

Commission scolaire Western Québec

Rapport annuel 2019-2020

Résolution n° : C-20/21-86

Table des matières

PRÉAMBULE	3
LA COMMISSION SCOLAIRE WESTERN QUÉBEC.....	3
DÉFIS.....	4
ALIGNEMENT DE LA CSWQ SUR LE PLAN STRATÉGIQUE DU MEQ 2019-2023	5
PLAN D'ENGAGEMENT VERS LA RÉUSSITE DE LA CSWQ	6
SERVICES ÉDUCATIFS.....	10
SERVICES COMPLÉMENTAIRES.....	12
ÉDUCATION DES ADULTES ET FORMATION PROFESSIONNELLE	13
PROGRAMME D'INSERTION PROFESSIONNELLE DES NOUVEAUX ENSEIGNANTS	14
SERVICES ADMINISTRATIFS	
Ressources humaines.....	15
Finances et taxe scolaire.....	17
Ressources matérielles.....	18
Information, communications et technologie.....	19
Transport scolaire.....	19
Organisation scolaire	20
SECRÉTAIRE GÉNÉRAL.....	21
PROJET DE LOI 19 – RAPPORT SUR LES PLAINTES LIÉES À L'INTIMIDATION OU LA VIOLENCE	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 scolaire 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 les autres 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 des 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 MEQ), 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 les 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 MEQ, 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 virtuel 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 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 :

- Diplomation 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.

Remarque : La pandémie de COVID-19 a entraîné la fermeture des écoles et des centres le 13 mars 2020. Nous ne disposons donc pas de données complètes pour mettre à jour le tableau ci-dessous. Seules les sections pour lesquelles des données sont disponibles ont été mises à jour. Les données actualisées apparaissent en caractères gras.

Objectif du MEQ 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 diplomation et de qualification après 7 ans d'études secondaires	Cohorte de 2011 après 7 ans – 78,7 % Cohorte de 2012 après 7 ans – 84,9 %
Réduire les écarts de réussite entre différents groupes d'élèves	Garçons : 71,1 % Filles : 77,9 %	Garçons : 78,1 % Filles : 72,8 %	Réduire de 5 % l'écart entre garçons et filles	Taux de diplomation et de qualification après 7 ans d'études secondaires	Cohorte de 2011 Garçons : 74,4 % Filles : 88,8 %

	<p>EDHAA : 53,2 % Élèves réguliers : 83 %</p>	<p>EDHAA : 53,6 % Élèves réguliers : 85,7 %</p>	<p>Réduire de 7 % l'écart entre les EDHAA et les élèves réguliers</p>	<p>Cohorte de 2012 : Garçons : 82,1 % Filles : 88,5 %</p> <p>Cohorte de 2011 EHDAA : 57,3 % Élèves réguliers : 93,5 %</p>
	<p>Écoles défavorisées sur le plan socio- économique :</p>	<p>Écoles défavorisées sur le plan socio- économique :</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>Rang 1,2,3 : 78,3 % Rang 4,5,6,7 : 74,8 % Rang 8,9,10 : 66 %</p>	<p>Rang 1,2,3 : 80 % Rang 4,5,6,7 : 76,8 % Rang 8,9,10 : 67,2 %</p>		<p>Cohorte de 2012 EHDAA : 65 % Élèves réguliers : 94,8 %</p> <p>Cohorte de 2011 Rang 1 à 7 : 79,8 % Rang 8 à 10 : 73,8 %</p> <p>Cohorte de 2012 Rang 1 à 7 : 87 % Rang 8 à 10 : 70,8 %</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, anglais langue d'enseignement, de 6 ^e année	Taux de réussite à l'épreuve ministérielle d'écriture de 6 ^e année	Non disponible – COVID-19
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 MEQ, 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 MEQ 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	Non disponibles – COVID-19
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	Non disponibles – COVID-19

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	Non disponibles – COVID-19
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	Non disponibles – COVID-19
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	Non disponibles – COVID-19
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	Non disponibles – COVID-19
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	Non disponibles – COVID-19
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	Non disponibles – COVID-19
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	Non disponibles – COVID-19
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	Non disponibles – COVID-19

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	Non disponibles – COVID-19
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	Non disponibles – COVID-19
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	Non disponibles – COVID-19
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)	Non disponibles – COVID-19

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 2019-2020. 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.

Selon le plan de perfectionnement professionnel de chaque école, le soutien offert mettait l'accent sur la priorité, l'objectif d'apprentissage des enseignants, l'incidence sur l'apprentissage des enseignants et l'incidence sur les élèves.

Le soutien à l'anglais langue d'enseignement comprenait des initiatives visant à appuyer les nouveaux enseignants, à renforcer le leadership partagé et à améliorer l'enseignement précoce de la lecture, tout en resserrant les liens communautaires sur l'ensemble du territoire de la CSWQ. Une série de quatre mini-séances ciblées tenues en ligne à l'automne a mené à la création d'un réseau de nouveaux enseignants. Des enseignants du primaire et du secondaire ont participé à la journée mondiale de la lecture à voix haute, et trois clubs de livres facultatifs pour des enseignants de tous les niveaux scolaires ont été offerts pendant l'année. Les enseignants du cycle 1 se sont réunis plusieurs fois pour des séances de perfectionnement professionnel d'une journée entière pour examiner le comportement en lecture précoce; de plus, les séances étaient appuyées dans les salles de classe par des visites de consultants dans les écoles. Une équipe de leadership consistant en huit enseignants d'écoles primaires et secondaires s'est réunie plusieurs fois pour étudier les nouveaux textes et se pencher sur les pratiques d'enseignement. Les enseignants du cycle 2.2 du primaire a mis sur pied, à titre pilote, des centres de correction régionaux et a tenu des triades de correction en ligne. Les plans de perfectionnement professionnel des écoles locales ont continué de bénéficier d'un soutien dans les domaines du langage et du vocabulaire, des enseignements essentiels, de la réponse du lecteur et du lien linguistique français-anglais. Grâce à des subventions, nous avons lancé un projet de réseautage qui a permis de réunir des enseignants de toutes catégories, qui ont utilisé des textes de mentorat pour améliorer la réussite des élèves; toutefois, en raison de la COVID-19, seulement une de trois réunions a eu lieu. En plus des tâches spécifiques à la CSWQ, ils ont continué à représenter notre commission scolaire à l'échelle provinciale auprès du réseau d'anglais langue d'enseignement (ALE) du DEEN (*Directors of English Education Network*), du Programme d'action communautaire sur le terrain de l'éducation (PACTE) du MEQ, et des comités d'évaluation et de validation du MEQ.

Tous les nouveaux enseignants en mathématiques ont reçu un soutien axé sur la planification, l'instruction et l'évaluation. Ils ont établi le réseau mathématiques SIAA (Stratégie d'intervention Agir Autrement) cycle 1 (13 écoles) et ont continué le réseau cycle 2 (17 écoles). Les consultants ont dirigé le groupe de travail sur les mathématiques au primaire (*Elementary Math Focus Task Force*) dans l'élaboration d'une activité de perfectionnement professionnel pour les enseignants des cours d'été de mathématiques (32 enseignants participants) et ont créé plus de 20 éditions du bulletin *Cube*, distribué à plus de 200 enseignants. Ils ont aidé des écoles à atteindre les objectifs énoncés dans leurs plans de perfectionnement professionnel (8 écoles). Le réseau de leadership en mathématiques au primaire en milieu urbain (*Urban Elementary Math Leadership Network*) a aidé à combler les besoins des écoles locales (12 écoles). Les enseignants en mathématiques et en sciences au secondaire ont reçu un soutien pour un réseautage soutenu, y compris la conservation de ressources dans Google Drive et le partage de stratégies pédagogiques. Les consultants en mathématiques ont organisé l'élaboration d'évaluations sommatives locales et provinciales avec les enseignants pour les épreuves SN de 2^e, 4^e, 7^e, 9^e et 10^e année, CST de 10^e année, SN de 11^e année, Science et environnement, et Chimie. Dans les initiatives provinciales, le consultant en mathématiques de la CSWQ a coprésidé le comité CARE (*Committee for Assessment Reporting and Evaluation*) du réseau DEEN et a représenté le sous-comité des mathématiques du LCEEQ (*Leadership Committee English Education Quebec*) pour élaborer des activités de perfectionnement virtuelles à l'intention des enseignants pendant le confinement de la pandémie. Ils ont participé à l'élaboration d'activités hebdomadaires pour les élèves en mathématiques et des documents d'appui pour les enseignants partout dans la province pendant le confinement.

Pour le soutien au français, les mesures proposées ont été mises en œuvre au primaire et au secondaire dans plusieurs domaines prioritaires. Un de ces domaines portait sur l'acquisition de compétences en enseignement grâce à l'approche SigNature. L'objectif visé était d'aider les enseignants à comprendre en quoi cette approche favorisait la réussite des élèves. Il s'agissait d'un programme de formation intensif de deux jours avec suivi d'enseignement et d'apprentissage des élèves. Cette activité était incluse dans les plans de perfectionnement professionnel des écoles. Un autre domaine prioritaire était

l'amélioration du leadership et de la responsabilisation par l'entremise d'un projet d'analyse de données, dans le cadre duquel des enseignants de tous les cycles ont analysé les résultats de fin d'année pour la compétence de lecture. Les mesures prévues comprenaient, entre autres, l'amélioration de la compréhension de lecture dans tous les cycles. On a mis l'accent sur le renforcement des programmes en vue de rehausser la réussite en FLS (français langue seconde) grâce à des groupes comme les CAP (communautés d'apprentissage professionnelles). Certaines des approches adoptées pour faciliter les discussions entre les enseignants de français avaient trait à une variété de besoins en programmes et à la progression des apprentissages. Les consultants ont fourni un soutien aux enseignants du cycle 3 pour le processus d'évaluation, avec l'aide d'un représentant du ministère de l'Éducation. Le dernier domaine prioritaire était la mise en œuvre de pratiques efficaces pour la planification, l'enseignement et l'évaluation dans les écoles. Malheureusement, certains projets ont été retardés en raison de la pandémie. En plus des tâches spécifiques à la CSWQ, les consultants ont continué à représenter notre commission scolaire à l'échelle provinciale auprès du réseau d'anglais langue d'enseignement (ALE) du DEEN et des comités d'évaluation et de validation du MEQ.

SERVICES COMPLÉMENTAIRES

Pour une deuxième année, le réseau d'enseignants-ressources de la CSWQ a continué à mettre 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. Sharon Casey de Lavoie Solutions a animé un atelier de deux jours sur le thème des écoles axées sur les solutions (*Solution Focused Schools*). Nous avons continué à offrir nos séances annuelles en appui aux nouveaux enseignants-ressources, ainsi que des programmes d'adaptation scolaire, un module sur l'attention et le fonctionnement exécutif, et une introduction au modèle « Les 5 au quotidien ». Une journée de technologie a été organisée pour présenter une variété d'outils et d'applications technologiques visant à appuyer les élèves dans une salle de classe diversifiée. En raison de la pandémie de COVID-19, nos séances du printemps sur les PIA se sont tenues à distance par l'entremise de la plateforme Teams.

Le contenu d'apprentissage de l'éducation à la sexualité du MEQ en est à sa deuxième année de mise en œuvre. Les écoles ont reçu un soutien sous la forme de ressources et de matériel, trois jours d'ateliers sur les programmes de niveau primaire et secondaire, ainsi qu'une éducation à la sexualité avec un accent sur les élèves ayant des besoins particuliers.

Les Services complémentaires ont appuyé une communauté d'apprentissage professionnelle (CAP) sur les « écoles positives » en vue de réunir cinq équipes scolaires qui ont collaboré au cours des deux dernières années. Le principal objectif visé était d'établir une compréhension commune de la Stratégie d'intervention Agir Autrement et d'explorer les principes et les techniques de l'approche. Par cette collaboration, nous cherchons à aider les équipes à travailler de manière plus efficace avec les jeunes et les familles pour composer avec les comportements difficiles des élèves, et à travailler en partenariat pour favoriser une ambiance saine à l'école. Cette année, nous avons organisé les troisième et quatrième séances avec Sharon Casey (Lavoie Solutions), où les membres d'équipe ont commencé à apprendre comment s'encadrer les uns les autres par l'entremise de cette approche et relever les défis rencontrés dans les écoles.

Autres services en cours pour les élèves et les écoles :

- Intervention précoce avec des agents des services sociaux; services de réadaptation et d'orthophonie

- Des agents de correction du langage et de l'audition appuient nos services d'orthophonie
- Tests et services psychologiques
- Services sociaux
- Services pédagogiques et services de consultation en adaptation scolaire
- Services de l'équipe de ressources de sensibilisation à la toxicomanie
- Ressources en éducation à la sexualité et soutien pour le perfectionnement professionnel
- Soutien d'un technicien en éducation spécialisée pour les élèves atteints d'autisme
- Formation et soutien en prévention et intervention en cas de crise
- Conseillers en orientation
- Équipe de prévention et d'intervention en matière de suicide

La pandémie mondiale de COVID-19 a créé de nouveaux défis sur le plan de la prestation de services aux populations vulnérables et aux élèves ayant des besoins particuliers. Elle a aussi favorisé le recours à des moyens créatifs et novateurs d'assurer une prestation de services équitable à tous les élèves. Elle nous a amenés à mieux comprendre l'attachement, le bien-être, le rôle de la communauté, la diversité, la vulnérabilité et la manière dont nous définissons la réussite pour tous les élèves. Notre planification future – ancrée dans une optique de conception universelle de l'apprentissage (CUA) – sera axée sur l'accès à des possibilités, tout en reconnaissant et en abordant les obstacles auxquels nous aurons peut-être à faire face.

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 2019-2020. 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 2019-2020, nous avons retenu les services d'un professionnel et d'un agent des services sociaux pour fournir un soutien aux apprenants dans nos centres.

Dans le secteur de la Formation professionnelle, 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. Nos programmes de commerce ont été adaptés (cours personnalisés, cours offerts à distance et prestation mixte) afin d'assurer leur viabilité continue.

La pandémie de COVID-19 a entraîné la fermeture de nos centres le 13 mars 2020, ce qui a eu d'importantes répercussions sur nos programmes. De nombreux élèves n'ont pas été en mesure de poursuivre leurs études à distance pour une variété de raisons, y compris les responsabilités familiales, l'accès à la technologie et des raisons de santé. Les centres ont fourni un soutien et de fréquentes vérifications ainsi que des occasions d'examen. Les groupes termineront leurs programmes pendant l'année 2020-2021.

Le Centre du Pontiac et le Centre des carrières Western Québec ont tous deux offert le programme menant à un certificat de formation à un métier spécialisé, qui prépare les gens à occuper des emplois dans des établissements de soins de longue durée. Les diplômés de ce programme faisaient partie des plus de 7 000 étudiants qui ont été formés en vue de fournir un soutien au système de santé.

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 2019-2020, la Commission scolaire Western Québec a embauché 61 nouveaux enseignants, qui sont venus s'ajouter aux 46 enseignants en deuxième année du Programme. Sous la direction du directeur général Mike Dubeau, ces 107 enseignants ont bénéficié du soutien d'une équipe formée de trois consultants à temps partiel (Amy Curry 70 %, Jeff Harvey 50 % et Sylvie Pouliotte 50 %) et de 58 mentors-accompagnateurs dans 24 de nos écoles.

Rachel Vincent fournit un important soutien administratif à l'équipe du PIP.

Avant la fermeture due à la COVID-19, l'équipe du PIP a fourni un soutien aux administrateurs dans le cadre de 48 observations officielles en salle de classe pour les 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 visité les écoles pour y effectuer des observations informelles, fournir une rétroaction, offrir un soutien avec le curriculum, illustrer des stratégies d'enseignement et participer à des rencontres d'encadrement et d'examen des dossiers réflexifs.

Tous les nouveaux mentors-accompagnateurs ont pris part à des séances de perfectionnement professionnel pour renforcer leurs compétences et mieux comprendre comment fournir un accompagnement efficace. Pendant l'année scolaire, des occasions de perfectionnement professionnel facultatives ont été offertes à des accompagnateurs d'expérience sur une variété de sujets, y compris les observations, la rétroaction et les cadres d'accompagnement.

Les consultants du PIP ont élaboré un atelier détaillé sur le thème de la planification à la manière de la CSWQ (« *Planning the WQSB Way* »). Tous les enseignants en première et en deuxième année du PIP ont participé à cette séance d'apprentissage professionnel. L'atelier, qui deviendra un élément clé de la formation du PIP, est ancré dans les valeurs et les croyances de la CSWQ en matière d'enseignement, plus précisément que les élèves devraient recevoir un apprentissage pertinent qui leur fournit à tous des occasions d'atteindre leur potentiel.

Les leçons clés retenues de cet atelier ont été communiquées aux directeurs d'école lors de la réunion de décembre du Comité consultatif de gestion, en particulier la manière dont les responsables peuvent appuyer les enseignants du PIP en appliquant l'apprentissage professionnel et comment fournir une

rétroaction pertinente sur les compétences en planification.

La consultante du PIP Amy Curry faisait partie de l'équipe de la CSWQ qui s'est rendue en Angleterre pour visiter et observer des écoles où la culture d'encadrement fait partie intégrante de la vie scolaire. L'apprentissage et la collaboration qui ont eu lieu durant ce voyage ont mené à des vérifications de l'accompagnement dans plusieurs écoles de la CSWQ, où les connaissances et les pratiques exemplaires du PIP aident à améliorer et à façonner les pratiques pédagogiques pour les enseignants du PIP et les autres enseignants.

Bien que la fermeture des écoles dans la foulée de la pandémie de COVID-19 ait limité la capacité de l'équipe du PIP à travailler en personne avec les enseignants, les directeurs d'école et les mentors-accompagnateurs, l'équipe est restée en contact avec tous les intervenants pour s'assurer qu'ils recevaient le soutien nécessaire.

Sur les 61 enseignants en première année embauchés pendant l'année scolaire 2019-2020 :

- 62 % (38) ont été maintenus en poste
- 30 % (18) ont quitté la commission scolaire pour aller chercher des débouchés ailleurs
- 8 % (5) n'ont pas été réembauchés à cause de problèmes de rendement

Sur les 46 enseignants en deuxième année embauchés pendant l'année scolaire 2019-2020 :

- 93 % (43) ont été maintenus en poste
- 7 % (3) n'ont pas été retenus à cause de problèmes de rendement

RESSOURCES HUMAINES

Rôle et objectifs du Service des ressources humaines

En 2019-2020, 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 deux objectifs principaux en 2019-2020 :

- 1) Continuer à recruter du personnel compétent et qualifié pour nos écoles, nos centres et nos services. L'équipe des RH s'est donné comme objectif majeur 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.
- 2) Continuer à traiter et à 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 les meilleures solutions possibles pour les employés dans nos écoles, nos centres et nos services.

En mars 2020, nous avons commencé à collaborer avec d'autres commissions scolaires, le MEQ, nos syndicats et associations, la Santé publique, l'INSPQ et la CNESST pour faire face à la pandémie de COVID-19 et assurer la santé et la sécurité de nos employés et apprenants. Le Service des ressources humaines a travaillé à l'élaboration et à la mise en œuvre de lignes directrices et de processus pour composer avec la nouvelle réalité des mesures de sécurité en milieu de travail liées à la COVID-19, appuyer le télétravail, traiter les exemptions médicales et recruter du personnel dans toutes les catégories d'emploi pour fournir un soutien aux écoles et aux bureaux de la commission scolaire. Nous continuons de déployer des efforts pour maintenir les protocoles sur la COVID-19 et nous y adapter, travailler avec la CNESST, recruter du personnel, concevoir une stratégie de santé mentale spécifique aux répercussions de la COVID-19, et élaborer une campagne visant à accroître la participation du personnel au Programme d'aide aux employés (PAE) et à l'ÉAFP.

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	Jan. à déc. 2014	Avril 2016 à mars 2017	Avril 2018 à mars 2019	Avril 2019 à mars 2020
Cadres	91 738,80	88 075,59	93 185,90	102 709,40
Professionnels/Consultants	43 639,13	53 232,34	64 528,47	83 732,04
Enseignants	774 020,66	847 118,77	888 202,16	893 982,47
Personnel de soutien	405 255,53	446 060,88	516 627,62	564 353,77
Entretien	92 318,58	106 083,67	105 092,45	107 369,43
TOTAL	1 406 972,69	1 540 571,26	1 667 636,60	1 752 147,10

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

- a) La population étudiante dans le secteur des jeunes est passé de 6 679 (2014) à 7 134 (2017), à 7 259 (2018), à 7502 (2019) et à 7369 (2020), ce qui a entraîné une augmentation du nombre d'heures rémunérées dans toutes les catégories d'emploi pour 2019-2020. Bien qu'il y ait eu une baisse entre 2019 et 2020, les statistiques pourraient être influencées dans la prochaine année scolaire.
- b) Le MEQ 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).

- c) Notre commission scolaire tire profit de la nouvelle stratégie d'intervention précoce du MEQ et a ajouté des salles de classe de maternelle 4 ans. Ces effectifs étudiants sont inclus.

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 2019-2020 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. La prise en compte du Régime pédagogique, des conventions collectives et des services éducatifs équitables sur l'ensemble du territoire de la commission scolaire est aussi un élément essentiel du processus.

Le Comité de répartition des ressources continue de se réunir et d'exercer son rôle dans le processus budgétaire.

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 continuent d'inclure le classement socio-économique, la distance par rapport à nos centres urbains, les programmes scolaires et la population des écoles et des centres. Un environnement sain et sécuritaire pour les élèves et le personnel sont considérés comme étant des facteurs cruciaux pour l'enseignement et l'apprentissage.

Le budget de 2019-2020 faisait état d'un déficit qui tenait compte des règlements du MEQ permettant d'avoir accès à jusqu'à 15 % du surplus cumulé disponible. Le budget prévoyait utiliser 11 % du surplus soit 1 206 056 \$ sur les 1 632 062 \$ disponibles.

Pour plus de détails sur le budget de 2019-2020, 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 les besoins en analyse et en élaboration de rapports des administrateurs des centres et des écoles.

Taxes de la commission scolaire :

Le MEQ a publié les taux d'imposition pour l'année scolaire 2019-2020 pour les territoires des commissions scolaires francophones; la Commission scolaire Western Québec – comme toutes les commissions scolaires anglophones – était tenue d'utiliser le même taux que les commissions scolaires francophones sur le territoire commun. Cela a contribué à maintenir les disparités entre les

commissions scolaires francophones et anglophones sur le territoire partagé; ainsi, la Commission scolaire s'est retrouvée avec dix (10) taux d'imposition différents pour calculer la facture pour les divers secteurs de son 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.

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

États financiers 2019-2020

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 1^{er} décembre 2020, le conseil des commissaires a reçu les états financiers de 2019-2020 de la commission scolaire. Le MEQ a réitéré la règle de 15 % du surplus cumulé en 2020-2021.

On peut consulter les états financiers de 2019-2020 sur le site Web de la commission scolaire à l'adresse <https://westernquebec.ca/>

RESSOURCES MATÉRIELLES

Le Service des ressources matérielles veille à ce que tous les élèves et membres du personnel jouissent d'un environnement sain et sécuritaire. Nos concierges, nos travailleurs d'entretien et toute l'équipe s'efforcent d'offrir des établissements propres, confortables et bien entretenus.

En 2019-2020, nous avons investi plus de 9 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 projets majeurs entamés en 2019-2020 :

École	Description du projet	Budget
Eardley <i>Gatineau</i>	Réparation et peinture des murs intérieurs, et division de trois salles de classe en six salles de classe	320 000 \$
Centre L'Envol <i>Témiscamingue</i>	Rénovation du toit	200 000 \$
Greater Gatineau <i>Gatineau</i>	Réfection des blocs sanitaires – élèves	357 021 \$
Poltimore <i>Val-Des-Monts</i>	Réparation du toit	234 353 \$
École secondaire du Pontiac <i>Shawville</i>	Rénovations intérieures	400 000 \$
Symmes / D'Arcy McGee <i>Gatineau</i>	Travaux mécaniques dans les laboratoires; rénovation des vestiaires et remplacement	450 000 \$

	des appareils d'éclairage du gymnase	
Symmes / D'Arcy McGee <i>Gatineau</i>	Démantèlement, rénovation, déplacement et réinstallation des salles de classe portatives de l'école primaire Chelsea à l'école secondaire Symmes/D'Arcy McGee	350 000 \$
Symmes / D'Arcy McGee et Hadley / Philemon Wright <i>Gatineau</i>	Remplacement des gradins	150 000 \$
Symmes / D'Arcy McGee <i>Gatineau</i>	Ajout de bureaux et d'une salle de réunion	130 000 \$
Wakefield <i>La Pêche</i>	Modification de l'équipement géothermique et du ruissellement de surface	803 148 \$
Centre des carrières Western Québec <i>Gatineau</i>	Toit – Phase 2	725 000 \$

INFORMATION, COMMUNICATION ET TECHNOLOGIE

Soucieux avant tout d'assurer la sécurité de l'information, le Service de technologie élabore, déploie et entretient l'infrastructure technologique; il installe et entretient l'équipement et les logiciels nécessaires au fonctionnement de l'organisation et offre une formation aux utilisateurs.

Sur le plan de la sécurité de l'information en 2019-2020, nous avons effectué une analyse des risques pour tous les biens d'information. Nous avons révisé la Politique E-9 (Utilisation appropriée des ressources d'information et de communication) et élaboré le plan directeur sur les ressources d'information, qui énonce quatre (4) orientations, sept (7) objectifs et dix-huit (18) mesures qui permettront de structurer le Service de la technologie en fonction des besoins de l'organisation et des obligations des organisations publiques externes.

Notre équipe de soutien aux utilisateurs a exécuté plusieurs projets, notamment dans le domaine des télécommunications, et a aussi donné suite à plus de 4800 demandes adressées au bureau de dépannage.

Enfin, dans le contexte de la pandémie, notre équipe a offert plusieurs séances de formation sur l'utilisation de la technologie pour l'éducation à distance.

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.

Dans un effort de collaboration, nous avons révisé la politique sur le transport scolaire afin de clarifier nos procédures et nos lignes directrices. Grâce à un budget de 8,6 M\$ pour l'année scolaire 2019-2020, nos 118 autobus et 12 fourgonnettes devaient, à l'origine, parcourir plus de 11 500 kilomètres

quotidiennement pour un total de plus de 2 110 300 kilomètres. Toutefois, en raison des fermetures d'écoles à la mi-mars à cause de la pandémie, les compagnies de transport ont dû cesser leurs activités jusqu'à la réouverture des écoles en mai. Pendant cette difficile période de pandémie, nous avons réussi à relever tous les défis à transporter nos élèves dans un environnement sain et sécuritaire.

Bien que peu d'accidents se soient produits dans le transport scolaire par autobus, nous ne devons rien tenir pour acquis. En collaboration avec nos compagnies de transport, nous avons organisé et achevé la Campagne de sécurité en transport scolaire de 2020 juste avant le début du confinement. Tous les élèves du primaire ont regardé une vidéo sur la sécurité à bord des autobus scolaires créée et produite par des élèves de l'école secondaire du Pontiac, qui ont simulé un accident d'autobus et passé en revue les consignes de sécurité.

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.

Il convient de noter, en particulier, que le Service de l'organisation scolaire a inauguré avec succès le Portail parents pour toutes les écoles de la CSWQ, permettant ainsi aux parents d'avoir accès aux notes, aux bulletins, aux horaires des élèves et à d'autres renseignements affichés par les différentes écoles. Une formation a été fournie au personnel de soutien, ainsi qu'aux parents dans les écoles individuelles.

Pour plusieurs écoles maternelle 4 ans, les inscriptions se sont effectuées par l'entremise d'une loterie en ligne.

Voici les dossiers soutenus par le service pendant l'année scolaire 2019-2020 :

- 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 et distribution des épreuves
- Demandes de transfert outre-frontière et approbation

Inscriptions – population étudiante

Les projections démographiques avaient prévu l'augmentation de la population étudiante que nous observons actuellement. Notre population étudiante a de nouveau pris un virage positif. La Commission scolaire Western Québec a vu ses effectifs étudiants augmenter, passant de 7 488 en 2018-2019 à 8 045 dans l'année scolaire 2019-2020. C'est la sixième année consécutive où le nombre d'inscriptions a augmenté.

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 2019-2020, le conseil des commissaires a tenu huit (8) séances ordinaires et deux (2) séances extraordinaires. Le Comité exécutif du conseil a tenu huit (8) réunions ordinaires.

On a accordé beaucoup d'attention au projet de loi 40, qui propose une réorganisation de la manière dont les commissions scolaires fonctionnent dans la province de Québec. Une formation a été offerte aux conseils d'établissement et aux administrateurs scolaires. Il est à noter qu'à l'automne 2020, la Cour supérieure du Québec a décidé de retarder l'application du projet de loi 40 pour les commissions scolaires anglophones.

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 2019-2020, 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 124 incidents d'intimidation et 127 incidents de violence 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 2019-2020, aucun manquement à ce Code n'a été signalé.

Pendant l'année scolaire 2019-2020, 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

Me YVES LETELLIER
Arbitre, médiateur et avocat conseil

Le 30 novembre 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 2019-2020

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 2019 au 30 juin 2020.

J'ai ouvert 12 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 et les parents étaient satisfaits de la manière dont la commission scolaire a géré la situation.

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.

[Signature]

Yves Letellier
Commissaire à l'éthique de la CSWQ

YL/gbl

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