à la CSWQ au 30 septembre

#### **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 8,1 M\$ pour l'année scolaire 2017-2018, 119 autobus ont parcouru plus de 11 058 kilomètres par jour, soit un total de plus de 2 023 614 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 584 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.

Cela a été une année très stimulante pour notre service. L'adoption de deux nouveaux outils technologiques nous a permis de rehausser les communications et l'efficience, nous aidant ainsi à mieux répondre aux besoins de nos écoles, de la commission scolaire et des parents.

#### 1. Mise en œuvre de REMIND

REMIND est une application Web que nous avons déployée dans le service pour nous permettre de fournir à l'administration des renseignements immédiats sur les intempéries, les fermetures d'école et les retards dans le transport. Cet outil de communication a été très bien accueilli par les écoles et est très apprécié de celles-ci. Il a contribué à améliorer de façon significative les communications entre notre service et les écoles.

#### 2. Mise en œuvre des rapports numériques des autobus

Les rapports numériques des autobus sont une autre application qui a été très accueillie et qui est disponible sur le Web ou une application qui a été mise au point par notre équipe. Cet outil permet aux chauffeurs d'autobus de préparer pour l'école des rapports sur des problèmes de comportement ou des préoccupations au sujet des élèves dans le confort de leur autobus, en utilisant leur appareil mobile ou un ordinateur. Le nouveau rapport ne prend que quelques moments à remplir. Il est ensuite transmis automatiquement à l'employeur du chauffeur (notre entrepreneur) pour approbation avant que le problème ne soit communiqué à l'école. Les administrateurs scolaires sont informés tout de suite lorsqu'un problème nécessite une attention immédiate. Cette initiative a permis d'établir des processus très clairs et bien définis et a éliminé le besoin d'avoir des rapports papier. Elle permet aussi d'intervenir quand survient un problème grave qui doit être abordé très rapidement. Cet outil a non seulement été bien accueilli par les écoles, les chauffeurs et les entrepreneurs, mais il a aussi suscité l'intérêt d'autres commissions scolaires de la province.

#### 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 tous les administrateurs de la commission scolaire en ce qui concerne les questions juridiques et organisationnelles.

Le conseil des commissaires a tenu huit (8) séances ordinaires et deux (2) séances extraordinaires pendant l'année scolaire 2017-2018. Le comité exécutif de la commission scolaire a tenu sept (7) réunions ordinaires et une (1) réunion spéciale.

# 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 2017-2018, le directeur général de la commission scolaire n'a reçu aucune 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 2017-2018, aucun manquement à ce Code n'a été signalé.

Pendant l'année scolaire 2017-2018, 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



Gatineau, le 26 juillet 2018

« SANS PRÉJUDICE » PAR COURRIEL

#### M. Mike Dubeau

Directeur général Commission scolaire Western Québec 15, rue Katimavik Gatineau (Québec) J9J 0E9

Courriel: mdubeau@wqsb.qc.ca

Objet : Rapport du Protecteur de l'élève pour l'année scolaire terminée le 1er juillet

2018

Nº 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 2018.

À la fin de l'année scolaire 2017-2018, j'ai clos en tout neuf (9) dossiers des années précédentes et, au 1<sup>er</sup> juillet 2018, il ne restait aucun 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 2018, j'ai ouvert sept (7) 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.

LETELLER GOSSELIN

XVES LETELLIER, avocat et Protecteur de l'élève

YL/nm