Commission scolaire des Appalaches



RAPPORT ANNUEL 2016 2017

MOT DU PRÉSIDENT ET DU DIRECTEUR GÉNÉRAL


Denis Langlois


Jean Roberge

Fidèle à ses valeurs et à ses engagements, la Commission scolaire des Appalaches (CSA), en collaboration avec son personnel, ses partenaires et divers intervenants, a poursuivi sa mission au cours de la dernière année. C'est donc avec fierté que nous vous présentons, au nom des membres du conseil des commissaires et de la direction générale, le rapport annuel 2016-2017. Conformément aux exigences de la *Loi sur l'instruction publique*, ce rapport a pour but de témoigner des actions réalisées au cours de la dernière année scolaire par la CSA et dresse également le bilan des résultats obtenus dans le cadre de la convention de partenariat convenue avec le MEES afin d'améliorer notamment les taux de réussite et de diplomation de nos élèves.

De plus, à la suite des derniers ajustements législatifs en matière d'éducation annoncés en 2016, le MEES a prolongé ses conventions de partenariat avec les commissions scolaires jusqu'en 2018 ainsi que les planifications stratégiques de celles-ci. Ainsi, la CSA bénéficie de ce délai pour atteindre ses objectifs.

Par la lecture de ce rapport, vous pourrez constater sommairement les nombreuses activités et réalisations qui ont été mises en œuvre pour assurer la réussite et la persévérance scolaires de l'ensemble des 5 191 élèves jeunes et adultes qui fréquentent nos établissements. Élèves, membres du personnel, parents, partenaires, bénévoles et membres du conseil des commissaires ont contribué à l'atteinte de nos objectifs.

Sur le plan administratif, on ne peut passer sous silence le début de l'année scolaire 2016-2017 qui a été marqué par une situation problématique majeure sur le plan de l'informatique. Celle-ci a exigé de la part de tous nos employés, tant du centre administratif que des établissements, beaucoup de patience et de rigueur pour pallier les inconvénients et solutionner le problème. Nous les remercions pour leur implication. À la suite de cette expérience difficile, notre organisation en ressort grandie et enrichie sur les plans organisationnel et humain.

Soyez assurés que nous poursuivons nos actions afin de continuer à répondre aux besoins et aux attentes de notre clientèle dans le but de lui offrir les services de qualité auxquels elle a droit.

Denis Langlois
Président

Jean Roberge
Directeur général



Objectif 1

D'ICI 2018, AUGMENTER DE 5,7 % LE TAUX MOYEN DE DIPLOMATION ET DE QUALIFICATION DES ÉLÈVES AVANT L'ÂGE DE 20 ANS, C'EST-À-DIRE PASSER DE 72,3 % À 78 %. CIBLE DU MEES : 84 % POUR 2020.

Situation de départ	2012-2015[1]	Cible 2018	Cible 2020
72,3 %	74 %	78 %	84 %

Notre cible n'est pas atteinte. Nous progressons, mais il nous reste du chemin à parcourir. Nous continuons d'unir nos efforts pour atteindre cette cible au cours des prochaines années.

Tous nos milieux déploient de grands moyens pour intéresser les élèves, les motiver et leur garantir un milieu d'apprentissage sain et aidant, dans le but de les maintenir à l'école et de soutenir leur réussite. Parmi les moyens mis en place, notons la formation sur l'approche du lien d'attachement (outil qui permet à l'élève de développer un lien avec un adulte significatif) que plusieurs établissements ont suivie avec le soutien de la CSA. Les adultes qui s'inspirent de cette approche constatent une plus grande confiance de l'élève envers l'adulte, une meilleure écoute de ses besoins, une meilleure compréhension de sa réalité et une relation somme toute plus positive. Cette approche facilite aussi le dépistage des problèmes que vit l'élève, autres qu'académiques. Les activités de valorisation et de reconnaissance se multiplient, qu'il s'agisse de galas méritas en fin d'étape ou d'année, de lettres personnalisées aux élèves ou aux parents ou encore de la publication des bons coups sur une page Facebook créée pour l'école, dans le journal mensuel ou sur un téléviseur installé à l'entrée de l'école où défilent des photos ou messages à propos des élèves méritants. La présence aux cours est encouragée et valorisée dans d'autres milieux, notamment à l'éducation des adultes et à la formation professionnelle. On tente de créer un fort sentiment d'appartenance dans chacun des milieux.

L'approche RAI (Réponse à l'intervention) et le Programme SCP (Soutien aux comportements positifs) sont appliqués dans plusieurs milieux, d'autres s'en inspirent. L'arrivée de mesures financières consacrées à ceux-ci dans chacun des établissements a permis une certaine autonomie dans le choix des interventions à mettre en place selon les besoins. À titre d'exemples, voici des actions qu'il a été possible de réaliser : faciliter l'implantation d'approches pédagogiques ou comportementales grâce à des services supplémentaires; bonifier le soutien aux apprentissages d'élèves dans le besoin; diminuer le ratio maître-élève en situation problématique; expérimenter avec des programmes de parrainage; appliquer un programme de prévention et d'intervention en ergothérapie à la maternelle et en 1re année pour cinq écoles du primaire; favoriser les rencontres entre intervenants pour discuter de cas d'un ou de plusieurs élèves aux prises avec des problèmes

1 Mise à jour des données ministérielles en date de février 2017



et planifier les interventions appropriées. L'avenir confirmera ou non la pertinence de ces actions par rapport au cheminement de notre clientèle.

L'importance d'agir tôt dans le parcours scolaire, dès l'entrée à la maternelle, est un autre cheval de bataille. Les communications avec les CPE, les services de santé dont le Centre de réadaptation en déficience physique et le Centre de réadaptation en déficience intellectuelle ainsi que les services sociaux se multiplient. Une attention spéciale est portée aux activités qui facilitent le passage du primaire au secondaire, comme la concertation des ordres d'enseignement primaire et secondaire lors de la visite des milieux d'apprentissage au secondaire, des rencontres d'accueil individuelles pour les jeunes aux prises avec des besoins particuliers ou un processus de cueillette de données amélioré lors des rencontres entre intervenants du primaire et du secondaire. Des activités reliées à l'approche orientante sont présentes dans 94 % de nos milieux d'apprentissage du primaire et dans 100 % des milieux au secondaire.

La motivation de nos garçons est aussi une préoccupation. Outre les nombreuses activités sportives et culturelles déployées pour créer un sentiment d'appartenance, une attention particulière est portée au choix des livres. Les activités de robotique, susceptibles d'intéresser davantage les garçons, sont également favorisées et des responsabilités leur sont attribuées. Nous sommes mobilisés, tous ensemble, pour la réussite!

Objectif 2

D'ICI 2018, DIMINUER DE 3 LE NOMBRE MOYEN DE SORTIES SANS DIPLÔME NI QUALIFICATION (DÉCROCHEURS) PARMI LES ÉLÈVES INSCRITS EN FGJ*, C'EST-À-DIRE PASSER D'UNE MOYENNE DE 48 À UNE MOYENNE DE 45. CIBLE DU MEES : 41 EN 2020.

Situation de départ	2012-2015[2]	Cible 2018	Cible 2020
48	34	45	41

Nos résultats dans ce dossier sont toujours aussi remarquables. Notre nombre de décrocheurs a beaucoup diminué au cours des dernières années et s'est stabilisé. Nous avons largement dépassé la cible du MEES et notre propre cible.

Tous les efforts mentionnés précédemment portent sans contredit leurs fruits pour ce qui est de cet aspect de notre plan stratégique. À cela s'ajoute l'amélioration de la langue française qui est toujours l'un des dossiers priorisés à la CSA et dans chacun de nos établissements. Au fil des ans, de multiples moyens ont été mis en œuvre pour soutenir notre langue, particulièrement l'organisation de nombreuses activités de lecture et d'écriture pour tous nos élèves. Par ailleurs, depuis plus de six ans, des examens communs sont effectués à chacun des cycles du primaire et du secondaire. L'analyse de ces résultats a permis la mise en place de moyens adéquats qui ont contribué à la diminution du nombre de décrocheurs. Nous sommes fiers de ce constat et nous continuerons d'agir pour créer des milieux de vie stimulants et pour dépister et accompagner les décrocheurs potentiels afin d'assurer leur réussite. Notons que chaque année, une réflexion s'opère à la CSA et dans les milieux concernés quant au taux de réussite obtenu par les élèves.

* Formation générale des jeunes
2 Données CSA recueillies en septembre 2017

Objectif 3

FRANÇAIS - LECTURE : D'ICI 2018, AUGMENTER DE 1 % LE TAUX MOYEN DE RÉUSSITE EN FRANÇAIS LECTURE (EXAMEN PRÉPARÉ PAR LA CSA) À LA FIN DE LA 5E SECONDAIRE, C'EST-À-DIRE PASSER DE 88,4 % À 89,4 %.

Situation de départ	2014-2017[3]	Cible 2018
88,4 %	90,1 %	89,4 %

Objectif 4

FRANÇAIS - ÉCRITURE : D'ICI 2018, AUGMENTER DE 3 % LE TAUX MOYEN DE RÉUSSITE EN FRANÇAIS ÉCRIT (EXAMEN PRÉPARÉ PAR LE MEES) À LA FIN DE LA 5E SECONDAIRE, C'EST-À-DIRE PASSER DE 75,8 % À 78,8 %.

Situation de départ	2014-2017[3]	Cible 2018
75,8 %	74,8 %	78,8 %

Au chapitre de l'apprentissage du français langue maternelle, notre cible est atteinte en compréhension de lecture et elle dépasse même celle du MEES. Après avoir constaté une infime hausse du taux moyen de réussite en français écrit en 2015-2016 (0,2 %), nous avons fait des efforts pour redresser la situation et nous constatons maintenant une amélioration de 1,3 % par rapport à cette même année. Par contre, il reste encore du chemin à parcourir et nous poursuivons nos actions en ce sens pour maintenir les résultats obtenus en compréhension de lecture et augmenter les performances en français écrit.

Plusieurs initiatives visant à stimuler l'apprentissage et l'intérêt pour la lecture et l'écriture ont lieu depuis des années et de nouvelles sont introduites chaque année, notamment les suivantes : parrainage ou tutorat entre petits et grands; lecture par des parents bénévoles en 1re année; lecture à deux; stratégies de lecture communes d'un degré et d'un cycle à l'autre; sous-groupes de besoins en lecture; visites d'auteurs à l'école; semaines thématiques; écriture de contes collectifs; dictée PGL; évaluation par l'orthopédagogue du primaire de chacune des cohortes d'élèves du niveau de lecture trois fois par année; projet « Antidote » au secondaire; bibliothèque diversifiée à la disposition des élèves sur une vaste plage horaire et une attention particulière est portée aux interactions langagières entre les élèves de l'éducation des adultes. L'enseignement explicite, la différenciation pédagogique, l'intervention orthopédagogique et le soutien en éducation spécialisée demeurent des champs d'action qui sont priorisés par la CSA et les établissements.



3 Données CSA recueillies en juin 2017

Objectif 5

D'ICI 2018, AUGMENTER DE 3,5 % LE TAUX MOYEN DE QUALIFICATION ET DE DIPLOMATION DES ÉLÈVES DES CLASSES DE FAE** (FMSS*** ET FPT****), C'EST-À-DIRE PASSER DE 37,75 % À 41,3 %.

Situation de départ	2014-2017[4]	Cible 2018
37,75 %	54,3 %	41,3 %

Depuis 2009, nous avons consacré beaucoup d'efforts à l'amélioration du taux de qualification et de diplomation dans les classes de FAE et nous constatons que les résultats sont plus que concrets. Nous sommes en constante progression. Nous avons dépassé largement nos objectifs. La concertation des intervenants dans l'accompagnement de ces élèves est certes la clé de notre succès. Nous comptons donc poursuivre dans cette voie afin de donner à ces élèves la motivation nécessaire pour terminer leurs études.

Objectif 6

D'ICI 2018, ATTEINDRE UN TAUX MOYEN DE 39 % DU NOMBRE D'ÉLÈVES DE MOINS DE 20 ANS EN FORMATION PROFESSIONNELLE (FP) EN RAPPORT AVEC LE NOMBRE TOTAL D'ÉLÈVES INSCRITS, C'EST-À-DIRE PASSER DE 35,1 % À 39 %. CIBLE DU MEES : 44,5 % EN 2020.

Situation de départ	2012-2015	Cible 2018	Cible 2020
35,1 %	28,9%	39 %	44,5 %

Malgré une démarche concertée entre les écoles secondaires et les centres de formation professionnelle, conjuguée à une importante promotion des services en formation professionnelle offerts à la CSA, et en dépit d'une sensibilisation aux métiers faite dès le primaire par l'approche orientante, les inscriptions des moins de 20 ans en formation professionnelle demeurent toujours à la baisse. Il semble que nos élèves préfèrent poursuivre en formation générale puisque notre taux de qualification et de diplomation est stable et que le nombre de décrocheurs diminue. Quoi qu'il en soit, nous constatons que nous nous situons au-dessus de la moyenne provinciale (qui est de 21,6 %), ce qui nous incite à persister dans notre démarche de proposer la formation professionnelle à notre jeune clientèle. Les intervenants de nos milieux connaissent l'impact de leurs interventions sur la réussite des élèves et sur l'importance à accorder à l'obtention d'un diplôme.



** Formation axée en emploi
*** Formation en métiers semi-spécialisés
**** Formation préparatoire au travail
4 Données CSA recueillies à l'automne 2017

Objectif 7

ASSURER LE SUIVI DES STRATÉGIES D'INTERVENTION MISES EN PLACE DANS LES ÉCOLES PRIMAIRES ET SECONDAIRES POUR PRÉVENIR ET TRAITER LA VIOLENCE, INCLUANT LES ACTES D'INTIMIDATION.

Le 12 juin 2012, la *Loi visant à prévenir et à combattre l'intimidation*[5] *et la violence*[6] *à l'école* a été adoptée à l'unanimité par l'Assemblée nationale. Elle modifie la *Loi sur l'instruction publique* (LIP), notamment en créant de nouvelles obligations de reddition de comptes pour le directeur de l'école et pour la commission scolaire.

Ainsi, le directeur de l'école doit maintenant transmettre au directeur général de la commission scolaire, au regard de chaque plainte relative à un acte d'intimidation ou de violence dont il est saisi, un rapport sommaire qui fait état de la nature des événements qui se sont produits et du suivi qui a été fait (art. 96,12 de la LIP).

De son côté, la commission scolaire doit dorénavant faire mention dans son rapport annuel, de manière distincte pour chacune de ses écoles, de la nature des plaintes qui ont été portées à la connaissance du directeur général de la commission scolaire par le directeur de l'école en application de l'article 96,12 (de la LIP), des interventions qui ont été faites et de la proportion de ces interventions qui ont fait l'objet d'une plainte auprès du protecteur de l'élève (art. 220, al. 4 de la LIP).

Conformément à la Loi, voici le résumé des événements d'intimidation et de violence qui ont été transmis à la direction générale par les directions d'établissement au cours de l'année 2016-2017.

- Écoles : Saint-Nom-de-Jésus (1) et Polyvalente de Disraeli (2).
- Au total, il y a eu 3 événements d'intimidation ou de violence dans ces écoles. D'autres situations rapportées n'ont pas mené à la conclusion qu'il y a eu intimidation ou violence.
- Aucune des interventions n'a fait l'objet d'une plainte auprès de la protectrice de l'élève.

C'est tolérance zéro sur ce point dans chacun de nos établissements. Cette culture est maintenant établie et les intervenants travaillent en ce sens. D'ailleurs, le nombre de cas a admirablement diminué comparativement à l'an dernier, passant de 33 à 3.



5 Par « intimidation », on entend tout comportement, parole, acte ou geste délibéré ou non, à caractère répétitif, exprimé directement ou indirectement, y compris dans le cyberespace (textos, photos, vidéos, messages), dans un contexte caractérisé par l'inégalité des rapports de force entre les personnes concernées, ayant pour effet d'engendrer des sentiments de détresse et de léser, blesser, opprimer ou ostraciser.

6. Par « violence », on entend toute manifestation de force, de forme verbale (insultes, cris), écrite (textos, notes, etc.), physique (coups, blessures), psychologique (menaces, dénigrement, rumeurs, exclusion) ou sexuelle (propos ou comportements déplacés, gênants, humiliants, etc.), exercée intentionnellement contre une personne et ayant pour effet d'engendrer des sentiments de détresse ou de léser, blesser ou opprimer la personne en s'attaquant à son intégrité ou à son bien-être psychologique ou physique, à ses droits ou à ses biens.



PARCE QUE LES RESSOURCES HUMAINES CONSTITUENT SA PRINCIPALE RICHESSE POUR APPUYER LE DÉVELOPPEMENT DE SA CLIENTÈLE, LA CSA VISE L'IMPLICATION, LE DÉVELOPPEMENT ET L'ÉPANOUISSEMENT DU PERSONNEL. EN CE SENS, ELLE FAVORISE L'ENGAGEMENT, LA FIDÉLISATION ET LA RECONNAISSANCE PAR LA GESTION HUMAINE DE SES RESSOURCES.

Objectif 1 :

PERMETTRE AU PERSONNEL DE LA CSA DE BIEN SE DÉVELOPPER PROFESSIONNELLEMENT : ACCUEIL, ACCOMPAGNEMENT, FORMATION, ÉVALUATION.

Pour le volet de l'accueil et de l'accompagnement, désireux d'améliorer l'attraction et la rétention du personnel enseignant tout en permettant un développement du sentiment d'appartenance et un transfert de culture organisationnelle, le Service éducatif et le Service des ressources humaines ont élaboré un programme d'insertion professionnelle pour le nouveau personnel enseignant. Ce programme vise l'intégration du nouveau personnel enseignant sous deux volets complémentaires, soit le mentorat et l'accompagnement dans un processus intégré d'une durée de deux ans. De plus, en cohérence avec la volonté de notre organisation de permettre un équilibre entre la vie professionnelle et familiale, les moments prévus pour les diverses rencontres sont accessibles en journée. La première cohorte de mentors et de mentorés de ce programme a débuté en août 2017.

En ce qui concerne le volet formation, tel que planifié annuellement dans le cadre d'une démarche de consultation, le Service des ressources humaines reçoit les besoins de perfectionnement exprimés par l'ensemble du personnel. En collaboration avec les divers comités de perfectionnement, un suivi judicieux est réalisé afin de permettre aux employés d'être à l'affût des plus récents développements dans le domaine de l'éducation. Voici quelques faits saillants :

- 79 employés des services de garde ont pu bénéficier de formations portant sur l'intervention optimale au quotidien et sur l'estime personnelle.
- 46 personnes affectées à l'adaptation scolaire et à la surveillance d'élèves ont reçu une formation traitant des troubles du comportement.
- 25 employés de soutien administratif ont été formés sur la façon d'intervenir auprès de la clientèle lors de situations difficiles.
- 12 employés ont participé à une formation sur la préparation adéquate à la retraite.

Le Service des ressources humaines a également procédé à une refonte complète de ses outils d'accompagnement et d'évaluation du personnel enseignant conformément aux 12 compétences professionnelles attendues du programme de formation du personnel enseignant. À la lumière des divers indicateurs, les gestionnaires peuvent cibler davantage les besoins de formation et les compétences à développer chez les enseignants en début de carrière afin de bien orienter leur développement professionnel.



Objectif 2 :

FACILITER LE DÉVELOPPEMENT PERSONNEL DES RESSOURCES HUMAINES DE LA CSA.

Un comité mieux-être a été mis en place pour une deuxième année afin de faire la promotion de la santé globale pour le personnel. À partir de contenu théorique, chaque unité administrative a eu la possibilité d'élaborer des activités visant un meilleur équilibre entre la vie personnelle et professionnelle : des activités sociales et sportives ont eu lieu pour le personnel et leur famille dans certains milieux, un accès à la salle d'entraînement de l'école pour le personnel a été permis dans un autre, pour d'autres, une communauté de communication a été créée, des rencontres professionnelles régulières ont été instaurées, des lieux physiques ont été améliorés.

Plus spécifiquement en lien avec l'activité physique, la CSA a maintenu sensiblement les activités habituelles des dernières années en plus d'en offrir de nouvelles afin de mieux répondre aux besoins et diversifier l'offre de services. Des activités de zumba et de course ont été ajoutées. Ce sont au total 231 personnes qui ont bénéficié de l'ensemble de ces activités. Il s'agit d'une augmentation de plus de 55 % comparativement à l'année précédente.

Types d'activités	Crossfit	Stretching	Yoga	Course	Zumba
Nombre de participants	120	35	56	7	13

Objectif 3 :

ASSURER UNE GESTION MOBILISATRICE DE TOUT LE PERSONNEL ET UN ENGAGEMENT INDIVIDUEL.

Dans un contexte de valorisation du personnel et du développement du sentiment d'appartenance, le Service des ressources humaines a procédé à une révision de sa politique visant la reconnaissance de la CSA envers ses employées et employés à l'occasion de l'atteinte de leur 25e année de service et de leur retraite. La modification de cette politique a permis à un plus grand nombre d'employés d'être reconnus en vertu de critères actualisés correspondant à la réalité d'aujourd'hui par rapport aux divers statuts d'engagement possibles.

De plus, en cohérence avec la pratique établie, la CSA a souligné les bons coups de ses employés et bénévoles dans le cadre de la Fête des succès qui s'est tenue le 4 mai 2017. Certains établissements ont aussi organisé des concours à l'interne, des dîners d'équipe, d'autres ont réservé des points spécifiques aux ordres du jour des rencontres d'équipe ou formulé des remerciements ou des félicitations dans les communications écrites établies à l'interne dans le but d'encourager et de valoriser des actions des membres du personnel.



LA CSA CONSIDÈRE LA COLLABORATION AVEC LES PARENTS COMME UN ÉLÉMENT ESSENTIEL À LA RÉUSSITE. EN CE SENS, ELLE SOUHAITE LES IMPLIQUER DAVANTAGE ET LES SOUTENIR DANS LA RÉUSSITE DE LEUR ENFANT.

Objectif 1 :

FAVORISER L'IMPLICATION DES PARENTS ET LES SOUTENIR DANS LEUR ENGAGEMENT POUR LA RÉUSSITE DE LEUR ENFANT.

D'une part, selon les besoins exprimés par la CSA ou par les parents, des rencontres annuelles sont planifiées entre le comité de parents et la CSA, l'objectif étant de fournir une information adéquate aux représentants des parents et d'entendre leurs préoccupations.

D'autre part, au fil des ans, tous les établissements ont mis en place de nombreux moyens pour informer les parents de façon simple et efficace : les réunions d'information, les Info-parents et les calendriers mensuels du primaire, les documents occasionnels d'information envoyés dans les sacs d'école ou par courriel, etc. Plusieurs milieux élaborent des listes de courriels des parents et profitent de leur site Web ou d'une page Facebook pour rejoindre les parents branchés. Au secondaire, plus particulièrement, les parents sont avisés de l'absence de leur enfant dès que celle-ci survient, soit par message téléphonique ou par courriel automatisé dans le but évident de permettre au parent de justifier ou non l'absence de son enfant et ainsi d'assurer un meilleur suivi.

Également, pour les soutenir dans la réussite de leur enfant, plusieurs communications sont acheminées aux parents durant l'année pour les informer du rendement de leur enfant. Pour les problèmes particuliers, une étroite communication doit s'établir entre les parents et l'école, selon la demande de l'une ou l'autre des parties. Dès lors, s'il y a lieu, un plan d'intervention est établi et on y prévoit les mesures de soutien nécessaires. De plus, toutes les écoles possèdent des outils qu'elles partagent avec les parents pour les soutenir dans l'accompagnement de leur enfant. Certaines classes du primaire créent des groupes Facebook ou d'autres types de communauté scolaire telle l'application *ClassDojo*.

Plusieurs milieux favorisent la participation des parents aux activités spéciales de l'école, telles certaines activités culturelles, éducatives ou sportives, la remise de méritas ou de certificats aux élèves.

La collaboration et l'implication des parents, tant pour l'accompagnement de leur enfant que pour l'amélioration du milieu de vie, sont toujours très appréciées. Des lettres de remerciement sont adressées aux parents bénévoles et collaborateurs, d'autres sont invités à des activités de reconnaissance, tels un souper, une soirée des bénévoles ou autres.

ORIENTATION 4 UN PARTENARIAT ENRICHI ET EFFICACE AVEC LA COMMUNAUTÉ



PARCE QU'ELLE CONTRIBUE AU MAINTIEN ET AU RENFORCEMENT DE L'INFRASTRUCTURE ÉCONOMIQUE RÉGIONALE, LA CSA VISE UNE OUVERTURE, UNE PRÉSENCE, UNE IMPLICATION ET UN ENGAGEMENT AVEC LA COMMUNAUTÉ. ELLE ESPÈRE AINSI UN PARTENARIAT ENRICHI ET EFFICACE.

Objectif 1 :

DÉVELOPPER ET CONSOLIDER DES LIENS DE PARTENARIAT AVEC LE MILIEU.

Nous sommes à l'aise d'affirmer que la CSA et ses établissements ont pris une place importante dans la communauté. Encore une fois cette année, nous avons répertorié plus d'une cinquantaine d'organismes issus des milieux communautaire, culturel, municipal, de la santé, de l'éducation et de la communauté des affaires qui sont en lien avec notre organisation et nos établissements, soit par leur mandat régulier ou dans des projets particuliers. On constate également la présence de plusieurs représentants de la CSA sur certains conseils d'administration et sur différents comités tant au niveau local que régional. Voilà le signe que la CSA fait partie d'une communauté qui veut travailler en partenariat pour assurer la réussite de ses élèves, jeunes et adultes, qui formeront la société de demain. C'est ensemble que nous voulons réaliser ce mandat!

Objectif 2 :

ASSURER LE RAYONNEMENT DE LA CSA ET DE SES ÉTABLISSEMENTS.

Parce qu'ils font partie d'une communauté, la CSA et ses établissements ont le souci de maintenir une visibilité constante auprès de la population. Les conférences de presse, les nombreuses activités publicisées dans les médias locaux, régionaux et sociaux témoignent de ce souci d'information. À ceci, il faut ajouter la publication du rapport annuel et sa présentation lors d'une séance publique d'information. Des activités initiées par certains établissements, telles le Défi 4 Vents, Disraeli D'ÉCOLES et le Grand Défi Paul VI reviennent à chaque année et ont une portée régionale. Un premier « Relais pour la vie » organisé par des membres du personnel et des élèves d'un établissement de notre organisation en juin 2016 a permis de créer la toute première édition régionale officielle tenue le 10 juin 2017.

Objectif 3 :

S'ASSURER QUE L'OFFRE DE SERVICE EN FORMATION PROFESSIONNELLE RÉPONDE AUX BESOINS DES ENTREPRISES ET DES PARTENAIRES DE LA RÉGION.

Le Service aux entreprises (SAE) de la CSA aide les entreprises de la région à demeurer compétitives en perfectionnant leurs employés dans différents secteurs de formation. En 2016-2017, 31 partenaires ont pris part à des formations. Les 907 employés concernés ont reçu pas moins de 3435 heures de formation. D'autres formations, ciblées sur mesure, ont été offertes : ASP construction, soins palliatifs, esthétique auto, création d'un site Web et boutique en ligne. Nous tentons continuellement d'être à l'affût des besoins de notre milieu en matière de formation.

RAPPORT DE LA PROTECTRICE DE L'ÉLÈVE

Au cours de l'année scolaire 2016-2017, une plainte a été traitée par la protectrice de l'élève dans le cadre du *Règlement sur la procédure d'examen des plaintes formulées par les élèves ou leurs parents de la Commission scolaire des Appalaches*. La plainte concernait l'échec à un stage mis en lien avec une situation perçue comme de la discrimination. La premier volet de la plainte, soit l'échec au stage, a été jugé non fondé et a donné lieu à un rapport écrit. Pour l'examen du 2e volet, relié à de la discrimination, il a été recommandé au plaignant de déposer sa plainte au Service des ressources humaines de la commission scolaire s'il le désirait.

Douze autres situations ont été l'objet de communications avec la protectrice de l'élève. Certaines étaient des demandes d'information et d'autres correspondaient à des insatisfactions, mais les étapes du cheminement d'une plainte n'étant pas complétées, les plaignants ont été invités à poursuivre leur démarche selon les étapes prévues au *Règlement sur la procédure d'examen des plaintes de la commission scolaire*.

Une plainte était en cours de traitement à la fin de l'année scolaire. Parmi les plaintes formulées, traitées et relevant du mandat de la protectrice de l'élève, aucune ne se rapportait à des actes de violence ou d'intimidation.

Odette Lessard, protectrice de l'élève

TRAITEMENT DES PLAINTES

Le secrétaire général de la CSA, responsable de l'examen des plaintes, a traité 28 plaintes au cours de l'année scolaire 2016-2017.

La Commission scolaire des Appalaches n'a reçu aucune plainte s'adressant à un commissaire en vertu du *Règlement CC-R-04 relatif au code d'éthique et de déontologie applicable aux commissaires*.

Vous pouvez consulter ce règlement à l'adresse suivante : www.csappalaches.qc.ca/code-dethique/

EXTRAIT DE LA DÉCLARATION DE SERVICES DE LA CSA

UNE QUALITÉ ASSURÉE DES SERVICES

Lorsqu'une personne communique avec un établissement ou l'un des services administratifs de la CSA, elle est en droit de s'attendre:

- à être traitée avec respect;
- à être accueillie de façon courtoise et à connaître l'identité de la personne à qui elle s'adresse;
- à recevoir, dans un délai raisonnable, si la demande est traitée par courriel ou par boîte vocale, un avis précisant le délai de traitement de la demande;
- à recevoir promptement un accusé de réception à une demande formulée par écrit;
- à ce que le caractère confidentiel de la demande soit respecté;
- à ce que sa demande soit traitée avec équité, impartialité et transparence;
- à obtenir des explications claires et précises;
- à être dirigée vers l'un des services appropriés à la demande formulée.

ÉTAT DES RÉSULTATS

	2016-2017	2015-2016
REVENUS		
Subvention de fonctionnement du MEES	53 731 650 $	51 549 616 $
Autres subventions et contributions	259 027 $	283 444 $
Taxe scolaire	12 016 372 $	11 400 302 $
Droits de scolarité et frais de scolarisation	219 583 $	190 310 $
Ventes de biens et services	4 062 469 $	4 216 734 $
Revenus divers	680 871 $	637 988 $
Amortissement des contributions reportées liées à l'acquisition d'immobilisations corporelles	156 493 $	151 695 $
Total des revenus	**71 126 465 $**	**68 430 089 $**
CHARGES		
Activités d'enseignement et de formation	31 795 883 $	30 571 207 $
Activités de soutien à l'enseignement et à la formation	17 526 771 $	16 550 628 $
Services d'appoint	9 055 246 $	9 007 268 $
Activités administratives	3 367 318 $	3 355 588 $
Activités relatives aux biens meubles et immeubles	6 834 886 $	6 705 217 $
Activités connexes	2 222 149 $	2 397 599 $
Charges liées à la variation de la provision pour avantages sociaux	25 051 $	(35 330) $
Total des charges	**70 827 304 $**	**68 552 177 $**
EXCÉDENT (DÉFICIT) DE L'EXERCICE	**299 161 $**	**(122 088) $**
EXCÉDENT (DÉFICIT) DE L'EXERCICE EN % DES REVENUS	**0.42 %**	**(0.18 %)**

ÉTAT DE LA SITUATION FINANCIÈRE AU 30 JUIN

	2017	2016
ACTIFS FINANCIERS		
Encaisse	750 979 $	1 005 880 $
Subvention de fonctionnement à recevoir	8 889 690 $	7 366 403 $
Subvention à recevoir liée à l'acquisition d'immobilisations corporelles	1 169 331 $	894 970 $
Subvention à recevoir - Financement	18 914 332 $	19 651 941 $
Taxe scolaire à recevoir	976 038 $	888 005 $
Débiteurs	1 056 928 $	933 100 $
Stocks destinés à la revente	51 367 $	88 096 $
Total des actifs financiers	**31 808 665 $**	**30 828 395 $**
PASSIFS		
Emprunts temporaires	1 000 000 $	1 200 000 $
Créditeurs et frais courus à payer	8 233 648 $	8 241 609 $
Contributions reportées liées à l'acquisition d'immobilisations corporelles	2 647 298 $	2 382 543 $
Revenus perçus d'avance	408 748 $	254 981 $
Provision pour avantages sociaux	3 673 543 $	3 648 492 $
Dettes à long terme faisant l'objet d'une promesse de subvention	60 101 517 $	58 022 022 $
Autres passifs	342 995 $	186 046 $
Total des passifs	**76 407 749 $**	**73 935 692 $**
DETTE NETTE	**(44 599 084) $**	**(43 107 297) $**

	2017	2016
ACTIFS NON FINANCIERS		
Immobilisations corporelles	47 738 295 $	46 034 409 $
Stocks de fournitures	263 339 $	210 669 $
Charges payées d'avance	125 461 $	91 070 $
Total des actifs non financiers	**48 127 095 $**	**46 336 148 $**
EXCÉDENT ACCUMULÉ	**3 528 011 $**	**3 228 851 $**
EXCÉDENT ACCUMULÉ DISPONIBLE SELON LES RÈGLES BUDGÉTAIRES DU MEES	**2017**	**2016**
Excédent brut accumulé au 30 juin	3 528 011 $	3 228 851 $
Moins:		
- Valeur comptable nette des terrains	823 481 $	823 481 $
- Subvention de financement à recevoir portant sur la provision pour avantages sociaux	2 789 546 $	2 845 542 $
DÉFICIT NET ACCUMULÉ AU 30 JUIN EMPÊCHANT LA COMMISSION SCOLAIRE D'APPROPRIER UNE PARTIE DE SON EXCÉDENT BRUT LORS DE LA CONFECTION DES BUDGETS ANNUELS SUIVANTS	**(85 016) $**	**(440 172) $**

LOI SUR LA GESTION ET LE CONTRÔLE DES EFFECTIFS

LOI SUR LA GESTION ET LE CONTRÔLE DES EFFECTIFS DES MINISTÈRES, DES ORGANISMES ET DES RÉSEAUX DU SECTEUR PUBLIC AINSI QUE DES SOCIÉTÉS D'ÉTATS (LGCE)

Le 5 décembre 2014, le gouvernement du Québec a adopté et sanctionné la *Loi sur la gestion et le contrôle des effectifs*. La LGCE établit des obligations particulières pour les commissions scolaires, notamment d'inclure dans son rapport annuel le bilan des contrats de services comportant une dépense de 25 000 $ et plus et qui sont conclus entre le 1er juillet 2016 et le 30 juin 2017. De plus, cette loi exige aux organismes de faire état des effectifs par catégories d'emplois, et ce, pour la période du 1er avril 2016 au 31 mars 2017.

LGCE	Contrats conclus avec les personnes morales/sociétés	Contrats conclus avec les personnes physiques	Total des contrats
Nombre de contrats	1	0	1
Valeur des contrats	124 330 $	0	124 330 $

LGCE	AVRIL 2016 À MARS 2017			
	Heures travaillées	Heures supplémentaires	Total d'heures rémunérées	Nombre d'employés pour la période visée
Personnel d'encadrement	66 964,50	307,75	67 272,25	42
Personnel professionnel	72 560,61	3,50	72 564,11	52
Personnel enseignant	590 088,24	342,07	590 430,32	607
Personnel de bureau, technicien et assimilé	335 104,55	2 127,24	337 231,78	454
Ouvriers, personnel d'entretien et de service	17 332,90	0,00	17 332,90	9
Total	1 082 050,80	2 780,56	1 084 831,36	1 164
Cible du MEES (heures rémunérées) en date du 19 octobre 2015	1 066 329,53	L'écart entre les heures rémunérées par la CSA (1 084 831,36) et la cible du MEES transmise le 19 octobre 2015 (1 066 329,53) se situe à 18 501,83. Le dépassement de la cible du MEES s'explique par : • La mise en place de mesures dédiées par le MEES a donc permis l'ajout de personnel auprès des élèves. • L'ajout de classes de maternelle-4 ans • La différence entre la période de référence 2016-2017 qui compte 2 jours d'enseignement supplémentaires (202 jours) comparativement à la période de référence du calcul de la cible du MEES (200 jours). • De plus, il importe de préciser que le nombre d'employés qui se chiffre à 1164 pour la période visée ne correspond pas à 1164 personnes distinctes puisque toutes les personnes qui sont absentes pour des raisons médicales ou autres sont comptabilisées dans cette donnée de même que leur remplaçant. Cela signifie que toutes les suppléances et les remplacements inhérents sont comptabilisés en plus des personnes absentes. • Également, si l'employé travaille dans deux corps d'emplois, ce même employé est comptabilisé en double.		

SAVIEZ-VOUS QUE ?

LA CLIENTÈLE

Élèves répartis dans les 19 écoles primaires	2 908
Élèves répartis dans les 3 polyvalentes	1 732
Équivalent d'élèves à temps plein en formation professionnelle	273,30
Équivalent d'élèves à temps plein à l'éducation des adultes	278,09

LE PERSONNEL

Personnel enseignant à temps complet	333
Personnel de soutien à temps complet	143
Personnel de soutien à temps partiel	101
Personnel cadre à temps complet	34
Personnel cadre à temps partiel	2
Personnel professionnel à temps complet	37
Personnel professionnel à temps partiel	4

LE TRANSPORT SCOLAIRE

Nombre d'élèves transportés	3408
Budget	7 284 842 $
Nombre de transporteurs	13
Nombre de véhicules	109
Nombre de chauffeurs	116
Nombre de parcours	415
Nombre de km parcourus	7 835 km/jr

GESTION DOCUMENTAIRE ET ARCHIVES (demandes d'accès)

Nombre interne de demandes d'accès	1461
Nombre externe de demandes d'accès	151
Total de demandes d'accès	1612

LES RESSOURCES INFORMATIQUES

- Investissement de 670 000$ pour le remplacement de 789 ordinateurs et le reformatage de 2 297 autres;
- Implantation d'un nouveau site de relève à la Polyvalente de Black Lake.

LES RESSOURCES MATÉRIELLES

- Rédaction d'une politique de gestion de la qualité de l'air;
- Remplacement de portes et fenêtres à l'avant aux écoles St-Gabriel et du Perce-Neige;
- Réfection des salles de bains à l'école du Perce-Neige;
- Remplacement de systèmes d'alarme-incendie dans les gymnases adjacents aux écoles de l'Arc-en-Ciel et de la Passerelle;
- Amélioration de la ventilation du gymnase Carrier de la Polyvalente de Thetford Mines;
- Projet de réfection des vestiaires et des salles de bains à l'école St-Gabriel et aux polyvalentes de Black Lake et de Thetford Mines en prévision des Jeux du Québec à l'été 2018.



Remplacement de portes et fenêtres sur quatre façades à la Polyvalente de Thetford Mines





Aménagement d'un débarcadère pour autobus à l'école du Tournesol



Aménagement d'un stationnement pour le personnel à l'école Ste-Luce

FAITS SAILLANTS

UN PARC INFORMATIQUE RENOUVELÉ



Cible d'une cyberattaque au cours de la dernière année, la Commission scolaire des Appalaches a été victime d'un important bogue informatique. En dépit des inconvénients causés, il n'y a eu aucune perte d'informations ou de données confidentielles.

Avec l'aide du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, une grande partie de notre parc informatique a été remplacée et les mesures de protection ont été accrues.

UN PRIX NATIONAL POUR L'ÉCOLE DU TOURNESOL



Le projet de la classe de 3e année de l'école du Tournesol, présenté dans le cadre du gala du Défi OSEntreprendre, a remporté le premier prix à l'échelon national dans la catégorie « primaire 2e cycle ». Consistant à transformer des centaines de bouteilles de plastique pour en faire du fil robuste, écologique et pratique, le projet a séduit les membres du jury par ses aspects mobilisateur, innovant et original.

L'ÉCOLE NOTRE-DAME RÉCOMPENSÉE



Le prix « Coup de cœur » du Défi OSEntreprendre a été attribué aux élèves de 5e et 6e année de l'école Notre-Dame de Saint-Ferdinand. Les élèves ont lancé une campagne de financement auprès de la communauté grâce à la production et à la vente de foulards, bandeaux, tuques, cache-cous et sous-verres confectionnés avec l'aide du Cercle des fermières de l'endroit.

DES HONNEURS DÉCERNÉS À UN COMMISSAIRE...



M. Yvon Gosselin, vice-président du Conseil des commissaires de la CSA depuis 1990, a reçu la médaille de bronze de l'Ordre du mérite de la Fédération des commissions scolaires du Québec visant à reconnaître son apport important au sein de notre commission scolaire.

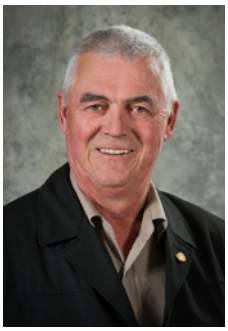
...ET À DEUX EMPLOYÉES



Pour leur part, mesdames Marie-France S. Lessard et Mylène Rhéaume, instigatrices du Marathon à relais, ont vu leur projet récompensé par l'obtention de deux honneurs, soit le Prix du rayonnement de la municipalité décerné lors du Gala de la municipalité d'Adstock et le Prix Reconnaissance octroyé par le Regroupement des commissions scolaires de la région Chaudière-Appalaches.

CONSEIL DES COMMISSAIRES 2016-2017


M. Denis Langlois
Président


M. Yvon Gosselin
Vice-président


M. Daniel Beaudoin


M. Daniel Bertrand


M. Fernand Gagné


M. Gilbert Hallée


M. Ghislain Hamel


M. Jean François Hamel


M. Jean Yves Turgeon


Mme Sonia Vachon


M. Gilles Auclair
Commissaire-parent


Mme Sylvie Bourbonnais
Commissaire-parent


M. Sylvain Groleau
Commissaire-parent


M. Jean Roberge
Directeur général

L'ÉDUCATION PUBLIQUE AU QUÉBEC

Des forces qui s'additionnent
Des succès qui se multiplient

Commission scolaire des Appalaches

S'INVESTIR POUR LA RÉUSSITE!

650, RUE LAPIERRE, THETFORD MINES (QUÉBEC) G6G 7P1 • TÉL. : 418 338-7800 • TÉLÉC. : 418 338-7845 • WWW.CSAPPALACHES.QC.CA