

Commission scolaire Western Québec

Rapport annuel 2018-2019

Le 28 janvier 2020

Résolution n° : C-19/20-63

Table des matières

PRÉAMBULE	3
LA COMMISSION SCOLAIRE WESTERN QUÉBEC.....	3
DÉFIS.....	4
ALIGNEMENT DE LA CSWQ SUR LE PLAN STRATÉGIQUE DU MEES 2019-2023	5
PLAN D'ENGAGEMENT VERS LA RÉUSSITE	6
SERVICES ÉDUCATIFS.....	10
SERVICES COMPLÉMENTAIRES.....	14
ÉDUCATION DES ADULTES ET FORMATION PROFESSIONNELLE	14
PROGRAMME D'INSERTION PROFESSIONNELLE DES NOUVEAUX ENSEIGNANTS.....	15
SERVICES ADMINISTRATIFS	
Ressources humaines.....	16
Finances et taxe scolaire	17
Ressources matérielles.....	20
Information, communication et technologie.....	20
Organisation scolaire	22
Transport scolaire.....	23
SECRÉTAIRE GÉNÉRAL.....	23
PROJET DE LOI 19–RAPPORT SUR LES PLAINTES LIÉES À L'INTIMIDATION OU LA VIOLENCE	24
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 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

La Commission scolaire Western Québec comprend 25 écoles et cinq centres d'éducation des adultes et de formation professionnelle répartis dans deux régions administratives, 07 et 08. Son vaste territoire couvre une superficie de plus de 90 000 kilomètres carrés et englobe plus de 155 municipalités. Notre plus grand établissement scolaire se situe dans la région urbaine de Gatineau. Étant donné l'ampleur de notre territoire et la dispersion de la population anglophone qui y réside, il a fallu organiser les écoles et les centres de manière à relever ce défi et à assurer l'accès à notre clientèle.

La configuration des écoles est comme suit : 13 écoles primaires, deux écoles secondaires de 1^{er} cycle (secondaire I et II), deux écoles secondaires (secondaire I à V), deux écoles secondaires de 2^e cycle (secondaire III à V), une école Maternelle à secondaire II, et cinq écoles Maternelle à secondaire V. La CSWQ administre trois centres conjoints de formation générale des adultes et de formation professionnelle, un centre de formation générale des adultes et un centre de formation professionnelle.

La population du secteur des jeunes de la Commission scolaire Western Québec se chiffre à environ 7 400 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. Plus de 600 étudiants sont inscrits à temps plein dans le secteur des adultes et de la formation professionnelle et la vaste majorité d'entre eux sont répartis dans deux centres à Gatineau.

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, ainsi que plusieurs programmes à temps plein de maternelle 4 ans et de services de garde. Des programmes de formation générale des adultes, de formation professionnelle, de formation personnalisée et de perfectionnement des compétences en milieu de travail sont également offerts, de même que des services d'orientation professionnelle et d'aiguillage. 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

Bien qu'elles n'aient pas toutes une influence directe sur la réussite des élèves, les réalités ci-après ont une incidence sur la capacité de la commission scolaire à utiliser ses ressources de façon optimale. Parmi les enjeux d'envergure auxquels la CSWQ continue de faire face, citons la distance et la dispersion (nécessité d'organiser les écoles et les centres de manière à assurer l'accessibilité), un taux de mobilité élevé (incidence sur le maintien des effectifs étudiants et la réussite des élèves; statistiques faussées du MEES), des facteurs socio-économiques (incidence sur la réussite des élèves), le recrutement et le maintien en poste d'enseignants qualifiés dans nos écoles et centres en milieu rural (incidence sur la qualité de l'enseignement et de l'apprentissage).

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.

Conformément au Plan stratégique du MEES, la CSWQ a mis de l'avant les initiatives suivantes :

Orientation 1 – Offrir à toutes et tous, dès l'enfance, les meilleures conditions pour apprendre et réussir tout au long de leur vie

1^{er} axe d'intervention – Prévention et accompagnement

- La commission scolaire a instauré dix (10) programmes à temps plein de maternelle 4 ans dans des régions socio-économiques défavorisées
- Des professionnels en intervention précoce (agents de transition, consultants en alphabétisation, agents des services sociaux, etc.) travaillent dans toutes nos écoles primaires
- Nous avons renforcé nos partenariats avec les organismes externes afin d'assurer la collaboration et un soutien pour les élèves et les familles

2^e axe d'intervention – Qualification et diplomation

- Des stratégies visant à favoriser la réussite des apprenants sont en place dans chaque école et centre et sont soutenues par les orientations du Plan d'engagement vers la réussite de la commission scolaire.
- Des programmes sont en place pour assurer un enseignement et un apprentissage de qualité en vue de favoriser la réussite des apprenants – par ex. Programme d'insertion professionnelle des nouveaux enseignants, prix d'excellence en enseignement, réseaux d'enseignants pour certaines matières, réseaux scolaires *Agir Autrement* et réseaux en appui à la mise en œuvre de programmes d'études adaptés à la culture et de la pédagogie autochtone.

3^e axe d'intervention – Activités physiques, sportives, de loisir et de plein air – A trait au secteur du loisir et du sport

Orientation 2 – Offrir des milieux de vie et d'apprentissage innovants, stimulants, accueillants, sains et sécuritaires

1^{er} axe d'intervention – Bien-être et engagement à l'école

- Huit (8) écoles de la CSWQ participent à l'initiative « Ça bouge à l'école » pour promouvoir l'activité physique quotidienne.
- La CSWQ offre un programme de sensibilisation à l'environnement et de survie en plein air.
- Toutes les écoles secondaires de la CSWQ reçoivent des subventions parascolaires pour encourager les élèves à faire une heure d'activité par jour.

2^e axe d'intervention – Personnel enseignant

- La CSWQ dispose d'un Programme d'insertion professionnelle de deux ans en vertu duquel tous les nouveaux enseignants de la commission scolaire sont jumelés à des mentors/accompagnateurs. Ce programme favorise le maintien en poste et assure la qualité de l'enseignement.
- La CSWQ a élaboré une stratégie de recrutement en vue de combler des postes dans les écoles en milieu urbain et en milieu rural.

3^e axe d'intervention – Infrastructures

- La CSWQ dispose d'un plan d'action et d'une analyse détaillée de l'état des bâtiments.

PLAN D'ENGAGEMENT VERS LA RÉUSSITE DE LA CSWQ

Les objectifs et les résultats escomptés du plan sont axés sur les aspects suivants :

- Diplômation et qualification
- Équité – réduire les écarts de réussite entre les groupes
- Maîtrise de la langue – maîtrise accrue en 4^e année
- Cheminement scolaire – réduire le retard à l'entrée au secondaire
- Milieu de vie – faire en sorte que tous les bâtiments soient en bon état

Le tableau ci-dessous présente les objectifs du Ministère, les données et les cibles de la CSWQ pour 2022 et les résultats obtenus jusqu'ici.

Objectif du MEES 2030	Situation réelle de la CSWQ		Cible – 2022	Indicateur	Résultats à ce jour
	Cohorte de 2008	Cohorte de 2009			
Porter à 90 % la proportion des élèves de moins de 20 ans qui obtiennent un premier diplôme ou une première qualification, et à 85 % la proportion de ces élèves titulaires d'un premier diplôme (diplôme d'études secondaires ou diplôme d'études professionnelles)			82 %	Taux de diplômation et de qualification après 7 ans d'études secondaires	Cohorte de 2010 après 7 ans – 80,9 % Cohorte de 2011 après 7 ans – 78,7 %
Réduire les écarts de réussite entre différents groupes d'élèves	Garçons : 71,1 % Filles : 77,9 % EDHAA : 53,2 % Élèves réguliers : 83 %	Garçons : 78,1 % Filles : 72,8 % EDHAA : 53,6 % Élèves réguliers : 85,7 %	Réduire de 5 % l'écart entre garçons et filles Réduire de 7 % l'écart entre les EDHAA et les élèves réguliers	Taux de diplômation et de qualification après 7 ans d'études secondaires	Cohorte de 2010 Garçons : 81,9 % Filles : 83,7 % Cohorte de 2011 Garçons : 74,4 % Filles : 88,8 %

	<p>Écoles défavorisées sur le plan socio-économique :</p> <p>Rang 1,2,3 : 78,3 % Rang 4,5,6,7 : 74,8 % Rang 8,9,10 : 66 %</p>	<p>Écoles défavorisées sur le plan socio-économique :</p> <p>Rang 1,2,3 : 80 % Rang 4,5,6,7 : 76,8 % Rang 8,9,10 : 67,2 %</p>	<p>Réduire de 10 % l'écart entre les écoles de rang 8, 9 et 10 et les écoles de rang 1, 2 et 3</p>	<p>Cohorte de 2010 : EHDAA : 62,0 % Élèves réguliers : 88,9 %</p> <p>Cohorte de 2011 EHDAA : 57,3 % Élèves réguliers : 93,5 %</p> <p>Cohorte de 2010 Rang 1 à 7 : 83,6 % Rang 8 à 10 : 68,7 %</p> <p>Cohorte de 2011 Rang 1 à 7 : 79,8 % Rang 8 à 10 : 73,8 %</p>
--	---	---	--	---

	2015-2016	2016-2017			2018-2019
Ramener à 10 % la proportion d'élèves qui entrent au secondaire à l'âge de 13 ans ou plus	13,3 %	9,8 %	Ramener à 8,8 % la proportion d'élèves qui entrent au secondaire à l'âge de 13 ans ou plus	Proportion d'élèves qui entrent au secondaire à l'âge de 13 ans ou plus	11,8 %
Taux de réussite de 90 % à l'épreuve ministérielle d'écriture, langue d'enseignement, de 4 ^e année dans le réseau public	À l'heure actuelle, il n'y a pas d'épreuve ministérielle pour la langue d'enseignement en 4 ^e année. La CSWQ établira une cible pour le volet écriture de l'épreuve de 6 ^e année		85 % des élèves réussiront l'épreuve ministérielle d'écriture, anglaise langue d'enseignement, de 6 ^e année	Taux de réussite à l'épreuve ministérielle d'écriture de 6 ^e année	À venir
Faire en sorte que tous les bâtiments du parc immobilier soient dans un état satisfaisant	17 % des bâtiments sont dans un état satisfaisant		Porter à 83 % la proportion de bâtiments qui sont dans un état satisfaisant	Indice d'état des bâtiments du parc immobilier	S/O

Objectifs, cibles et indicateurs de Western Québec

En plus des objectifs du MEES, la Commission scolaire Western Québec a choisi d'établir des objectifs dans les domaines suivants : taux de réussite à la fin des cycles du primaire dans les matières de base : anglais, mathématique et français; réussite aux épreuves uniformes du MEES en secondaire IV et V; proportion d'élèves inscrits en secondaire V au 30 septembre dans une année donnée qui obtiennent un diplôme en juin de la même année.

Objectif de la CSWQ	Situation réelle	Cible – 2022	Indicateur	Résultats à ce jour
Augmenter le taux de réussite en anglais au 2 ^e cycle du primaire	Jalon à être établi en juin 2018	90 %	Niveau global de réussite et de maîtrise de la matière	S/O
Augmenter le taux de réussite en mathématiques au 2 ^e cycle du primaire	Jalon à être établi en juin 2018	90 %	Niveau global de réussite et de maîtrise de la matière	Niveau global de réussite : 87 % Maîtrise : 74 %

Augmenter le taux de réussite en français langue seconde au 2 ^e cycle du primaire	Jalon à être établi en juin 2018	90 %	Niveau global de réussite et de maîtrise de la matière	Niveau global de réussite : 74 % Maîtrise : 68 %
Augmenter le taux de réussite en anglais au 3 ^e cycle du primaire	88 %	90 %	Niveau global de réussite et de maîtrise de la matière	Taux de réussite à l'épreuve : 83 % Maîtrise à l'épreuve : 67 %
Augmenter le taux de réussite en mathématiques au 3 ^e cycle du primaire	66 %	85 %	Niveau global de réussite et de maîtrise de la matière	Taux de réussite à l'épreuve : 63 % Maîtrise à l'épreuve : 65 %
Augmenter le taux de réussite en français langue seconde au 3 ^e cycle du primaire	80 %	90 %	Niveau global de réussite et de maîtrise de la matière	Taux de réussite à l'épreuve : 62 % Maîtrise à l'épreuve : 64 %
Augmenter le taux de réussite à l'épreuve uniforme d'histoire et éducation à la citoyenneté de secondaire IV	67,2 %	80 %	Taux de réussite à l'épreuve uniforme d'histoire et éducation à la citoyenneté, secondaire IV	Pas d'épreuve uniforme en 2018-2019
Augmenter le taux de réussite à l'épreuve uniforme de mathématiques de secondaire IV	CST – 71,1 % Sciences – 66,7 %	80 % 85 %	Taux de réussite à l'épreuve uniforme de mathématiques, secondaire IV	CST – 72,9 % Sciences – 82 %
Augmenter le taux de réussite à l'épreuve uniforme de sciences de secondaire IV	Applications technologiques et scientifiques – 79,1 % Généralités – 76,9 %	85 % 85 %	Taux de réussite à l'épreuve uniforme de sciences, secondaire IV	Applications technologiques et scientifiques – 66,7 % Généralités – 77,8 %
Augmenter le taux de réussite à l'épreuve uniforme d'anglais langue	Production – 95 % Lecture – 89,7 %	95 % 95 %	Taux de réussite à l'épreuve uniforme d'anglais langue d'enseignement, secondaire V	Production – 95,7 % Lecture – 95,5 %

d'enseignement de secondaire V				
Augmenter le niveau de compétence à l'épreuve d'anglais langue d'enseignement de secondaire V (note moyenne)	Production – 74,3 % Lecture – 72 %	78 % 75 %	Niveau de compétence à l'épreuve d'anglais langue d'enseignement	Production – 72,9 % Lecture – 73,6 %
Augmenter le taux de réussite à l'épreuve uniforme de français langue seconde de secondaire V	Production - 74 % Compréhension – 72,2 % Interaction – 94,3 %	80 % 78 % 96 %	Taux de réussite à l'épreuve uniforme de français langue seconde, secondaire V	Production – 70 % Compréhension – 77,4 % Interaction – 90,8 %
Augmenter la proportion d'élèves inscrits en secondaire V au 30 septembre qui obtiennent un diplôme d'études secondaires	88 %	95 %	Taux d'élèves inscrits en secondaire V au 30 septembre qui obtiennent un diplôme d'études secondaires	À venir
Augmenter la proportion d'élèves inscrits en formation professionnelle qui obtiennent un diplôme d'études professionnelles	Jalon à être déterminé en utilisant la période 2016-2018	80 %	Taux de réussite des élèves qui obtiennent un diplôme d'études professionnelles (par programme)	À venir

SERVICES ÉDUCATIFS

Les consultants pédagogiques de la Commission scolaire Western Québec ont continué d'appuyer les communautés d'apprentissage dans les écoles pendant l'année 2018-2019. Ils ont dirigé des réseaux d'enseignants pour l'anglais, le français et les mathématiques dans toutes les écoles afin d'appuyer les projets éducatifs de ces dernières; ces projets sont tous alignés sur le Plan d'engagement vers la réussite 2018-2022 de Western Québec.

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

Priorité/Défi

Objectif d'apprentissage des enseignants

Activités d'apprentissage des enseignants

Incidence – Preuves de l'apprentissage des enseignants

Incidence sur les élèves

Anglais, langue d'enseignement

Parmi les activités de perfectionnement professionnel offertes aux enseignants cette année, citons une séance animée par l'auteure et éducatrice Penny Kittle, réputée mondialement pour son approche novatrice au soutien à la littérature dans les classes de secondaire. Plus d'une centaine d'enseignants du 3^e cycle du primaire au secondaire V ont assisté à cette séance, qui a jeté les bases d'une instruction ancrée dans des expériences authentiques de lecture et d'écriture.

On a accordé autant d'importance à l'enseignement qu'à l'apprentissage par l'entremise d'activités de perfectionnement professionnel à l'école, un soutien en classe, ainsi que des occasions pour les enseignants de collaborer centralement à la commission scolaire. Le soutien aux plans de perfectionnement professionnel à l'école visait surtout à appuyer la réponse et la compréhension chez les élèves, à intégrer une communication orale authentique dans la salle de classe, à proposer des stratégies pour augmenter l'instruction du vocabulaire, l'évaluation, ainsi que l'enseignement de la grammaire et de l'étude des mots. Les initiatives centrales de perfectionnement professionnel inter-écoles comprenaient des activités comme des clubs de lecture professionnels, un sous-comité chargé d'analyser un outil pour le continuum d'intervention, divers réseaux spécifiques aux cycles scolaires, et des centres de notation des épreuves.

En plus des tâches spécifiques à la CSWQ, nous avons continué à représenter notre commission scolaire à l'échelle provinciale auprès du réseau d'anglais langue d'enseignement (ALE) du DEEN, du Programme d'action communautaire sur le terrain de l'éducation (PACTE) du MEES, et des comités d'évaluation et de validation du MEES. Cette année, la CSWQ était membre d'un sous-comité du PACTE chargé d'étudier la communication orale en salle de classe. Ce projet triennal vise à permettre d'élaborer des outils pour appuyer l'enseignement de la compétence de la communication orale. De plus, la CSWQ était l'une de trois commissions scolaires à collaborer à la création de la trousse d'ancrage pour l'épreuve provinciale de la 2^e année du 3^e cycle; des enseignants de deux écoles primaires ont pris part à cette initiative. Cette tâche est effectuée tour à tour tous les trois ans par diverses commissions scolaires pour la 2^e année du 3^e cycle et le secondaire V.

Français, langue seconde

Les activités de perfectionnement professionnel pour enseignants dans les écoles se sont poursuivies dans le cadre du Programme d'insertion professionnelle (PIP), avec un accent particulier sur l'évaluation, la planification, le curriculum et les stratégies d'enseignement. Nous avons aussi mis l'accent sur un suivi annuel aux 1^{er}, 2^e et 3^e cycles et avons continué à présenter la nouvelle rubrique en écriture.

Au niveau secondaire, en partenariat avec la GRICS (Gestion du Réseau Informatique des Commissions Scolaires), des équipes ont continué à élaborer des épreuves pour le FSL de BASE et ENRICHI de la commission scolaire. Des séances d'ancrage et des centres de notation ont aussi été organisés pour les épreuves de secondaire V et de 6^e année.

Un projet entrepris dans le cadre du Programme de formation collective en didactique des langues secondes du MEES – la *Formation sur les ressources SigNature en FLS de base – complément à l'enseignement de la lecture et de l'écriture* – a été réalisé au cours de l'année.

Un réseau SIAA – Stratégie d'intervention « Agir autrement » – a été constitué pour les écoles du Nord. Des séances organisées à l'intention des enseignants du 1^{er} cycle ont mis l'accent sur l'enrichissement du vocabulaire. Les activités des leçons se sont poursuivies pendant l'année.

En ce qui concerne le soutien à l'échelon de l'école dans les établissements primaires et secondaires, on a mis l'accent sur le soutien des enseignants individuels et des équipes de cycle. Nous avons continué d'organiser, sur demande, des séances de distribution des épreuves dans chaque école primaire et secondaire.

Pour ce qui est du soutien et des 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. L'équipe de consultants d'encadrement et de mentorat comprenait tous les consultants pour les matières afin d'assurer des pratiques et un soutien cohérents.

La représentation à l'échelle provinciale comprenait la participation au *Language Network* – Réseau des langues : ces rencontres avec des consultants provinciaux faisaient partie du plan de travail annuel.

Le Concours d'art oratoire annuel (*French public speaking*) s'est tenu aux niveaux primaire et secondaire pour les élèves de FLS.

Mathématiques

Il est clair que la qualité de l'enseignement et de l'apprentissage dans les classes de mathématiques a une incidence directe sur la réussite des élèves. Nous continuons donc de déployer des efforts ciblés pour fournir un appui soutenu aux enseignants de la CSWQ afin de rehausser leur compréhension et leur application de l'enseignement des mathématiques.

Perfectionnement professionnel des enseignants

Cette année, nous avons concentré nos efforts sur quatre domaines principaux : les enseignants du PIP, les enseignants SIAA du 2^e cycle, les enseignants de mathématiques au primaire, et les plans de perfectionnement professionnel des écoles. Lors des rencontres individuelles tenues avec les enseignants en mathématiques à l'automne, on a partagé des outils d'évaluation, des documents de planification, les attentes relatives au curriculum et des stratégies d'enseignement. Nous avons élargi le répertoire des stratégies pédagogiques pour les nouveaux enseignants pendant les quatre jours de formation TRIBES et les séances de perfectionnement sur l'évaluation. Cette année, le réseau SIAA du 2^e cycle a pris de l'ampleur et compte maintenant 16 enseignants; le réseau s'est réuni trois fois. Notre principal objectif, qui a été accepté à l'unanimité, est de rehausser la connaissance des faits mathématiques chez les élèves. Cette initiative se poursuit pendant l'année scolaire 2019-2020. En ce qui concerne la pédagogie novatrice des mathématiques, on a constitué une équipe de cinq dirigeants pédagogiques chargés d'élaborer un guide pour élargir l'initiative sur les mathématiques. Trente (30) enseignants de la CSWQ participent ou ont participé à l'Institut d'été de mathématiques du Comité d'orientation pédagogique du réseau scolaire anglophone du Québec (COPRSAQ), qui se tient sur une période de trois ans et comprend neuf journées de perfectionnement professionnel à Montréal et deux journées de perfectionnement professionnel dans les bureaux de la commission scolaire chaque année. Cette initiative était offerte seulement au niveau primaire mais elle a été étendue au niveau secondaire (enseignants de secondaire V) cette année. Les objectifs énoncés dans les plans de perfectionnement professionnel des écoles ont été atteints grâce à une variété d'activités de soutien telles que des séances après l'école, des ateliers, un soutien individuel aux enseignants et un dialogue avec les directeurs d'école et les enseignants.

Mise en commun des évaluations et des ressources pédagogiques

Les enseignants continuent de partager leur matériel d'enseignement, leurs plans de cours et autres documents pédagogiques par l'entremise du serveur de mathématiques de la commission scolaire. Des équipes d'enseignants ont exploré des outils d'évaluation formative plus communs et ont élaboré une banque de tâches mathématiques riches pour engager les élèves. De concert avec la GRICS, la CSWQ a participé à l'élaboration et à la validation de quatre outils d'évaluation provinciaux communs pour juin 2019, notamment pour les épreuves de SE et de CST de 10^e année, l'épreuve de Math SN de 11^e année, et l'épreuve de Math CST de 11^e année. À l'échelon local, l'élaboration de l'outil d'évaluation de fin d'année prend énormément de temps, mais l'apprentissage et le dialogue qui s'effectuent pendant ces séances de création constituent un important perfectionnement professionnel. Les enseignants ont créé plus de 23 outils d'évaluation communs de fin d'année pour les mathématiques de 2^e, 3^e, 4^e, 7^e, 8^e, 10^e et 11^e année, et pour les sciences, la physique et la chimie de 7^e et 8^e année.

Représenter la CSWQ à l'échelle provinciale

La CSWQ continue de représenter notre commission scolaire à l'échelle provinciale au sein de plusieurs sous-comités du réseau DEEN (*Directors of English Education Network*) : MaST, CARE et EMF. Le comité MaST (*Math, Science and Technology*) a élaboré des outils d'évaluation, exploré des solutions de rechange pour évaluer l'apprentissage des élèves et mis au point une séance de perfectionnement professionnel sur l'utilisation de tâches mathématiques riches. Le comité CARE (*Committee for Assessment Reporting and Evaluation*), quant à lui, s'est penché sur toutes les questions provinciales – évaluation, projets éducatifs et plans d'engagement vers la réussite. Le comité EMF (*Elementary Math Focus*) avait pour mandat d'appuyer le perfectionnement professionnel des consultants en mathématiques (une séance a été offerte cette année) et le processus décisionnel continu, d'organiser l'institut d'été de mathématiques et de faire rapport sur l'incidence de ces activités de perfectionnement professionnel sur l'enseignement et l'apprentissage.

Dans le cadre de ce processus de réflexion, les consultants pédagogiques ont exploré et planifié des activités de perfectionnement professionnel potentielles en examinant les plans de perfectionnement professionnel des écoles. Les projets éducatifs étaient examinés fréquemment afin de veiller à ce que les services soient adaptés à la communauté d'apprentissage unique de chaque école.

SERVICES COMPLÉMENTAIRES

Le réseau d'enseignants-ressources de la CSWQ a mis l'accent sur le bien-être et a veillé à ce que notre compréhension et nos pratiques contribuent à créer un environnement d'apprentissage positif et sécuritaire. Grâce à une meilleure compréhension de l'apprentissage social et émotionnel, de la bonne santé mentale et du bien-être, nos élèves seront mieux préparés à la réussite individuelle. La conception universelle de l'apprentissage (CUA) et la réponse à l'intervention (RAI) continueront d'être des cadres de référence pour assurer l'inclusion, tant sur le plan scolaire que social. Les séances offertes cette année portaient, entre autres, sur l'apprentissage social et émotionnel, les troubles du spectre autistique et les pratiques exemplaires, ainsi que la régulation des émotions, en plus de nos séances annuelles pour les nouveaux enseignants-ressources et celles qui visent à appuyer l'élaboration des plans d'intervention adaptés.

Une autre salle de classe spécialisée a été créée pour les élèves du primaire dans la région de l'Outaouais. Cette salle de classe se trouve dans l'école primaire Lord Aylmer et fournit un soutien aux élèves qui ont des besoins complexes ou spéciaux à qui on a recommandé ou qui ont besoin d'un cadre modifié ou de soutiens intensifs.

Le contexte d'apprentissage de l'éducation à la sexualité du MEES a été élaboré de manière à combler les besoins des enfants et des adolescents, tout en tenant compte de leur âge et de leur niveau de développement. Deux employés de soutien de la CSWQ ont coordonné et fourni des séances de formation et un soutien aux enseignants et au personnel qui entamaient l'application du contenu dans l'année scolaire 2018-2019.

Nous avons poursuivi la mise en œuvre du Programme éducatif CAPS – Compétences axées sur la participation sociale – et avons élaboré un modèle révisé pour les plans d'intervention adaptés pour la prochaine année scolaire (2019-2020), avec un accent particulier sur les objectifs SMART qui appuient les compétences du curriculum.

La CSWQ a accordé une attention particulière à l'intervention précoce et à la transition vers l'école en entamant un certain nombre d'interventions ciblées. Des tests d'évaluation du développement du langage et de la parole ont été effectués pour tous les enfants de la maternelle en 2018-2019. Nous avons aussi élaboré, à l'intention des parents, un questionnaire pour appuyer la transition vers l'école et pour aider à cerner les préoccupations ou les besoins particuliers de nos nouveaux apprenants. Les résultats de l'EQDEM pour chaque école et région ont été utilisés pour appuyer les efforts d'intervention précoce. Les soutiens et les stratégies de réadaptation mettaient l'accent sur les besoins socioaffectifs des jeunes élèves. Appuyer nos élèves et leur fournir une intervention tôt dans leur éducation contribuera à soutenir les efforts durables et à long terme déployés en vue d'atteindre la réussite individuelle.

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 2018-2019. 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, la tendance des inscriptions à temps partiel s'est poursuivie dans nos régions urbaines, 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 2018-2019, nous avons retenu les services d'un professionnel et d'un technicien en travail social pour appuyer les apprenants.

En Formation professionnelle, nous avons maintenu 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 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. Nos programmes d'infrastructure plus denses comme la mécanique automobile et le soudage-montage continuent de faire bonne figure sur le plan du recrutement et du maintien des effectifs.

En 2018-2019, les Services d'ÉAFP ont continué d'accueillir des étudiants internationaux au Centre des carrières de Western Québec, bien qu'en moins grand nombre. En 2018-2019, environ 20 étudiants internationaux ont entamé des études en Dessin industriel, en Dessin commercial et résidentiel, en Mécanique automobile et en Soudage.

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 :

Fournir des occasions d'apprentissage professionnel continu aux enseignants et aux administrateurs;

Appuyer les enseignants grâce à une relation de mentorat structurée et ancrée dans une rétroaction pertinente et des conversations professionnelles qui encouragent la croissance;

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 2018-2019, la Commission scolaire Western Québec a embauché 55 nouveaux enseignants, qui sont venus s'ajouter aux 55 enseignants en deuxième année du Programme. Sous la direction du directeur général, ces 110 enseignants ont bénéficié du soutien d'une équipe formée de deux consultants à temps partiel (charges de travail de 80 % et de 50 %) et de 52 mentors-accompagnateurs dans 25 de nos écoles.

L'équipe du PIP a effectué 60 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 mentors-accompagnateurs et des enseignants en première année et ont passé en tout 57 journées dans les écoles à effectuer des observations informelles (en dehors des observations formelles), 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 et d'examen des dossiers réflexifs.

La formation TRIBES a été offerte aux enseignants en première et en deuxième année du PIP; 29 enseignants se sont prévalus de quatre journées de riche apprentissage professionnel. Les consultants du PIP ont animé des séances de perfectionnement professionnel à petite et grande échelle pour les mentors-accompagnateurs pendant toute l'année scolaire, en mettant un accent particulier sur les stratégies d'interrogation et les discussions liées à l'encadrement professionnel. Les mentors les plus expérimentés du PIP ont pris part à des séances d'apprentissage professionnel animées par Richard Lockyer du groupe OLEVI.

Les consultants du PIP ont dirigé, dans le cadre des réunions du Comité consultatif de gestion, des

leçons portant notamment sur l'amélioration de la qualité de la rétroaction fournie aux enseignants. Un soutien a été fourni aux administrateurs pour les aider à mieux utiliser les données d'observation et le dossier réflexif pour éclairer l'évaluation des enseignants. L'équipe du PIP a dirigé un club de lecture professionnel pour les administrateurs; ce club visait surtout à promouvoir la résilience et le bien-être chez les enseignants.

Sur les 55 enseignants en première année :

85 % (47) ont été maintenus en poste

9 % (5) ont quitté la commission scolaire pour aller chercher des débouchés ailleurs

6 % (3) n'ont pas été réembauchés à cause de problèmes de rendement

Sur les 55 enseignants en deuxième année :

93 % (50) ont été maintenus en poste

5 % (3) n'ont pas été retenus à cause de problèmes de rendement

2% (2) n'ont pas terminé la deuxième année à cause d'un congé préventif ou parental

RESSOURCES HUMAINES

Rôle et objectifs du Service des ressources humaines

En 2018-2019, la Commission scolaire Western Québec comptait environ 1985 employés à temps plein et à temps partiels sur son vaste territoire. L'objectif du Service de ressources humaines était donc de fournir un soutien à tous nos employés et bénévoles actuels et nouveaux, ainsi qu'aux écoles, aux centres et à nos autres services. 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.

Le Service des ressources humaines s'était donné quatre objectifs principaux en 2018-2019 :

- Élaboration de solutions employeur-employés mutuellement bénéfiques;
- Amélioration continue afin de mieux comprendre notre rendement en ce qui touche les processus, les efficacités et l'amélioration de la productivité collective. Notre Service des ressources humaines continuera de recevoir une formation et un soutien ciblé en vue d'optimiser tous nos processus, procédures et tâches;
- Recrutement de personnel compétent et qualifié pour nos écoles, nos centres et nos services. 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 en place pour promouvoir le recrutement et de nouvelles stratégies sont élaborées pour fidéliser le personnel qualifié;
- Traiter et diffuser les résultats de l'évaluation ISG (Indice de santé globale) à laquelle nous avons participé en avril 2019. Le service des RH examinera la rétroaction reçue et formulera la meilleure solution possible pour les employés dans nos écoles, nos centres et nos services.

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.

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 décembre 2014 à mars 2019. Une comparaison des trois colonnes permet de constater que le nombre total d'heures rémunérées pour la Commission scolaire Western Québec a augmenté de 260 664 heures.

Catégorie d'employés	Janv. 2014 à déc. 2014	Avril 2016 à mars 2017	Avril 2018 à mars 2019
Cadres	91 738,80	88 075,59	93 185,90
Professionnels/Consultants	43 639,13	53 232,34	64 528,47
Enseignants	774 020,66	847 118,77	888 202,16
Personnel de soutien	405 255,53	446 060,88	516 627,62
Entretien	92 318,58	106 083,67	105 092,45
TOTAL	1 406 972,69	1 540 571,26	1 667 636,60

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

La population étudiante dans le secteur des jeunes est passé de 6 679 (2014) à 7 134 (2017) à 7 259 (2018) (**un gain net de 580 élèves sur trois ans**), ce qui a entraîné une augmentation du nombre d'heures rémunérées dans toutes les catégories d'emploi, sauf celle des cadres.

Le MEES a augmenté les allocations prévues dans le cadre des Subventions (Mesures d'appui) de façon substantielle afin d'appuyer les interventions éducatives dans les écoles. 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).

Notre commission scolaire a tiré profit de la nouvelle stratégie d'intervention précoce du MEES et a ajouté des salles de classes de maternelle 4 ans. Ces effectifs étudiants sont inclus.

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 les nouveaux enseignants.

FINANCES ET TAXE SCOLAIRE

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

Le processus d'établissement du budget pour l'année 2018-2019 a mis l'accent sur la prestation de ressources pour appuyer les objectifs décrits dans le Plan d'engagement vers la réussite de la commission scolaire, comme il en a été question plus tôt.

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.

Le budget de 2018-2019 faisait état d'un déficit qui tenait compte des règlements du MEES permettant d'avoir accès à jusqu'à 15 % du surplus cumulé disponible. Le budget prévoyait utiliser 11 % du surplus de 1 341 161 \$, soit un montant de 1 008 774 \$.

Pour plus de détails sur le budget de 2018-2019, consultez notre site Web à l'adresse suivante : <https://westernquebec.ca/>

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.

Taxes de la commission scolaire :

Le MEES a publié les taux d'imposition pour l'année scolaire 2018-2019 après l'adoption du projet de loi 166. Les taux établis étaient équivalents au taux le plus bas en vigueur dans chaque région l'année précédente. Cela a permis d'éliminer les disparités entre les commissions scolaires francophones et anglophones sur le territoire. Les recettes fiscales sont calculées en appliquant une formule établie par le ministère dans les règles budgétaires provinciales afin d'assurer l'équité dans les budgets de fonctionnement dans toutes les commissions scolaires de la province. Le taux établi pour les régions administratives 07 et 08 était de 0,13694 \$ par 100 \$ d'évaluation, tandis que celui de la région 15 était de 0,10540 \$.

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

États financiers 2018-2019

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 Samson et Associés 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 26 novembre 2019, le conseil des commissaires a adopté les états financiers de 2018-2019 de la commission scolaire. Le MEES a réitéré la règle de 15 % du surplus cumulé en 2019-2020.

On peut consulter les états financiers de 2018-2019 sur le site Web de la commission scolaire à l'adresse <https://westernquebec.ca/>

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 2018-2019, nous avons investi plus de 9,3 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 plus grands projets entamés en 2018-2019 :

École	Description du projet	Budget
Centre des carrières Western Québec <i>Gatineau</i>	Rénovation du toit	550 000 \$
South Hull <i>Gatineau</i>	Système CVCA (Phase 3) Rénovation du petit gymnase	720 270 \$ 450 000 \$
Centre d'éducation des adultes de Hull <i>Gatineau</i>	Rénovations intérieures	650 000 \$
Lord Aylmer Junior <i>Gatineau</i>	Rénovation du toit Remplacement des portes extérieures	160 000 \$ 200 000 \$
ESPW <i>Gatineau</i>	Réfection de 4 blocs sanitaires élèves	580 000 \$
Centre L'Envol <i>Témiscamingue</i>	Entrée principale et portes	200 000 \$
Onslow <i>Pontiac</i>	Portes extérieures et fenêtres	450 000 \$
École secondaire du Pontiac <i>Shawville</i>	Rénovations intérieures – Phase 1	1 000 000 \$
École Noranda <i>Noranda</i>	Rénovations intérieures	2 000 000 \$
Dr. S.E. McDowell <i>Shawville</i>	Rénovations extérieures	600 000 \$
Centre d'éducation des adultes de Maniwaki <i>Maniwaki</i>	Système CVCA	150 000 \$

INFORMATION, COMMUNICATION ET TECHNOLOGIE

En 2018-2019, le Service de technologie a mis en œuvre un projet d'intercom pour valider les fonctionnalités dans chaque école et a remplacé, ajouté ou optimisé le système lorsque c'était nécessaire. Il a aussi poursuivi la migration des écoles vers le système téléphonique IP centralisé et le transfert de toutes les écoles au Bottin actif centralisé.

Le tableau suivant montre les écoles où un des projets susmentionnés a été réalisé en 2018-2019.

École	Système intercom	Système téléphonique IP	Bottin actif centralisé
Buckingham <i>Gatineau</i>		Transféré	
Chelsea <i>Chelsea</i>	Remplacer	Transféré	Transféré
Dr. S.E. McDowell <i>Shawville</i>	Remplacer	Transféré	Transféré
Dr. Wilbert Keon <i>Chapeau</i>	Optimiser	Transféré	Transféré
Earldey <i>Gatineau</i>	Remplacer	Transféré	
Golden Valley <i>Val D'Or</i>			Transféré
Greater Gatineau <i>Gatineau</i>			Transféré
Centre d'éducation des adultes de Hull <i>Gatineau</i>			Transféré
Lord Aylmer Junior <i>Gatineau</i>		Transféré	Transféré
Lord Aylmer Senior <i>Gatineau</i>	Optimiser	Transféré	Transféré
Centre d'éducation des adultes de Maniwaki <i>Maniwaki</i>	Nouvelle installation	Transféré	Transféré
Namur <i>Namur</i>	Remplacer	Transféré	
Noranda <i>Noranda</i>			Transféré
Onslow <i>Pontiac</i>	Optimiser	Transféré	
Centre de formation continue du Pontiac <i>Shawville</i>	Remplacer	Transféré	Transféré
Queen Elizabeth <i>Kazabazua</i>	Optimiser	Transféré	
St-John's <i>Campbell's Bay</i>	Remplacer	Transféré	Transféré
St-Michael's <i>Low</i>	Optimiser	Transféré	
Symmes / D'Arcy McGee <i>Gatineau</i>	Remplacer	Transféré	
Centre de formation générale de Val D'Or <i>Val D'Or</i>			Transféré
Wakefield <i>Wakefield</i>	Optimiser	Transféré	
Centre des carrières Western Québec <i>Gatineau</i>		Transféré	Transféré
Bureaux de la commission scolaire <i>Gatineau</i>		Transféré	

Notre RÉCIT a organisé et offert plusieurs séances de formation aux écoles sur les sujets suivants :

- Office 365
- Tableaux blancs interactifs (SMART Boards)
- Citoyenneté numérique
- Technologie d'adaptation
- Robotique et codage
- Portail GRICS
- iPad/Google Chrome

Un groupe appelé *ICT Leaders* (professionnels des TIC) qui comprend des enseignants de chaque école et des membres du Service de technologie a été créé pour faciliter l'intégration de la technologie dans les salles de classe.

Enfin, nous avons installé un portail étudiant qui a été lancé à titre pilote dans quatre écoles. Le portail permet aux parents d'avoir accès à des renseignements sur leurs enfants, par ex. bulletins, absences et autres communications.

ORGANISATION SCOLAIRE

Le Service de l'organisation scolaire a poursuivi son principal mandat, à savoir 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. Le service a continué de déployer des efforts pour fournir un soutien technique et administratif efficace et efficient à l'organisation. Le Service de l'organisation scolaire a aussi pour mandat de collaborer avec d'autres services et déploie des efforts soutenus pour fournir une orientation et un soutien optimaux aux écoles, tout en continuant à faire de nos élèves notre première priorité commune.

Voici les dossiers soutenus par le service pendant l'année scolaire 2018-2019 :

- 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;
- Coordination du transport scolaire.

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 2018-2019, la commission scolaire a vu ses effectifs étudiants augmenter pour atteindre un total de 7 488 apprenants. C'est la cinquième année consécutive où le nombre d'inscriptions a augmenté.

TRANSPORT SCOLAIRE

Le Service du transport scolaire 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.

Cette année a été pleine de défis en raison des tornades qui ont frappé certaines régions le 21 septembre et les inondations du printemps dans divers secteurs de notre territoire. En raison de ces deux catastrophes naturelles, plusieurs circuits d'autobus ont dû être déviés afin d'assurer la sécurité de nos élèves. Nous avons pris plusieurs dispositions pour fournir le transport à toutes les familles qui ont dû être réinstallées dans logements temporaires.

Grâce à un budget de 8,3 M\$ pour l'année scolaire 2018-2019, 119 autobus ont parcouru plus de 11 238 kilomètres par jour, soit un total de plus de 2 053 809 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, 13 fourgonnettes étaient en service et parcouraient 868 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 location 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 un soutien au directeur général et à tous les administrateurs de la commission scolaire en ce qui concerne les questions juridiques et organisationnelles. Pendant l'année scolaire 2018-2019, le conseil des commissaires a tenu sept (7) séances ordinaires et une (1) séance extraordinaire. Le Comité exécutif du conseil a tenu sept (7) réunions ordinaires.

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 2018-2019, le directeur général de la commission scolaire n'a reçu aucune plainte concernant l'intimidation (conformément à la procédure d'examen des plaintes : Projet de loi 18); toutefois, les écoles et les centres ont signalé 119 incidents d'intimidation qui ont nécessité une intervention majeure ou qui ont mené à une suspension.

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 2018-2019, aucun manquement à ce Code n'a été signalé.

Pendant l'année scolaire 2018-2019, 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.



Me YVES LETELLIER

Arbitre, médiateur et avocat conseil

Le 15 janvier 2020

Par courriel : mdubeau@wqsb.qc.ca

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

Objet : Rapport du Protecteur de l'élève 2018-2019

Monsieur,

À titre de Protecteur de l'élève de la Commission scolaire Western Québec, il me fait plaisir de vous présenter mon rapport pour la période allant du 1^{er} juillet 2018 au 31 juillet 2019.

J'ai ouvert 16 dossiers qui ont nécessité l'envoi d'une correspondance écrite aux parents concernés. J'ai aussi été appelé à fournir des conseils verbalement à d'autres parents, sans qu'il n'y ait eu besoin d'une confirmation par écrit.

En date de la présente, il ne reste aucun dossier en suspens parmi ceux que j'ai ouverts et je n'ai eu aucune réponse de la part de la commission scolaire ou des parents. Seulement un des dossiers susmentionnés avait trait à l'intimidation. L'incident en question s'est produit à bord d'un autobus scolaire mais il s'est avéré sans conséquence et a été réglé de façon appropriée.

Je vous remercie pour le soutien que vous m'avez accordé pendant l'année dans la résolution de tous ces cas.

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

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Yves Letellier", is written over a light blue horizontal line.

Yves Letellier
Commissaire à l'éthique de la CSWQ

YL/gbl

C.c. : rvincent@wqsb.qc.ca