

Commission scolaire Western Québec
Rapport annuel 2022-2023

Résolution # : C-23/24-80

Table des matières

PRÉAMBULE.....	3
VUE D'ENSEMBLE DE LA COMMISSION SCOLAIRE WESTERN QUÉBEC.....	3
DÉFIS.....	4
PLAN D'ENGAGEMENT VERS LA RÉUSSITE DE LA CSWQ.....	9
DÉPARTAMENT DES SERVICES ÉDUCATIFS.....	14
SERVICES COMPLÉMENTAIRES.....	17
ÉDUCATION AUX ADULTES ET DE FORMATION PROFESSIONNELLE.....	18
PROGRAMME D'INTÉGRATION DES ENSEIGNANTS.....	19
DEPARTEMENTS ADMINISTRATIFS	
Ressources humaines.....	21
Finances et taxes.....	22
Bâtiments et équipements.....	24
Information, communication, et technologie.....	25
Transport scolaire.....	25
Organisation scolaire.....	26
SECRÉTAIRE GÉNÉRAL.....	27
LOI 19 - RAPPORT SUR LES PLAINTES CONCERNANT L'INTIMIDATION OU LA VIOLENCE.....	28
RAPPORT SUR LE CODE D'ÉTHIQUE.....	28
RAPPORT DU PROTECTEUR DE L'ÉLÈVE.....	31

PRÉAMBULE

Le plan stratégique de la Commission scolaire Western Québec établit un cadre général dans lequel sont prises les décisions concernant nos résultats futurs énoncés, ainsi que la façon dont ces résultats seront atteints, mesurés et évalués. Il stipule que nos efforts collectifs et nos ressources sont axés sur la réussite des élèves et le développement professionnel afin de favoriser un environnement propice à l'apprentissage et à la recherche de l'excellence. Le plan stratégique définit les orientations de notre organisation en concertation avec les stratégies de base visant à atteindre notre objectif principal, la réussite individuelle des élèves.

VUE D'ENSEMBLE DE LA COMMISSION SCOLAIRE WESTERN QUÉBEC

La Commission scolaire Western Québec comprend 25 écoles et six centres d'éducation aux adultes et de formation professionnelle répartis dans deux régions administratives, 07 et 08. Le territoire de la commission scolaire est vaste, couvrant plus de 90 000 kilomètres carrés et réparti sur 155 municipalités. Les écoles et les centres sont répartis sur l'ensemble de ce territoire, le plus important étant situé sur le territoire urbain de Gatineau. L'étendue de notre territoire et la dispersion de la population anglophone à l'intérieur de ce territoire ont nécessité une organisation des écoles et des centres pour relever ce défi et assurer l'accès à notre clientèle.

La configuration des écoles est la suivante : 13 écoles primaires, 2 écoles secondaires de premier cycle (secondaire I et II), 2 écoles secondaires (secondaire I à V), 2 écoles secondaires de deuxième cycle (secondaire III à V), 1 école maternelle à secondaire II et 5 écoles maternelles à secondaire V. La CSWQ gère quatre centres conjoints d'enseignement général et de formation professionnelle pour adultes, un centre d'enseignement général pour adultes et un centre de formation professionnelle. De plus, plusieurs de nos écoles disposent désormais de maternelles de quatre ans à temps plein.

Le secteur jeunesse de la Commission scolaire Western Québec compte environ 7 500 élèves de la maternelle au secondaire V. Plus de 90 % de cet effectif se trouve dans la région de l'Outaouais, le reste étant réparti dans trois écoles de la région du Nord. Le secteur des adultes et de la formation professionnelle compte plus de 600 élèves à temps plein, la majorité d'entre eux se trouvant dans deux centres situés à Gatineau.

La Commission scolaire Western Québec emploie plus de 1 000 personnes dans plusieurs catégories d'emploi, la plupart d'entre elles travaillant directement avec les élèves.

Les programmes et services offerts par la Commission scolaire Western Québec varient entre les programmes d'anglais général, les programmes d'immersion française et les programmes de français enrichi, les programmes de transition et d'initiation, les programmes de formation axée sur le travail, les programmes d'aptitudes à la vie quotidienne, ainsi que plusieurs maternelles à temps plein pour les enfants de quatre ans et des services de garde d'enfants. Des programmes d'enseignement général pour adultes, de formation professionnelle, de formation spécialisée ainsi

que de mise à niveau sur le lieu de travail sont également proposés, de même que des services d'orientation professionnelle et des services d'aiguillage pour les adultes. Nous engageons également les élèves en leur proposant un large éventail d'activités parascolaires dans les domaines du sport, de la culture, de la formation du caractère et des activités communautaires, ainsi qu'une variété de services axés sur les élèves offerts dans nos écoles et nos centres.

La Commission scolaire Western Québec compte quatre centres d'éducation communautaire (CEC) qui font partie intégrante des écoles suivantes : l'école secondaire St-Michael's, l'école primaire St-John's, l'école primaire Pierre-Elliott-Trudeau et l'école primaire Eardley. Chaque CEC dispose d'un agent de développement communautaire dont le rôle est de faciliter les partenariats communautaires, l'apprentissage par le service et de contribuer à l'enrichissement de la vie des élèves. Le financement des CEC est assuré par l'Entente Canada-Québec.

DÉFIS

Bien qu'il soit vrai que nous soyons confrontés à de nombreux défis en tant que commission scolaire, nous nous efforçons de les considérer comme des opportunités. Les défis énumérés ci-dessous figurent également dans le plan d'engagement pour la réussite de la CSWQ (2023-2027) et servent de point de référence pour les stratégies que nous employons en tant qu'organisation éducative pour atteindre la réussite.

Impacts de la COVID

La pandémie de COVID 19 a entraîné des perturbations et un impact majeurs pour les années scolaires 2019 à 2021. Les services éducatifs ont été interrompus pendant un certain temps et la vie a été très différente : distanciation sociale, "bulles" de classe, masques, cours en ligne, célébrations virtuelles et peu d'activités parascolaires. Le personnel des écoles, des centres et des commissions scolaires s'est rapidement et habilement adapté à l'évolution de la situation et de l'enseignement. Ils ont assumé de nombreux rôles différents pour veiller à ce que les besoins des élèves soient satisfaits dans des conditions difficiles. Bien que nous soyons revenus à une année plus normale en 2022-2023, l'impact de la pandémie sur l'apprentissage, la santé socio-émotionnelle et mentale des élèves est évident dans nos écoles et nos centres. Malgré la pénurie de personnel et l'accès limité aux services extérieurs, nos écoles et nos centres continuent à se concentrer sur la réussite et le bien-être de nos élèves.

Bien qu'ils n'aient pas tous une influence directe sur le rendement des élèves, d'autres facteurs influencent la capacité de la commission scolaire à utiliser ses ressources de la manière la plus efficace et la plus productive possible. Les questions primordiales auxquelles la CSWQ continue de faire face sont la distance et la dispersion (qui ont un impact sur l'organisation des écoles et des centres pour assurer l'accessibilité), les facteurs socio-économiques (qui ont un impact sur les résultats des élèves), le recrutement et le maintien d'un personnel qualifié dans nos écoles et centres ruraux (qui ont un impact sur la qualité de l'enseignement et de l'apprentissage, et sur la disponibilité des services).

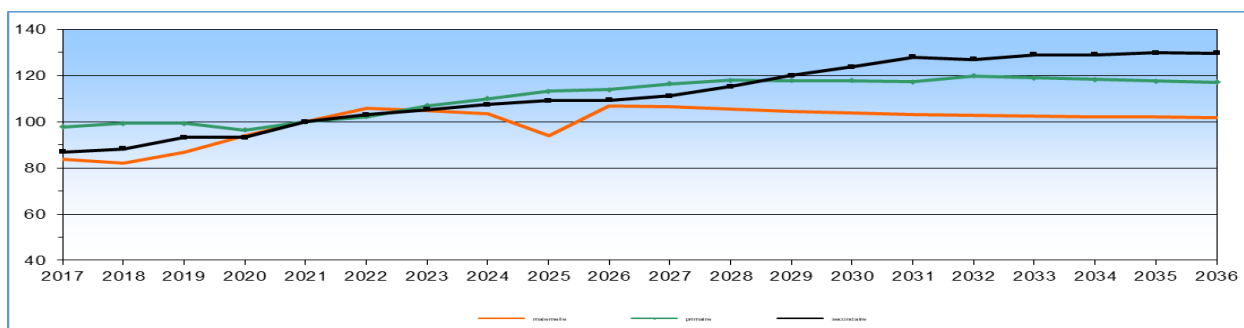
Données démographiques

Les données démographiques du secteur jeunesse de la Commission scolaire Western Québec ont poursuivi leur tendance à la hausse, passant de 7298 en 2017-2018 à 7816 en 2022-2023 (sur la base des inscriptions au 30 septembre). Si nous incluons les effectifs de la maternelle 4 ans, la population du secteur jeunesse en 2022-2023 est de 8011. Cette augmentation est constante dans les secteurs ruraux et urbains de la commission scolaire. Les projections démographiques indiquent que la population d'élève de la Commission scolaire Western Québec augmentera de 2022-2023 à 2026-2027. Les effectifs sont stables ou en hausse dans la plupart des écoles, bien que dans certaines de nos écoles rurales, il y ait encore des défis à relever pour offrir aux élèves les services prévus par le Régime pédagogique. Trois de ces écoles comptent moins de 80 élèves au niveau secondaire. Dans tous les cas, du personnel supplémentaire est affecté pour assurer la continuité d'un enseignement et d'un apprentissage de qualité.

La croissance de notre zone urbaine (principalement le corridor de Gatineau) a créé son propre lot de défis, dans la spécification de la surpopulation de certaines écoles. Cette situation a nécessité une modification de l'utilisation des locaux pour tenir compte du nombre d'élèves (bibliothèque et cafétéria converties en salles de classe) et des demandes au ministère pour la construction d'espaces supplémentaires.

En raison de la nature de l'offre (entrées et sorties variables), il est difficile de suivre l'évolution démographique de l'éducation aux adultes et de la formation professionnelle, mais en général, on observe un déclin dans les centres ruraux et une stabilité dans les centres urbains. Le déclin des centres ruraux rend difficile l'offre de programmes viables, en particulier la formation professionnelle.

Pour continuer à offrir des formations professionnelles et pour adultes en anglais, l'allocation des ressources doit être ajustée pour tenir compte de la diminution du nombre de participants.



Effectifs projetés du secteur jeunesse CSWQ _ ministère de l'Éducation (MEQ) ligne de données 1 - effectifs du préscolaire ; ligne de données 2 - effectifs du primaire ; ligne de données 3 - effectifs du secondaire.

Facteur socio-économique

La Commission scolaire Western Québec compte une proportion importante (12 sur 25) d'écoles qui se situent à 8, 9 ou 10 sur l'échelle de l'Indice de milieu socio-économique du ministère de l'Éducation. Il est important de noter que sur l'échelle, une école de la maternelle au secondaire V se voit attribuer un classement pour le primaire et le secondaire séparément. Les écoles sont classées sur une échelle de 1 à 10, 1 étant considéré comme l'école la moins défavorisée sur le plan socio-économique et 10 comme l'école la plus défavorisée sur le plan socio-économique. Plusieurs facteurs contribuent à la classification, notamment le revenu familial et le niveau d'éducation de la mère. Ces écoles sont désignées sous le nom de Nouvelles approches et nouvelles solutions (NANS) et se concentrent sur des orientations spécifiques pour contribuer à la réussite des élèves. Il s'agit de trois écoles de la maternelle au secondaire V classées 8, 9 ou 10, de huit écoles primaires classées 8, 9 ou 10 et d'une école secondaire classée 8, 9 ou 10. De plus, une école est classée 7. Bien que le MEQ ne désigne pas les centres d'éducation aux adultes sur l'échelle de classement socio-économique, il est important de noter que 3 de ces centres sont situés dans les mêmes zones géographiques que les écoles classées 8, 9 ou 10. Une partie importante de la population des apprenants de ces centres n'a pas d'emploi et ne possède pas de diplôme initial.

Les écoles classées 7, 8, 9 ou 10 bénéficient de la mesure Nouvelles approches, nouvelles solutions (NANS) mise en place par le ministère pour améliorer la réussite des élèves. En outre, les écoles NANS bénéficient désormais de ressources supplémentaires pour apporter un soutien en matière de littératie et de numératie précoces, un soutien aux élèves ayant des besoins particuliers et un soutien supplémentaire dans les matières académiques au niveau de l'école secondaire. Nos écoles NANS ont réalisé des progrès significatifs en matière de réussite scolaire. Bien que de nombreuses cohortes soient de petite taille, les résultats aux objectifs du MEQ et de la commission scolaire dans nos écoles NANS continuent de s'améliorer. Cela se traduit par la réussite aux examens uniformes aux niveaux secondaire IV et V. On constate également des progrès, bien que plus lents, dans les matières de base que sont le français langue seconde (FLS), l'anglais langue maternelle (ELA) et les mathématiques au niveau primaire. Au niveau de la commission scolaire, nous avons mis l'accent sur un soutien supplémentaire dans les matières de base ainsi que sur des programmes visant à améliorer la qualité de l'enseignement et de l'apprentissage. Au niveau des écoles, les établissements ont développé et intégré des stratégies axées à la fois sur la prévention et l'intervention auprès de groupes d'élèves identifiés.

Réussite des apprenants autochtones

La Commission scolaire Western Québec compte un nombre important d'élèves autochtones (environ 12 %). Une grande partie de la Commission scolaire Western Québec se trouve sur des territoires algonquins non cédés et il y a 10 communautés autochtones dans la région où Western Québec fournit des services éducatifs par le biais de ses écoles et de ses centres. Certaines écoles et certains centres de la Commission scolaire Western Québec comptent un nombre important d'élèves des Premières nations, de Métis et d'Inuits (de 40 à 78 %).

Les statistiques canadiennes et québécoises en matière d'éducation indiquent un écart important

entre le taux de réussite des apprenants autochtones et celui des apprenants non autochtones. Il s'agit d'un domaine d'intérêt pour la Commission scolaire et Western Québec continue à développer et à offrir un programme d'études pertinent sur le plan culturel et une approche pédagogique autochtone dans la mesure du possible. La commission scolaire a engagé plusieurs membres de la communauté et des aînés pour travailler au développement des ressources, à la formation du personnel et au soutien des élèves. En outre, Western Québec a établi des partenariats clés avec les centres d'amitié autochtones de Val d'Or et de Maniwaki et travaille en collaboration étroite avec plusieurs partenaires de la communauté autochtone.

La CSWQ a adopté une approche fondamentale pour la réussite et le soutien des apprenants autochtones. Nos approches se concentrent sur trois domaines clés :

1. Sensibilisation et visibilité culturelles
2. Programme d'études respectueux de la culture et pédagogie autochtone
3. Rapprochement des cultures et des connaissances

En outre, nous avons une approche centralisée pour l'utilisation de la subvention pour la réussite des autochtones du MEQ (15063) dans nos écoles et nos centres avec des élèves autochtones. L'aide supplémentaire est axée sur la langue d'enseignement, le français langue seconde, les matières certifiantes au secondaire, l'engagement et la rétention. La réussite et les progrès sont suivis et surveillés sur une base trimestrielle dans toutes les écoles et tous les centres bénéficiant de l'aide supplémentaire. La commission scolaire soutient les écoles bénéficiaires par le biais d'un réseau qui réunit les équipes des écoles et des centres deux à trois fois par année. Chaque session du réseau comprend un développement professionnel basé sur la recherche pour le personnel (administrateurs, personnel de soutien et enseignants).

La CSWQ dispose également d'un comité consultatif ad hoc sur l'éducation autochtone. Il s'agit d'un partenariat clé avec les communautés autochtones, les parents et les éducateurs.

L'objectif du comité consultatif ad hoc est de fournir des opportunités de dialogue, de collaboration et de partenariat pour soutenir la réussite des apprenants autochtones.

Le rôle du comité est le suivant :

- S'engager activement dans l'établissement de relations, la communication, la collaboration et l'action avec les communautés et les organisations autochtones afin d'accroître la sensibilisation culturelle et de favoriser la réussite des élèves.
- S'engager activement dans le processus de réconciliation à travers les appels à l'action contenus dans la **Commission de vérité et réconciliation** et la **Commission d'enquête publique sur les relations entre les peuples autochtones et certains services publics au Québec : écoute, réconciliation et progrès** et les mettre en œuvre lorsqu'ils recourent le mandat (instruire, socialiser et qualifier) de la Commission scolaire Western Québec en vertu de la Loi sur l'instruction publique.
- Rechercher des occasions de s'engager dans des pratiques qui favorisent la réconciliation.

Plusieurs écoles et centres disposent également de partenariats et de groupes consultatifs composés de personnes clés (parents, aînés, éducateurs) qui se concentrent sur les différents aspects de l'approche fondamentale de la CSWQ.

Élèves ayant des besoins particuliers

La population d'élèves ayant des besoins particuliers dans les écoles Western Québec a continué à augmenter au cours des dernières années, avec une légère baisse au cours de l'année scolaire 20-21 lorsque l'apprentissage en ligne et les exemptions COVID ont été un facteur dans les taux d'inscription. Actuellement, 29,7 % des élèves de la CSWQ ont un plan d'éducation individualisé actif. La plupart des élèves ayant des besoins particuliers sont intégrés dans des classes ordinaires, à l'exception de nos établissements spécialisés et fermés : The Haven (McDowell), Aylmer Centre (École primaire Lord-Aylmer), Transition Class (École primaire Eardley), Chelsea Centre (École primaire de Chelsea) et South Hull Centre (École primaire South Hull). Ces établissements fermés répondent aux besoins spécifiques des élèves ayant des besoins plus complexes sur le plan du développement, de l'intellect ou de la santé physique.

Les centres sont des programmes animés par la commission scolaire où les élèves de diverses écoles ont accès à ces services. En plus de ces établissements fermés, la Commission scolaire Western Québec dispose de trois centres de soutien où l'accent est mis sur le soutien social, émotionnel, comportemental et adaptatif. Ces centres sont situés à l'École primaire de Buckingham, à l'École secondaire Hadley/Philemon-Wright et à l'École secondaire St-Michael's. L'approche adoptée dans ces centres est basée sur le développement, la compréhension des traumatismes et l'attachement. Notre vaste territoire pose un défi à la répartition équitable des services, mais l'utilisation récente de la télépratique et des plateformes en ligne a permis d'améliorer l'accès aux services professionnels et consultatifs. Le recrutement de personnel qualifié continue à poser un défi particulier en ce qui concerne l'accès aux professionnels anglophones. Nos écoles rurales et celles du Nord rencontrent des difficultés à recruter et à conserver du personnel qualifié (professionnels, enseignants et personnel de soutien). Avec l'évolution des trajectoires, des offres de prestation et de l'accès aux services sociaux et de santé externes, les élèves et les familles rencontrent des difficultés pour accéder à un soutien et à des services bilingues et opportuns en dehors de notre commission scolaire, ce qui se traduit par des demandes plus importantes au sein de la commission scolaire. La santé mentale et le bien-être sont une priorité pour la Commission scolaire Western Québec et constituent un facteur notable dans la réussite scolaire et sociale des élèves. Nos centres d'éducation aux adultes et de formation professionnelle continuent à vivre des réalités similaires en ce qui concerne les besoins spéciaux, la santé mentale, le bien-être et l'accès à des services bilingues et opportuns.

Année scolaire	Population totale	EDAA	EHDAA	Nombre de PEI	% avec PEI
18-19	7336	1553 (21.2%)	507 (6.91%)	2060	28.1%
19-20	7488	1596 (21.3%)	497 (6.64%)	2093	28.0%

20-21	7369	1587 (21.5%)	490 (6.65%)	2077	28.2%
21-22	7705	1678 (21.8%)	516 (6.70%)	2194	28.4%
22-23	7816	1733 (22.2%)	592 (7.57%)	2325	29.7%

Recrutement et maintien du personnel

La Commission scolaire Western Québec emploie plus de 1 500 personnes dans plusieurs catégories d'emploi, la plupart d'entre elles travaillant directement avec les élèves. Le recrutement et la rétention de personnel qualifié constituent un défi considérable, notamment dans les domaines de l'enseignement et professionnel. La difficulté de recruter et de conserver du personnel enseignant qualifié concerne toutes les matières, mais elle est encore plus évidente dans les domaines spécialisés tels que le français, les mathématiques, les sciences et l'éducation spécialisée. La pénurie de main-d'œuvre dans le secteur de l'éducation et des services professionnels de soutien (santé et services sociaux) est une réalité à l'échelle de la province qui continue à avoir un impact significatif sur nos écoles et nos centres. Dans le cadre de la stratégie de recrutement et de rétention, il faut s'efforcer d'attirer un personnel diversifié.

PLAN D'ENGAGEMENT VERS LA RÉUSSITE DE LA CSWQ

Les objectifs du plan et les résultats visés se concentrent sur les domaines suivants :

- Faire de la réussite scolaire une priorité de la société québécoise
- Rendre la formation professionnelle réellement attrayante
- Rendre les écoles et les centres accueillants

Le tableau ci-dessous présente les objectifs du ministère, les données de la Commission scolaire Western Québec et les cibles fixées pour le Plan d'engagement vers la réussite 2023-2027 :

Objectifs du ministère de l'Éducation

Les tableaux ci-dessous présentent les objectifs et les indicateurs du ministère de l'Éducation déployés auprès de la commission scolaire et qui doivent faire l'objet d'un rapport annuel de la part de la commission scolaire.

Orientation 1 - Faire de la réussite des élèves une priorité de la société québécoise

Objectif 1 Accroître la réussite des élèves	Situation actuelle	Cible			
		2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
1.1 Augmenter le taux d'obtention de diplômes et de qualifications	80.7%	82%	84%	86%	88%
	MEQ 84.1%	MEQ 84.7%	MEQ 85.4%	MEQ 86.1%	MEQ 86.8%

<i>Indicateur : Taux d'obtention de diplômes et de qualifications après 7 ans</i>					
1.2 Augmenter les taux d'obtention de diplômes et de qualifications des garçons <i>Indicateur : Taux d'obtention d'un diplôme et d'une qualification après 7 ans</i>	78.6% MEQ 80.1%	80% MEQ 80.7%	82% MEQ 81.3%	84% MEQ 81.9%	86% MEQ 82.5%
1.3 Augmenter les taux d'obtention de diplômes et de qualifications des élèves HDAA. <i>Indicateur : Taux d'obtention d'un diplôme et d'une qualification après 7 ans</i>	63.9% MEQ 62.2%	65% MEQ 62.6%	68% MEQ 63%	70% MEQ 63.4%	72% MEQ 63.8%
1.5 Taux de réussite à la compétence de résolution de problèmes de l'examen MEQ de mathématiques de 6e année <i>Indicateur : Proportion d'élèves qui obtiennent entre 70 % et 100 % à la compétence de résolution de problèmes de l'examen de mathématiques du MEQ de 6e année.</i>	70% MEQ 66%	70% MEQ 68%	72% MEQ 70%	74% MEQ 72%	77% MEQ 75%

Orientation 2 – Rendre la formation professionnelle réellement attrayante

Objectif 2 Moderniser et promouvoir la formation professionnelle	Situation actuelle	Cible			
		2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
2.1 Augmenter le taux d'obtention de diplômes dans les programmes de formation professionnelle <i>Indicateur : Taux d'obtention d'un diplôme dans les programmes de formation professionnelle après 3 ans</i>	66.9% MEQ 80.9%	70% MEQ 81.9%	72% MEQ 82.9%	76% MEQ 83.9%	78% MEQ 84.9%

Orientation 3 – Rendre les écoles et les centres accueillants

Objectif 4 Développer de nouveaux projets spécifiques (Projets pédagogiques particuliers)	Situation actuelle	Cible			
		2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
<i>Indicateur : Le taux de participation des élèves du secondaire aux projets spécifiques de l'école.</i>	5% MEQ 44.6%	5% MEQ 50%	5% MEQ 57%	10% MEQ 66%	15% MEQ 75%
Objectif 5		Cible			

Améliorer le climat de bienveillance (bonne volonté), le bien-être et la sécurité des élèves	Situation actuelle	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
<i>Les écoles et les centres ont accès à un guide/cadre sur le bien-être des élèves</i>	0% MEQ 0%	25% MEQ 25%	50% MEQ 50%	75% MEQ 75%	100% MEQ 100%

Directions et orientations de la Commission scolaire Western Québec

Les tableaux ci-dessous présentent les objectifs, les indicateurs et les stratégies de la Commission scolaire Western Québec. Chaque objectif sera géré par le(s) département(s) approprié(s) et des cibles seront développées tout au long de la première année.

Sécurité et protection: Fournir un environnement sain et sécuritaire aux élèves et au personnel afin de maximiser les résultats des élèves.

Objectif 6 Améliorer le climat de bienveillance (bonne volonté), le bien-être et la sécurité des élèves	Stratégies
<p>6.1 Amélioration du bien-être et de l'appartenance des élèves dans toutes les écoles et tous les centres</p> <p><i>Indicateur : Nombre d'écoles et de centres utilisant l'enquête « Voix des élèves » (Student Voice Survey)</i></p> <p><i>Indicateur : Nombre de réunions programmées impliquant l'équipe du comité consultatif de gestion</i></p> <p><i>Indicateur : Objectifs des écoles basés sur les résultats de l'enquête « Voix des élèves »</i></p> <p><i>Indicateur : Nombre d'élèves participant à des activités parascolaires</i></p>	<p>Enquête « Voix des élèves »</p> <p>Création d'un comité « Voix des élèves »</p> <p>Travail avec des partenaires externes</p> <p>Célébration et promotion d'un climat positif à l'école/au centre</p>
<p>6.2 Meilleure connaissance du rôle de la santé mentale dans les écoles et les centres d'accueil</p> <p><i>Indicateur : Nombre d'employés qui suivent une formation sur le développement professionnel en matière de santé socio-émotionnelle et mentale pour toutes les catégories de personnel.</i></p> <p><i>Indicateur : Nombre de suivis du PAE</i></p> <p><i>Indicateur : Pourcentage d'assurance salaire</i></p>	<p>Utilisation accrue des aides internes (Lifeworks, agents de transition)</p> <p>Soutien socio-économique et sanitaire</p>
<p>6.3 Accroître les possibilités de formation des employés en matière de lutte contre le racisme et la discrimination</p> <p><i>Indicateur : Nombre de participations aux formations</i></p>	<p>Groupe de développement communautaire antiracisme et antidiscrimination (ARC)</p> <p>Développement professionnel à l'échelle de la Commission scolaire, axé sur la lutte contre le racisme et les discriminations.</p> <p>Table de la justice, de l'équité, de la diversité et de l'inclusion</p>

	Comité consultatif sur l'éducation des autochtones
--	--

Responsabilité professionnelle - Gestion et reddition de comptes : Maximiser l'utilisation de toutes les ressources pour soutenir l'enseignement et l'apprentissage

Objectif 7	Stratégies
Mettre en œuvre des approches, des outils et des ressources à l'échelle du système pour une gestion efficace des écoles/centres	
7.1 Augmenter la relation positive entre l'employeur et les employés. <i>Indicateur : Nombre de griefs</i> <i>Indicateur : Nombre de participations à la formation sur la prévention et la résolution des conflits (DPR/PRC)</i>	Mise en œuvre du processus de résolution des conflits et de prévention Communication continue entre l'employeur et les syndicats
7.2 Augmenter le nombre d'enseignants retenus après la première et la deuxième année. <i>Indicateur : Pourcentage d'enseignants retenus à l'issue de la première et de la deuxième année.</i>	Réviser les stratégies de rétention. Programme d'intégration des enseignants Alignement de la gestion des données et de l'analyse statistique des informations sur les performances des élèves Fournir des opportunités de croissance
7.3 Augmenter la rétention du personnel. <i>Indicateur : Nombre de membres du personnel toujours en poste après trois ans ; après cinq ans</i>	Réviser les stratégies de rétention. Offrir des possibilités de croissance.

Accent sur la pédagogie pour améliorer l'enseignement et l'apprentissage : Améliorer continuellement la qualité de l'enseignement afin que les élèves aient les meilleures possibilités d'apprendre et de réaliser leur potentiel.

Objectif 8	Stratégies
Accroître la réussite des élèves (obtention du diplôme et de la certification pour tous les groupes d'élèves : en général, les garçons, les élèves HDAA)	
8.1 Améliorer la qualité de l'enseignement et de l'apprentissage chez les enseignants nouvellement embauchés. <i>Indicateur : Pourcentage de réussite après la première année du Programme d'intégration des enseignants (PIE) et après deux ans.</i>	Programme d'intégration des enseignants Garantir la qualité de l'enseignement et de l'apprentissage grâce à un soutien, un développement et une supervision cohérents Offrir des possibilités de développement

<p>8.2 Augmenter le taux de réussite des élèves dans toutes les écoles</p> <p><i>Indicateur : Taux d'obtention d'un diplôme et d'une qualification après 7 ans</i></p>	<p>Soutien ciblé à l'alphabétisation et au calcul dans les écoles (réseaux de consultants et d'enseignants)</p> <p>Soutien aux matières de base telles que anglais, mathématiques et français langue seconde, de l'école primaire à l'école secondaire</p>
<p>8.3 Réduction de l'écart entre les résultats obtenus lors des trimestres scolaires et ceux obtenus lors des examens</p> <p><i>Indicateur : Disparité entre les résultats des trimestres scolaires et ceux des examens</i></p>	<p>Des évaluations cohérentes et pertinentes et un programme d'études harmonisé dans les matières de base.</p> <p>Soutien aux matières de base telles que l'anglais, les mathématiques et le français langue seconde, de l'élémentaire au secondaire.</p>
<p>8.4 Assurer l'intégration d'une pédagogie autochtone et d'un programme respectueux de la culture dans les salles de classe.</p> <p><i>Indicateur : Quantité de pédagogie autochtone et de contenu respectueux de la culture dans le programme d'études.</i></p>	<p>Soutien à la diffusion et à la mise en œuvre de la pédagogie autochtone et d'un programme d'études respectueux de la culture</p> <p>Consultant autochtone</p> <p>Établir des relations de travail avec nos communautés autochtones</p>
<p>8.5 Assurer la qualité de l'enseignement et de l'apprentissage qui reflète, soutient et répond aux divers besoins des élèves de l'HDAA.</p> <p><i>Indicateur : Taux d'obtention d'un diplôme et d'une qualification après 7 ans</i></p>	<p>Développement professionnel de qualité - RTN, TLN, réseaux, COE provinciaux, projets du DG</p> <p>Soutien ciblé par des professionnels de la commission scolaire - Services complémentaires</p> <p>Planification de la transition - TEVA</p> <p>Soutien à l'enseignement et à l'apprentissage spécifique au programme par des professionnels - régulier avec adaptations, programme modifié, travail préparatoire, semi-spécialisé, CAPS, DÉFIS, DIP (déficiences intellectuelles profondes).</p> <p>Soutien de partenaires externes pour les anomalies</p>
<p>Objectif 9</p> <p>Augmenter le taux d'obtention de diplômes dans les programmes de formation professionnelle</p>	<p>Stratégies</p>
<p>9.1 Augmentation du taux d'obtention de diplômes dans les programmes de formation professionnelle après 3 ans</p>	<p>Tutorat et aide à la persévérance pour les élèves qui risquent de quitter l'école</p>

Indicateur : Taux d'obtention d'un diplôme dans les programmes de formation professionnelle après 3 ans	Services SARCA Assurer la qualité de l'enseignement et de l'apprentissage grâce à un soutien, un développement et une supervision cohérents.
---	---

DÉPARTAMENT DES SERVICES ÉDUCATIFS

Rapport annuel 2022-2023 - Département des services éducatifs

Les conseillers pédagogiques de la Commission scolaire Western Québec ont continué à soutenir les communautés d'apprentissage professionnel tout au long de l'année scolaire 2022-2023. Les réseaux d'enseignants de mathématiques, d'anglais et de français ont été animés et soutenus par les conseillers pédagogiques pour faire avancer les projets éducatifs et les plans de développement professionnel de toutes les écoles du secteur jeunesse.

Mathématiques

Les consultants en mathématiques ont participé au développement et à la coordination d'équipes d'enseignants à plusieurs titres, dans le but de communiquer clairement avec les équipes scolaires afin d'améliorer la qualité de l'enseignement et de l'apprentissage.

L'équipe de consultants a contribué à l'élaboration de onze modules de tâches riches pour les 2e, 4e et 6e années, liés à des objectifs pédagogiques qui favorisent la réflexion critique et la collaboration en classe. Un soutien spécifique a été offert aux écoles pour l'enseignement des mathématiques en français au 1^{er} cycle de l'école primaire, en mettant l'accent sur les tâches enrichies. Les consultants ont créé des produits avec la GRICS : un examen de sciences et technologie appliquées pour la 9e année, quatre nouveaux manipulatives technologiques, et ont validé deux nouveaux problèmes situationnels pour la 3e année. Deux problèmes situationnels locaux en mathématiques CST et SN ainsi que des examens de physique ont été créés en consultation avec les enseignants. Les consultants ont soutenu la création et la validation d'outils d'évaluation pour tous les cours de la 7e à la 11e année. Les élèves scolarisés à domicile ont également été soutenus par la création et la distribution de ressources mathématiques.

Les consultants ont créé et animé des ateliers à l'échelle de la province pour les enseignants, les directeurs d'école et les conseillers en orientation au sujet du concept de modération dans les cours du MEQ par l'intermédiaire du LCEEQ et localement pour plusieurs directeurs d'école. Ils ont animé l'atelier de formation continue d'été en mathématiques pour les enseignants des 5e et 7e années et les équipes de consultants, facilité le lancement et la publication de la correction de l'Épreuve de juin pour les élèves de 6e année, codéveloppé et dirigé plusieurs ateliers pour les enseignants des 9e et 11e années sur le thème de la réflexion conceptuelle.

Des webinaires facultatifs à l'échelle de la province avec des présentateurs de renommée mondiale tels que Juli Dixon, Marian Small et Peter Liljedahl ont été proposés aux enseignants. Le consultant en mathématiques a fait preuve d'un engagement en matière de leadership en tant que membre du CARE et président du Comité des mathématiques et des sciences (MaST) du DEEN, qui a subi un changement de structure interne. Ce travail a été effectué tout en renforçant le leadership des consultants par le biais de plusieurs initiatives provinciales en matière de mathématiques. Les consultants ont également fait partie de la communauté Destination Imagination, soutenant et promouvant l'apprentissage STEAM dans les écoles du WQSB.

Enseignement de l'anglais (English Language Arts)

Cette année, le programme d'enseignement de l'anglais (English Language Arts, ELA) a été conçu sur la base des commentaires directs des directeurs d'école afin de mieux répondre aux besoins des enseignants et des écoles. Les enseignants nouvellement arrivés à la CS Western Québec ont pu accéder à une formation continue spécifique à l'enseignement de l'anglais (ELA) grâce à une série de sessions numériques courtes et autogérées, ainsi qu'à des heures de bureau hebdomadaires en ligne animées par le consultant en ELA, qui ont connu un grand succès.

Les enseignants ont pu profiter de trois clubs de lecture virtuels organisés au cours de l'année scolaire. Les réseaux de leaders en littératie (Literacy Leader Networks - 1e à 4e année, 5e à 8e année et 9e à 11e année), composés d'un représentant des enseignants de chaque école, se sont réunis au cours de l'année pour explorer les thèmes de l'enseignement de la littératie précoce, de la justice sociale et de l'engagement civique. La mise en œuvre des connaissances acquises lors de chaque session a été soutenue par le consultant en littératie et les enseignants ont été encouragés à partager leurs connaissances avec d'autres enseignants de leur école.

En collaboration avec le projet Constellation du ministère, trois groupes d'enseignants ont participé pendant cinq jours à la conception de leçons basées sur des textes authentiques. Ces ressources sont à la disposition de tous les enseignants et offrent aux élèves des expériences d'apprentissage riches et significatives.

Des centres de correction ont été organisés pour les examens d'anglais de 6e année et de 5e année du secondaire. Les enseignants de 6e année ont travaillé de manière hybride, en ancrant les copies virtuellement et en corrigeant ensemble en personne. Les enseignants du secondaire V se sont réunis pour cinq jours de correction en présentiel au mois de juin. Le consultant en ELA a participé virtuellement au Language Arts Network (LAN) du Directors of English Education Network (DEEN) et au Programme d'action communautaire sur le terrain de l'éducation (PACTE) du ministère de l'Éducation (MEQ) et a contribué au groupe de discussion des consultants provinciaux qui étudient les tendances en matière de littératie des jeunes enfants.

Français langue seconde

Les consultants en FLS ont joué un rôle crucial en soutenant les nouveaux enseignants dans la planification et l'évaluation des programmes de français langue seconde (FLS). Pour les éducateurs novices, ces consultants ont fourni des conseils sur l'élaboration du curriculum, la planification des leçons et les stratégies d'évaluation adaptées aux défis et aux objectifs uniques de l'enseignement d'une langue seconde. Ils ont travaillé étroitement avec les nouveaux enseignants pour les aider à concevoir des leçons attrayantes et efficaces qui favorisent l'acquisition de la langue et la compréhension de la culture. Les consultants en FLS ont également contribué à la création d'outils d'évaluation qui mesurent avec précision les compétences linguistiques et les progrès des élèves, en veillant à ce que le processus d'évaluation s'aligne sur les objectifs d'apprentissage globaux du programme de FLS.

En plus de soutenir les nouveaux enseignants, les consultants en FLS ont collaboré avec des éducateurs expérimentés pour améliorer la mise en œuvre des programmes de FLS. Ils se sont concentrés sur l'amélioration des méthodes d'enseignement, l'intégration d'approches innovatrices de l'enseignement des langues et l'encouragement des compétences en communication orale par le biais de la littératie et d'expériences de lecture enrichissantes. En tirant parti de leur expertise, les consultants en FLS ont aidé les enseignants expérimentés à créer un environnement d'apprentissage immersif et dynamique qui encourage les élèves à développer de solides compétences linguistiques et une profonde appréciation de la culture française. Cet effort de collaboration contribue à l'amélioration continue de l'enseignement du FLS et garantit que les enseignants expérimentés restent à la pointe des pratiques pédagogiques efficaces. Un grand nombre des 25 écoles qu'ils desservent, dont 13 écoles primaires, 6 écoles secondaires et 6 écoles de la maternelle à la 11e année, ont bénéficié d'un soutien et d'une orientation personnalisés, virtuels et en personne.

En outre, des ateliers sur SigNature ont été organisés pour aider les enseignants des 1^{er} et 2^e cycles dans leur processus de planification. Ces ateliers visaient à familiariser les enseignants avec SigNature, un outil pédagogique, en leur donnant un aperçu de ses caractéristiques et de ses applications. Axés sur les besoins spécifiques des premières années du primaire, ces ateliers ont proposé des stratégies pratiques pour intégrer SigNature dans les plans de cours, améliorer les activités en classe et promouvoir une mise en œuvre plus harmonieuse du curriculum. En offrant un soutien ciblé par le biais d'ateliers, les consultants en FLS ont contribué au développement professionnel des enseignants, enrichissant ainsi l'expérience éducative des élèves du primaire.

Au cours de la dernière partie de l'année scolaire, l'accent a été mis sur l'assistance à l'examen de FLS de Sec V, avec un accent particulier sur l'examen oral, organisé dans deux de nos plus grandes écoles secondaires.

Cette année, l'objectif principal des consultants en FLS était de favoriser les compétences des enseignants, qu'ils soient qualifiés ou non, lors de leur première année d'enseignement. En plus

de leurs responsabilités propres à la CSWQ, les consultants ont continué à représenter notre commission scolaire au niveau provincial au sein du Réseau linguistique (RL) DEEN.

SERVICES COMPLÉMENTAIRES

Le département des services complémentaires soutient la mise en place de services d'aide à l'apprentissage, de services de vie étudiante, de services d'assistance et de services de promotion et de prévention. Le département fournit des services professionnels directs et soutient les services au niveau de l'école.

Le réseau des enseignants-ressources (Resource Teachers' Network, RTN) de la CSWQ soutient les enseignants en soutien et en orthopédagogie dans la prestation de services d'orthopédagogie. Les modules destinés aux enseignants-ressources continuent d'être fournis et répondent directement aux besoins des enseignants qui débutent dans le domaine des ressources, en mettant l'accent sur les tests, l'identification, la confidentialité, les profils d'apprentissage, les anomalies, le bien-être et les programmes d'éducation particuliers du Québec. En outre, le RTN fournit un soutien continu au réseau en ce qui concerne les recherches, les ressources et les pratiques actuelles utilisées pour travailler avec les élèves qui éprouvent ou risquent d'éprouver des difficultés scolaires ou sociales. Les sessions se sont déroulées virtuellement et sur place au cours de l'année scolaire 22-23 et ont porté sur les sujets suivants : Outils visuels, TSA, Transformer les traumatismes, Fonctions exécutives, Syndrome de Down, Profils d'apprentissage, Plans d'éducation individualisés et Soutien en matière de langage pour la salle de classe.

Une nouvelle initiative de développement professionnel et de formation a été mise en place en 2022-23. Le Réseau des techniciens d'apprentissage (*Technician Learning Network*, TLN) permettra aux techniciens en éducation spécialisée de développer leurs compétences et d'élargir leur compréhension de divers sujets éducatifs, sociaux/émotionnels et développementaux. Pour notre première année, les techniciens ont été inclus dans une variété de sessions du TLN, avec l'intention d'ajouter des sessions plus individualisées pour l'année scolaire 23-24.

Les initiatives en matière de santé mentale se sont poursuivies au cours de l'année scolaire 2022-23, et les équipes scolaires ont assisté à un webinaire sur les écoles respectueuses des traumatismes. Une formation continue a été dispensée à nos professionnels en orientation et en éducation sur la thérapie brève axée sur les solutions (*Solution Focused Brief Therapy*).

Les centres de soutien ont continué à soutenir les élèves ayant des difficultés de comportement et d'adaptation. Les écoles secondaires Hadley/Philemon-Wright, l'école secondaire du Pontiac, l'école primaire de Buckingham, l'école primaire de Chelsea et l'école Dr. S.E.-McDowell ont toutes maintenu des centres de soutien, et le Centre d'excellence pour la gestion du comportement a assuré la formation et le soutien réguliers du personnel affecté à ces centres.

D'autres services de promotion, de prévention et d'intervention pour les élèves et les écoles sont également en cours :

- Intervention précoce avec un agent des services sociaux, un(e) travailleur(euse) social(e), des services de réadaptation et des services d'orthophonie.
- Soutien à la transition pour les enfants entrant dans le programme préscolaire - services d'agents de transition
- Services d'orthophonie avec maintien du soutien de l'agent correcteur des troubles de langage et de l'audition
- Services d'évaluation psychologique
- Services de travailleurs sociaux
- Services de consultants en pédagogie et en besoins particuliers
- Services itinérants de l'École orale de Montréal pour les sourds (EOMS)
- Services de l'équipe de sensibilisation à la drogue
- Ressources en matière d'éducation sexuelle et soutien à la formation continue
- Services de réadaptation et soutien aux élèves atteints de troubles du spectre de l'autisme
- Formation et soutien en matière de prévention et d'intervention en situation de crise (CPI)
- Soutien d'un conseiller en orientation
- Équipe d'intervention contre le suicide

Dans le contexte de l'année scolaire 2022-23, environ 30 pour cent des élèves de la Commission scolaire Western Québec ont un plan d'éducation individualisé qui décrit les objectifs, les stratégies, les adaptations et les modifications qui soutiennent la croissance académique et sociale de chacun. Le soutien continu aux équipes scolaires dans l'élaboration et la mise en œuvre des PEI fait partie intégrante des services fournis par les membres de l'équipe des Services éducatifs complémentaires.

Année scolaire	EDAA	EHDA	Nombre de PEI	% avec PEI
18-19	1553 (21.2%)	507 (6.91%)	2060	28.1%
19-20	1596 (21.3%)	497 (6.64%)	2093	28.0%
20-21	1587 (21.5%)	490 (6.65%)	2077	28.2%
21-22	1678 (21.8%)	516 (6.70%)	2194	28.4%
22-23	1733 (22.2%)	592 (7.57%)	2325	29.7%

SERVICES D'ÉDUCATION AUX ADULTES ET DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Les services d'éducation aux adultes et de formation professionnelle de la CSWQ ont assuré l'éducation et la formation de 1013 apprenants en 2022-2023. Cela comprend six élèves qui ont reçu des services d'enseignement dans une communauté autochtone éloignée dans la région 07 et 158 élèves dans notre service de formation à distance. Les six centres restent une ressource clé pour les élèves adultes des régions 07 et 08.

Notre personnel et nos élèves ont réussi à s'adapter au retour de l'apprentissage en présentiel à temps plein dans tous les centres. Cependant, notre service d'enseignement à distance se développe et la tendance des élèves à temps partiel se poursuit dans nos centres urbains et ruraux, de plus en plus d'élèves optant pour des horaires à temps partiel. L'impact est une diminution du financement pour les élèves équivalents à temps plein, mais la nécessité de continuer à offrir des services pour répondre aux besoins de nos six centres. Les centres et la clientèle bénéficient de subventions du ministère de l'Éducation qui visent à apporter un soutien supplémentaire aux services complémentaires (soutien personnel, soutien scolaire et partenariats avec des organisations extérieures). En 2022-2023, nous avons offert 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 domaine de la formation professionnelle, nous continuons à offrir l'ensemble des programmes de soins de santé ainsi que nos programmes d'infrastructure plus lourds, tels que la mécanique automobile et le soudage et l'ajustage. Ces programmes continuent à donner de bons résultats, avec un bon recrutement et une bonne rétention. Nos programmes de commerce ont été adaptés (enseignement individualisé, à distance et mixte) pour assurer leur viabilité.

Nous avons constaté une augmentation de la demande de formation dans nos offres Services aux entreprises et Reconnaissance des compétences acquises (RAC) en 2022-2023 et nous nous attendons à ce que la demande continue d'être un domaine de croissance. Le département Services aux entreprises a ajouté un agent de développement de projet à l'équipe afin de développer et d'explorer davantage les opportunités dans ce domaine. Notre équipe RAC a fourni des services à 16 clients.

PROGRAMME D'INTÉGRATION DES ENSEIGNANTS

La Commission scolaire Western Québec est très fière de son programme d'intégration innovant, qui repose sur trois lignes directrices :

1. Offrir aux enseignants et aux administrateurs des possibilités de formation professionnelle continue ;

2. Soutenir les enseignants par le biais d'une relation structurée mentors-accompagnateurs, fondée sur un retour d'information significatif et des conversations professionnelles qui encouragent la croissance ; et,
3. Maintenir une norme professionnelle d'enseignement de haute qualité pour la rétention dans chaque région de la Commission scolaire Western Québec par le biais d'un processus d'évaluation à multiples aspects.

Au cours de l'année scolaire 2022-2023, la Commission scolaire Western Québec a embauché 68 nouveaux enseignants qui se sont ajoutés aux 45 enseignants de la deuxième année du programme d'insertion des enseignants. Sous la direction de la coordonnatrice des programmes d'intégration et d'apprentissage professionnel, ces 113 enseignants ont été soutenus par une équipe de deux consultants à temps partiel et 65 mentors-accompagnateurs dans 22 écoles de la CSWQ.

En collaboration avec les conseillers pédagogiques de la CSWQ, l'équipe du programme d'intégration des enseignants (PIE) a développé et dispensé une série de 13 séances de formation virtuelle en dehors des heures de cours pour tous les enseignants du PIE de la première année, axées sur les compétences professionnelles en matière d'enseignement. Les enseignants en première année d'enseignement ont choisi de participer à 5 séances de formation. Chaque session a donné vie aux compétences, en mettant en évidence des stratégies d'enseignement que les enseignants pouvaient mettre en pratique immédiatement. Des questions de réflexion liées à chaque séance ont été communiquées aux directeurs d'école et aux mentors-accompagnateurs afin d'encourager le suivi et le soutien continu. Les enseignants de la deuxième année ont eu la possibilité de participer à un atelier de deux jours axé sur le développement de stratégies pédagogiques et la création d'une communauté dans la salle de classe.

L'équipe du PIE a aidé les administrateurs à effectuer 45 observations formelles en classe des enseignants au cours de la deuxième année du PIE, à la fois en personne et virtuellement. Les consultants en PIE ont adopté une position de soutien auprès des mentors-accompagnateurs et des enseignants de la première année, en visitant les écoles et en se réunissant virtuellement pour effectuer des observations informelles, fournir un retour d'information, offrir un soutien au programme scolaire, modéliser des stratégies d'enseignement et participer à des réunions de mentorat et de bilan de réflexion.

Les mentors-accompagnateurs ont également été soutenus par un réseau de mentors-facilitateurs. Ce groupe de 10 mentors-accompagnateurs expérimentés a consacré 20 % de sa charge de travail au développement des compétences des mentors-accompagnateurs travaillant dans le cadre du PIE. L'accent mis sur les cadres de mentorat et les techniques de questionnement a permis d'améliorer la qualité de l'aide apportée aux enseignants du PIE.

Tous les nouveaux mentors-accompagnateurs ont participé à un apprentissage professionnel afin de développer leurs compétences et leur compréhension de la manière d'être un accompagnateur

efficace. Des opportunités de formation professionnelle facultatives ont été proposées aux accompagnateurs expérimentés au cours de l'année scolaire sur une variété de sujets, y compris les observations, le retour d'information et les cadres d'accompagnement.

Parmi les 68 enseignants de première année recrutés au cours de l'année scolaire 2022-2023 :

- 67% (45) ont été retenus
- 7 % (5) n'ont pas été réengagés
- 26% (18) ont quitté la commission scolaire pour saisir des opportunités ailleurs

Parmi les 45 enseignants de deuxième année engagés au cours de l'année scolaire 2022-2023

- 93% (42) ont été retenus
- 7% (3) ont quitté la commission scolaire pour saisir des opportunités ailleurs

RESSOURCES HUMAINES

La Commission scolaire Western Québec employait 2189 personnes à temps plein et à temps partiel sur son vaste territoire en 2022-2023. De ce nombre, les employés réguliers suivants : 60 gestionnaires, 540 enseignants, 46 professionnels et 266 employés de soutien. Le département des ressources humaines est fier d'offrir une direction et un encadrement compatissants à tous les employés de la CSWQ.

Le département des ressources humaines a continué à fournir des services liés au recrutement et à la dotation en personnel, à la gestion des talents, à la santé et à la sécurité, aux relations de travail et à la conformité, ainsi qu'à la rémunération et aux avantages sociaux. Le thème opérationnel du département reste axé sur l'amélioration des services destinés à soutenir nos employés. Notre objectif est d'améliorer continuellement et de maintenir une haute qualité de services pour tous nos employés.

Le département des ressources humaines avait deux objectifs principaux en 2022-2023 :

- 1) Améliorer les services de ressources humaines pour tous les employés ;
- 2) Poursuivre le recrutement de personnel compétent et qualifié pour nos écoles, nos centres et nos départements.

Rapport sur la LOI 17 LOI SUR LA GESTION ET LE CONTRÔLE DES EFFECTIFS DES MINISTÈRES, DES ORGANISMES ET DES RÉSEAUX DU SECTEUR PUBLIC AINSI QUE DES SOCIÉTÉS D'ÉTAT

Le tableau suivant présente le nombre total d'heures rémunérées par groupes d'employés pour la période d'avril 2018 à mars 2023. Depuis avril 2018, le nombre total d'heures rémunérées pour la Commission scolaire Western Québec a augmenté de 223 511,92 heures.

Catégorie de personnel	Avril 2018 à mars 2019	Avril 2019 à mars 2020	Avril 2020 à mars 2021	Avril 2021 à mars 2022	Avril 2022 à mars 2023
Direction	93,185.90	102,709.40	109,729.99	110,735.60	115,472.60
Professionnels	64,528.47	83,732.04	84,879.44	90,044.69	91,772.86
Enseignants	888,202.16	893,982.47	918,623.19	979,425.74	989,566.06
Personnel de soutien	516,627.62	564,353.77	557,017.84	565,676.47	598,688.85
Entretien	105,092.45	107,369.43	115,433.04	108,698.60	95,648.15
TOTAL	1,667,636.60	1,752,147.10	1,785,683.50	1,854,581.09	1,891,148.52

L'augmentation des heures rémunérées est due à :

- la population des élèves du secteur jeunesse a augmenté, passant de 7705 élèves en 2021-2022 à 7816 élèves en 2022-2023 ;
- le Ministère a mis en place des subventions/mesures importantes qui sont destinées aux interventions éducatives dans les écoles, ce qui entraîne une augmentation des heures rémunérées dans les services directs aux élèves ;
- la CSWQ bénéficie de la stratégie d'intervention précoce du ministère en ce qui concerne nos classes de maternelle 4 ans.

FINANCES ET TAXES

Le département des finances est responsable de la gestion financière des ressources pour tous les secteurs de la commission scolaire.

Il élabore un budget annuel et des modèles de distribution des allocations et des revenus par le biais d'une collaboration et d'une consultation conformément à la Loi sur l'instruction publique. Le processus de consultation inclut les conseils d'établissement des écoles et des centres, le comité des parents, le comité d'allocation des ressources et le comité consultatif sur l'adaptation scolaire.

Élaboration du budget

Le processus budgétaire pour 2022-2023 s'est concentré sur la fourniture des ressources nécessaires pour soutenir les objectifs décrits dans le Plan d'engagement vers la réussite de la commission scolaire, tel que mentionné précédemment dans le présent rapport. La prise en compte de la réglementation scolaire de base, des conventions collectives et des services éducatifs équitables sur l'ensemble du territoire de la Commission scolaire Western Québec est également un élément essentiel du processus.

Le comité d'allocation des ressources a continué à se réunir et à jouer son rôle dans le processus budgétaire.

La distribution des fonds dédiés et protégés respecte leurs désignations décrites dans les règles et paramètres budgétaires publiés par le ministère de l'Éducation.

Les budgets opérationnels de base des écoles et des centres continuent à tenir compte du classement socio-économique, de la distance par rapport à nos centres urbains, des programmes scolaires et de la population de l'école/du centre. Un environnement sécuritaire et sain pour les élèves et le personnel est reconnu comme un impératif pour l'enseignement et l'apprentissage.

Le budget 2022-2023 a été présenté avec un déficit compte tenu du fait que le règlement du MEQ permet d'utiliser jusqu'à 15 % du surplus accumulé disponible. Le budget prévoyait une utilisation de 18,3 %, soit 353 362 \$ sur les 1 926 590 \$.

Les détails du budget 2022-2023 peuvent être consultés sur notre site web à : <https://westernquebec.ca/>

Formation, soutien et rapports

Le département des finances a assuré la formation et le soutien du personnel de l'ensemble de la commission scolaire impliqué dans les activités financières. Il a veillé à l'exactitude de l'enregistrement et de la déclaration des dépenses. Il a continué à élaborer et à maintenir une structure de codage pour l'enregistrement des transactions conformément aux réglementations du ministère de l'Éducation, ainsi que pour les besoins d'analyse et de rapport des administrateurs du centre et de l'école.

Taxes scolaires

Pour l'année scolaire 2022-2023, les taux d'imposition ont été publiés par le MEQ pour les territoires desservis par les centres de services scolaires francophone et la Commission scolaire Western Québec, comme toutes les commissions scolaires anglophones, a été tenue d'utiliser le même taux que les centres de services scolaire francophones sur le territoire commun. Cela a continué à protéger la disparité entre les centres de services scolaires francophones et les commissions scolaires anglophones sur le territoire commun, mais la Commission scolaire Western Québec avait donc dix (10) taux d'imposition différents pour calculer la facture de ses divers secteurs de territoire.

Les revenus provenant de l'imposition sont calculés en appliquant une formule établie par le ministère dans les règles budgétaires provinciales afin d'assurer l'équité des budgets de

fonctionnement de tous les commissions scolaires et les centres de services scolaires de la province.

Pour en savoir plus concernant les taxes scolaires, consultez notre site web à l'adresse suivante : <https://westernquebec.ca/>

États financiers 2022-2023

Le département a rempli les mandats de rapport du ministère de l'Éducation, de l'auditeur général, du ministère du Revenu, de l'Agence du revenu du Canada et d'autres organisations selon la demande. Il a collaboré avec les auditeurs externes de la firme Raymond Chabot Grant Thornton pour effectuer l'audit de fin d'année. Le département des finances a également informé le comité d'audit des activités financières de la commission scolaire.

Le 31 octobre 2023, le Conseil des commissaires a reçu les états financiers 2022-2023 de la commission scolaire. Le MEQ a répété le règlement de 15 % du surplus accumulé en 2022-2023.

Les états financiers 2022-2023 sont disponibles sur le site web de la commission scolaire à l'adresse suivante : <https://westernquebec.ca/>

BÂTIMENTS ET ÉQUIPEMENTS

Le département des bâtiments veille à ce que tous les élèves et le personnel bénéficient d'un environnement sain et sécuritaire. Nos concierges, nos agents d'entretien et l'ensemble de l'équipe s'efforcent d'offrir des bâtiments propres, bien entretenus et confortables.

Nous poursuivons nos bonnes pratiques en matière de gestion de la qualité de l'air (gestion de l'amiante, gestion du radon, nettoyage des conduits d'air, gestion des filtres des systèmes de ventilation, pratiques de renouvellement de l'air, entretien ménager, etc.), de gestion de l'eau (gestion du plomb, tests de qualité, etc.) et de gestion de la sécurité (inspection et entretien des structures de jeu, systèmes de protection contre l'incendie, plan de préparation aux urgences, etc.)

Investissement : En 2022-2023, nous avons reçu l'autorisation du ministère de l'Éducation pour les investissements suivants dans nos bâtiments :

École	Projet	Budget estimé
École primaire Dr-S-E-McDowell / Centre de formation continue du Pontiac	Rénovation de deux (2) entrées (Centre de formation continue et à l'arrière de l'école primaire	525,000\$
École primaire Dr-S-E-McDowell / Centre de formation continue du Pontiac	Rénovation des toilettes du centre de formation continue	270,000\$
École primaire Greater Gatineau	Remplacement de l'ascenseur	475,000\$

École primaire Lord-Aylmer (campus junior)	Remplacement de l'escalier intérieur (côté nord)	400,000\$
École primaire Lord-Aylmer (campus junior)	Révision du nivellement de la cour nord	350,000\$
École Noranda	Entrée principale, escaliers extérieurs, sorties de secours et finition extérieure (maçonnerie, fondation, métal)	1,250,000\$
École primaire Eardley	Rénovation de l'entrée à l'est (accessibilité)	200,000\$
École secondaire Hadley/Philemon-Wright	Remplacement de la génératrice et mise à niveau du système électrique d'urgence	729,333\$
École primaire de Chelsea	Retrait du système de chauffage au mazout et installation d'un système de chauffage électrique/au gaz naturel	593,327\$
École primaire d'Onslow	Stationnement, voie d'autobus, nivellement, rétention d'eau, accessibilité (cinq entrées)	1,250,000\$
École primaire Lord-Aylmer (campus junior)	Rénovation du gymnase	550,000\$
École secondaire Hadley/Philemon-Wright	Rénovation d'une salle de bain	130,000\$

INFORMATION, COMMUNICATION, AND TECHNOLOGIE

La sécurité de l'information étant une priorité, le département de l'informatique assure le développement, la mise en œuvre et la maintenance de l'infrastructure technologique ; il installe et entretient l'équipement et les logiciels nécessaires au fonctionnement de l'organisation et offre une formation aux utilisateurs.

Investissement : En 2022-2023, le budget d'investissement a été affecté aux projets suivants :

Projet	Budget estimé
Remplacement des points d'accès	45,000\$
Remplacement des commutateurs centraux	85,000\$
Migration de Skype vers Teams	40,000\$
Remplacement de l'ASI	50,000\$
Continuité des affaires - Redondance de la fibre optique - RISQ	130,000\$

TRANSPORT SCOLAIRE

Le département de transport scolaire a poursuivi son engagement à assurer un transport efficace, fiable et sécuritaire pour tous les élèves. Nous avons continué à nous efforcer d'assurer un service de qualité à nos élèves et à notre communauté en répondant aux besoins en évolution constante.

Le département de transport scolaire a été confronté à un certain nombre de défis en 2022-2023, comme indiqué ci-dessous :

Pénurie de chauffeurs :

Le retour des chauffeurs à la suite de la pandémie a été un défi, car beaucoup ont choisi de ne pas reprendre le travail. L'impact de la pénurie s'est surtout fait sentir dans certains secteurs et dans la réorganisation des itinéraires.

Malgré la pénurie de chauffeurs, les services de transport ont été assurés pour 95 % des élèves éligibles. Certains jours, lorsqu'aucun chauffeur n'était pas disponible pour assurer leur trajet, les parents ont fait preuve d'une grande collaboration pour amener leurs enfants à l'école et les en ramener, en faisant du covoiturage, en marchant ou en prenant d'autres dispositions.

Négociations contractuelles :

Les contrats de transport de cinq (5) ans ont pris fin le 30 juin 2022 et le processus de négociation s'est poursuivi tout au long de l'année scolaire 2022-2023. Malheureusement, les chauffeurs d'autobus ont exercé leur droit de grève, ce qui a entraîné l'absence de transport entre la fin du mois d'avril et la fin de l'année scolaire. La CSWQ a mis en place un plan d'allocations pour les parents qui conduisaient leurs enfants à l'école ; le plan a été soutenu par le ministère de l'Éducation.

Avec un budget de 9,3 millions, nos 118 autobus et 13 camionnettes ont parcouru quotidiennement plus de 12 404 kilomètres pour un total de plus de 2 232 720 kilomètres annuels.

ORGANISATION SCOLAIRE

Le département de l'organisation scolaire a conservé comme mandat principal le développement et la mise en œuvre d'outils et de mécanismes efficaces qui garantiront le soutien continu des élèves et des administrateurs scolaires. Le département de l'organisation scolaire a poursuivi ses efforts en vue de fournir un soutien technique et administratif efficace à l'organisation. Dans la réalisation de sa mission, le département de l'organisation scolaire collabore avec d'autres départements dans un effort soutenu pour s'assurer que toutes les écoles bénéficient d'un soutien et d'une orientation optimaux afin de maintenir les élèves au centre des préoccupations communes. En particulier, le département de l'organisation scolaire a poursuivi la mise en œuvre du portail des parents, qui permet aux parents de toutes les écoles de la CSWQ d'accéder aux notes, aux bulletins scolaires, aux horaires des élèves et à d'autres informations. En outre, des

efforts considérables ont été déployés dans la gestion et la communication au ministère de l'Éducation des absences liées au COVID-19.

Dossiers soutenus par le département de l'organisation scolaire au cours de l'année scolaire 2022-2023 :

- Inscription des élèves et procédures
- Audit des dossiers d'élève
- Exigences et certifications concernant la loi 101
- Inscription des élèves
- Certification des élèves
- Logiciels pédagogiques pour les écoles
- Bulletins
- Horaires et planification
- Transmission des résultats académiques
- Gestion et distribution des examens
- Demandes transfrontalières et approbation
- Mise en place du portail Mozaic (parents, élèves, enseignants)
- Archives
- Conservation des dossiers (administration et écoles)

Effectifs : Les effectifs de la Commission scolaire Western Québec ont légèrement augmenté, passant d'un total de 7705 élèves pour l'année scolaire 2021-2022 à 7816 élèves pour l'année scolaire 2022-2023.

SECRÉTAIRE GÉNÉRAL

Le secrétaire général de la Commission scolaire Western Québec coordonne, supervise et assure le bon fonctionnement 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 de la commission scolaire. Le secrétaire général conseille et soutient le directeur général et tous les administrateurs de la commission scolaire en ce qui concerne les questions juridiques et corporatives. Au cours de l'année scolaire 2022-2023, le Conseil des commissaires a tenu un total de dix (10) réunions régulières. Le Comité exécutif de la Commission scolaire a tenu neuf (9) réunions régulières.

Le commissaire Michael Kane a été élu dans le quartier 6 (suite au décès de Rhonda Boucher, commissaire de longue date). Les parents-commissaires suivants ont été élus : Letitia Taylor, commissaire au primaire, Asha Boucher-Sharma, commissaire au secondaire, Greg Brennan,

commissaire au primaire et au secondaire, Jessica Fortier, commissaire au CCED. Le Conseil a voté la nomination de deux commissaires cooptés en 2022-2023. Les commissaires Charlotte Commonda et Linton Garner ont rejoint le Conseil des commissaires en tant que commissaires cooptés.

LOI 19 - RAPPORT SUR LES PLAINTES CONCERNANT L'INTIMIDATION OU LA VIOLENCE

En juin 2012, des modifications de la Loi sur l'instruction publique ont été adoptées dans le but de prévenir et de faire cesser l'intimidation et la violence à l'école. À la suite de ces modifications, chaque école a été tenue d'adopter et de mettre en œuvre un plan de lutte contre l'intimidation et la violence. Ces plans doivent comprendre :

- une analyse de la situation qui prévaut à l'école
- des mesures de prévention
- mesures visant à encourager les parents à collaborer à la prévention et à l'arrêt de l'intimidation et de la violence, ainsi qu'à la création d'un environnement d'apprentissage sain et sécuritaire
- les procédures de signalement ou de dépôt de plainte
- les actions à entreprendre lorsqu'un élève, un enseignant, un autre membre du personnel de l'école ou toute autre personne est témoin d'un acte d'intimidation ou de violence
- les mesures visant à protéger la confidentialité de tout rapport ou plainte
- les mesures d'encadrement ou de soutien pour les victimes, les témoins et l'auteur de l'acte
- les sanctions disciplinaires spécifiques pour les actes d'intimidation ou de violence
- les mesures de suivi requises pour tout signalement ou toute plainte

Toutes les écoles de la CSWQ ont adopté leur plan de lutte contre l'intimidation et la violence, qui est revu chaque année par leur conseil d'établissement respectif.

En raison des modifications apportées à la Loi sur l'instruction publique, les commissions scolaires sont désormais tenues de présenter un rapport annuel sur les points suivants : la nature des plaintes signalées au directeur général, les mesures prises et le nombre de plaintes déposées et reçues par le protecteur de l'élève.

Au cours de l'année scolaire 2022-2023, aucune plainte n'a été reçue par le directeur général de la commission scolaire concernant l'intimidation (conformément aux procédures d'examen des plaintes : règlement 18), mais les écoles et les centres ont signalé 552 incidents d'intimidation et 1033 incidents de violence qui ont entraîné une intervention majeure ou une suspension de l'école.

RAPPORT SUR LE CODE D'ÉTHIQUE

Tous les commissaires de la commission scolaire sont soumis au " Code d'éthique et de conduite professionnelle des commissaires de la Commission scolaire Western Québec ". Au cours de l'année scolaire 2022-2023, deux plaintes ont été déposées auprès du Commissaire à l'éthique.

Le code d'éthique et de conduite professionnelle applicable à nos commissaires peut être consulté sur le site Internet de la commission scolaire.

Rapport final
Année scolaire terminant le 30 juin, 2023
Du protecteur de l'élève au Conseil des commissaires

Ceci est et sera mon dernier rapport en tant que protecteur des élèves de la Commission scolaire Western Québec pour l'année se terminant le 30 juin 2023. J'ai été remplacé par le Protecteur des élèves du Québec et, par conséquent, je n'agirai plus en votre nom à l'avenir.

L'année scolaire qui s'est terminée le 30 juin 2023 a été très calme et j'ai dû prendre part à un total de 13 plaintes, dont la plupart concernaient un problème de transport (3), une demande de changement d'école (2), une différence d'opinion avec certains enseignants (6), et des incidents d'intimidation (2).

Aucun des points ci-dessus n'a nécessité l'envoi au Conseil des commissaires pour des problèmes non résolus. Dans chaque cas, j'ai réussi à les régler avec, dans certains cas, l'aide de l'équipe administrative.

Au 1er juillet 2023, il n'y avait qu'un seul dossier en suspens qui nécessitait que je le transfère au nouveau Protecteur des élèves du Québec.

Je vous souhaite le meilleur pour l'année à venir.

Sincèrement,



Yves Letellier
Former Student Ombudsman