

Commission scolaire Western Québec

Rapport annuel 2020-2021

Résolution n° : C-21/22-58

Table des matières

PRÉAMBULE	3
LA COMMISSION SCOLAIRE WESTERN QUÉBEC.....	3
ALIGNEMENT CSWQ / PLAN STRATÉGIQUE DU MEQ 2019-2023	5
PLAN D'ENGAGEMENT VERS LA RÉUSSITE	6
SERVICES ÉDUCATIFS.....	10
SERVICES COMPLÉMENTAIRES.....	11
ÉDUCATION DES ADULTES ET FORMATION PROFESSIONNELLE	13
PROGRAMME D'INSERTION PROFESSIONNELLE – NOUVEAUX ENSEIGNANTS	13
SERVICES ADMINISTRATIFS	
Ressources humaines.....	15
Finances et taxe scolaire	16
Ressources matérielles.....	18
Information, communications et technologie.....	18
Transport scolaire.....	20
Organisation scolaire	21
SECRÉTAIRE GÉNÉRAL.....	21
LOI 19– PLAINTES LIÉES À L'INTIMIDATION OU LA VIOLENCE	22
RAPPORT SUR LE CODE D'ÉTHIQUE.....	23
RAPPORT DU PROTECTEUR DE L'ÉLÈVE	24

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 7 700 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 de 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 (*Provide to all, from childhood, the conditions to learn and succeed throughout life*)

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

- La commission scolaire a instauré 14 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 (*Offer stimulating, innovative, welcoming safe and secure e-learning environments*)

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

- Dix (10) 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 importante : 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			Cible – 2022	Indicateur	Résultats à ce jour
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 2013 après 7 ans – 80,1 %

Réduire les écarts de réussite entre différents groupes d'élèves			Réduire de 5 % l'écart entre garçons et filles Réduire de 7 % l'écart entre les EDHAA et les élèves réguliers Réduire de 10 % l'écart entre les écoles de rang 8, 9 et 10 et les écoles de rang 1, 2 et 3	Taux de diplomation et de qualification après 7 ans d'études secondaires	Cohorte de 2013 Garçons : 79,7 % Filles : 80,6 % Cohorte de 2013 EHDA : 63,6 % Élèves réguliers : 90,7 % Cohorte de 2013 Rang 1 à 7 : 82,0 % Rang 8 à 10 : 71,1 %
Ramener à 10 % la proportion d'élèves qui entrent au secondaire à l'âge de 13 ans ou plus			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	Données non disponibles
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 d'enseignement de secondaire V	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
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 2020-2021. 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.

Les enseignants d'anglais langue d'enseignement (ALE) ont été accueillis pour une nouvelle année scolaire par une série d'ateliers de perfectionnement professionnel (PP) organisés virtuellement après l'école sur les thèmes de la lutte contre le racisme, de l'évaluation formative, des ressources numériques et de l'apprentissage socio-émotionnel. Les nouveaux enseignants, y compris ceux qui ne sont pas qualifiés, ont reçu un soutien dans les domaines des bases de l'ALE, du curriculum et de l'évaluation. Un café ALE virtuel a été organisé en milieu d'année pour répondre aux questions des nouveaux enseignants et échanger des informations. Microsoft Teams a été utilisé pour faciliter le perfectionnement professionnel et fournir des réseaux de soutien entre les écoles. Une évaluation formative commune a été organisée à l'échelle de la commission scolaire, à l'aide d'un prototype d'examen produit par le MEQ, ainsi qu'un centre de correction virtuel pour la 2^e année du 2^e cycle du primaire. En juin, des ressources ont été compilées et fournies aux enseignants à l'occasion du Mois national de l'histoire autochtone. En raison de la pandémie de COVID-19, aucun examen ou centre de correction centralisé n'a été organisé. Le consultant en ALE a participé virtuellement au réseau d'anglais langue d'enseignement (ALE) du *Directors of English Education Network* (DEEN [directeurs du réseau anglophone de l'éducation]) et au Programme d'action communautaire sur le terrain de l'éducation (PACTE) du ministère de l'Éducation (MEQ).

Les consultants en mathématiques se sont concentrés cette année sur le soutien aux enseignants, individuellement et en petits groupes, en matière de planification, d'enseignement et d'évaluation. Les besoins en matière d'enseignement des mathématiques ont connu plusieurs changements en raison des environnements virtuels et hybrides. De concert avec les enseignants, les consultants ont élaboré plusieurs éditions du bulletin *Cube*, fournissant des tâches riches et des ressources pertinentes à plus de (200+) enseignants. Un soutien particulier a été apporté aux nouveaux enseignants et aux

enseignants non qualifiés au cours de l'année scolaire, généralement par le biais de Zoom et de Teams. Les consultants ont coordonné le perfectionnement professionnel en ligne avec des partenaires externes à l'échelon provincial et ont offert plusieurs ateliers virtuels pour répondre aux demandes des enseignants. Des modules ont été créés pour aider les enseignants à comprendre la Compétence 1 : « Résoudre un problème situationnel » par l'entremise projet Bold du DEEN, ainsi que des modules de PP à rythme libre élaborés localement pour les pratiques exemplaires en matière de stratégies d'enseignement en ligne. Les enseignants de mathématiques de la CSWQ ont co-élaboré la C2 de 9^e année, la science de l'environnement de 10^e année et le problème situationnel CST de 11^e année utilisés au Québec anglophone en juin. Une myriade d'outils a été élaborée avec les enseignants pour évaluer les compétences pour les évaluations complémentaires de janvier et les évaluations sommatives de fin d'année en fonction des besoins de chaque école. Le soutien quotidien pour les outils pédagogiques en ligne et l'échange des pratiques exemplaires en cours ont eu lieu en petits groupes, en personne et virtuellement, à la demande des enseignants et des directeurs d'école, au lieu des réseaux en personne. Dans le cadre d'initiatives provinciales, le consultant en mathématiques de la CSWQ a participé au comité CARE (*Committee for Assessment Reporting and Evaluation*) et a représenté le sous-comité des mathématiques du LCEEQ (*Leadership Committee English Education Quebec*) afin d'élaborer des activités de perfectionnement professionnel virtuelles pour les besoins prioritaires en matière d'apprentissage, de planification et d'enseignement des nouveaux enseignants et des enseignants expérimentés.

Les consultants en français langue seconde (FLS) se sont concentrés sur le soutien aux enseignants, individuellement et en petits groupes, en matière de planification, d'enseignement et d'évaluation. Les besoins en matière d'enseignement du FLS ont connu plusieurs changements en raison des environnements virtuels et hybrides. Les rôles des consultants ont changé radicalement car les besoins de nos enseignants de français étaient extrêmement variés. Une formule individuelle était la plus efficace pour soutenir les enseignants tant sur le plan émotionnel que professionnel. Un soutien a été apporté aux nouveaux enseignants et aux enseignants non qualifiés au cours de l'année scolaire, généralement par l'entremise de MS Teams. L'accent était mis sur l'établissement et le renforcement de programmes visant à améliorer les résultats des élèves en FLS. Les consultants ont élaboré et proposé une série de ressources qui ont permis de relever les différents défis posés par la COVID-19 aux enseignants. Ils ont soutenu les éducateurs en changeant leur mentalité et en se recentrant sur l'apprentissage essentiel. Il y a eu beaucoup d'accompagnement individuel dans les 23 écoles que nous desservons. Leur principale préoccupation et leur objectif étaient d'inculquer des compétences aux enseignants qualifiés et non qualifiés en première année. L'intention était que les enseignants comprennent comment planifier en classe et virtuellement pour favoriser la réussite des élèves. Le dernier domaine prioritaire était la mise en œuvre de pratiques efficaces de planification, d'enseignement et d'évaluation dans les écoles par l'entremise d'une série d'ateliers offerts à tous. On a utilisé MS Teams pour faciliter le perfectionnement professionnel et fournir un soutien aux réseaux dans de nombreuses écoles. Malheureusement, certains projets ont été retardés en raison de la pandémie. En plus des tâches spécifiques à la CSWQ, les consultants ont continué de 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

Dans le contexte de la pandémie de COVID-19, notre service a cherché à maintenir les services directs autant que possible, tout en assurant les services à distance. Les nouveaux modèles de prestation ont été davantage adoptés, la télépratique et les réunions ou séances virtuelles devenant une approche plus universelle. Les étudiants qui étaient admissibles à une exemption de l'apprentissage en personne ont été soutenus à distance et du matériel d'apprentissage virtuel a été

préparé en collaboration avec les écoles afin de s'assurer que les étudiants avaient des possibilités qui répondaient à leurs besoins individuels.

Pour une troisième année, le réseau d'enseignants-ressources de la CSWQ a continué de 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. Nous avons commencé l'année avec deux webinaires en ligne du Centre d'excellence en gestion du comportement : « Soutenir les élèves qui retournent à l'école en période de pandémie » et « Comprendre le monde émotionnel des enfants en période de COVID ». Nous avons continué de soutenir les nouveaux enseignants-ressources en mettant l'accent sur les pratiques exemplaires et les ressources pour les compétences scolaires et l'apprentissage. D'autres séances sur les outils technologiques (*Google Read and Write*) et les soutiens aux apprenants virtuels avec la boîte à outils virtuelle inclusive (ALDI) ont été organisées, ainsi que des PIA pour tous les élèves. Les centres d'excellence ont offert de nombreuses possibilités auxquelles ont eu accès les enseignants-ressources ainsi que d'autres membres du personnel des communautés scolaires.

Le contenu d'apprentissage de l'éducation à la sexualité du MEQ en est à sa troisième année de mise en œuvre. Pendant la pandémie en cours, le MEQ a maintenu le contenu obligatoire de l'éducation à la sexualité. Les enseignants avaient la souplesse de déterminer les éléments à prioriser, tout en restant dans le contexte du rôle contributif de l'éducation à la sexualité pour le bien-être des élèves. Les écoles ont été soutenues par la création d'un nouveau site Web de ressources pour le personnel, de ressources et de matériel, ainsi que par une variété d'occasions de webinaires liés aux programmes primaires, secondaires et d'adaptation scolaire. La CSWQ a obtenu des possibilités de formation en ligne et des programmes liés au contenu québécois, ce qui a permis la formation virtuelle du personnel et sera disponible pour des avantages futurs.

Les Services complémentaires ont facilité des occasions continues dans le domaine de la santé mentale par l'entremise d'une formation certifiée en thérapie brève axée sur les solutions pour les conseillers en orientation et autres professionnels travaillant directement avec les élèves, ainsi qu'une formation générale sur l'approche axée sur les solutions pour les équipes scolaires individuelles et la fourniture de ressources pour soutenir les futures études de livres avec la ressource de Jennifer Katz : *Ensouling Our Schools: A Universally Designed Framework for Mental Health, Well-Being, and Reconciliation.*

Autres services en cours pour les élèves et les écoles :

- Intervention précoce avec des agents des services sociaux; services de réadaptation et d'orthophonie.
- Soutien à la transition pour les enfants entrant dans le programme préscolaire - services d'agents de transition
- Services d'orthophonie avec un soutien continu des agents de correction du langage et de l'audition.
- Tests et services psychologiques
- Services sociaux
- Services pédagogiques et services de consultation en adaptation scolaire
- Services itinérants de l'École orale de Montréal pour les sourds (EOMS)
- Services de l'équipe de ressources de sensibilisation à la toxicomanie
- Ressources en éducation à la sexualité et soutien pour le perfectionnement professionnel
- Services de réadaptation et soutien aux élèves atteints de troubles du spectre autistique
- Formation et soutien en prévention et intervention en cas de crise
- Conseillers en orientation
- Équipe de prévention et d'intervention en matière de suicide

Dans le contexte de notre population d'élèves à risque et ayant des besoins particuliers, au cours de l'année scolaire 2020-2021, environ 28 % des élèves de la Commission scolaire Western Québec ont un plan d'intervention adapté qui décrit les objectifs, les stratégies, les adaptations et les modifications qui soutiennent les besoins scolaires et sociaux individuels. Le soutien continu aux équipes scolaires dans l'élaboration et la mise en œuvre des PIA fait partie intégrante des services fournis par les membres de l'équipe des Services complémentaires.

Les partenariats avec des organisations extérieures et les réseaux de santé et de services sociaux (CISSSO et CISSSAT) se renforcent, car une participation plus directe aux tables régionales et locales a facilité un dialogue accru sur les besoins de nos communautés scolaires.

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 2020-2021, bien que la prestation ait été adaptée aux conditions requises par les restrictions liées à la pandémie. Notre personnel et nos étudiants se sont adaptés avec succès à une prestation hybride d'apprentissage en ligne et sur place. 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 d'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 2020-2021, nous avons été en mesure d'offrir des services de soutien dans les domaines du travail social, de l'orientation scolaire et professionnelle, ainsi qu'une orientation cohérente vers des organismes partenaires.

Dans le secteur de la Formation professionnelle, notre personnel et nos étudiants se sont également adaptés à l'enseignement et à l'apprentissage dans un modèle hybride en raison des restrictions liées à la pandémie. Nous avons offert le programme court en soins de santé qui a permis de former des milliers de nouveaux aides-soignants à travers la province afin de pallier la pénurie de main-d'œuvre dans les établissements de soins de longue durée. En outre, nous continuons d'offrir l'éventail de programmes de soins de santé. 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.

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 2020-2021, la Commission scolaire Western Québec a embauché 78 nouveaux enseignants, qui sont venus s'ajouter aux 44 enseignants en deuxième année du programme. Sous la direction du directeur général Mike Dubeau, ces 122 enseignants ont été soutenus par une équipe de trois consultants à temps partiel (Amy Curry 70 %, Jeff Harvey 50 % et Sylvie Pouliotte 50 %), et 67 mentors-accompagnateurs dans 24 de nos écoles. Le soutien administratif du PIP est assuré par Rachel Vincent.

Bien que 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'un soutien significatif était disponible et fourni, virtuellement ou en personne selon les protocoles.

L'équipe du PIP a fourni un soutien aux administrateurs dans le cadre de 44 observations officielles en salle de classe pour les enseignants en deuxième année du programme, à la fois en personne et de façon virtuelle. Les consultants ont surtout mis l'accent sur le soutien des mentors-accompagnateurs et des enseignants en première année, visitant les écoles et se réunissant en mode virtuel pour 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.

La cohorte de 1^{ère} année de l'année scolaire 2020-2021 a présenté un défi sans précédent pour le PIP dans l'embauche de 29 enseignants non qualifiés (NQ). Ce nombre élevé d'enseignants NQ travaillant dans les écoles de la CSWQ a nécessité une nouvelle approche de soutien pour s'assurer que la cohorte NQ était bien soutenue et qu'elle recevait une formation pour garantir que des attentes et des normes élevées en matière d'enseignement et d'apprentissage étaient en place pour tous. L'équipe du PIP, en collaboration avec les conseillers pédagogiques de la CSWQ, a élaboré et dispensé une série de 14 séances de formation virtuelle après l'école pour les enseignants débutants, centrées sur les compétences professionnelles en enseignement. Chaque séance a donné vie aux compétences, en soulignant les stratégies d'enseignement que les enseignants débutants pouvaient mettre en pratique immédiatement. Des questions de réflexion liées à chaque séance ont été communiquées aux directeurs d'école et aux mentors-accompagnateurs pour encourager le suivi et le soutien continu. Cette approche réactive et innovante de l'apprentissage professionnel s'est avérée proactive et efficace. Les participants ont fait part de leurs réussites, les directeurs d'école ont apprécié le soutien supplémentaire apporté aux enseignants non qualifiés, et plusieurs enseignants non qualifiés ont été réembauchés et travaillent à l'obtention de leur brevet d'enseignement. L'équipe du PIP était fière de documenter en détail le processus de soutien aux enseignants non qualifiés sur le [site Web de Sir George Berwick](#).

Sur les 78 enseignants en première année embauchés pendant l'année scolaire 2020-2021 :

- 59 % (46) ont été maintenus en poste
- 41 % (32) ont quitté la commission scolaire pour aller chercher des débouchés ailleurs

Sur les 44 enseignants en deuxième année embauchés pendant l'année scolaire 2020-2021 :

- 93 % (41) ont été maintenus en poste
- 7 % (3) ont quitté la commission scolaire pour aller chercher des débouchés ailleurs

RESSOURCES HUMAINES

Rôle et objectifs du Service des ressources humaines

En 2020-2021, la Commission scolaire Western Québec comptait environ 2010 employés à temps plein et à temps partiel sur son vaste territoire. L'objectif du Service des 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 pendant une année très difficile. Nous sommes fiers de fournir des directives et un encadrement compatissants à l'administration et à tous les employés de la CSWQ sur les questions touchant la paie, les avantages sociaux, les relations de travail et tous les dossiers des ressources humaines. De plus, nous avons fourni à tous les employés de la CSWQ les directives et les processus de sécurité de la CNESST et de la Santé publique sur la COVID-19, qui comprennent la formation et les protocoles concernant la gestion des absences du personnel, l'utilisation de l'EPI et le respect des règlements de la CNESST en milieu de travail. Le Service des ressources humaines a également continué de fournir aux employés de la CSWQ 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 soutenue et de continuer d'offrir des services de grande qualité à tous nos employés.

Le Service des ressources humaines s'était donné deux objectifs principaux en 2020-2021 :

- 1) Un objectif principal est de protéger tous les employés de la CSWQ contre les dommages psychologiques et physiques dus à l'incidence de la pandémie de COVID-19. Le Service des ressources humaines examinera les commentaires et formulera des solutions pour le mieux-être de nos employés dans nos écoles, centres et services.
- 2) Continuer de 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. Le recrutement et le maintien en poste de personnel qualifié pendant la COVID-19 ont été une source de stress importante pour les directeurs d'école et les chefs de service et ont eu une incidence majeure sur les écoles et les services depuis mars 2020. Des initiatives sont en place pour promouvoir le recrutement et de nouvelles stratégies sont élaborées pour fidéliser le personnel qualifié.

Depuis 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.

Rapport sur la 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 345 175 heures.

Catégorie d'employés	Janvier 2014 à décembre 2014	Avril 2016 à mars 2017	Avril 2018 à mars 2019	Avril 2019 à mars 2020	Avril 2020 à mars 2021
Cadres	9 1738,80	88 075,59	93 185,90	102 709,40	109 729,99
Professionnels	43 639,13	53 232,34	64 528,47	83 732,04	84 879,44
Enseignants	774 020,66	847 118,77	888 202,16	893 982,47	918 623,19
Personnel de soutien	405 255,53	446 060,88	516 627,62	564 353,77	557 017,84
Entretien	92 318,58	106 083,67	105 092,45	107 369,43	115 433,04
TOTAL	1 406 972,69	1 540 571,26	1 667 636,60	1 752 147,10	1 785 683,50

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 7 502 (2019), à 7 369 (2020) et à 7 701 (2021), ce qui a entraîné une augmentation du nombre d'heures rémunérées dans toutes les catégories d'emploi pour 2020-2021.
- 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'adaptation scolaire).
- c) Notre commission scolaire tire profit de la nouvelle stratégie d'intervention précoce du MEQ pour ce qui est 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 2020-2021 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 des 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 est considéré comme étant un facteur crucial pour l'enseignement et l'apprentissage.

Le budget de 2020-2021 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 11,7 % du surplus soit 1 221 436 \$ sur les 1 562 931 \$ disponibles.

Pour plus de détails sur le budget de 2020-2021, 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 2020-2021 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 la commission scolaire francophone 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 de 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 2020-2021

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 30 novembre 2021, le conseil des commissaires a reçu les états financiers de 2020-2021 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 2020-2021 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 bâtiments propres, confortables et bien entretenus.

Qualité de l'air : Nous procédons à une analyse approfondie de la qualité de l'air dans nos installations en appliquant la stratégie du ministère de l'Éducation qui consiste à utiliser la concentration de CO₂ comme indicateur pour savoir si l'apport d'air frais dans les classes est suffisant. Voici les résultats obtenus et les mesures qui ont été prises :

Concentration	Pourcentage de salles de classe dans cette concentration	Mesures réalisées	
		Non ventilées mécaniquement	Ventilées mécaniquement
Convenable	69 %	Poursuivre les pratiques de base d'ouverture des fenêtres	Pas de mesure précise
Acceptable	30 %		
Limite	1 %	Poursuivre les pratiques de base d'ouverture des fenêtres et ouvrir toutes les fenêtres et les portes pendant les pauses.	Modification de la configuration du système de ventilation
Au-dessus de la limite	Plus de 1 %	Installation d'échangeurs d'air	

Qualité de l'eau : Nous avons effectué des analyses sur tous les points d'eau dans tous les bâtiments de la CSWQ. Les points d'eau ont été testés comme suit :

- Lecture du résultat après la libération immédiate de l'eau.
- Lecture du résultat après que l'eau ait coulé pendant 30 secondes.

Après les analyses et l'enregistrement des résultats, les mesures suivantes ont été prises :

Lecture du résultat après la libération immédiate de l'eau du point d'eau	Lecture du résultat après que l'eau ait coulé pendant 30 secondes	% de points d'eau	Mesures
Inférieur ou égal au niveau de plomb acceptable	Inférieur ou égal au niveau de plomb acceptable	52 %	Terminé : - Installation d'un panneau indiquant que des analyses ont été effectuées au point d'eau et que les résultats sont inférieurs à la concentration maximale.

Supérieur au niveau de plomb acceptable	Inférieur ou égal au niveau de plomb acceptable	39 %	Terminé : - Installation d'un panneau indiquant que des analyses ont été effectuées au point d'eau et qu'il faut laisser couler l'eau pendant une minute avant de la boire. À venir : - Remplacement de l'élément du point d'eau (c.-à-d. la fontaine d'eau) - Refaire l'analyse
N'importe quel résultat	Supérieur au niveau de plomb acceptable	9 %	Terminé : - Fermeture du point d'eau. - Fourniture de bouteilles d'eau. À venir : - Installation de systèmes de filtration du plomb / Remplacement de la plomberie. - Refaire l'analyse.

En 2020-2021, nous avons reçu l'autorisation du ministère de l'Éducation pour l'investissement suivant dans nos bâtiments :

Bâtiment	Description du projet	Budget
Centre d'éducation des adultes de Hull <i>Gatineau</i>	Rénovations intérieures	875 000 \$
South Hull <i>Gatineau</i>		675 000 \$
Greater Gatineau <i>Gatineau</i>	Toit du gymnase et entrée du gymnase	400 000 \$
Dr. S.E. McDowell <i>Shawville</i>	Rénovation de la finition extérieure	453 034 \$
Queen Elizabeth <i>Kazabazua</i>	Rénovation du plancher	135 000 \$
Poltimore <i>Val-Des-Monts</i>	Remplacement de la fosse septique	475 000 \$
St. Michael's <i>Low</i>	Remplacement de la fosse septique	750 000 \$
Onslow <i>Quyon</i>	Rénovation du toit	525 000 \$
Hadley/Philemon Wright <i>Gatineau</i>	Remplacement de la génératrice	475 000 \$
Hadley/Philemon Wright <i>Gatineau</i>	Stationnement et voie réservée aux autobus	4 450 000 \$
Hadley/Philemon Wright <i>Gatineau</i>	Rénovation du toit – Phase 1	2 000 000 \$
Symmes / D'Arcy McGee <i>Gatineau</i>	Remplacement du système de plomberie Kytex	150 000 \$

INFORMATION, COMMUNICATIONS 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.

2020-2021 était l'an deux de notre plan directeur des ressources informationnelles et l'an trois du plan numérique du ministère. La pandémie nous a offert l'occasion d'accélérer la mise en place d'outils technologiques et d'approfondir les notions de citoyenneté numérique.

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 poursuivi nos efforts en assurant un service de qualité à nos étudiants et à la communauté, en répondant à des besoins en constante évolution, en particulier pendant cette pandémie.

L'organisation du transport pour l'année scolaire 2020-2021 a été très difficile en raison des nombreuses directives qui ont dû être mises en place pour la durée de la pandémie. Afin de garantir un environnement sain et sécuritaire dans nos véhicules, nous fournissons ci-dessous une liste des mesures en cours pendant cette pandémie.

Distanciation physique dans les autobus :

Afin de respecter la distance de 2 mètres entre les élèves, plusieurs circuits d'autobus ont dû être réorganisés afin de réduire la capacité d'accueil des élèves comme le demande le gouvernement.

Désinfection des véhicules :

Tous les véhicules ont été désinfectés à la fin de chaque journée et les surfaces fréquemment touchées comme les coussins de siège, le dessus des sièges, les mains courantes et les commandes du conducteur ont également été désinfectées entre chaque trajet d'autobus.

Équipement de protection individuelle (EPI) :

Tous les chauffeurs d'autobus ont reçu régulièrement du désinfectant pour les mains et des masques de procédure pour les élèves. Par précaution, certains transporteurs ont installé un rideau en plastique transparent pour protéger leurs chauffeurs.

Plans des sièges :

Les plans des sièges pour les élèves étaient obligatoires, appliqués par les chauffeurs et contrôlés par le Service du transport scolaire qui s'assurait qu'ils étaient respectés et mis à jour régulièrement. Plusieurs plans ont dû être fournis aux directeurs d'école lorsqu'un cas de COVID-19 était détecté chez un élève.

Pénurie de chauffeurs :

De nombreux chauffeurs sont des retraités et plusieurs d'entre eux ont plus de 60 ans. Inquiets du risque élevé de contracter le coronavirus, de nombreux chauffeurs ont démissionné de leur poste. Cette situation a amplifié la pénurie de chauffeurs, ce qui a entraîné des problèmes de service dans certains secteurs et une réorganisation des horaires des circuits.

Malgré cette difficile période de pandémie, nous avons pu relever tous les défis et transporter avec succès nos élèves dans un environnement sécuritaire et sain. Avec un budget de 8,9 millions de dollars, nos 119 autobus et 13 fourgonnettes ont parcouru plus de 11 978 kilomètres par jour, pour un total de plus de 2 191 974 kilomètres pendant l'année.

Toutes les écoles primaires ont participé à notre campagne de sécurité virtuelle 2021, notre formateur ayant organisé toutes les séances de sécurité avec les élèves par l'entremise de Teams.

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 à toutes les écoles afin de s'assurer que les élèves continuent d'être notre première priorité commune. Il convient de noter, en particulier, que le Service de l'organisation scolaire a poursuivi la mise en œuvre du Portail Parents, permettant ainsi aux parents de toutes les écoles de la CSWQ d'avoir accès aux notes, aux bulletins, aux horaires des élèves et à d'autres renseignements. Une formation a été fournie au personnel de soutien, ainsi qu'aux parents dans les écoles individuelles. Le service a également lancé le Portail Élèves et le Portail Enseignants; une formation continue d'être offerte pour les deux.

Voici les dossiers soutenus par le service pendant l'année scolaire 2020-2021 :

- 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
- Mise en œuvre des portails Mozaïk (Parents, Élèves, Enseignants)
- Archives
- Conservation des dossiers (bureaux de la commission scolaire et écoles)

Inscriptions : La population étudiante de la Commission scolaire Western Québec a connu une légère baisse, passant d'un total de 7 492 élèves en 2019-2020 à 7 369 pour l'année scolaire 2020-2021.

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 2020-2021, le conseil des commissaires a tenu huit (8) séances ordinaires. Le Comité exécutif de la commission scolaire a également tenu huit (8) séances ordinaires.

Une attention particulière a été accordée à l'organisation des élections de la commission scolaire, car un nouveau conseil des commissaires est entré en fonction en février 2021. Les résultats des élections ont été les suivants :

- Président : Alain Guy (élu par acclamation)
- Circonscription 1 : Norm Young (élu par acclamation)
- Circonscription 2 : Michael McCrank (élu par acclamation)
- Circonscription 3 : Greg Graham (élu par acclamation)
- Circonscription 4 : Stephanie Lyrette-Brennan (élue par acclamation)
- Circonscription 5 : vacant
- Circonscription 6 : Rhonda Boucher (élue par acclamation)
- Circonscription 7 : Andrew Cornforth (élu par acclamation)
- Circonscription 8 : vacant
- Circonscription 9 : Nick Giannakoulis (élu par acclamation)
- Circonscription 10 : Wayne Daly (élu par acclamation)
- Circonscription 11 : Joanne Labadie (élue par acclamation)
- Commissaire-parent Carl Coutlée (primaire)
- Commissaire-parent Erin Connell (secondaire)
- Commissaire-parent Greg Brennan (M-11)
- Commissaire-parent Letitia Taylor (CCAS)

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 logger 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 2020-2021, le directeur général de la commission scolaire n'a reçu aucune plainte concernant l'intimidation (conformément à la procédure d'examen des plaintes : Règlement 18); toutefois, les écoles et les centres ont signalé 51 incidents d'intimidation et 182 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 2020-2021, aucun manquement à ce Code n'a été signalé.

Pendant l'année scolaire 2020-2021, 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.



November 29th, 2021

Western Quebec School Board
15, Katimavik Street
Gatineau (Quebec), J9J 0E9

OBJECT : Rapport Annuel – Protecteur de l'élève de la Commission scolaire Western Québec

À qui de droit,

Je vous prie de recevoir mon rapport annuel en tant que protecteur des élèves de la Commission scolaire Western Québec (ci-après "CSWQ"), pour l'année scolaire se terminant le 30 juin 2021.

Comme vous le savez, mon rôle comporte une obligation de confidentialité quant à mes rencontres avec les élèves et/ou les parents. Ceci explique pourquoi aucun nom n'est mentionné dans mon rapport.

J'ai été impliqué dans 18 cas au cours de l'année scolaire écoulée, dont un seul concernait le harcèlement. Ce cas a été résolu à la satisfaction des parents et de la mienne.

Cinq des cas restants concernaient des exigences de besoins particuliers.

Le reste était un mélange de différents problèmes, allant des conflits personnels entre enseignants et élèves au choix de l'admission à l'école en passant par le système scolaire de la CSWQ. J'ai également eu quelques cas de problèmes avec certains de vos élèves adultes.

Aucun des cas mentionnés ci-dessus n'a nécessité mon implication ultime et tous les cas ont été résolus au niveau de la direction de la CSWQ.

Je tiens à féliciter la CSWQ d'avoir réglé tous les problèmes que je lui ai soumis de manière satisfaisante, ne laissant, à ma connaissance, aucun problème en suspens.



Mr Yves Lefebvre, Lawyer
WQSB Student's Ombudsman