

RAPPORT ANNUEL
2022-2023
CENTRE DE SERVICES SCOLAIRE
DE LAVAL

TOUS ENGAGÉS
VERS LA

REUSSITE

MESSAGE CONJOINT DE LA PRÉSIDENTE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION ET DE LA DIRECTION GÉNÉRALE

Ce rapport annuel 2022-2023 fait état des résultats obtenus au cours de la dernière année pour chaque objectif inscrit au Plan d'engagement vers la réussite 2018-2023 du Centre de services scolaire (CSS) de Laval. Cette reddition de comptes présente donc un bilan des 5 dernières années, avec des objectifs qui ont atteint, voire dépassé leur cible et d'autres qui présentent un défi sur lequel nous continuerons de travailler, au-delà de ce premier PEVR. Chaque résultat nous permet d'en dégager une leçon apprise pour la suite.

Notre organisation veut demeurer apprenante, au fil des événements, des acquis, des épreuves et du temps. Ce rapport annuel illustre le travail concerté, de collaboration, d'accompagnement et d'ouverture réalisé par nos équipes pour favoriser la réussite des élèves sous toutes ses formes. Cet effort collectif nous a permis, encore une fois cette année, d'atteindre un taux record de diplomation et de qualification de 83,8%, atteint par la cohorte 2015-2022. Ce résultat signifie que les élèves du CSS de Laval sont encore plus nombreux à obtenir leur diplôme ou leur qualification. Toutefois, considérant le contexte post-pandémique, nos équipes font preuve de vigilance accrue auprès de la prochaine cohorte et le taux de diplomation et de qualification à venir.

Nous tenons à saluer le travail et l'engagement d'une communauté éducative d'exception : membres du personnel, élèves, parents, partenaires. Ensemble, nous avons poursuivi notre chemin vers la réussite sous toutes ses formes. Ensemble, nous nous sommes donnés, et nous avons transmis, l'impulsion vers la réussite.

Le CSS de Laval vient de lancer son nouveau Plan d'engagement vers la réussite 2023-2027 dans lequel l'ensemble de son contenu pointe vers un but ultime : Faire réussir. Ainsi, à la lumière des résultats présentés dans ce rapport annuel 2022-2023, nous nous engageons à poursuivre le travail déployé depuis le lancement de notre premier PEVR, en se donnant le droit de s'améliorer encore, de peaufiner nos méthodes et se doter des meilleures pratiques qui soient.

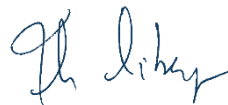
Et ce, afin de permettre à l'élève d'évoluer, accompagné d'une communauté éducative mobilisée autour de lui, vers la réussite.

Le directeur général



Yves Michel Volcy

Le président



François-Hugues Liberge

Table des matières

1. Présentation du centre de services scolaire.....	4
1.1 Le centre de services scolaire en bref	4
1.2 Faits saillants	7
1.3 Services éducatifs et complémentaires.....	13
2. Gouvernance du centre de services scolaire.....	14
2.1 Conseil d'administration.....	14
2.2 Autres comités de gouvernance.....	16
2.3 Code d'éthique et de déontologie.....	17
2.4 Divulgence d'actes répréhensibles à l'égard d'organismes publics	18
3. Résultats	19
3.1 Plan d'engagement vers la réussite.....	19
3.2 Lutte contre l'intimidation et la violence	32
3.3 Procédure d'examen des plaintes	37
4. Utilisation des ressources.....	37
4.1 Répartition des revenus du centre de services scolaire.....	37
4.2 Ressources financières	39
4.3 Gestion et contrôle des effectifs	40
4.4 Contrats de service comportant une dépense de 25 000 \$ et plus	41
4.5 Ressources matérielles et informationnelles	41
5. Annexes du rapport annuel	42
5.1 Liste des membres du comité consultatif de gestion.....	43
5.2 Liste des membres du comité consultatif des services aux élèves handicapés et aux élèves en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (CCSEHDAA)	49
5.3 Liste des membres du comité de parents.....	51
5.4 Règlement sur les normes d'éthique et de déontologie applicables aux membres du conseil d'administration d'un centre de services scolaire francophone.....	54
5.5 Règles de régie interne du comité d'enquête à l'éthique et à la déontologie.....	63
5.6 Rapport du protecteur de l'élève.....	70
5.7 Résumé des états financiers au 30 juin 2023.....	81
5.8 Programme d'accès à l'égalité en emploi.....	86

1. Présentation du centre de services scolaire

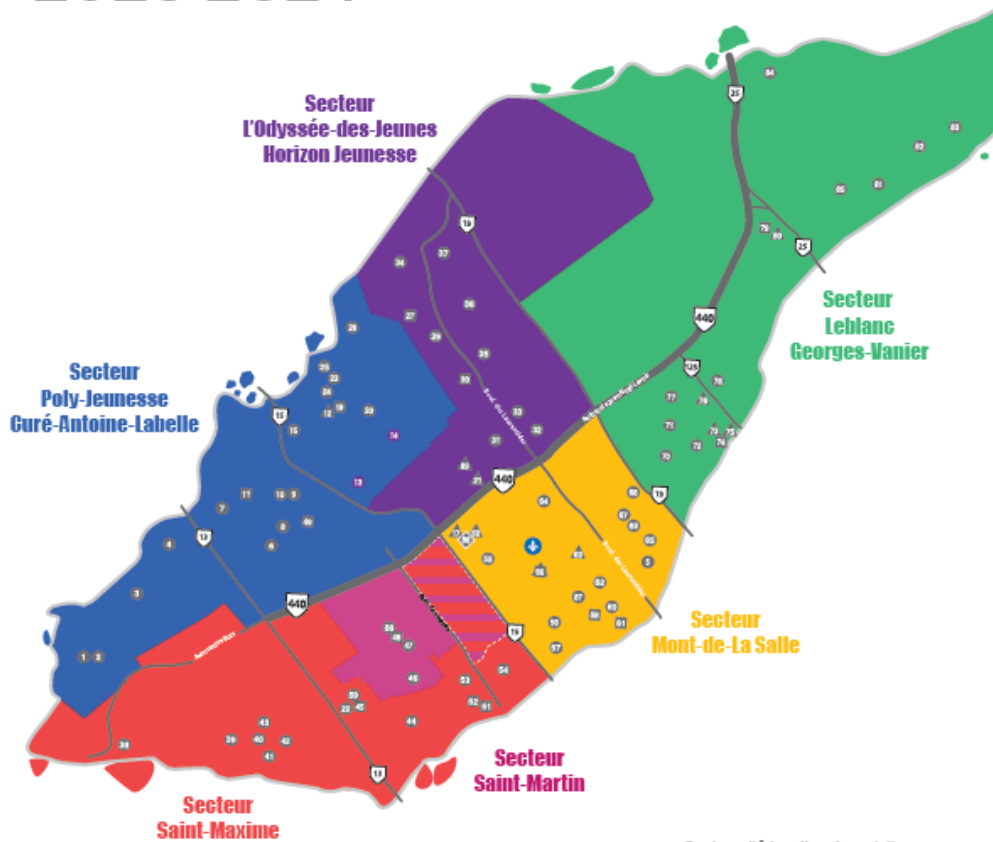
1.1 Le centre de services scolaire en bref

Nos établissements

86 établissements dans près de 110 bâtiments

- 61 écoles préscolaires-primaires
- 14 écoles secondaires
- 6 centres de formation professionnelle
- 5 centres d'éducation des adultes
- 1 service aux entreprises et de formation continue
- 1 service d'accueil, de référence, de conseil et d'accompagnement

La carte des établissements et l'arborescence scolaire 2023-2024



Légende

- Écoles primaires
- Écoles secondaires
- ▲ Centres d'éducation des adultes et de formation professionnelle
- ◆ Formation Korpus
- ⬇ Centre administratif
- * Mandat régional de scolarisation
- ⊕ Écoles alternatives ou avec volet alternatif

Service aux entreprises et formation continue

- ◆ Formation Korpus

Écoles secondaires spécialisées

- 22 Alphonse-Desjardins *
- 23 De la Mosquée
- 45 École d'éducation internationale de Laval
- 49 Jean-Plaget *
- 48 Centre de qualification professionnelle et d'entrepreneuriat de Laval

Centres d'éducation des adultes et centres de formation professionnelle

- 74 Centre de formation horticole de Laval
- 41 Centre de formation le Chantier
- 42 Centre de formation les Berges
- 72 Centre de formation l'Impulsion
- 43 Centre de formation le Tremplin
- 44 Centre de qualification professionnelle et d'entrepreneuriat de Laval
- 46 École des métiers spécialisés de Laval (EMS de Laval)
- 47 École hôtelière et d'administration de Laval
- 73 École Polymécanique de Laval
- 40 Institut de protection contre les Incendies du Québec (IPQ)

SECTEUR POLY-JEUNESSE / CURÉ-ANTOINE-LABELLE

6	Cœur-Soleil	Préscolaire à 6 ^e année
20	De l'Équinoxe	Préscolaire à 6 ^e année
23	Demers	3 ^e année à 6 ^e année
	Des Cèdres	Préscolaire à 6 ^e année
	Fleur-de-Vie	Préscolaire à 6 ^e année
	L'Aquarelle	Préscolaire à 6 ^e année
	Du Parc	Préscolaire à 6 ^e année
4	L'Orée-des-Bois	Préscolaire à 6 ^e année
3	La Source	Préscolaire à 6 ^e année
10	Le Petit-Prince	Préscolaire à 3 ^e année
1	Raymond	Préscolaire à 6 ^e année
9	Marc-Aurèle-Fortin	3 ^e année à 6 ^e année
8	Pépin	Préscolaire à 6 ^e année
25	Villemaire	Préscolaire à 2 ^e année
24	Le Baluchon ❖	Préscolaire à 6 ^e année

11 Poly-Jeunesse
1^{re}, 2^e sec.19 Curé-Antoine-Labelle
3^e, 4^e, 5^e sec.

SELON LE LIEU DE RÉSIDENCE DE L'ÉLÈVE

SECTEUR L'ODYSSÉE-DES-JEUNES / HORIZON JEUNESSE

37	Alfred-Pollan	Préscolaire à 6 ^e année
29	Charles-Bruneau	Préscolaire à 6 ^e année
14	Des Cardinaux	Préscolaire à 6 ^e année
34	Du Boisé	Préscolaire à 6 ^e année
13	L'Envolée	Préscolaire à 6 ^e année
31	Le Sentier	Préscolaire à 6 ^e année
33	Les Explorateurs	3 ^e année à 6 ^e année
32	Paul-Comtois	Préscolaire à 2 ^e année
35	Père-Vimont	Préscolaire à 6 ^e année
36	Sainte-Béatrice	Préscolaire à 6 ^e année

30 L'Odyssée-des-Jeunes
1^{re}, 2^e sec.27 Horizon Jeunesse
3^e, 4^e, 5^e sec.

SECTEUR LEBLANC / GEORGES-VANIER

83	Fleur-Soleil	Préscolaire à 6 ^e année
84	Hébert	Préscolaire à 6 ^e année
82	L'Escalé	Préscolaire à 6 ^e année
81	Notre-Dame-du-Sourire	Préscolaire à 6 ^e année
85	De Val-des-Ruisseaux	Préscolaire à 6 ^e année
70	Des Ormeaux	Préscolaire à 6 ^e année
77	Du Bois-Joli	Préscolaire à 6 ^e année
78	Jean-XXIII	Préscolaire à 6 ^e année
71	Val-des-Arbres	Préscolaire à 6 ^e année
72	L'Envol ❖	Préscolaire à 6 ^e année

79 Leblanc 1^{re} à 5^e sec.74 Georges-Vanier ❖ 1^{re} à 5^e sec.

SELON LE LIEU DE RÉSIDENCE DE L'ÉLÈVE

SECTEUR MONT-DE-LA SALLE

64	Coursol	Préscolaire à 6 ^e année
67	De la Cime	Préscolaire à 6 ^e année
63	De l'Arc-en-ciel	Préscolaire à 6 ^e année
69	Eurêka	Préscolaire à 6 ^e année
68	J.-Jean-Joubert *	Préscolaire à 6 ^e année
60	Léon-Guilbault	Préscolaire à 6 ^e année
66	Marcel-Vaillancourt	Préscolaire à 6 ^e année
9	Des Perséides *	Préscolaire à 6 ^e année
67	Saint-Julien	Préscolaire à 6 ^e année
65	Saint-Gilles	Préscolaire à 6 ^e année
57	Sainte-Marguerite	Préscolaire à 6 ^e année
55	Simon-Vanier	Préscolaire à 6 ^e année

61 Mont-de-La Salle
1^{re} à 5^e sec.

SECTEUR SAINT-MARTIN

46	L'Harmonie	Préscolaire à 6 ^e année
47	Le Tandem	Préscolaire à 6 ^e année
68	École internationale des Aventuriers	Préscolaire à 6 ^e année

48 Saint-Martin
1^{re} à 5^e sec.

SELON LE LIEU DE RÉSIDENCE DE L'ÉLÈVE

SECTEUR SAINT-MAXIME

43	Jean-Lémondé	Préscolaire à 6 ^e année
38	Les Trois-Soleils	Préscolaire à 6 ^e année
40	Paul-VI	Préscolaire à 6 ^e année
42	Pierre-Laporte	Préscolaire à 6 ^e année
41	Saint-François	Préscolaire à 6 ^e année
44	Saint-Paul	Préscolaire à 6 ^e année
39	Sainte-Dorothée	Préscolaire à 6 ^e année

51 Saint-Maxime
1^{re} à 5^e sec.

SELON LE LIEU DE RÉSIDENCE DE L'ÉLÈVE

59	De l'Avenir	Préscolaire à 6 ^e année
22	Du Sommet	Préscolaire à 6 ^e année
3	Les Quatre-Vents	Préscolaire à 6 ^e année

51 Saint-Maxime
1^{re} à 5^e sec.

ou

48 Saint-Martin
1^{re} à 5^e sec.

SELON LA SITUATION

3	Saint-Norbert	Préscolaire à 6 ^e année
---	---------------	------------------------------------

51 Saint-Maxime
1^{re} à 5^e sec.

ou

48 Saint-Martin
1^{re} à 5^e sec.

42	2 ^e pôle alternatif de l'école le Baluchon ❖	Préscolaire à 6 ^e année
----	---	------------------------------------

SELON LE LIEU DE RÉSIDENCE DE L'ÉLÈVE

- **Nos 55 514 élèves**

(données en date du 30 septembre 2022)

Préscolaire (4-5 ans) : **3 947** élèves

Primaire : **23 811** élèves

Secondaire : **16 779** élèves

(données du Bilan 4, MEQ, août 2022, élèves à temps plein ou à temps partiel)

Formation professionnelle : **6 921** élèves

Éducation des adultes : **3 937** élèves

Formation à distance assistée : **870** élèves

- **Élèves dont la langue parlée à la maison est autre que le français**

(données en date du 30 septembre 2022)

Préscolaire (4-5 ans) : **1 304** élèves

Primaire : **7 473** élèves

Secondaire : **7 151** élèves

Total : **15 928** élèves

70,4 % des élèves inscrits au secteur des jeunes du CSS de Laval sont issus de l'immigration.

(élèves dont le père ou la mère est né à l'extérieur du Canada).

- **Élèves handicapés** (toutes les catégories confondues)

(données en date du 30 septembre 2022)

Préscolaire (4-5 ans) : **116** élèves

Primaire : **1 714** élèves

Secondaire : **1 460** élèves

Total : **3 290** élèves

1.2 Faits saillants

- La santé et le bien-être des membres du personnel est au cœur des priorités de l'organisation. C'est pourquoi le CSS de Laval a lancé RécréAction, un programme pour faire bouger son personnel, pour stimuler leur créativité, et surtout, pour les mettre dans l'action et faire du bien. Du hockey cosom au futsal, en passant par le conditionnement physique et la natation, du tricot à la chorale avec escale à la salle de yoga, il y en a pour tous les goûts, en présentiel virtuel.



leur
une
ou en

- Le projet artistique et multimédia Projexion, initié par l'enseignante Mélissa Nadeau de l'école secondaire Curé-Antoine-Labelle, a remporté le Prix d'excellence de la Fédération des centres de services scolaires du Québec. L'enseignante a invité des élèves de partout dans le monde à se joindre à ses élèves afin de participer à un collectif artistique virtuel. Rassemblant plus de 200 œuvres d'élèves issus de 40 écoles, cette composition artistique mise sur l'avancement, l'épanouissement et le positivisme qui prennent place dans l'esprit d'une génération adolescente visionnaire et idéalisant une future société planétaire. Le projet de Mme Nadeau et son groupe d'élèves s'est mérité le prix Coup de cœur du jury!



- Une enseignante d'anglais de l'école Raymond a remporté une bourse dans le cadre des Prix Fondation Desjardins pour son projet *Peace for Kids*. Par le biais d'une foule d'activités touchant les arts visuels, la vie végétale, la danse, la musique, l'enseignante a mis de l'avant l'apprentissage de la paix auprès des élèves afin qu'ils prennent conscience que tous les enfants du monde ont besoin de paix pour vivre une vie saine et heureuse.

- Les températures exceptionnellement froides qu'a connu le Québec lors de la première fin de semaine de février 2023 ont causé de multiples bris de chauffage, de tuyaux et de moteurs, ainsi que d'importants dégâts dans certaines de nos écoles. Qu'à cela ne tienne, des plombiers, des électriciens et des ouvriers certifiés d'entretien du Service des ressources matérielles ont été appelés sur les lieux, aidés d'entrepreneurs et de sous-traitants externes, afin de réaliser les travaux de réparation nécessaires. Avec l'accord du syndicat SFCP, des concierges et des ouvriers d'entretien des écoles touchées ont même pu venir prêter main-forte aux équipes déjà dépêchées sur place. C'est grâce à la collaboration de tous et à leur travail acharné, dans des conditions peu évidentes, que les écoles touchées ont pu accueillir les élèves le lundi matin suivant.

- L'école Jean-Piaget, une école spécialisée à mandat suprarégional de scolarisation pour les élèves âgés de 4 à 21 ans qui présentent des déficiences motrices graves avec déficience intellectuelle moyenne à sévère, ou une déficience intellectuelle profonde, a déployé plusieurs initiatives mettant de l'avant la créativité et le dévouement de son milieu. Des élèves ont créé des bonbonnières qui ont été remises à la Guignolée afin de permettre aux familles dans le besoin de se sucrer le bec durant les Fêtes. D'autres ont créé des savons qui ont ensuite été vendus dans le cadre de la Semaine de la déficience intellectuelle. Soulignons également la participation de plusieurs élèves aux différentes épreuves du défi Sportif : course de fauteuil, de tricycle, marchette, etc.
- À l'école primaire Saint-Norbert, un café-rencontre a été organisé avec les élèves de 5^e et 6^e année et leurs parents sur le temps d'écran. L'objectif était de sensibiliser les jeunes que l'utilisation des écrans, c'est bien meilleur avec modération!
- Plus de 125 professionnels et gestionnaires de la communauté des affaires se sont réunis en octobre 2022 pour fêter le 10^e anniversaire de Formation Korpus! L'École des métiers spécialisés de Laval a été le théâtre d'une demi-journée de conférences, de tables rondes, d'études de cas et d'entrevues sur les thèmes de l'attractivité, de la diversité, du recrutement et de la rétention de la main-d'œuvre. Des solutions innovantes aux enjeux qui se dessinent pour les prochaines années ont été discutées et proposées afin que les participants en ressortent outillés et prêts à faire face à l'année 2023!



- Chaque année, l'École hôtelière et d'administration de Laval s'implique dans la communauté afin de faire sa part auprès des familles dans le besoin. Par exemple, les élèves du DEP en cuisine ont préparé plus de 5 000 repas pour Moisson Laval qui vient en aide aux familles lavalloises démunies. De plus, lors de la Guignolée 2022, 1 000 soupes ont été préparées pour les bénévoles de la région de Laval. Également, lors de la tenue des Jeux du Québec à Laval, plus de 10 000 repas ont été cuisinés pour les entraîneurs, les athlètes et membres des équipes participantes.

- Des événements Recrutement virtuel ont été mis en place par le Service des ressources humaines au cours desquels des entrevues éclairées de 10 minutes ont été effectuées pour recruter des candidats intéressés par divers postes au sein de l'organisation. Des experts du côté du Service des ressources matérielles étaient entre autres recherchés (personnel en conciergerie, plombiers, menuisiers, ouvriers en mécanique du bâtiment et techniciens en bâtiment).
- Plusieurs écoles ont organisé des activités qui viennent tisser des liens intergénérationnels. Les écoles Villemaire, des Cèdres et de l'Arc-en-Ciel ont organisé des marches intergénérationnelles, avec et pour les aînés, entre autres, pour la bienveillance des aînés. De son côté, l'école les Quatre-Vents a accueilli les « sages-lectrices », des personnes âgées qui viennent faire la lecture aux élèves du préscolaire.

- Le projet Les créations bulles magiques, mis sur par l'enseignante Chantal Bergeron de l'école Hébert, a remporté le titre de lauréat régional du OSEntreprendre, dans la catégorie Adaptation scolaire. La création de porteclés composés de billes en silicone personnalisées avec une breloque d'une pièce de casse-tête a permis aux élèves et à l'enseignante de remporter les honneurs tout en relevant un défi où chaque élève tenait un rôle qui convenait. L'objectif premier du projet était de donner l'occasion à son groupe d'élèves âgés de 8 ans et vivant avec le spectre de l'autisme de socialiser dans les corridors de l'école et, ainsi, de belles rencontres au sein de son milieu.



pied
 Défi
 lui
 à 10
 faire

- Les enseignants en début de carrière bénéficient, depuis l'année 2022-2023, d'une nouvelle ressource pour les accompagner. En plus des directions et des enseignants accompagnateurs déjà en place pour soutenir les jeunes enseignants, il est maintenant possible pour eux de compter sur des mentors. Sous forme de mentorat, des enseignants d'expérience assurent un soutien individualisé aux enseignants en début de carrière de la même école qui en font la demande. Du même coup, cette initiative vient clarifier le rôle des différents intervenants qui soutiennent les enseignants qui débutent.

- L'éducation des adultes à Laval lance sa toute nouvelle campagne promotionnelle "Jamais trop tard". Son objectif est d'inviter les jeunes, les adultes, les immigrants et les gens en réorientation de carrière à réfléchir à l'importance du diplôme d'études secondaires (DES) et à leur démontrer qu'il n'est jamais trop tard pour faire ce premier pas vers leurs aspirations. Elle tend également à rappeler qu'à l'éducation des adultes, les horaires flexibles, les modules se complètent au rythme de l'élève et la méthode d'enseignement est personnalisée selon l'élève.



sont

- La soirée virtuelle d'information à l'intention des parents d'élèves de la 4^e et 5^e secondaire Accompagner son jeune dans son choix de carrière s'est tenue en octobre 2022. Cet événement avait pour objectif de mieux outiller les parents afin de les impliquer dans le processus de choix de carrière de leur enfant. Les parents des élèves de la 4^e et de la 5^e secondaire ont été invités à assister à une séance d'information qui a survolé le système scolaire québécois, l'admission à la formation professionnelle, l'admission au collégial, l'accompagnement parental dans l'orientation de son adolescent ainsi que la présentation d'outils pour aider les parents dans cette tâche.

- Deux élèves du CSS de Laval ont remporté l'or aux finales régionales des Olympiades des métiers et des technologies. Andrew Tran, élève en cuisine de l'École hôtelière et d'administration de Laval et Marika Ouzounis, élève inscrite au programme DES-DEP-DEC en comptabilité à l'École des métiers spécialisés de Laval ont pris place sur la première marche du podium! Sept centres de formation professionnelle des régions de Laval, Lanaudière et des Laurentides ont compétitionné dans le cadre de ces finales régionales.

- Le projet Leblanc Sa'Coche s'est tenu pour une 3^e année. Grâce à la participation de plusieurs élèves de l'école, 60 sacs remplis de produits d'hygiène et de bien-être ont été remis au Refuge d'urgence de Laval qui accueille des femmes itinérantes.

- La période d'inscriptions annuelle du secteur jeunes se généralement en février. Lors de la période d'inscriptions 2023-2024, les services et les centres se mobilisés et ont collaboré afin de lancer l'opération Inscriptions à la formation professionnelle à Laval en même temps que la période annuelle de février. Ainsi, il possible de s'inscrire à plus de 60 programmes de divers secteurs d'activité qui débutaient à la rentrée scolaire 2023. Une réussite qui deviendra une tradition!



tient

sont

était

- Les prix de reconnaissance Essor soulignent l'excellence et l'originalité de projets artistiques et culturels réalisés dans les écoles du Québec. Ils permettent de reconnaître l'engagement des enseignantes et enseignants, du personnel scolaire et de leurs partenaires du milieu culturel, en plus de faire rayonner la qualité de leur travail et de mettre en valeur le talent et la créativité des élèves. Les prix de reconnaissance Essor sont remis par le ministère de l'Éducation et le ministère de la Culture et des Communications. Trois projets issus d'écoles du CSS de Laval ont remporté les honneurs lors du dernier gala des Prix Essor. Les voici :

- Les couleurs de l'autisme, de l'école Georges-Vanier réuni 53 élèves autistes âgés de 12 à 21 qui s'unissent dans un livre composé de 4 chapitres pour s'exprimer à travers les arts sur leur réalité autistique. Afin de répondre à un besoin de faire connaître leurs différences et de favoriser l'inclusion dans l'école, les élèves ont voulu s'exprimer pour favoriser le vivre-ensemble.



ans

- Le projet multidisciplinaire Derrière le masque des superhéros de l'école Horizon Jeunesse vise à utiliser sa voix artistique pour dénoncer des situations d'injustice. Les élèves de l'école Horizon Jeunesse ont navigué dans l'univers des superhéros pour s'engager dans une démarche artistique afin de devenir des instigateurs de changements sociaux auprès de leurs communautés scolaire et familiale.
- Le projet Gazou est le grand projet culturel de l'école du Bois-Joli dans lequel élèves et enseignants ont tous été impliqués. Avec comme thème principal la nature liée à différentes cultures, il s'agit d'une œuvre mélangeant culture autochtone et culture des élèves de l'école avec pour but un vivre ensemble dans le respect des origines de chacun.

- Après deux éditions virtuelles, pandémie oblige, il était de nouveau possible pour les élèves qui s'apprêtaient à faire leur entrée au secondaire et leurs parents de visiter les écoles secondaires du CSS de Laval dans une version hybride des Portes ouvertes de nos écoles secondaires en présentiel, en septembre 2022. Un évènement couronné de succès où tous semblaient fort heureux de pouvoir circuler à nouveau dans les couloirs de leur future école secondaire et y rencontrer les équipes-écoles! Le CSS de Laval a innové avec cette formule où tout le monde pouvait y trouver son compte, tant sur ses médias sociaux que dans les écoles!



- Formation Korpus s'est vu confier le mandat de coordonner les trois volets en entreprise de la 25^e édition du Défi OSEntreprendre pour la région de Laval avec les partenaires associés.

- Le programme Forces AVENIR au secondaire vise à reconnaître, à honorer et à promouvoir l'engagement dans des projets qui contribuent à la formation de citoyens conscients, responsables, actifs et persévérants, à la fois enracinés dans leur collectivité et ouverts sur le monde. Certains de nos élèves et de nos membres du personnel ont brillé en 2022 par leur engagement ou leur persévérance. Voici nos lauréats :

Vincent Marcouiller, élève à l'école secondaire Curé-Antoine-Labelle, est le lauréat régional, récipiendaire de la médaille d'argent dans la catégorie AVENIR Élève engagé. Malgré son autisme et sa timidité, Vincent est engagé à intégrer ceux qui vivent avec une déficience intellectuelle et à mobiliser les autres autour de cette cause.



Claude Tousignant, enseignant à l'école secondaire Curé-Antoine-Labelle, est le lauréat régional récipiendaire de la médaille d'argent dans la catégorie AVENIR Personnel engagé. M. Tousignant est un enseignant engagé à piloter le conseil des élèves et d'autres comités tout en encadrant les jeunes dans l'exercice de leur liberté d'expression, et ce, depuis 15 ans.



Rhizlaine Chebani, agente de développement à l'école secondaire Saint-Maxime, est la lauréate régionale et récipiendaire de la médaille d'argent dans la catégorie AVENIR Personnel engagé. Mme Chebani est une agente engagée à favoriser l'intégration des élèves immigrants et de leur famille dans la communauté.



Mélicca Nadeau, enseignante en arts plastiques à l'école secondaire Curé-Antoine-Labelle, a initié le projet Diagnostik, qui visait à encourager les jeunes de différents pays à créer en temps de pandémie, afin de préserver leur santé mentale. Le projet DIAGNOSTIK est lauréat régional, récipiendaire de la médaille d'argent dans la catégorie AVENIR Projet engagé et Grand lauréat régional, récipiendaire de la médaille d'or dans la même catégorie.



- L'année 2022-2023 signe la première cohorte de finissants de la concentration DES-DEP-DEC et DES-DEP. Ce parcours accéléré lancé en 2021-2022 et offert aux élèves de 4^e secondaire leur a permis d'obtenir un DEP en plus de leur DES en un peu plus de 2 ans. Certains de nos élèves ont poursuivi leurs études dans le même domaine au collégial alors que d'autres poursuivront en janvier 2024. De plus, le partenariat mis sur pied entre le Carrefour Jeunesse-Emploi de Laval et l'Éducation des adultes du CSS de Laval a vu un premier élève obtenir son diplôme cette année. L'initiative l'École au Carrefour encourage le retour aux études des jeunes de 16 à 35 ans dans le respect et la flexibilité de leurs besoins.

1.3 Services éducatifs et complémentaires

En 2022-2023, les membres des équipes-écoles, de concert avec l'équipe des Services éducatifs, ont travaillé en collaboration afin de mener les élèves du CSS de Laval vers la réussite et vers un mieux-être psychologique dans un contexte postpandémique. De ce fait, le personnel de soutien, comme le personnel professionnel et les enseignants, se sont donné la main afin de soutenir les élèves et leur famille sur tous les plans : réussite scolaire, santé mentale, saines habitudes de vie, etc.

Les Services éducatifs ont multiplié les accompagnements et la formation continue auprès des milieux en s'alliant à de nombreux partenaires universitaires et communautaires.

L'ensemble des programmes de formation prévus à la Loi sur l'instruction publique (PFEQ, PFAE, CAPS, DEFIS, Francisation, carte professionnelle, etc.), de même que les plans de lutte contre la violence et l'intimidation ont tous été déployés au bénéfice des élèves. Bien que les résultats de diplomation et de qualification continuent à progresser (83,8%), nos équipes continueront à intervenir de manière systémique auprès des enseignants, des élèves et des familles afin que les meilleures pratiques puissent être déployées dans les milieux.

En contexte postpandémique, la collaboration avec les partenaires du réseau (CISSS, Ville de Laval, RLPRÉ, partenaires communautaires) est plus que nécessaire, et l'année 2022-2023 a été très riche en ce sens. Ces collaborations sont essentielles, considérant que les problématiques en santé mentale, d'appauvrissement et de violence sont des enjeux qui concernent bien plus que le réseau de l'éducation.

2. Gouvernance du centre de services scolaire

2.1 Conseil d'administration

Membres du conseil d'administration

La liste des membres actuels du conseil d'administration est disponible sur le site Internet du CSS de Laval à la page suivante: [Membres du conseil d'administration - Centre de services scolaire de Laval \(csslaval.ca\)](http://membresduconseildadministration-centredeservicescolairedeLaval.csslaval.ca). Au cours de l'année scolaire 2022-2023, le conseil d'administration était composé des personnes suivantes :

Membres du conseil d'administration 2022-2023
Membres parents
Chaanin, Amal (vice-présidente)
Cummings, Julie
Liberge, François-Hugues (président)
Pineda, Christian
Vaillancourt, Myriamme
Membres de la communauté
Charbonneau, Françoise (milieu communautaire, sportif ou culturel)
Coallier, Danielle (expertise en matière de gouvernance, d'éthique, de gestion des risques ou de gestion des ressources humaines)
Marcotte, Mylène (milieu municipal, de la santé, des services sociaux ou des affaires)
Martel, Sylvain (expertise en matière financière ou comptable ou en gestion des ressources financières ou matérielles)
Turcotte, Pascal (âgé entre 18 et 35 ans)
Membres du personnel
Brisebois, Patrice (encadrement)
Girard, Frédéric (direction d'établissement)
Lord, Robert (professionnel)
Maltais, Caroline (soutien)
Vaillancourt, Chantal (enseignante)

Calendrier des séances tenues

Séances ordinaires

- 29 août 2022
- 17 octobre 2022
- 12 décembre 2022
- 23 janvier 2023
- 13 février 2023
- 24 avril 2023
- 29 mai 2023
- 26 juin 2023

Séances extraordinaires

- 22 août 2022
- 12 septembre 2022
- 3 avril 2023
- 20 juin 2023

Décisions du conseil d'administration

- Élection à la vice-présidence du conseil d'administration
- Désignation des membres des comités du conseil d'administration
- Désignation des membres du comité d'enquête à l'éthique et à la déontologie
- Demandes de révision de décision
- Rapports du protecteur de l'élève, plaintes
- Rapport annuel du protecteur de l'élève
- Régime d'emprunt à long terme
- Régime d'emprunt par marge de crédit
- Nomination à la direction générale adjointe
- Comptes des dépenses du directeur général
- Dépôt des états financiers et dépôt du rapport de l'auditeur indépendant quant aux états financiers vérifiés au 30 juin 2022
- Emprunts par marge de crédit auprès du fonds de financements – Construction de la Nouvelle école secondaire
- Ajout d'espace et remplacement de bâtiment : - Demande d'allocation au ministère de l'Éducation du Québec (PQI 2023-2033)
- Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics
- Comité consultatif des services aux élèves handicapés et aux élèves en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (CCSEHDAA) - Prolongation du mandat des représentants des organismes

- Plan triennal de répartition et de destination des immeubles 2023-2026 (adoption)
- École secondaire de demain – Ajustement des Critères d’inscription : - Adoption
- Dépôt du rapport annuel 2021-2022 et présentation publique
- Protecteur de l’élève : - Prolongation du mandat et nomination d’un nouveau protecteur de l’élève
- Objectifs, principes et critères de répartition des revenus (Article 275 LIP) 2023-2024 (adoption)
- Nomination de l’auditeur indépendant pour l’exercice financier de 9 mois se terminant le 31 mars 2023 et l’exercice financier annuel 2022-2023
- Politique relative aux contributions financières pouvant être assumées par les parents et les élèves : - Adoption
- Politique relative à l’initiation des élèves à la démocratie scolaire : - Adoption
- Politique sur les intempéries ou les circonstances exceptionnelles : - Adoption
- Recommandation du comité de répartition des ressources (CRR)
- Adoption du budget 2023-2024
- Plan d’engagement vers la réussite 2023-2027 (PEVR) - Approbation
- Calendrier 2023-2024 des séances du conseil d’administration
- Référentiel de compétences à l’intention des hors-cadres

2.2 Autres comités de gouvernance

Liste des comités du conseil d’administration et de leurs membres 2022-2023

Nom du comité	Liste des membres
Comité de gouvernance et d’éthique	<ul style="list-style-type: none"> - Danielle Coallier - François-Hugues Liberge - Robert Lord - Yves Michel Volcy (directeur général) - Stella Duval (secrétaire générale)
Comité de vérification	<ul style="list-style-type: none"> - Amal Chaanin - Pascal Turcotte - Patrice Brisebois - Julie Lavigne (directrice générale adjointe) - Lucie Boissonneau (directrice du Service des ressources financières)
Comité des ressources humaines	<ul style="list-style-type: none"> - Françoise Charbonneau - Danielle Coallier - Julie Cummings - Catherine Roussel (directrice générale adjointe) - Richard Lambert (directeur du Service des ressources humaines)

Comité de révision de décision	<ul style="list-style-type: none"> - Françoise Charbonneau - Christian Pineda - Frédéric Girard - Myriamme Vaillancourt (substitut) - Chantal Vaillancourt (substitut) - Julie Cummings (substitut)

Liste des comités du centre de services scolaire et de leurs membres 2022-2023

Nom du comité	Liste des membres
Comité consultatif de gestion (CCG)	Voir la liste des membres en annexe
Comité consultatif des services aux élèves handicapés et aux élèves en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (CCSEHDAA)	Voir la liste des membres en annexe
Comité consultatif de transport (CCT)	<ul style="list-style-type: none"> - Julie Lavigne (directrice générale adjointe) - Isabelle Beaudry (directrice du Service de l'organisation scolaire et du transport) - Hugues Lecompte (comité de parents - primaire) - Brigitte Auclair (comité de parents - secondaire) - Nathalie Lachance (Collège Saint-Sacrement) - Clément Sanscartier (Société de transport de Laval) - Sylvain Martel (membre du CA) - Myriamme Vaillancourt (membre du CA) - Alain Fournier (direction d'école) - Frédéric Girard (direction d'école – substitut)
Comité de parents	Voir la liste des membres en annexe

2.3 Code d'éthique et de déontologie

Le Règlement sur les normes d'éthique et de déontologie applicables aux membres du conseil d'administration d'un centre de services scolaire francophone est entré en vigueur le 10 mars 2022 et est déposé en annexe du présent rapport annuel. Les règles de régie interne dudit comité sont également déposées en annexe. Une seule plainte a été reçue a cours de l'année scolaire 2022-2023 et elle a été rejetée par le comité d'enquête à l'éthique et à la déontologie.

2.4 Divulgence d'actes répréhensibles à l'égard d'organismes publics

Reddition de comptes de la Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics

Reddition de comptes 2022-2023 <i>Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics</i>	Nombre de divulgations ou de communications de renseignements
1. Divulgations reçues par la personne responsable du suivi des divulgations	3
2. Divulgations auxquelles il a été mis fin, en application du paragraphe 3° de l'article 22	2
3. Divulgations fondées	1
4. Divulgations réparties selon chacune des catégories d'actes répréhensibles visées à l'article 4:	0
1° une contravention à une loi du Québec, à une loi fédérale applicable au Québec ou à un règlement pris en application d'une telle loi	0
2° un manquement grave aux normes d'éthique et de déontologie	1
3° un usage abusif des fonds ou des biens d'un organisme public, y compris de ceux qu'il gère ou détient pour autrui	0
4° un cas grave de mauvaise gestion au sein d'un organisme public, y compris un abus d'autorité	1
5° le fait, par un acte ou une omission, de porter gravement atteinte ou de risquer de porter gravement atteinte à la santé ou à la sécurité d'une personne ou à l'environnement	1
6° le fait d'ordonner ou de conseiller à une personne de commettre un acte répréhensible visé aux paragraphes 1° à 5	0
5. Communications de renseignements, effectuées en application du premier alinéa de l'article 23	0

3. Résultats

3.1 Plan d'engagement vers la réussite

3.1.1 Résultats du plan d'engagement vers la réussite (PEVR)

Certains objectifs et indicateurs ont été établis par le ministère de l'Éducation. Ceux-ci sont écrits en bleu dans certains tableaux qui suivent.

■ Orientation 1 : Favoriser la réussite sous toutes ses formes

Objectif	Indicateur	Cible	Résultats ¹ 2018-2019	Résultats ² 2019-2020	Résultats ² 2020-2021	Résultats ² 2021-2022	Résultats ² 2022-2023
1.1 D'ici juin 2023, porter à 89 % le taux de réussite à l'épreuve ministérielle d'écriture, langue d'enseignement, de la 4 ^e année du primaire.	Taux de réussite à l'épreuve ministérielle d'écriture de 4 ^e année du primaire	89%	87,6%*	-	-	83,9%*	81,9%*
1.2 D'ici juin 2023, accroître le taux de diplomation en formation professionnelle de 74,3%* à 76%. *Situation de départ en juin 2017.	Taux de diplomation en formation professionnelle	76%	Cohorte 2016-2018 72,9%	Cohorte 2017-2019 71%*	Cohorte 2018-2020 69,2%*	Cohorte 2019-2021 68,7%*	Cohorte 2020-2022 69,4%*
1.3 D'ici 2023, porter à 81 % la proportion des élèves de moins de 20 ans qui obtiennent un premier diplôme ou une première qualification et à 77 % la proportion de ces élèves titulaires d'un premier diplôme (DES* et DEP*). *DES : diplôme d'études secondaires. *DEP : diplôme d'études professionnelles.	Taux de diplomation et qualification avant 20 ans	81%	Cohorte 2012-2019 77,1%* MEQ 80%	Cohorte 2013-2020 77,3%* MEQ 80,5%	Cohorte 2014-2021 78,2%* MEQ 82,3%	Cohorte 2015-2022 80,8%* MEQ 83,8%	Cohorte 2016-2023 81,2%*
1.4 D'ici 2023, réduire les écarts de réussite (diplomation et qualification) entre	1.4.1 Écart de réussite entre les filles et les garçons	6%	Cohorte 2012-2019 13,2%*	Cohorte 2013-2020 7,0%*	Cohorte 2014-2021 8,8%*	Cohorte 2015-2022 6,94%*	Cohorte 2016-2023 9,08%*

¹ Résultats de la première année du PEVR.

² Résultats des années subséquentes du déploiement du PEVR.

Objectif	Indicateur	Cible	Résultats ¹ 2018-2019	Résultats ² 2019-2020	Résultats ² 2020-2021	Résultats ² 2021-2022	Résultats ² 2022-2023
différents groupes d'élèves			MEQ 13,4%	MEQ 7,1%	MEQ 9,5%	MEQ 6,9%	
	1.4.2 Écart de réussite entre les élèves HDAA et les autres élèves	28%	Cohorte 2012-2019 MEQ 35,6%	Cohorte 2013-2020 30,8%* MEQ 31,7%	Cohorte 2014-2021 30,4%* MEQ 28,5%	Cohorte 2015-2022 25,24%* MEQ 23,4%	Cohorte 2016-2023 28,89%*
	1.4.3 Écart de réussite entre les élèves issus des milieux défavorisés et les élèves des autres milieux	14%	Cohorte 2012-2019 8,5%* MEQ 8,8%	Cohorte 2013-2020 6,3%* MEQ 6,2%	Cohorte 2014-2021 18,4%* MEQ 16,8%	Cohorte 2015-2022 11,03%*	Cohorte 2016-2023 9,51%*
	1.4.4 Écart de réussite entre les élèves issus de l'immigration de première génération et les autres élèves	0% ou moins	Cohorte 2012-2019 (4,9%)* MEQ (4%)	Cohorte 2013-2020 (6,1%)* MEQ (6,1%)	Cohorte 2014-2021 (7,4%)* MEQ (6,9%)	Cohorte 2015-2022 (1,97%)*	Cohorte 2016-2023 (2,35%)*
1.5 D'ici 2023, maintenir à 10 % ou moins le taux d'élèves entrant au secondaire à 13 ans ou plus.	Taux d'élèves entrant au secondaire à 13 ans ou plus	10% ou moins	9,1%* MEQ 8,8%	8,0%* MEQ 7,9%	6,5%* MEQ 6,4%	6,9%* MEQ 6,7%	5,90%*
1.6 D'ici 2023, dans une optique d'inclusion, augmenter l'intégration des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (HDAA) en classes ordinaires.	1.6.1 Proportion des élèves HDAA intégrés en classe ordinaire au primaire	84%	82,9%* MEQ 82,9%	82,4%* MEQ 82,5%	80,4%* MEQ 79,3%	80,0%* MEQ 78,2%	79,26%*
	1.6.2 Proportion des élèves HDAA intégrés en classe ordinaire au secondaire	67%	62,4%* MEQ 62,5%	64,3%* MEQ 64,3%	63,6%* MEQ 63,6%	66,6%* MEQ 65,5%	66,31%*

*Données maison CSS de Laval

1.1 Il est difficile de dégager une tendance puisque, pendant la pandémie, le ministère de l'Éducation a suspendu les épreuves obligatoires. Nous constatons cependant que le résultat a diminué lors des 2 dernières années où la passation de l'épreuve est redevenue obligatoire. Nous sommes conscients qu'au niveau du français en 4^e année primaire, des initiatives doivent être mises en place pour les 4 prochaines années, ce qui est d'ailleurs inscrit à l'orientation 1 du nouveau PEVR 2023-2027 : Accompagner l'élève tout au long de son parcours.

1.2 Le résultat obtenu pour la cohorte 2020-2022 représente une nette progression par rapport à l'année précédente. Ceci témoigne des efforts additionnels consentis dans les milieux pour accompagner les élèves vers la réussite et l'atteinte de leurs objectifs scolaires. Bien entendu, le CSS de Laval poursuivra le déploiement d'initiatives porteuses visant à accroître le taux de diplomation en formation professionnelle qui a été impacté par la pandémie, plus particulièrement pour la cohorte 2019. Parmi les impacts subis, rappelons notamment l'interruption ou le décalage de la formation, les enjeux à trouver des stages alors que des milieux ont fermé leurs portes aux stagiaires et les volets pratiques des formations qui ne pouvaient s'enseigner à distance. Aussi, nous avons vu un impact important sur le taux d'abandon dans certains programmes dont le secteur de l'emploi a été grandement affecté par la pandémie, par exemple le secteur de la restauration et du tourisme.

1.3 En dépit de la pandémie, le CSS de Laval a maintenu depuis 2 ans l'objectif qu'il s'était fixé lors de l'élaboration de son PEVR 2018-2023. La mise en œuvre du projet CAR (collaborer-apprendre-réussir) où des communautés de pratiques (COP) composées de directions d'établissement, de membres de la direction générale et de conseillers pédagogiques ont travaillé activement à favoriser les pratiques collaboratives dans les établissements. Non seulement le leadership a-t-il été partagé avec les acteurs des milieux, mais les réflexions menant aux moyens à mettre en place se sont appuyées sur le modèle des écoles efficaces qui est bien documenté par la recherche. À cela s'ajoutent des offres de formation de la TÉLUQ (Université d'enseignement à distance affiliée au réseau de l'Université du Québec) aux enseignants et aux gestionnaires en lien avec l'enseignement efficace et la gestion efficace des comportements en classe. De plus, l'accompagnement et le soutien en continu de la part des services éducatifs ont certainement contribué à l'atteinte de l'objectif.

1.4 On observe une hausse de l'écart de réussite entre les garçons et les filles. Celle-ci est principalement due au taux de diplomation et de qualification des filles qui s'est amélioré de près de 1,5% tandis que celui des garçons a légèrement diminué. En cohérence avec la planification stratégique du MEQ, l'augmentation du taux de diplomation et de qualification des garçons figure parmi les objectifs de notre nouveau PEVR 2023-2027.

En ce qui concerne l'écart de réussite entre les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (HDAA) et les autres élèves, celui-ci a augmenté comparativement à la précédente année. Nous sommes toutefois tout près de notre objectif de départ, avec un manque à gagner de moins de 1 %. Il demeure qu'un écart de 28,89% est préoccupant et c'est pourquoi nous avons un objectif dans notre nouveau PEVR 2023-2027 qui consiste à augmenter le taux de diplomation et de qualification des élèves HDAA.

En ce qui concerne l'écart de réussite entre les élèves des milieux défavorisés et ceux des autres milieux, on remarque beaucoup de variabilité au fil des années dans les données de cet indicateur. Bien qu'il soit donc difficile d'en dégager une tendance, le CSS de Laval a atteint sa cible de 14%.

En ce qui concerne l'écart de réussite entre les élèves issus de l'immigration de première génération et les autres élèves, il ne constituait pas un enjeu à Laval, car ceux-ci réussissaient mieux que les autres élèves. Les

2 groupes d'élèves ont mieux réussi, mais avec une légère augmentation du côté des élèves issus de l'immigration de première génération.

1.5 Le CSS de Laval s'est de nouveau amélioré pour cet objectif, atteignant sa cible une fois de plus. On remarque que de plus en plus d'élèves arrivent au secondaire à l'âge attendu. La progression des apprentissages sur un cycle de deux ans, un suivi pédagogique serré et les approches collaboratives qui visent à rassembler tous les acteurs de l'école autour des élèves plus vulnérables ont porté leurs fruits.

1.6 Alors que nous constatons une difficulté à améliorer nos résultats du côté du primaire, où une baisse du taux d'intégration des élèves HDAA est remarquée, le contraire s'affiche du côté du secondaire où nous avons atteint un taux d'intégration de 66,31% qui est très près de notre objectif fixé à 67%.

▪ **Orientation 2 : Offrir des milieux de vie stimulants**

Objectif	Indicateur	Cible	Résultats ¹ 2018-2019	Résultats ² 2019-2020	Résultats ² 2020-2021	Résultats ² 2021-2022	Résultats ² 2022-2023
2.1 D'ici 2023, dans le but d'accroître le sentiment d'appartenance et la participation des élèves à la vie scolaire, augmenter le nombre ou le choix d'activités variées accessibles à tous (incluant les activités parascolaires).	État des travaux	100% des travaux complétés	Près de 40%	Près de 60%	Près de 75%	100%	100%
2.2 D'ici juin 2020, dans une optique de renforcement d'un milieu scolaire bienveillant, se doter d'un plan de formation visant l'amélioration de l'intervention éducative du personnel d'encadrement des élèves et le mettre en œuvre	État des travaux	100% des travaux complétés	Près de 50%	Près de 85%	Près de 95%	100%	100%

Objectif	Indicateur	Cible	Résultats ¹ 2018-2019	Résultats ² 2019-2020	Résultats ² 2020-2021	Résultats ² 2021-2022	Résultats ² 2022-2023
2.3 D'ici 2023, mettre en place une programmation d'activités physiques permettant aux élèves du primaire de bouger 60 minutes par jour.	Nombre d'écoles primaires bénéficiant de la mesure On bouge au CUBE!	100% des écoles	29% 17 écoles primaires	36% 21 écoles primaires	48% 27 écoles primaires	64% 38 écoles primaires	100%
	Résultat du sondage CSS de Laval réalisé en janvier 2020	100% des écoles	ND	35 écoles primaires	100% 59 écoles primaires	100% 59 écoles primaires	
2.4 D'ici 2023, réduire le taux de vétusté moyen des bâtiments du parc immobilier du CSS de Laval à 57%.	Indice de vétusté des bâtiments	57%	ND	62%	60%	59%	58%

¹ Résultats de la première année du PEVR.

² Résultats des années subséquentes du déploiement du PEVR

2.1 Un portrait de l'offre de service des activités variées et accessibles à tous a été complété annuellement par les directions d'établissement via un « Jamboard » lors des tables de concertation des gestionnaires. Ceux-ci étaient invités à inscrire, durant la table, les activités parascolaires données à leur école. L'objectif étant de partager les différentes initiatives et les bonnes pratiques avec les collègues et d'inspirer les établissements à instaurer de nouvelles initiatives. Depuis, nous poursuivons cette participation en temps réel lors des tables de gestion pour obtenir un portrait des activités afin qu'il puisse servir auprès de l'ensemble des gestionnaires et permettre une offre d'activités variées.

2.2 L'objectif poursuivi en 2022-2023 était de valoriser le développement du parcours professionnel. De plus, nous avons constaté que les formations offertes dans les écoles représentent ce qui fonctionne le mieux pour une plus grande participation. Il est important de mentionner que dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre, le personnel non légalement qualifié (NLQ) a été priorisé dans les formations offertes.

2.3 Avec la situation actuelle de 2 récréations et de 75 minutes de diner, l'objectif de bouger 60 minutes par jour est atteint, même si l'intensité est variable. Dès l'année scolaire 2024-2025, l'ensemble des écoles primaires auront reçu la mesure « À l'école, on bouge » donc nous ne voyons pas d'enjeu pour les années à venir.

2.4 Dans un souci de précision, de fiabilité et de constance, le CSS de Laval s'est doté d'un indicateur maison plus facile à utiliser. Cet indice démontre l'état des bâtiments en mesurant le taux de vétusté moyen, et ce, dans le respect des objectifs du MEQ et en conformité avec notre Plan d'engagement vers la réussite 2018-2023. Plus le taux présenté est bas, en meilleure condition est le bâtiment. La progression de l'indice de vétusté de tous les bâtiments du CSS de Laval est mesurée annuellement.

Ainsi, comme mentionné à la section 4.5.1 du présent rapport annuel, ce sont 222 M\$ qui ont été distribués à travers les différentes mesures d'investissement obtenues par le Centre de services scolaire en 2022-2023, ce qui contribue notamment à l'amélioration de notre indice de vétusté.

Quoique les investissements aient augmenté, il n'en demeure pas moins que certains facteurs influencent notre résultat. Les conditions défavorables du marché de la construction (inflation, coût et disponibilité des matériaux et de la main-d'œuvre) nous offrent moins de rendement pour chaque dollar investi.

▪ **Orientation 3 : Mobiliser les partenaires de la réussite**

Objectif	Indicateur	Cible	Résultats ¹ 2018-2019	Résultats ² 2019-2020	Résultats ² 2020-2021	Résultats ² 2021-2022	Résultats ² 2022-2023
3.1 D'ici juin 2023, offrir davantage d'occasions d'engagement parental et de partenariats avec la communauté et les entreprises.	État des travaux	100% des travaux complétés	Près de 10%	Près de 40%	Près de 50%	Près de 80%	100% des travaux complétés
3.2 D'ici juin 2023, en collaboration avec la communauté, favoriser le développement des compétences en littératie et en numératie des parents d'élèves du préscolaire, du primaire et du secondaire ainsi que des adultes à la formation générale et à la formation professionnelle.	État des travaux	100% des travaux complétés	Près de 10%	Près de 40%	Près de 60%	Près de 80%	100% des travaux complétés

¹ Résultats de la première année du PEVR.

² Résultats des années subséquentes du déploiement du PEVR

3.1 Occasions de partenariats avec la communauté et les entreprises

Écoles primaires et secondaires

Les cibles suivantes ont été identifiées :

- Maintenir une moyenne de 15 partenariats pour le CSS de Laval.
- Les arborescences qui sont en dessous de la moyenne avaient comme cible d'augmenter le nombre de partenariats à 15.
- Maintenir et consolider les partenariats en place et améliorer la qualité des partenariats.

Portrait final :

- La moyenne du nombre de partenariats est maintenant de 17 par école.
- Toutes les arborescences ont au minimum 15 partenariats.
- Plusieurs modalités sont mises en place pour maintenir et consolider les liens avec les partenaires.

Centres d'éducation des adultes et de formation professionnelle

Les cibles suivantes ont été identifiées :

- Pour l'éducation des adultes : maintenir le nombre de partenariats, tout en s'assurant d'officialiser ceux qui sont les plus porteurs pour la réussite des élèves.
- Pour la formation professionnelle : maintenir le nombre de partenariats, tout en s'assurant d'optimiser ceux en place et leur pérennité et en priorisant ceux qui sont les plus porteurs pour la réussite des élèves et les priorités des centres.

Portrait final :

- Le nombre de partenariats a augmenté depuis 2020, passant de 532 partenaires à 569 dans l'ensemble des centres.
- Le nombre de partenariats formels a augmenté (avec les entreprises et le réseau public), mais les partenariats occasionnels (avec les organismes communautaires) demeurent les plus présents et répondent aux besoins plus spécifiques des élèves

Occasions d'engagement parental

Les cibles suivantes ont été identifiées suivant un sondage auquel plus de 7 000 parents ont répondu.

- Augmenter les initiatives suivantes :
 - Assister à un évènement à l'école auquel participent les élèves
 - Visiter la classe ou l'école de mon enfant
 - Assister à une réunion à l'école
- Maintenir les initiatives suivantes :
 - Échanger par courriel, par téléphone ou en personne avec le ou les enseignants
 - Participer à des collectes de fonds
 - Être bénévole dans la classe de mon enfant ou aider lors des sorties scolaires
 - Aider ailleurs dans l'école (bibliothèque, dans une salle d'ordinateurs, etc.)
 - Participer à des comités de l'école

Portrait final :

La cible a été atteinte pour les initiatives suivantes qui ont été augmentées :

- Assister à un évènement à l'école auquel participent les élèves
- Échanger par courriel, par téléphone ou en personne avec le ou les enseignants

De manière générale, une légère diminution est observée dans les autres occasions d'engagement parental. Il est à noter que pour la plupart des cibles, nous nous retrouvons dans les mêmes intervalles d'occasion.

3.2 Développement des compétences en littératie et en numératie

Afin de favoriser le développement des compétences en littératie et en numératie, des astuces à l'intention des parents sont diffusées dans les différents outils de communication disponibles, à des moments précis de l'année (Cyberbulletin, Bulletin du personnel, Facebook, etc.). De plus, une nouvelle section a été ajoutée sur le site du CSS de Laval, intitulée *Des chiffres et des lettres – Astuces pour le français et les maths !* afin d'outiller les parents et de leur permettre de soutenir leurs enfants dans leurs apprentissages, tout en s'amusant.

En 2022-2023, ce sont huit projets visant le rehaussement de la formation générale de base des parents par la pratique d'activités de littératie auprès des adultes et des familles qui ont été retenus par le ministère de l'Éducation et mis en place par les centres d'éducation des adultes, en collaboration avec les organismes partenaires.

Le CSS de Laval a également fait la promotion des initiatives en lien avec la littératie et la numératie du Regroupement lavallois pour la réussite éducative (RLPRE) qui est l'instance régionale de concertation visant à contribuer à la persévérance scolaire et la réussite éducative des jeunes et des adultes.

▪ **Orientation 4 : Appliquer les meilleures pratiques - développement de mécanisme de veille, de transfert et d'accompagnement**

Objectif	Indicateur	Cible	Résultats ¹ 2018-2019	Résultats ² 2019-2020	Résultats ² 2020-2021	Résultats ² 2021-2022	Résultats ² 2022- 2023
4.1 D'ici 2020, mettre en place un mécanisme de veille technologique afin d'optimiser l'utilisation du numérique à des fins pédagogiques et administratives.	État des travaux	100% des travaux complétés pour juin 2021	Près de 50%	Près de 95%	100%	100%	100%
4.2 D'ici 2023, mettre en place, dans l'ensemble de l'organisation, des mécanismes de veille et de transfert de la recherche et des pratiques probantes.	État des travaux	100% des travaux complétés pour juin 2023	Près de 40%	Près de 60%	Près de 75%	Près de 80%	Près de 85%
4.3 D'ici 2023, s'assurer d'accompagner de façon systématique et continue l'ensemble des membres du personnel dans l'ajustement de leurs pratiques ainsi que leur développement professionnel.	État des travaux	100% des travaux complétés pour juin 2023	Près de 60%	Près de 80%	Près de 85%	Près de 90%	Près de 90%

¹ Résultats de la première année du PEVR.

² Résultats des années subséquentes du déploiement du PEVR

4.1 Comme la cible a déjà été atteinte lors des années précédentes, nous avons poursuivi nos travaux en 2022-2023 afin d'optimiser nos pratiques. Ils se poursuivront aussi en 2023-2024. Ceux-ci consistent à alimenter et à outiller les milieux en veilles technologiques, en plateformes de communication pouvant renforcer le travail de collaboration, le transfert des meilleures pratiques et les connaissances issues de la recherche. Toujours en cohérence avec les enjeux technologiques, la consignation des différentes veilles sera supportée par l'outil Sharepoint et la diffusion des produits de veille se fera par un environnement numérique de développement professionnel dont nous visons l'acquisition en 2023-2024 ainsi que via différents médiums de communication numériques.

4.2 En vue de l'arrivée du PEVR 2023-2027, nous avons révisé le projet en 2022-2023 afin de le structurer, et ainsi, de lui assurer son intégration dans notre organisation. Dans la poursuite de nos travaux, nous avons donc bonifié et réorienté le développement conceptuel du mécanisme de veille.

Nous avons également ajouté la notion de transfert de connaissances et des meilleures pratiques afin d'être en cohérence avec l'orientation 2 du PEVR 2023-2027, Appliquer les meilleures pratiques. Nous avons établi la gouvernance du projet afin d'assurer sa pérennisation. Nous souhaitons rendre plus efficiente notre culture d'accompagnement du transfert des connaissances nourrie à même les différentes instances de veilles pédagogiques et administratives issues de la recherche et présentes dans notre organisation. Les différentes veilles seront répertoriées, analysées et priorisées en lien avec nos objectifs organisationnels et elles feront l'objet de recommandations ciblées et appuyées par la recherche pour contribuer à la réussite de tous nos élèves.

4.3 Lors de la dernière année, le travail de collaboration s'est intensifié. Nous avons poursuivi nos formations basées sur les pratiques collaboratives par la tenue des C.A.P. et des communautés de pratiques CAR : collaborer, apprendre, réussir (COP CAR). En prévision de l'acquisition d'un module de formation, nous avons recensé les formations existantes au sein de notre organisation et les avons liées à différentes catégories d'emploi. Cette analyse a contribué au développement de deux objectifs inclus au PEVR 2023-2027 qui ont été établis avec les indicateurs suivants :

- Taux de participation annuel des membres du personnel en service direct à l'élève à une activité de développement professionnel recommandée par le CSS de Laval.
- Taux de participation annuel des enseignants à une activité de développement professionnel en cohérence avec les pratiques pédagogiques reconnues efficaces par la recherche et recommandées par le Centre de services scolaire de Laval.

Nous avons revu le profil de compétences des gestionnaires de services et nous avons amorcé le travail d'actualisation du profil de compétences des directions d'établissement.

Dans un souci de cohérence et d'optimisation du développement professionnel et de l'amélioration continue, nous avons construit une vision intégrée d'un mécanisme de veille, de transfert des meilleures pratiques et des connaissances ainsi que du développement professionnel. Une équipe de veille et de transfert diffusera sur un environnement numérique de développement professionnel les meilleures pratiques issues de la recherche et recommandées par le CSS de Laval. La mise en place d'un tel outil de formation numérique permettra de relier les meilleures pratiques à différents profils de compétences et contribuera à la construction de parcours de formation afin d'améliorer l'intervention éducative du personnel d'encadrement des élèves, et de s'assurer d'accompagner de façon systémique et continue les membres du personnel dans l'ajustement de leurs pratiques.

Le mécanisme a une action qui vise à garder le cap sur les fondements du centre de services scolaire : l'amélioration continue au sein d'une organisation apprenante et efficace pour favoriser la réussite de tous les élèves.

▪ **Orientation 5 : Être un employeur de choix**

Objectif	Indicateur	Cible	Résultats ¹ 2018-2019	Résultats ² 2019-2020	Résultats ² 2020-2021	Résultats ² 2021-2022	Résultats ² 2022-2023
5.1 D'ici juin 2023, s'assurer d'un climat organisationnel axé sur un environnement de travail sain et sécuritaire.	Indice de satisfaction du personnel sur la marque employeur du CSS de Laval	73% juin 2023	ND*	71,3%	ND*	ND*	62,7%
	Taux de participation au sondage Employeur remarquable	Supérieur à 70% juin 2023		64,9%			36,2%

Objectif	Indicateur	Cible	Résultats ¹ 2018-2019	Résultats ² 2019-2020	Résultats ² 2020-2021	Résultats ² 2021-2022	Résultats ² 2022-2023
5.2 D'ici juin 2023, bonifier les mécanismes de valorisation et de reconnaissance du personnel.	Nombre de mécanismes à mettre en place.	12 mécanismes pour 2022-2023	2 (16%)	7 (58%)	10 (83%)	11 (91,6%)	11 (91,6%)
	Les supérieurs immédiats reconnaissent le travail bien fait et les bons coups dans notre service ou établissement.	75% pour juin 2023	ND*	72,1%	ND*	ND*	72,3%
	L'organisation reconnaît les années de service, souligne les événements importants ainsi que l'atteinte des objectifs.	70% pour juin 2023	ND*	59,4%	ND*	ND*	52,6%
5.3 D'ici juin 2020, améliorer les mécanismes, les stratégies et les outils de communication dans une optique d'efficience et d'optimisation du numérique.	Nombre de mécanismes, stratégies et outils de communication améliorés.	23 mécanismes améliorés pour juin 2023	7 (30,4%)	16 (69,5%)		20 (87%)	22 (96%)
	Résultat obtenu du Groupe Ambition quant à notre efficacité à mettre en valeur notre marque Employeur.	70% pour juin 2023	ND*	30,3%	ND*	ND*	Le Groupe Ambition n'a pas évalué notre efficacité à mettre en valeur notre marque Employeur dans le sondage 2023.**

¹ Résultats de la première année du PEVR.

² Résultats des années subséquentes du déploiement du PEVR

* Certains résultats sont non disponibles (ou sans objet) en 2021 et en 2022. Plusieurs indicateurs évalués par le biais du sondage Employeur remarquable en 2019 ont à nouveau été mesurés en 2023 afin d'apprécier la progression de notre organisation.

** Un seul résultat de juin 2023 demeure non disponible. Cet indicateur évalué par le biais du sondage Employeur remarquable en 2019 n'a pas fait partie de l'offre de service de la firme pour le sondage Employeur de choix 2023.

5.1 Le CSS de Laval a retenu les services du Groupe Ambition afin de réaliser un important sondage organisationnel à l'automne 2019 dans le but de définir notre identité en tant qu'employeur et de dresser le bilan de notre climat organisationnel. Dans le cadre de cette opération, il fallait que les membres du personnel évaluent l'organisation et identifient les forces et les pistes d'amélioration. Afin d'obtenir la certification d'Employeur remarquable, le CSS de Laval devait remplir deux conditions :

- Obtenir un indice de satisfaction du personnel de 70 % ou plus.
- Obtenir un taux de participation au sondage de 70 % ou plus.

Considérant que le CSS de Laval a obtenu un indice de satisfaction supérieur à la note de passage, mais que le taux de participation a été inférieur à 70 %, nous n'avons pas obtenu la certification d'Employeur remarquable.

En 2022-2023, nous avons mis en place un nouveau sondage organisationnel afin d'évaluer la progression de l'organisation au regard de ces indicateurs. Nous avons déployé la campagne promotionnelle « [Ce que vous nous avez dit, ce que nous avons fait](#) » qui s'est déroulée du 16 au 27 janvier 2023 afin de promouvoir d'une part, les réalisations effectuées depuis le sondage de 2019 et d'autre part, de diffuser le sondage Employeur de choix 2023. Celui-ci s'est déroulé du 25 janvier au 24 février 2023 et était composé de 22 énoncés incontournables qui ont été sélectionnés à partir des besoins prioritaires identifiés par le personnel en 2019.

Pour cette nouvelle opération, le CSS de Laval a de nouveau retenu les services du Groupe Ambition pour réaliser cet important sondage organisationnel permettant de dresser le bilan de notre climat organisationnel. Comme en 2019, les membres du personnel devaient évaluer l'organisation et identifier les forces et les pistes d'amélioration. Toutefois, le CSS de Laval n'a pas réalisé l'opération en vue d'obtenir la certification Employeur remarquable, choisissant plutôt de procéder à un exercice plus succinct visant à sélectionner les thèmes qui avaient obtenu un haut niveau d'importance pour les répondants de 2019 et pour lesquels le centre de services scolaire était considéré comme moins performant.

Les cinq thèmes abordés dans le sondage Employeur de choix 2023 étaient **le recrutement, l'accueil, l'intégration, la vie de l'employé, la reconnaissance et l'efficacité**. Lors de cet exercice, le CSS de Laval a obtenu un indice de satisfaction du personnel de 62,7%, soit un recul de 8,6% par rapport à 2019 et un taux de participation au sondage de 36,2%, soit un recul de 28,7%.

Plusieurs éléments défavorables peuvent expliquer la baisse des résultats obtenus dont notamment la postpandémie, le contexte de négociations syndicales et l'inflation.

Les éléments principaux qui émanent du sondage 2023 sont les suivants :

- Aime travailler pour l'organisation : 74,7%
- Satisfaction du poste occupé : 84,9%
- Recommandation à une connaissance de faire carrière dans l'organisation : 68,4%
- Employés en accord avec le fait que le CSS de Laval est un employeur de choix : 62,7%
- Motivation envers leur travail : 78%
- Mobilisation envers l'atteinte des objectifs de l'organisation : 76,8%
- Équilibre entre la vie professionnelle et personnelle : 66,4%

Au cours de l'année 2022-2023, plusieurs initiatives ont été déployées au niveau de la mise en place d'un environnement sain et sécuritaire dont le lancement du programme RécréAction composé de 14 activités santé et bien-être pour le personnel (plus de 212 participants), le tournoi de volleyball le 6 mai 2023 à l'école Saint-Maxime avec 28 équipes provenant de différentes écoles et de différents services et le déploiement du Programme santé et mieux-être (PSMÉ) financé par le 2^e volet de la Mesure portant sur la valorisation du personnel scolaire du MEQ intitulée Bienveillance au sein des équipes-écoles et des équipes-centres.

Toutefois, vu les résultats obtenus dans l'édition 2023 du sondage pour chacun des 5 thèmes, certains constats demandent la mise en place d'améliorations et de travaux.

- Thème Recrutement : taux de satisfaction de 53,5%

Le recrutement est important pour le personnel, mais il semble que son efficacité n'est pas toujours au rendez-vous pour trouver une main-d'œuvre qui répond au niveau d'attente.

Au regard de ce thème, le CSS de Laval a procédé à la mise en place d'une nouvelle cohorte Alternance travail-études en Secrétariat scolaire avec l'École des métiers spécialisés de Laval, au déploiement d'une nouvelle cohorte Alternance travail-études en Conciergerie scolaire avec l'École Polymécanique, à la réalisation de stages accrus en service de garde avec Formation Korpus et à un partenariat avec le Collège Montmorency pour l'accueil de stagiaires en Technique d'éducation spécialisée.

Au cours de 2023-2024, des démarches seront entreprises pour centraliser les demandes de stagiaires afin d'améliorer leur recrutement. Nous poursuivrons également les partenariats avec les centres pour les programmes d'alternance travail-études (ATE), nous participerons aux parcours qualifiants TÉLUQ pour qualifier nos enseignants non légalement qualifiés et une nouvelle campagne de recrutement sera mise en place.

- Thème Accueil : taux de satisfaction de 61,8%

Les nouveaux employés ne se sentent pas suffisamment outillés. C'est un enjeu important pour la rétention du personnel. Ainsi, au cours de la prochaine année scolaire, nous souhaitons bonifier le Programme d'accueil et d'intégration actuel, élaborer des parcours de développement professionnel pour le personnel, rendre la navigation plus intuitive sur le portail Accueil et intégration par le biais du déploiement d'un nouvel intranet et faire une campagne de promotion pour le faire connaître.

- Thème Intégration : taux de satisfaction de 59,4%

Pour faciliter l'intégration, il est primordial que les nouveaux employés reçoivent de la formation adaptée à leur réalité et que l'accompagnement des nouveaux employés soit davantage pris en considération. On note également que les rétroactions sont parfois négligées et que cela peut devenir un enjeu pour le développement du personnel.

Au cours des prochains mois, nous travaillerons à développer des programmes d'intégration à la fonction et nous poursuivrons la rédaction des profils de compétences qui servent de pierres angulaires et qui contiennent, notamment, la vision, les valeurs et les attentes de l'organisation à l'égard du personnel.

- Thème Vie de l'employé : taux de satisfaction de 59,4%

Le manque de temps pour bien accomplir les tâches et pour faire de la formation semble être un irritant. De plus, l'offre de formation n'est pas toujours adaptée à la réalité du personnel.

Au niveau des points forts, les membres du personnel ont souligné que les supérieurs immédiats connaissent bien les habiletés, les connaissances et les capacités de leurs équipes et qu'ils appréciaient l'offre d'activités de RécréAction.

Pour la prochaine année scolaire, des actions seront réalisées afin de développer et de déployer une vision organisationnelle de la formation continue pour l'ensemble du personnel (ADN). Des mécanismes de veille et de transfert de la recherche et des pratiques probantes seront mis en place, un comité de réflexion portant sur l'équilibre travail et vie personnelle sera formé, permettant d'améliorer le climat de travail et le sentiment de mieux-être et de sécurité du personnel.

5.2 En 2022-2023, le CSS de Laval a atteint sa cible visant la mise en place de mécanismes favorisant la valorisation et la reconnaissance du travail des membres de son personnel. Toutefois, il est à noter que les 12 mécanismes de valorisation et de reconnaissance initialement identifiés en 2017-2018 faisaient référence à la réalité de l'organisation à ce moment. Alors que la grande majorité de ces mécanismes ont été optimisés, ce qui explique le résultat de 91.6 %, notre organisation demeure en constante évolution.

C'est pourquoi de nouveaux mécanismes ont été identifiés et instaurés et certains mécanismes de la situation de départ (2017-2018) ont été abandonnés au profit des nouveaux. Ainsi, au total, ce sont 16 mécanismes de valorisation et de reconnaissance qui ont été mis en place, ce qui a permis d'atteindre la cible fixée à 12 mécanismes pour 2022-2023.

De plus, l'organisation a poursuivi son engagement de consolidation et d'implantation de mécanismes innovants dans le but d'augmenter le taux de satisfaction des employés. Parmi ceux-ci, on retrouve, par exemple, l'élaboration de quatre profils de compétences pour le personnel de soutien technique et paratechnique (organisation scolaire, bâtiment, informatique) et la rédaction des quatre formulaires d'évaluation qui en découlent. Le CSS de Laval a également assuré la conception et le déploiement de la [Vidéo de reconnaissance des concierges](#) ainsi que la remise de vêtements promotionnels (polos et vestes matelassées) pour les accompagnateurs de stages afin de valoriser et de reconnaître leur contribution.

À l'issue du sondage de 2023, le taux de satisfaction global en regard du thème de la reconnaissance a été de 61,3%. Parmi les aspects à améliorer, on note que la reconnaissance n'est pas uniforme dans tous les secteurs et que nous aurions avantage à favoriser davantage cet aspect. De plus, le personnel souligne que la reconnaissance des années de service ne répond pas pleinement à leurs attentes et que celui-ci devrait être davantage décentralisé.

Au niveau des points forts, les membres du personnel ont souligné que les supérieurs immédiats reconnaissent les bons coups et le travail accompli et qu'ils sont remerciés, félicités et encouragés fréquemment, ce qui est grandement apprécié.

En 2023-2024, le CSS de Laval verra à l'optimisation de ses initiatives de reconnaissance en tenant compte des suggestions du personnel. Il verra à l'élaboration et à la diffusion d'un guide de reconnaissance et une formation sera offerte aux gestionnaires sur la reconnaissance et l'art de donner de la rétroaction qui favorise le développement.

5.3 Bien que la cible ait été placée en juin 2020, le CSS de Laval continue de faire preuve d'agilité par la mise en place d'outils de communication innovants lui permettant de bonifier ses stratégies et d'obtenir des résultats probants qui répondent aux besoins des publics cibles et de l'organisation. Ainsi, plus de 22 mécanismes ont été améliorés en 2022-2023, ce qui nous a notamment permis d'augmenter notre efficacité en acquisition de talents, en enrichissement de l'expérience employé ou encore en bonification de nos processus de ressources humaines par l'accompagnement du personnel et une planification efficiente de nos effectifs. Le domaine des communications est plus que jamais en constante évolution. Ainsi, nous avons fait preuve d'adaptabilité en fonction des nouveaux besoins et des enjeux de communication. Les 23 mécanismes de communication initialement identifiés en 2017-2018 faisaient référence à la réalité du CSS de Laval à ce moment. La presque totalité de ces mécanismes a été optimisée et le CSS de Laval n'a pas hésité à identifier et instaurer de nouveaux mécanismes. Dans cette optique, il faut garder en tête que l'ensemble des mécanismes, stratégies et outils développés seront, à nouveau, évalués, revisités ou bonifiés selon nos priorités organisationnelles et les résultats reçus du sondage 2023.

En ce qui concerne l'indicateur s'intéressant à notre efficacité à mettre en valeur notre marque Employeur, celui-ci avait été évalué par le biais du sondage Employeur remarquable en 2019 et n'a pas fait partie de l'offre de service de la firme pour le sondage Employeur de choix 2023. Par ailleurs, plusieurs initiatives ont été développées en ce sens afin de consolider nos outils, mécanismes et stratégies de communication.

3.1.2 Objectifs établis par le ministre de l'Éducation

Les objectifs et indicateurs qui ont été établis par le ministère de l'Éducation ont été intégrés en bleu dans les tableaux précédents.

3.2 Lutte contre l'intimidation et la violence

3.2.1 Synthèse des événements relatifs à l'intimidation et à la violence déclarés au centre de services scolaire

- **Échelle de la fréquence des événements d'intimidation ou de violence :**

<i>Échelle</i>
Aucun événement
Moins de 10 événements déclarés
De 10 à 19 événements déclarés
De 20 à 39 événements déclarés
40 événements déclarés ou plus

Établissement scolaire (nombre d'élèves)	INTIMIDATION (fréquence des événements)	VIOLENCE (fréquence des événements)	Proportion d'interventions qui ont fait l'objet d'une plainte auprès du protecteur de l'élève
Écoles primaires			
École Alfred-Pellan (457)	Aucun événement	Aucun événement	0
École Charles-Bruneau (468)	Aucun événement	Aucun événement	0
École Cœur-Soleil (388)	Moins de 10 événements déclarés	Aucun événement	0
École Coursol (361)	Aucun événement	Aucun événement	0
École de l'Arc-en-ciel (613)	Aucun événement	Aucun événement	0
École de l'Avenir (682)	Aucun événement	Moins de 10 événements déclarés	0
École de l'Équinoxe (857)	Aucun événement	Aucun événement	0
École de la Cime (477)	Moins de 10 événements déclarés	Aucun événement	0
École de Val-des-Ruisseaux (640)	Aucun événement	Aucun événement	0
École Demers (350)	De 10 à 19 événements déclarés	Aucun événement	0
Écoles des Aventuriers (545)	Aucun événement	Aucun événement	0
École des Cardinaux (542)	Aucun événement	Aucun événement	0

Établissement scolaire (nombre d'élèves)	INTIMIDATION (fréquence des événements)	VIOLENCE (fréquence des événements)	Proportion d'interventions qui ont fait l'objet d'une plainte auprès du protecteur de l'élève
Écoles des Cèdres (527)	Aucun événement	Aucun événement	0
École des Ormeaux (676)	Moins de 10 événements déclarés	Aucun événement	0
École des Perséides	Moins de 10 événements déclarés	Aucun événement	0
École du Boisé (448)	Moins de 10 événements déclarés	Aucun événement	0
École du Bois-Joli (322)	Aucun événement	Aucun événement	0
École du Parc (310)	Moins de 10 événements déclarés	Aucun événement	0
École du Sommet	Aucun événement	Aucun événement	0
École Eurêka (547)	Aucun événement	Moins de 10 événements déclarés	0
École Fleur-de-Vie (414)	Aucun événement	Aucun événement	0
École Fleur-Soleil (518)	Aucun événement	Moins de 10 événements déclarés	0
École Hébert (353)	Aucun événement	Aucun événement	0
École J.-Jean-Joubert (203)	Aucun événement	Aucun événement	0
École Jean-Lemondé (570)	Moins de 10 événements déclarés	Aucun événement	0
École Jean-XXIII (514)	Aucun événement	Aucun événement	0
École l'Aquarelle (322)	Aucun événement	Aucun événement	0
École l'Envol (271)	Aucun événement	Moins de 10 événements déclarés	0
École l'Envolée (457)	Aucun événement	Aucun événement	0
École l'Escalé (354)	Moins de 10 événements déclarés	Aucun événement	0
École l'Harmonie (391)	Aucun événement	Aucun événement	0
École l'Orée-des-Bois (825)	Aucun événement	Aucun événement	0
École la Source (543)	Aucun événement	Aucun événement	0
École le Baluchon (317)	Aucun événement	Aucun événement	0
École le Petit-Prince (446)	Aucun événement	Aucun événement	0
École le Sentier (432)	Aucun événement	Aucun événement	0
École le Tandem (492)	Aucun événement	Aucun événement	0
École Léon-Guilbault (522)	Aucun événement	Aucun événement	0
École les Explorateurs (572)	Moins de 10 événements déclarés	Aucun événement	0

Établissement scolaire (nombre d'élèves)	INTIMIDATION (fréquence des événements)	VIOLENCE (fréquence des événements)	Proportion d'interventions qui ont fait l'objet d'une plainte auprès du protecteur de l'élève
École les Quatre-Vents (584)	Moins de 10 événements déclarés	Aucun événement	0
École les Trois-Soleils (387)	Moins de 10 événements déclarés	Aucun événement	0
École Marc-Aurèle-Fortin (578)	Aucun événement	Aucun événement	0
École Marcel-Vaillancourt (544)	Aucun événement	Moins de 10 événements déclarés	0
École Notre-Dame-du-Sourire (224)	Aucun événement	Aucun événement	0
École Paul-Comtois (346)	Aucun événement	Aucun événement	0
École Paul-VI (310)	Aucun événement	Moins de 10 événements déclarés	0
École Pépin (386)	Aucun événement	Aucun événement	0
École Père-Vimont (516)	Aucun événement	Aucun événement	0
École Pierre-Laporte (350)	Aucun événement	Aucun événement	0
École Raymond (456)	Moins de 10 événements déclarés	Aucun événement	0
École Sainte-Béatrice (506)	Aucun événement	Aucun événement	0
École Sainte-Dorothée (361)	Aucun événement	Moins de 10 événements déclarés	0
École Sainte-Marguerite (449)	Aucun événement	Aucun événement	0
École Saint-François (413)	De 10 à 19 événements déclarés	De 10 à 19 événements déclarés	0
École Saint-Gilles (700)	Moins de 10 événements déclarés	Aucun événement	0
École Saint-Julien (164)	Aucun événement	Aucun événement	0
École Saint-Norbert (697)	Aucun événement	Aucun événement	0
École Saint-Paul (887)	Aucun événement	Aucun événement	0
École Simon-Vanier (322)	Aucun événement	Moins de 10 événements déclarés	0
École Val-des-Arbres (314)	Aucun événement	Aucun événement	0
École Villemaire (299)	Aucun événement	Aucun événement	0

Établissement scolaire (nombre d'élèves)	INTIMIDATION (fréquence des événements)	VIOLENCE (fréquence des événements)	Proportion d'interventions qui ont fait l'objet d'une plainte auprès du protecteur de l'élève
Écoles secondaires			
École Alphonse-Desjardins (82)	Aucun événement	Aucun événement	0
Centre de qualification professionnelle et d'entrepreneuriat de Laval (319)	De 20 à 39 événements déclarés	Aucun événement	0
École Curé-Antoine-Labelle (2619)	40 événements déclarés ou plus	40 événements déclarés ou plus	0
École de la Mosaique (52)	N/E		
École d'éducation internationale de Laval (1508)	De 20 à 39 événements déclarés	Aucun événement	0
École Georges-Vanier (1159)	De 20 à 39 événements déclarés	Aucun événement	0
École Horizon Jeunesse (1293)	Moins de 10 événements déclarés	Aucun événement	0
École Jean-Piaget (126)	Aucun événement	Aucun événement	0
École Leblanc (1519)	40 événements déclarés ou plus	40 événements déclarés ou plus	0
École l'Odyssée-des-Jeunes (954)	40 événements déclarés ou plus	40 événements déclarés ou plus	0
École Mont-de-La Salle (2001)	Moins de 10 événements déclarés	Aucun événement	0
École Poly-Jeunesse (1709)	40 événements déclarés ou plus	40 événements déclarés ou plus	0
École Saint-Martin (1011)	De 10 à 19 événements déclarés	Aucun événement	0
École Saint-Maxime (1944)	40 événements déclarés ou plus	40 événements déclarés ou plus	0

Établissement scolaire	INTIMIDATION (fréquence des événements)	VIOLENCE (fréquence des événements)	Proportion d'interventions qui ont fait l'objet d'une plainte auprès du protecteur de l'élève
Éducation des adultes			
Centre d'éducation des adultes les Berges	Aucun événement	Aucun événement	0
Centre le Tremplin	Aucun événement	Aucun événement	0
Centre l'Impulsion	Aucun événement	Aucun événement	0
Établissement scolaire	INTIMIDATION (fréquence des événements)	VIOLENCE (fréquence des événements)	Proportion d'interventions qui ont fait l'objet d'une plainte auprès du protecteur de l'élève
Formation professionnelle			
École des métiers spécialisés de Laval (EMS)	Aucun événement	Moins de 10 événements déclarés	0

Établissement scolaire	INTIMIDATION (fréquence des événements)	VIOLENCE (fréquence des événements)	Proportion d'interventions qui ont fait l'objet d'une plainte auprès du protecteur de l'élève
Centre de formation horticole de Laval	Aucun événement	Aucun événement	0
Centre de formation Le Chantier	Moins de 10 événements déclarés	Moins de 10 événements déclarés	0
École hôtelière et d'administration de Laval	Aucun événement	Aucun événement	0
École Polymécanique de Laval	Aucun événement	Moins de 10 événements déclarés	0
Institut de protection contre les incendies du Québec (IPIQ)	Aucun événement	Aucun événement	0

3.2.2 Interventions dans les établissements du centre de services scolaire

Une offre de service en lien avec le dossier climat, violence et intimidation est proposée aux établissements du centre de services scolaire.

Cette offre assure une standardisation des actions ainsi qu'une pérennité visant une diminution de la violence et de l'intimidation et une augmentation du sentiment de bien-être et de sécurité des élèves et du personnel au sein de leur établissement.

Les actions suivantes sont déployées :

- Présentation et accompagnement des directions et des professionnels en lien avec le plan de lutte
- Analyse et recommandations du comité d'engagement pour la réussite des élèves
- Soutien conseil auprès de nos établissements et reddition de comptes annuelle
- Formations (plan de lutte, 1^{er} intervenant et 2^e intervenant)
- Accompagnement des milieux
- Collaboration avec nos partenaires
- Développement des outils/référentiels

Les plans de lutte contre l'intimidation et la violence des établissements scolaires déterminent le rôle des 1^{er} et 2^e intervenants lorsqu'il y a une situation dénoncée qui se résume comme suit:

1^{er} intervenant (membre du personnel témoin de la situation):

- Mettre fin au comportement
- Nommer le comportement
- Orienter l'élève vers les comportements attendus
- Réaliser une évaluation sommaire auprès de l'élève qui est victime
- Consigner et transmettre l'information au 2^e intervenant

2^e intervenant (personne responsable d'intervenir) :

- Recueillir l'information auprès des personnes impliquées (victime, témoins, parents et acteurs)
- Analyser la situation
- Déterminer s'il s'agit de violence ou d'intimidation ou d'un conflit
- Selon la situation, identifier les besoins des élèves impliqués et élaborer un plan de mesures appropriées à appliquer pour toutes les personnes impliquées: victime, témoin, parents et personnes ayant fait les actes d'intimidation ou violence.

- Impliquer les parents de la victime et de l’auteur, lorsqu’il est mineur.
- Pour les situations de violence ou d’intimidation, compiler les faits (nature de l’acte) et les interventions qui ont été réalisées
- Prévoir et effectuer le suivi postintervention

3.3 Procédure d’examen des plaintes

La grande majorité des plaintes a été traitée par les intervenants ou la direction du service administratif ou de l’établissement concernés, comme prévu au règlement.

Ce sont 1 296 plaintes et demandes de renseignements qui ont été traitées au bureau du Responsable du traitement des plaintes du CSS de Laval pour l’année scolaire 2022-2023.

De ce nombre :

- 42 étaient liées à une situation d’intimidation ou de violence
- 14 ont fait l’objet d’une demande de révision de décision auprès du conseil d’administration
- 9 plaintes officielles ont été reçues et traitées par le Protecteur de l’élève, incluant celles traitées jusqu’au 28 août 2023.

4. Utilisation des ressources

4.1 Répartition des revenus du centre de services scolaire

Les objectifs de la répartition annuelle des revenus

Le Comité de répartition des ressources, à l’aide des objectifs suivants et en tenant compte du PEVR et des projets éducatifs, doit orienter, à l’aide de ses recommandations, le Centre de services scolaire dans la répartition de ses revenus :

- Viser la réussite de tous les élèves;
- Soutenir la persévérance scolaire et la motivation des élèves;
- Effectuer une répartition équitable des ressources en tenant compte de leurs disponibilités et des besoins des établissements et des services;
- Prendre en compte les particularités des milieux;
- Procéder à l’allocation de ressources rapidement afin que les établissements puissent bénéficier de leurs allocations dans les meilleurs délais;
- Soutenir les établissements dans l’application des mesures requises pour assurer l’atteinte des buts fixés et objectifs mesurables prévus dans le plan stratégique du Ministère et du Plan d’engagement vers la réussite;
- Œuvrer dans un contexte de simplification des processus administratifs;
- Respecter le principe de subsidiarité;
- Soutenir l’innovation;
- Tenir compte des obligations en matière de santé et sécurité.

Les principes de la répartition annuelle des revenus

Réussite des élèves

La répartition et l'utilisation des ressources doivent soutenir la grande priorité du Centre de services scolaire énoncée dans son Plan d'engagement vers la réussite (PEVR) et dans les projets éducatifs des établissements ainsi que des moyens qui en découlent, soit la réussite de toutes les catégories d'élèves, et ce, pour chacun des ordres d'enseignement.

Respect de la Politique de la réussite éducative et du plan stratégique du Ministère

La répartition et l'utilisation des ressources doivent tenir compte des enjeux, objectifs et orientations en lien avec la Politique de la réussite éducative et du plan stratégique du Ministère.

Équité et inégalités sociales et économiques

La répartition des ressources doit être effectuée de façon équitable et tenir compte des allocations spécifiques allouées directement aux établissements par le Ministère, des inégalités sociales et économiques et des besoins exprimés par les établissements.

Activités éducatives et administratives

La répartition des revenus doit permettre aux établissements de dispenser les activités éducatives prévues au régime pédagogique et d'assumer les activités administratives afférentes.

Travail en collaboration

Les établissements travaillent en collaboration et, le cas échéant, doivent mettre en commun des ressources qui contribuent à l'atteinte de l'objectif de réussite des élèves et des cibles visées.

Élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (EHDA) et élèves à risque

Les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage, de même que les élèves à risque, bénéficient de toutes les ressources financières allouées aux paramètres de financement du Ministère et en respect des conventions collectives en vigueur. Les ressources dédiées pour ces élèves sont sous la responsabilité conjointe du Centre de services scolaire et des établissements qui doivent mettre en place des modèles d'organisation de services répondant aux besoins des élèves en respect de la politique en matière d'adaptation scolaire du Centre de services scolaire *Une école adaptée à tous ses élèves à Laval*.

Les critères servant à déterminer les montants alloués

En tenant compte des besoins spécifiques des établissements et dans le but de procéder à une répartition équitable des ressources entre les établissements, un ou plusieurs critères peuvent être considérés selon les différentes allocations à répartir. En concertation avec le CRR, l'application de ces critères pour chaque situation sera précisée annuellement dans le cadre de gestion relatif aux critères de répartition des revenus.

Les critères de répartition sont subdivisés en quatre grandes catégories pour chacun des trois ordres d'enseignement (jeunes, éducation des adultes et formation professionnelle).

Élèves

- réguliers;
- à risque;
- en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage;
- handicapés;
- élèves recevant des services d'accueil et de soutien à l'apprentissage du français.

Indice de défavorisation

- Indice de milieu socio-économique (IMSE);
- Indice du seuil de faible revenu (SFR).

Réussite des élèves

- taux de diplomation;
- taux de qualification;
- taux de réussite;
- taux d'abandon/persévérance;
- élèves ayant un retard scolaire;
- élèves ayant un plan d'intervention.

Autres critères

- nombre d'élèves par établissement;
- nombre d'élèves par bâtiment;
- nombre d'élèves par cycle;
- strates d'élèves; (exemple 0-100, 101 à 200, 201 à 300, 300 et plus);
- nombre de groupes;
- type de programmes;
- plage horaire où les services sont offerts;
- nombre d'employés - équivalent temps plein;
- nombre d'édifices inscrits à l'acte d'établissement;
- superficie de la bâtisse;
- nombre et types de locaux;
- âge de la bâtisse;
- formations hors établissement;
- taux d'intégration
- autres critères jugés pertinents, selon le type d'allocation.

4.2 Ressources financières

Vous trouverez en annexe du présent rapport le résumé des états financiers au 30 juin 2023, lequel est également publié sur le site internet : [Résultats - Centre de services scolaire de Laval \(csslaval.ca\)](https://csslaval.ca)

4.3 Gestion et contrôle des effectifs

- Répartition de l'effectif en heures

Catégorie d'emploi	Heures travaillées (1)	Heures supplémentaires (2)	Total d'heures rémunérées (3) = (1) + (2)	Nombre d'employés pour la période visée
1. Personnel d'encadrement	679 419,75	2 231,50	681 651,25	444
2. Personnel professionnel	545 042,27	2 146,50	547 188,76	446
3. Personnel enseignant	5 668 154,39	31 029,05	5 699 183,43	6 784
4. Personnel de bureau, technicien et assimilé	3 375 441,58	15 603,80	3 391 045,38	4 306
5. Ouvriers, personnel d'entretien et de service	638 013,43	16 289,62	654 303,05	605
Total en heures	10 906 071,41	67 300,47	10 973 371,87	12 585

- Résumé du niveau de l'effectif

Cible établie par le ministre de l'Éducation (A) Source : Information transmise par le ministère de l'Éducation du Québec (MEQ) le 4 octobre 2023 (période du 1er avril 2023 au 31 mars 2024)	10 999 852,54 heures rémunérées
Total des heures rémunérées effectuées (B) Source : Information transmise par le MEQ	10 973 371,87 heures rémunérées
Ampleur du dépassement, s'il y a lieu Calcul : (C) = (B) – (A)	(26 480,67) heures rémunérées
Respect du niveau de l'effectif	Non

4.4 Contrats de service comportant une dépense de 25 000 \$ et plus

- **Contrats de service comportant une dépense de 25 000 \$ et plus**

Pour la période du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023

	Nombre de contrats	Montant du contrat (avant taxes)
Contrats de service avec une personne physique	2	68 410 \$
Contrats de service avec un contractant autre qu'une personne physique	66	7 097 174 \$
Total	68	7 165 584 \$

4.5 Ressources matérielles et informationnelles

4.5.1 Ressources matérielles

- **Maintien de l'actif immobilier**

Pour la période du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023

2021-2022 (Année précédente)	2022-2023 (Année de reddition de comptes)		
Sommes non investies ni engagées	Investissements réalisés	Sommes engagées	Sommes non investies ni engagées
448 M\$	222 M\$	141 M\$*	441 M\$

*en date du 4 juillet 2023

4.5.2 Ressources informationnelles

Mesure du Plan d'action numérique		
Budget 2022-2023	Disponibilité Incluant le report 2021-2022	Dépenses en 2022-2023
5 248 438 \$	9 072 214 \$	5 524 365 \$

Au cours de l'année 2022-2023, le CSS de Laval a dépensé 5 524 365\$ à même la mesure du plan d'action numérique, ce qui a permis l'acquisition d'ordinateurs portables, Chromebook, tablettes et écrans plats interactifs pour les établissements. Sur ce total, une somme de 4 085 547 \$ a été gérée centralement par le Service des technologies de l'information. Les sommes qui n'ont pas été dépensées (3 547 849 \$) ont été reportées au budget 2023-2024.

5. Annexes du rapport annuel

- 1. Liste des membres du comité consultatif de gestion**
- 2. Liste des membres du comité consultatif des services aux élèves handicapés et aux élèves en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (CCSEHDAA)**
- 3. Liste des membres du comité de parents**
- 4. Règlement sur les normes d'éthique et de déontologie applicables aux membres du conseil d'administration d'un centre de services scolaire francophone**
- 5. Règles de régie interne du comité d'enquête à l'éthique et à la déontologie**
- 6. Rapport du protecteur de l'élève**
- 7. Résumé des états financiers au 30 juin 2023**
- 8. Programme d'accès à l'égalité en emploi**

1. Liste des membres du comité consultatif de gestion

 Liste des membres du Comité consultatif de gestion (CCG) 2022-2023	
PRIMAIRE	
École	Direction
Alfred-Pellan	Andrée Leclerc
Charles-Bruneau	Lise Maltais
Cœur-Soleil	Pascale Bourdages
Coursol	Gabrielle Forget
de la Cime	Julie Brunelle
De l'Arc-en-ciel	Sylvie Nardone
De l'Avenir	Elaine Lemire
De l'Équinoxe	Nathalie Benoît
de Val-des-Ruisseaux	Manon Saumure
Demers	Julie Richer
des Aventuriers	Alain Fournier
des Cardinaux	Anik Gagnon
des Cèdres	Sophie Marcotte
des Ormeaux	Julien Guay
Des Perséides	Charles Beauséjour
du Boisé	Mariève Désilets
du Bois-Joli	Guylaine Soucy

École	Direction
du Parc	Julie Richer
du Sommet	Jasmin Clément
Eurêka	Karine Legendre
Fleur-de-Vie	Judith Lupien
Fleur-Soleil	Silvia Arancio
Hébert	Martine Daudelin
J.Jean-Joubert	Julie Jetté
Jean-Lemonde	Isabelle Filion
Jean-XXIII	Annie Leclair
l'Aquarelle	Isabelle Laure Morin
l'Envolée	Myriam Lesage
la Source	Martine Angrand
le Baluchon	Chantal Grégoire
le Petit-Prince	Carole Blackburn
le Sentier	Katrine Cloutier
le Tandem	Carol Repper
l'Envol	Marie-Hélène Fortin
Léon-Guilbault	Nassima Araar
les Explorateurs	Marie-Renée Lancup
les Quatre-Vents	Sophie Canuel
les Trois-Soleils	David Godard
l'Escale	Marie-Claude Désilets
l'Harmonie	France Simoneau

École	Direction
l'Orée-des-Bois	André Jacques
Marc-Aurèle-Fortin	François Durand
Marcel-Vaillancourt	Kathleen Martin
Notre-Dame-du-Sourire	Vincent Massé
Paul-Comtois	Frédéric Canuel
Paul-VI	Benoit Locas
Pépin	Alexandre Goyette
Père-Vimont	Josée De Luca
Pierre-Laporte	Simon Guilbault-Giroux
Raymond	Mireille Beaulieu
Sainte-Béatrice	Marie-Josée Lavoie
Sainte-Dorothée	Evridiki Giannas
Sainte-Marguerite	Brigitte Lachaine
Saint-François	Anick Brault
Saint-Gilles	Sonia Couture
Saint-Julien	Chantal Sirard
Saint-Norbert	Véronique Guindon
Saint-Paul	Carl Vaillancourt
Simon-Vanier	Sophie Primeau
Val-des-Arbres	Nancy Desaulniers
Villemaire	Geneviève Dugas

SECONDAIRE

École	Direction
Alphonse-Desjardins	Éric Rochon
CQPEL	Chantal Durocher
Curé-Antoine-Labelle	Stéphane Côté
De la Mosaïque	Isabelle Despaties
École d'éducation internationale de Laval	Danny Laviolette
Georges-Vanier	Jean Godin
Horizon Jeunesse	Éric Bérard
Jean-Piaget	Dominique Mongrain
Leblanc	Sylvie Lesage
l'Odyssée-des-Jeunes	Geoffroy Gauthier
Mont-de-La Salle	Amélie Fortin
Nouvelle école secondaire de Laval-des-Rapides / Pont-Viau	Stéphane Pigeon
Poly-Jeunesse	Daniel Racicot
Saint-Martin	Martine Prud'homme
Saint-Maxime	Andrée Primeau


FORMATION PROFESSIONNELLE ET ÉDUCATION DES ADULTES

École et Centre	Direction
Centre de formation horticole de Laval	Gilles Desjardins
Centre de formation le Chantier	Éric Cousineau
Centre d'éducation des adultes les Berges	Carole Soulard
Centre Le Tremplin	Éric Marquier
Centre l'Impulsion	Patrice St-Amand
École hôtelière et d'administration de Laval	Katy Fortin
École Polymécanique de Laval	Pascal Filiatrault
École des métiers spécialisés de Laval	Frédéric Girard
Institut de protection contre les incendies du Québec (IPIQ)	Yann Lussier

SERVICES ADMINISTRATIFS

Service	Direction
Service de l'organisation scolaire et transport	Isabelle Beaudry
Services éducatifs	Jean-Sébastien DesRosiers
Services de la formation professionnelle, de l'éducation des adultes et aux entreprises	Louise Lacoste
Secrétariat général et Services des communications	Stella Duval
Services des ressources financières	Lucie Boissonneault
Service des ressources humaines	Richard Lambert
Service des ressources matérielles	Mélanie Pouliot
Service des technologies de l'information	Patrice Brisebois

2. Liste des membres du comité consultatif des services aux élèves handicapés et aux élèves en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (CCSEHDAA)

 		
<h1>Liste des membres CCSEHDAA - 2022-2023</h1>		
Prénom et nom	Poste	Comité/Titre
Claudia Abi Nader	Parent	
Daphney Bernavil	Parent	Représentante au comité de parents
Nathalie Blanchet	Parent	
Charline Cropsal	Parent	Secrétaire de l'exécutif
Isabelle Duval	Parent	
Germain Labonté	Parent	Trésorier
Maria Neumann	Parent	Vice-présidente
Bélanda Nzengue	Parent	
Alexandre Poulin	Parent	Président Substitut au représentant au comité de parents
Nassima Ziane	Parent	
Claudia Sayavedra	Parent	
Djillali Hami	Parent	
Jean-Sébastien DesRosiers	Directeur des Services éducatifs	Représentant direction générale
Martin Contant	Technicien en éducation spécialisée	Représentant personnel soutien

Prénom et nom	Poste	Comité/Titre
Geneviève Cossette	Orthopédagogue	Représentante personnel professionnel
Daphné Jean-Baptiste	Enseignante	Représentante personnel enseignant
Sylvie Lesage	Direction École Leblanc	Représentante direction d'école
Françoise Charbonneau	CIVAPHL	Représentante organismes
Richard Cléroux	Dysphasie Plus	Représentant organismes

3. Liste des membres du comité de parents

		Centre de services scolaire de Laval Québec 	
Liste des membres du Comité des parents 2022-2023			
École	Membres	Nom	Membres de l'exécutif
Alfred-Pellan	Représentant	Mathieu Divay	
Alphonse-Desjardins	Représentant	Aucun	
Charles-Bruneau	Représentant	Chloé Handfield	
Cœur-Soleil	Représentant	Mélanie Rivest	
Coursol	Représentant	Virgine Réhaume	
CQPEL	Représentant	Josée Dion	
Curé-Antoine-Labelle	Représentant	Hélène Bourassa	
De la Cime	Représentant	Yasmin Nilufar	
De l'Arc-en-ciel	Représentant	Julie Cummings	
De l'Avenir	Représentant	Jeanine El Turk	
De l'Équinoxe	Représentant	Aucun	
De Val-des-Ruisseaux	Représentant	Étienne Darche	
Demers	Représentant	Christine Thériault	
Des Aventuriers	Représentant	Edwige-Hélène Sededji	
Des Cardinaux	Représentant	Christian Pineda	
Des Cèdres	Représentant	Mélany Bigras	
Des Ormeaux	Représentant	Mélanie Robert	
Des Perséides	Représentant	Ingrid Nohemy Vargas	
Du Boisé	Représentant	Jessica Therrien	
Du Bois-Joli	Représentant	Steve Anicet Louokdom Takam	
Du Parc	Représentant	Balkis Joseph	

École	Membres	Nom	Membres de l'exécutif
Du Sommet	Représentant	Saloua El Alami	
ÉÉIL	Représentant	Julie Cummings	Membre parent du CA
Eurêka	Représentant	Karl Jean	
Fleur-de-vie	Représentant	Olivier Laforme	
Fleur-Soleil	Représentant	Stéphanie Coutu	
Georges-Vanier	Représentant	Édith Donfack Kahou	
Hébert	Représentant	Myriamme Vaillancourt	
Horizon Jeunesse	Représentant	Aucun	
J.-Jean-Joubert	Représentant	Catherine Talon-Bergeron	
Jean XXIII	Représentant	Valérie Tcholkayan	
Jean-Lemonde	Représentant	Stéphanie Constantin	
Jean-Piaget	Représentant	Katherine Raymond	
La Source	Représentant	Mélanie Rousseau	Parent élève HDAA
L'Aquarelle	Représentant	Martin Saulnier	
Le Baluchon	Représentant	Geneviève Léger-Filiault	
Le Petit-Prince	Représentant	Cédric Girouard	
Le Sentier	Représentant	Christine Desnoyers	
Le Tandem	Représentant	Patrick Dulong-Boudreau	Président
Leblanc	Représentant	Hélène Charbonneau	
L'Envol	Représentant	Sylvain Dauphinais	Conseiller – école primaire
L'Envolée	Représentant	Danielle Gutierrez	
Léon Guilbault	Représentant	Fabian Andres Ballesteros Gallego	11 ^e personne
Les Explorateurs	Représentant	Hugues Lecompte	Trésorerie
Les Quatre-Vents	Représentant	Simplex Manbangui	
Les Trois-Soleils	Représentant	François-Hugues Liberge	Délégué au RCPAQ
L'Escale	Représentant	Shany Élie	
L'Harmonie	Représentant	Anne-Julie D'Amico	
L'Odyssée-des-Jeunes	Représentant	Laure Patricia Ouadji	

École	Membres	Nom	Membres de l'exécutif
L'Orée-des-Bois	Représentant	Sorinel Silvian Giscan	
Marc-Aurèle-Fortin	Représentant	Aziza Guemache	
Marcel-Vaillancourt	Représentant	Aucun	
Mont-de-La Salle	Représentant	Brigitte Auclair	Conseillère école secondaire
Notre-Dame-du-Sourire	Représentant	Valérie Vaillancourt	
Paul-Comtois	Représentant	Noémie Boulanger	
Paul-VI	Représentant	Katlyne Amyot	
Pépin	Représentant	Judy Major	
Père-Vimont	Représentant	Rémi Lavoie	
Pierre-Laporte	Représentant	Maude Martin Chantal	
Poly-Jeunesse	Représentant	Geneviève Boismenu	Secrétariat exécutif
Raymond	Représentant	Caroline Beauséjour	
Sainte-Béatrice	Représentant	Mourad Hadjem	
Sainte-Dorothée	Représentant	Charles Roux	
Sainte-Marguerite	Représentant	Guillaume Lavoie	
Saint-François	Représentant	André Dagenais	
Saint-Gilles	Représentant	Padilla Gabriela	
Saint-Julien	Représentant	François Perreault	
Saint-Martin	Représentant	Olivia Guthrie	
Saint-Maxime	Représentant	Amal Chaanin	Vice-présidente et déléguée au RCP-3L
Saint-Norbert	Représentant	Alexandra Hébert	
Saint-Paul	Représentant	Rita Dib	
Simon-Vanier	Représentant	Sara Musacchia	
Val-des-Arbres	Représentant	Pierre-Alexandre Lacerte	
Villemaire	Représentant	Mathieu Raymond-Alary	
CCSEHDAA	Représentant	Daphney Bernavil	Représentante du CCSEHDAA

4. Règlement sur les normes d'éthique et de déontologie applicables aux membres du conseil d'administration d'un centre de services scolaire francophone

Loi sur l'instruction publique (chapitre I-13.3, a. 457.8).

CHAPITRE I

OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

1. Le présent règlement détermine les normes d'éthique et de déontologie applicables aux membres du conseil d'administration d'un centre de services scolaire francophone dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions.

Il détermine notamment les devoirs et les obligations que les membres sont tenus de respecter après l'expiration de leur mandat ainsi que les règles relatives à la déclaration des intérêts. Il établit une procédure d'examen et d'enquête concernant les comportements susceptibles de contrevenir aux normes d'éthique et de déontologie, prévoit les sanctions applicables et détermine les cas et les modalités suivant lesquels un membre peut être relevé provisoirement de ses fonctions.

Ces normes s'appliquent lorsque les membres exercent leurs fonctions au sein du conseil d'administration ou auprès de tout comité formé par celui-ci ou auquel ils siègent à titre de membre du conseil d'administration d'un centre de services scolaire.

CHAPITRE II

DEVOIRS ET OBLIGATIONS

SECTION I

RÈGLES GÉNÉRALES

2. Le membre agit avec honnêteté, intégrité, rigueur, objectivité et modération. Il fait preuve de probité.

Il exerce avec compétence ses fonctions. À cette fin, il développe et tient à jour ses connaissances sur le rôle du conseil d'administration d'un centre de services scolaire.

Il exerce ses fonctions de bonne foi, avec prudence et diligence et fait preuve de loyauté envers le centre de services scolaire.

Il agit dans l'intérêt du centre de services scolaire, notamment pour que ce dernier guide ses actions et oriente ses activités vers la réussite éducative des élèves.

3. Le membre est tenu, dans l'exercice de ses fonctions, de respecter les normes régissant leurs fonctions et pouvoirs prévues à la Loi sur l'instruction publique (chapitre I-13.3).

Il doit organiser ses affaires personnelles de telle sorte qu'elles ne puissent nuire à l'exercice de ses fonctions.

4. Le membre doit connaître et comprendre les normes d'éthique et de déontologie qui lui sont applicables, s'engager à les respecter et à en promouvoir le respect. Il doit, au plus tard à la première séance du conseil d'administration qui suit son entrée en fonction, signer une déclaration à cet effet.

Ces déclarations sont déposées devant le conseil d'administration.

5. Le membre doit s'abstenir d'inciter quiconque à contrevenir aux dispositions du présent règlement.

SECTION II

SÉANCES

6. Le membre est tenu d'être présent, sauf excuse valable, aux séances du conseil d'administration ou d'un comité formé par celui-ci ou auquel il siège à titre de membre du conseil d'administration d'un centre de services scolaire, de s'y préparer et d'y participer activement. Il contribue à la mission du centre de services scolaire en fournissant un apport constructif aux délibérations.

7. Le membre doit débattre de toute question de manière objective et indépendante ainsi que de façon éclairée et informée.

8. Le membre doit agir avec courtoisie et respect de manière à encourager la confiance mutuelle et la cohésion au sein du conseil d'administration ou d'un comité duquel il est membre.

9. Le membre est solidaire des décisions prises par le conseil d'administration.

10. Le membre est tenu de voter, sauf empêchement prévu par le présent règlement.

SECTION III

CONFLIT D'INTÉRÊTS

11. Le membre doit s'abstenir de se placer dans une situation qui met en conflit l'intérêt du centre de services scolaire, celui de la population qu'il dessert ou l'intérêt public et son intérêt personnel ou celui d'une personne qui lui est liée, notamment son enfant, son conjoint, un parent, une personne avec qui il cohabite, ou encore un associé ou une personne morale dont il est l'administrateur ou qu'il contrôle.

Notamment, un membre ne peut :

1° agir, tenter d'agir ou omettre d'agir de façon à favoriser ses intérêts personnels, ceux d'une personne qui lui est liée, ou d'une manière abusive, ceux de toute autre personne;

2° se prévaloir de ses fonctions pour influencer ou tenter d'influencer la décision d'une autre personne de façon à favoriser ses intérêts personnels, ceux d'une personne qui lui est liée ou, d'une manière abusive, ceux de toute autre personne.

Il préserve en tout temps sa capacité d'exercer ses fonctions de façon impartiale, objective et indépendante.

12. Dans les 60 jours qui suivent son entrée en fonction et, par la suite, annuellement, le membre doit déposer devant le conseil d'administration une déclaration des intérêts personnels que lui ou une personne qui lui est liée a dans des immeubles situés sur le territoire du centre de services scolaire au conseil duquel il siège et dans des personnes morales, des sociétés et des entreprises susceptibles d'avoir des contrats avec le centre de services scolaire.

La déclaration mentionne notamment les emplois et les postes d'administrateur qu'occupent le membre et les personnes qui lui sont liées ainsi que l'existence des emprunts dont le membre ou une personne qui lui est liée est créancier ou débiteur auprès d'une personne autre qu'une institution financière, le membre ou une personne qui lui est liée et dont le solde, en principal et en intérêts, excède 2 000 \$.

La déclaration ne mentionne pas la valeur des intérêts énumérés ni le degré de participation du membre dans des personnes morales, des sociétés ou des entreprises. Elle ne mentionne pas l'existence de sommes déposées dans un établissement financier ni la possession d'obligations émises par un gouvernement, une municipalité ou un autre organisme public.

13. Sauf pour les biens et les services offerts par le centre de services scolaire, aucun membre ne peut conclure un contrat avec le centre de services scolaire, à moins d'une autorisation du conseil d'administration justifiée, notamment, par une compétence particulière et nécessaire au centre de services scolaire.

14. Le membre qui a un intérêt dans un bien, un organisme, une entreprise, une association ou une entité juridique susceptible de le placer en situation de conflit d'intérêts doit le déclarer, sans délai et par écrit, au président du conseil d'administration du centre de services scolaire ou, lorsque celui-ci est concerné, au membre désigné pour exercer les fonctions du président en cas d'empêchement ou d'absence de ce dernier.

Cette déclaration peut être faite séance tenante et est alors consignée au procès-verbal de la séance du conseil d'administration à laquelle la décision est prise.

15. Le membre doit s'abstenir de participer à toute délibération et à toute décision mettant en cause son intérêt personnel. À cette fin, il doit se retirer de la séance sans exercer son droit de vote ni participer aux délibérations sur cette question.

16. Le membre ne peut prendre d'engagement à l'égard de tiers ni leur accorder de garantie relativement au vote qu'il peut être appelé à donner ou à quelque décision que ce soit que le conseil d'administration peut être appelé à prendre.

17. Le membre ne doit pas confondre les biens du centre de services scolaire avec les siens et ne peut les utiliser à son profit ou au profit de tiers, à moins d'une autorisation du conseil d'administration.

Le membre ne peut, directement ou indirectement, accorder, solliciter ou accepter une faveur, un cadeau, une marque d'hospitalité ou un autre avantage offert ou donné en raison de ses fonctions.

18. Le membre doit s'abstenir d'associer le centre de services scolaire, de près ou de loin :

1° à une démarche personnelle, notamment une démarche touchant des activités politiques;

2° à une prise de position publique qui reflète ses positions personnelles, notamment sur un site Internet, un blogue ou un réseau social.

19. Le membre siégeant à titre de membre du personnel doit, sous peine de révocation de son mandat, s'abstenir de voter sur toute question portant sur son lien d'emploi, sa rémunération, ses avantages sociaux et ses autres conditions de travail ou ceux de la catégorie d'employés à laquelle il appartient. Il doit, après avoir eu l'occasion de présenter ses observations, se retirer de la séance pour la durée des délibérations et du vote relatifs à cette question.

Il doit, en outre, s'abstenir de voter sur toute question portant sur la rémunération, les avantages sociaux et les autres conditions de travail d'autres catégories d'employés.

SECTION IV

CONFIDENTIALITÉ ET DISCRÉTION

20. Le membre doit faire preuve de discrétion sur ce dont il a connaissance dans l'exercice de ses fonctions et est tenu, à tout moment, de respecter le caractère confidentiel des renseignements mis à sa disposition ou dont il a pris connaissance et qui ne sont pas généralement à la disposition du public.

Il doit prendre les mesures raisonnables pour préserver la confidentialité des renseignements obtenus dans l'exercice de ses fonctions.

21. Le membre doit faire preuve de réserve dans ses commentaires sur les décisions prises par le conseil d'administration, notamment sur un site Internet, un blogue ou un réseau social.

22. Le membre ne peut utiliser à son profit ou au profit de tiers l'information obtenue dans l'exercice de ses fonctions et qui n'est pas généralement à la disposition du public.

SECTION V

RELATIONS AVEC LES EMPLOYÉS DU CENTRE DE SERVICES SCOLAIRE

23. Le membre doit agir avec courtoisie et respect dans ses relations avec les employés du centre de services scolaire.

Il ne peut, à ce titre, s'adresser à un employé du centre de services scolaire pour lui donner des instructions, s'ingérer dans son travail ou obtenir des renseignements confidentiels, à moins d'agir à l'intérieur du mandat d'un comité dont il est le président et d'y être expressément autorisé par le conseil d'administration.

SECTION VI

APRÈS-MANDAT

24. Le membre qui a cessé d'exercer ses fonctions doit :

1° s'abstenir de divulguer une information confidentielle qu'il a obtenue dans l'exercice de ses fonctions ni utiliser à son profit ou pour un tiers de l'information non disponible au public concernant le centre de services scolaire et qu'il a obtenue dans les mêmes conditions;

2° faire preuve de réserve dans ses commentaires sur les décisions prises par le conseil d'administration du centre de services scolaire durant son mandat, notamment sur un site Internet, un blogue ou un réseau social;

3° se comporter de façon à ne pas tirer d'avantages indus de ses fonctions antérieures au sein du conseil d'administration du centre de services scolaire;

CHAPITRE III

PROCÉDURE D'EXAMEN ET D'ENQUÊTE ET SANCTIONS

25. Le président du conseil d'administration veille au respect par les membres des normes d'éthique et de déontologie déterminées par le présent règlement.

26. Un comité d'enquête à l'éthique et à la déontologie est formé au sein du centre de services scolaire aux fins d'examiner et d'enquêter sur toute information concernant un comportement susceptible de contrevenir au présent règlement.

Ce comité est composé de trois personnes, nommées par le conseil d'administration par le vote d'au moins les deux tiers de ses membres, qui appartiennent à l'une des catégories suivantes :

1° elle possède une expérience, une expertise, une sensibilisation ou un intérêt marqué en matière d'éducation;

2° elle est un ancien membre du conseil d'administration d'un centre de services scolaire ou un ancien commissaire d'une commission scolaire;

3° elle possède une expérience ou une expertise en matière de déontologie et d'éthique.

Le comité doit être composé de membres provenant d'au moins deux des trois catégories.

Les membres du comité ne peuvent être membres du conseil d'administration ou employés d'un centre de services scolaire ou liés à ceux-ci.

Les membres du comité désignent, parmi eux, un président.

Le secrétaire général du centre de services scolaire agit à titre de secrétaire du comité.

Le comité peut, avec l'autorisation du conseil d'administration, avoir recours à des experts pour l'assister.

La durée du mandat des membres du comité est déterminée par le conseil d'administration. À l'expiration de leur mandat, ils demeurent en fonction jusqu'à ce qu'ils soient remplacés ou nommés de nouveau.

27. Avant d'entrer en fonction, les membres du comité prêtent, devant le secrétaire général, le serment suivant :

« Je, A. B., déclare sous serment que je ne révélerai et ne ferai connaître, sans y être autorisé par la loi, quoi que ce soit dont j'aurai eu connaissance dans l'exercice de ma charge. ».

28. Les membres du comité ont droit, à la charge du centre de services scolaire, à une allocation de présence et au remboursement des frais raisonnablement engagés selon les mêmes normes que celles déterminées par le gouvernement en application de l'article 175 de la Loi sur l'instruction publique pour les membres des conseils d'administration des centres de services scolaires à l'exception du montant maximum qu'un membre peut recevoir à titre d'allocation de présence qui ne s'applique pas.

29. Le comité se dote de règles de régie interne que le centre de services scolaire rend accessible au public, notamment sur son site Internet, et qu'il publie dans son rapport annuel.

30. Le membre du conseil d'administration doit dénoncer sans délai au comité tout comportement susceptible de contrevenir au présent règlement, dont il a connaissance ou dont il soupçonne l'existence.

31. Le comité reçoit la dénonciation de toute personne concernant un comportement susceptible de contrevenir au présent règlement.

32. Le comité peut rejeter, sur examen sommaire, toute dénonciation s'il est d'avis qu'elle est abusive, frivole ou manifestement mal fondée.

Il rend sa décision sur la recevabilité de la dénonciation dans les 15 jours de sa réception et en informe par écrit le dénonciateur et le membre visé par la dénonciation.

33. S'il ne rejette pas la dénonciation, le comité entreprend sans délai une enquête. Il la conduit de manière confidentielle, de façon diligente et dans le respect des principes de l'équité procédurale. Il doit notamment permettre au membre de présenter ses observations écrites après l'avoir informé du comportement qui lui est reproché.

Le comité peut obtenir du centre de services scolaire tout document utile à son enquête autre que ceux visés par le secret professionnel. Le centre de services scolaire doit collaborer avec le comité.

34. Le comité rend ses conclusions dans les 30 jours suivant la décision d'entreprendre une enquête. Si l'enquête n'est pas terminée dans ce délai, il en informe par écrit le dénonciateur et le membre visé par la dénonciation.

Lorsque le comité en vient à la conclusion que le membre visé par l'enquête n'a pas contrevenu au présent règlement, il en informe par écrit ce dernier et le dénonciateur.

Lorsque le comité en vient à la conclusion que le membre visé par l'enquête a contrevenu au présent règlement, il transmet sans délai un rapport énonçant les motifs à l'appui de ses conclusions et de ses recommandations au secrétaire général et au membre visé par l'enquête. Le rapport est rédigé de manière à assurer la confidentialité des renseignements personnels et à protéger l'identité du dénonciateur.

Le secrétaire général transmet le rapport au conseil d'administration à la séance qui suit sa réception.

35. À la séance qui suit celle à laquelle le rapport est déposé, le conseil d'administration vote sur le rapport.

Une sanction prévue au rapport s'applique dès que le conseil d'administration adopte ce rapport aux deux tiers de ses membres.

Le membre visé par le rapport ne peut participer aux délibérations ou au vote. Il peut toutefois présenter ses observations écrites au conseil d'administration. Il peut également être entendu sur les faits au soutien de ses prétentions avant que la décision ne soit prise.

36. Selon la nature, la gravité et la persistance du manquement ou de l'inconduite, une ou plusieurs sanctions peuvent être imposées au membre parmi les suivantes :

1° la réprimande;

2° la suspension de son mandat pour une durée d'au plus 90 jours;

3° la révocation de son mandat.

Lorsqu'un membre est suspendu, il ne peut siéger au conseil d'administration du centre de services scolaire ni à aucun comité formé par celui-ci ou auquel il siège à titre de membre du conseil d'administration du centre de services scolaire ni recevoir une allocation ou toute autre somme à ce titre.

Le membre peut également être contraint de rembourser ou remettre au centre de services scolaire, au donateur ou à un organisme de bienfaisance qui n'est pas lié au centre de services scolaire, toute somme d'argent ou tout cadeau, marque d'hospitalité ou avantage reçu en contravention des normes d'éthique et de déontologie qui lui sont applicables.

37. Le membre est informé sans délai et par écrit de la décision du conseil d'administration.

38. Le membre contre lequel est intentée une poursuite concernant un acte impliquant de la collusion, de la corruption, de la malversation, de l'abus de confiance, une fraude ou du trafic d'influence ainsi que toute poursuite concernant des gestes ou des propos abusifs à caractère sexuel ou qui fait l'objet d'une poursuite pour une infraction punissable de 5 ans d'emprisonnement ou plus doit, dans les 10 jours à compter de celui où il en est informé, en aviser le président du conseil d'administration.

Le président du conseil d'administration transmet sans délai cette information au comité d'enquête à l'éthique et à la déontologie.

39. Le conseil d'administration peut, sur recommandation du comité et par le vote d'au moins les deux tiers de ses membres, relever provisoirement de ses fonctions le membre contre lequel est intentée une poursuite concernant un acte impliquant de la collusion, de la corruption, de la malversation, de l'abus de confiance, une fraude ou du trafic d'influence ainsi que toute poursuite concernant des gestes ou des propos abusifs à caractère sexuel ou qui fait l'objet d'une poursuite pour une infraction punissable de 5 ans d'emprisonnement ou plus.

Il peut également, sur recommandation du comité et par le vote d'au moins les deux tiers de ses membres, relever provisoirement de ses fonctions le membre dont le comportement est susceptible de contrevenir au présent règlement, lorsque l'urgence ou la gravité de la situation le justifie.

Il doit, avant de décider de relever provisoirement le membre de ses fonctions, lui permettre de présenter ses observations écrites et d'être entendu sur les faits au soutien de ses prétentions, avant que la décision ne soit prise.

Le directeur général du centre de services scolaire informe le ministre de la décision du conseil d'administration de relever provisoirement de ses fonctions un membre.

40. Le membre est relevé de ses fonctions, dans les cas visés au premier alinéa de l'article 39, jusqu'à ce que le poursuivant décide d'arrêter ou de retirer les procédures à l'égard de tous les chefs d'accusation compris dans la poursuite ayant servi de fondement à la décision du conseil d'administration de le relever provisoirement de ses fonctions ou jusqu'à la décision prononçant l'acquittement ou l'arrêt des procédures à l'encontre de tous les chefs d'accusation compris dans la poursuite ou, dans les cas visés au deuxième alinéa de l'article 39, jusqu'à ce que le conseil d'administration rende une décision visée à l'article 35.

41. Le membre est informé sans délai, par écrit, de la décision de le relever provisoirement de ses fonctions et des motifs qui la justifient.

CHAPITRE IV

DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

42. Un examen ou une enquête relativement à une situation ou à une allégation de comportement susceptible d'être dérogatoire à l'éthique ou à la déontologie selon le code d'éthique et de déontologie applicable avant l'entrée en vigueur du présent règlement et dont l'examen ou l'enquête n'est pas terminé à ce moment est fait conformément à la procédure prévue au chapitre III du présent règlement. Les sanctions applicables, le cas échéant, sont celles prévues au présent règlement.

43. La personne chargée de déterminer s'il y a eu contravention au code et d'imposer une sanction qui est en fonction au moment de l'entrée en vigueur du présent règlement reste en fonction jusqu'à ce que le premier comité d'enquête à l'éthique et à la déontologie prévu à l'article 26 du présent règlement soit constitué.

Elle exerce, jusqu'à cette date, les fonctions et pouvoirs que le présent règlement attribue au comité. Elle demeure, après cette date, compétente pour continuer et terminer l'examen et l'enquête relativement à des situations ou à des allégations de comportements susceptibles d'être dérogatoires à l'éthique ou à la déontologie commencées avant la constitution du premier comité.

44. À défaut pour le conseil d'administration d'avoir constitué le premier comité d'enquête à l'éthique et à la déontologie au plus tard six mois après l'entrée en vigueur du présent règlement, le ministre peut en nommer les membres.

45. La déclaration prévue à l'article 4 doit être signée au plus tard à la séance du conseil d'administration qui suit de 30 jours l'entrée en vigueur du présent règlement.

La déclaration prévue à l'article 12 doit être déposée devant le conseil d'administration dans les 60 jours de l'entrée en vigueur du présent règlement.

46. Le présent règlement entre en vigueur le quinzième jour qui suit la date de sa publication à la Gazette officielle du Québec.

5. Règles de régie interne du comité d'enquête à l'éthique et à la déontologie

Ce document est disponible sur la page suivante du site du CSS de Laval :

[Normes d'éthique et de déontologie applicables aux membres du CA - Centre de services scolaire de Laval \(gouv.qc.ca\)](https://www.gouv.qc.ca)



Comité d'enquête à l'éthique et à la déontologie

Règles de régie interne

Table des matières

Comité d'enquête à l'éthique et à la déontologie.....	1
1- Composition.....	3
2- Durée du mandat et entrée en fonction.....	3
3- Modalités des rencontres.....	4
4- Rémunération.....	4
5- Étapes du processus d'analyse et d'enquête.....	4

Ce document est inspiré des règles de régie internes élaborées par le Centre de services scolaire du Val-des-cerfs.

En vertu de l'article 26 du *Règlement sur les normes d'éthique et de déontologie applicables aux membres du conseil d'administration d'un centre de services scolaire francophone* (ci-après le « **Règlement** »), un Comité d'enquête à l'éthique et à la déontologie (ci-après appelé le « **Comité** ») est formé au sein du centre de services scolaire aux fins d'examiner et d'enquêter sur toute information concernant un comportement susceptible de contrevenir au règlement.

Conformément à l'article 29 du Règlement, le Comité établit les présentes règles de régie interne qui doivent être accessibles au public, notamment sur le site Internet du centre de services scolaire et dans son rapport annuel.

1- Composition

Le Comité est composé de **trois personnes**, nommées par le conseil d'administration par le vote d'au moins les deux tiers de ses membres, qui appartiennent à l'une des catégories suivantes :

1. elle possède une expérience, une expertise, une sensibilisation ou un intérêt marqué en matière d'éducation ;
2. elle est un ancien membre du conseil d'administration d'un centre de services scolaire ou un ancien commissaire d'une commission scolaire ;
3. elle possède une expérience ou une expertise en matière de déontologie et d'éthique.

Le Comité doit être composé de membres provenant d'au moins deux des trois catégories.

Les membres du Comité ne peuvent être membres du conseil d'administration ou employés d'un centre de services scolaire ou liés à ceux-ci. Le Comité peut, avec l'autorisation du conseil d'administration, avoir recours à des experts pour l'assister.

Les membres du Comité désignent à la première rencontre qui suit leur nomination leur président. Celui-ci dirige les rencontres, s'assure que les règles de régie interne sont respectées et maintient l'ordre et le décorum lors des rencontres. Tous les membres du Comité doivent être présents aux rencontres, à moins que l'absence soit motivée. Une rencontre ne peut être tenue sans la présence d'un minimum de deux membres.

La secrétaire générale du centre de services scolaire agit à titre de secrétaire du Comité. Elle n'est cependant pas membre du Comité.

2- Durée du mandat et entrée en fonction

La durée du mandat des membres du Comité est d'une durée de trois ans, comme déterminée par le conseil d'administration conformément au Règlement. À l'expiration de leur mandat, ils demeurent en fonction jusqu'à ce qu'ils soient remplacés ou nommés de nouveau.

Avant d'entrer en fonction, les membres du Comité prêtent, devant la secrétaire générale, le serment suivant : « Je, A. B., déclare sous serment que je ne révélerai et ne ferai connaître, sans y être autorisé par la loi, quoi que ce soit dont j'aurai eu connaissance dans l'exercice de ma charge ».

Lorsqu'un membre est empêché d'agir ou lorsqu'à la fin de son mandat, il décide de ne pas poursuivre l'enquête d'un dossier dont le Comité a été saisi, l'enquête peut se poursuivre et un rapport peut être valablement rendu par les deux (2) autres membres, et ce, quelle que soit l'étape où en est rendu le traitement.

3- Modalités des rencontres

Le Comité d'enquête à l'éthique et à la déontologie peut se réunir dans les locaux du centre administratif du Centre de services scolaire de Laval, ou tenir ses rencontres via la plateforme TEAMS. Le Comité tient minimalement une rencontre par année, à l'automne, puis par la suite au besoin.

Après avoir validé au préalable la disponibilité des membres, la secrétaire générale envoie par courriel un avis de convocation aux membres, au moins 2 jours avant la tenue de la rencontre, avec l'ordre du jour proposé pour la rencontre et les documents requis pour l'analyse du dossier, le cas échéant.

Un compte-rendu succinct des rencontres est rédigé par la secrétaire générale, transmis aux membres du Comité et conservé confidentiellement au centre de services scolaire. Lors des rencontres avec des plaignants, des témoins, ou du membre visé par la dénonciation, les membres du Comité se chargent de prendre leurs notes personnelles. Aucun verbatim des rencontres n'est rédigé.

4- Rémunération

Les membres du Comité ne sont pas rémunérés. Ils ont droit, à la charge du centre de services scolaire, à une allocation de présence et au remboursement des frais raisonnablement engagés selon les mêmes normes que celles déterminées par le gouvernement en application de l'article 175 de la *Loi sur l'instruction publique* pour les membres des conseils d'administration, à l'exception du montant maximum qu'un membre peut recevoir à titre d'allocation de présence qui ne s'applique pas.

Ainsi, les membres ont droit au remboursement de leur frais de déplacement et de repas, le cas échéant, ainsi qu'à une indemnité pour leur présence aux rencontres du Comité, à raison de cent dollars (100,00 \$) par rencontre pour les membres et de deux cents dollars (200,00 \$) pour le président.

5- Récusation

Le membre du Comité doit se récuser lorsqu'un motif sérieux permettant de douter de son impartialité justifie une récusation. Peuvent notamment être considérés comme des motifs sérieux de douter de l'impartialité du membre les cas prévus à l'article 202 du Code de procédure civile, sauf le paragraphe 5, en y faisant les adaptations nécessaires.

Le plaignant ou le membre du conseil d'administration visé par une enquête qui a des motifs sérieux de douter de l'impartialité d'un membre du Comité, doit le dénoncer sans délai et demander sa récusation dans une déclaration écrite qu'il transmet au membre concerné du Comité et à la secrétaire ou au secrétaire du comité.

Les membres du Comité doivent y répondre par écrit dans un délai de 10 jours ouvrables. La réponse est transmise au plaignant ou au membre du conseil d'administration visé par l'enquête et versée au dossier d'enquête.

Si le Comité accueille la demande, le membre visé du Comité doit se retirer du dossier. Le Comité demeure saisi et l'enquête se poursuit à deux membres. Si le Comité rejette la demande, le membre visé du Comité demeure saisi du dossier avec les autres membres.

6- Étapes du processus d'analyse et d'enquête

Dénonciation

Le président du conseil d'administration veille au respect par les membres des normes d'éthique et de déontologie déterminées par le Règlement.

Un membre du conseil d'administration doit dénoncer sans délai au Comité tout comportement susceptible de contrevenir au Règlement, dont il a connaissance ou dont il soupçonne l'existence.

Toute personne peut également dénoncer un comportement susceptible de contrevenir au Règlement au Comité.

La dénonciation devrait être effectuée au moyen du formulaire prévu à cet effet disponible sur le [site Internet du CSS de Laval](#) et contenir les informations demandées. La dénonciation est transmise par courriel au Comité à l'adresse suivante: deontologie@cslaval.qc.ca

Examen sommaire

Lorsque le Comité reçoit la dénonciation de toute personne concernant le comportement d'un membre du conseil d'administration susceptible de contrevenir au Règlement, celui-ci doit procéder à un examen sommaire de la dénonciation.

S'il est d'avis qu'elle est abusive, frivole ou manifestement mal fondée, le Comité peut rejeter la plainte. Il rend sa décision sur la recevabilité de la dénonciation **dans les 15 jours** de sa réception et en informe par écrit le dénonciateur et le membre visé par la dénonciation.

S'il ne rejette pas la dénonciation, le Comité entreprend sans délai une enquête.

Enquête

Le Comité doit entamer une enquête de manière confidentielle, de façon diligente et dans le respect des principes de l'équité procédurale. Il doit notamment permettre au membre de présenter ses observations écrites après l'avoir informé du comportement qui lui est reproché. Le Comité peut aussi, selon les besoins, rencontrer le membre visé par la dénonciation, la personne ayant fait la dénonciation, de même que tout témoin potentiel. Lors de telles rencontres, deux membres du Comité doivent être minimalement présents et doivent faire preuve de neutralité.

Le Comité peut obtenir du centre de services scolaire tout document utile à son enquête autre que ceux visés par le secret professionnel. Le centre de services scolaire doit collaborer avec le Comité.

Conclusions et rapport

Le Comité rend ses conclusions **dans les 30 jours** suivant la décision d'entreprendre une enquête. Si l'enquête n'est pas terminée dans ce délai, le Comité doit justifier ce délai à la secrétaire générale qui en informe par écrit le dénonciateur et le membre visé par la dénonciation.

Lorsque le Comité en vient à la conclusion que le membre visé par l'enquête n'a pas contrevenu au Règlement, il en informe par écrit ce dernier et le dénonciateur. Le Comité doit soumettre les motifs à l'appui des conclusions, et les acheminer à la secrétaire générale pour conservation.

Lorsque le Comité en vient à la conclusion que le membre visé par l'enquête a contrevenu au règlement, il transmet sans délai un rapport énonçant les motifs à l'appui de ses conclusions et de ses recommandations à la secrétaire générale et au membre visé par l'enquête. Le rapport est rédigé de façon objective et de manière à assurer la confidentialité des renseignements personnels et à protéger l'identité du dénonciateur.

Le Comité informe le dénonciateur et les personnes qui ont été rencontrées lors de l'enquête que celle-ci est complétée, sans divulguer les détails ou conclusions de celle-ci.

La secrétaire générale transmet le rapport au conseil d'administration à la séance qui suit sa réception.

Vote en séance du conseil d'administration

À la séance qui suit celle à laquelle le rapport est déposé, le conseil d'administration vote sur le rapport. Une sanction prévue au rapport s'applique dès que le conseil d'administration adopte ce rapport aux deux tiers de ses membres. Le conseil d'administration peut demander à un membre du Comité d'être présent afin de présenter les conclusions du rapport ou de répondre aux questions des membres du conseil d'administration.

Le membre visé par le rapport ne peut participer aux délibérations ou au vote. Il peut toutefois présenter ses observations écrites au conseil d'administration. Il peut également être entendu sur les faits au soutien de ses prétentions avant que la décision ne soit prise.

Le membre est informé sans délai et par écrit de la décision du conseil d'administration par la secrétaire générale.

Sanction (s'il y a)

Selon la nature, la gravité et la persistance du manquement ou de l'inconduite, une ou plusieurs sanctions peuvent être imposées au membre parmi les suivantes :

- a) la réprimande ;
- b) la suspension de son mandat pour une durée d'au plus 90 jours ;
- c) la révocation de son mandat.

Lorsqu'un membre est suspendu, il ne peut siéger au conseil d'administration du centre de services scolaire ni à aucun comité formé par celui-ci ou auquel il siège à titre de membre du conseil d'administration. Il ne peut en outre recevoir une allocation de présence ou toute autre somme (ex. remboursement de dépenses).

Le membre peut également être contraint de rembourser ou remettre au centre de services scolaire, au donateur ou à un organisme de bienfaisance qui n'est pas lié au centre de services scolaire,

toute somme d'argent ou tout cadeau, marque d'hospitalité ou avantage reçu en contravention des normes d'éthique et de déontologie qui lui sont applicables.

Relever un membre de ses fonctions pour actes graves

Le conseil d'administration peut, sur recommandation du Comité et par le vote d'au moins les deux tiers de ses membres, relever provisoirement de ses fonctions le membre contre lequel est intentée une poursuite concernant un acte impliquant de la collusion, de la corruption, de la malversation, de l'abus de confiance, une fraude ou du trafic d'influence ainsi que toute poursuite concernant des gestes ou des propos abusifs à caractère sexuel ou qui fait l'objet d'une poursuite pour une infraction punissable de 5 ans d'emprisonnement ou plus.

Il peut également, sur recommandation du Comité et par le vote d'au moins les deux tiers de ses membres, relever provisoirement de ses fonctions le membre dont le comportement est susceptible de contrevenir au Règlement, lorsque l'urgence ou la gravité de la situation le justifie.

Il doit, avant de décider de relever provisoirement le membre de ses fonctions, lui permettre de présenter ses observations écrites et d'être entendu sur les faits au soutien de ses prétentions, avant que la décision ne soit prise.

Le directeur général du centre de services scolaire informe le ministre de la décision du conseil d'administration de relever provisoirement de ses fonctions un membre.

Le membre est relevé de ses fonctions jusqu'à ce que :

- a) le poursuivant décide d'arrêter ou de retirer les procédures à l'égard de tous les chefs d'accusation ;
- b) la décision prononçant l'acquittement ou l'arrêt des procédures à l'encontre de tous les chefs d'accusation compris dans la poursuite ;
- c) le conseil d'administration ait pris position suivant le dépôt du rapport du Comité concernant la plainte considérée comme urgente et grave.

Le membre est informé sans délai, par écrit, de la décision de le relever provisoirement de ses fonctions et des motifs qui la justifient.

6. Rapport du protecteur de l'élève



01/11/2023

Rapport annuel

2022-2023

Louise Chenard
PROTECTRICE DE L'ÉLÈVE

INTRODUCTION

En vertu de l'article 220.2 de la *Loi sur l'instruction publique* (ci-après : « **LIP** »): « Le protecteur de l'élève doit transmettre annuellement au centre de services scolaire un rapport qui indique le nombre et la nature des plaintes qu'il a reçues, la nature des correctifs qu'il a recommandés ainsi que les suites qui leur ont été données. Ce rapport doit faire état, de manière distincte, des plaintes concernant des actes d'intimidation ou de violence. »

On trouvera ci-après l'état des activités effectuées par la protectrice de l'élève du Centre de services scolaire de Laval (ci-après : « **CSS de Laval** »), au titre de l'année 2022-2023. C'est notre premier rapport annuel déposé au conseil d'administration du CSS de Laval.

Nous avons reçu cette année 162 plaintes qui ont été traitées par la première instance ou les Services éducatifs responsable des plaintes ou par la protectrice de l'élève. De ce nombre, nous devons retirer 55 plaintes qui ont été redirigées ou qui constituaient des demandes d'information pour finir avec 107 plaintes. Ce nombre inclut les plaintes reçues par le protecteur qui a complété son mandat le 18 mai 2023 et de nous à compter du 22 mai jusqu'au 28 août 2023. Nous fournirons un rapport annuel selon notre modèle de reddition de compte.

Nous ne faisons pas de distinction entre une plainte recevable ou pas ou une plainte fondée ou pas. Nous avons reçu 27 plaintes des 107 plaintes comptabilisées par l'ancien protecteur de l'élève. Nous répondons aux parents ou aux élèves, nous ouvrons un dossier et nous les dirigeons vers la bonne instance en restant disponible s'il y a lieu d'intervenir. Cette approche permet de soutenir le plaignant dans sa démarche, de le conseiller au besoin, de suivre sa plainte et de lui éviter de tout répéter si jamais la plainte nous revient.

Ce rapport contient quatre tableaux. Vous trouverez au tableau 1 le pourcentage de plaintes par secteur. Le tableau 2, vous retrouverez les plaintes par niveau d'enseignement. Le tableau 3 se concentre sur la nature des plaintes. Nous avons dénombré plus de 15 motifs. Au tableau 4 nous avons relevé les plaintes les plus nombreuses. L'analyse se concentre autour des plaintes les plus nombreuses et un paragraphe à part détaille les plaintes d'intimidation et de violence. La dernière rubrique du rapport fournit un résumé des neuf avis déposés au Conseil d'administration (ci-après « CA ») et les décisions prises par le CA en lien avec les recommandations s'il y a lieu.

Nous voulons souligner le travail d'équipe accompli, tout particulièrement, par les Services éducatifs responsable des plaintes. L'ouverture et la disponibilité du personnel du CSS sont à souligner. Le Secrétariat général, les directions de service et les directions d'établissements travaillent en complémentarité avec la protectrice de l'élève afin de fournir des réponses aux élèves et aux parents qui portent plainte. Ce travail d'équipe permet de trouver des solutions pour le bien des élèves et contribue indirectement à leur réussite éducative.

Je tiens à signaler l'aide exceptionnelle que j'ai reçu de la part de la responsable de la gestion administrative, Mme Abou-Haidar. Elle nous a grandement facilité notre intégration au sein du CSS de Laval et répondu à tous nos besoins d'assistance.

Rapport annuel de la protectrice de l'élève – 2022-2023

RAPPORT STATISTIQUE

Tableau 1 – Nombre et pourcentage de plaintes par secteur

SECTEUR des JEUNES	FORMATION PROFESSIONNELLE et ADULTE	TOTAL
99	8	107
93 %	7 %	100 %

Les plaintes proviennent essentiellement du secteur des jeunes. Dans le tableau 2, vous retrouverez les détails selon la nature de la plainte.

Tableau 2 - Statistiques - plaintes par niveau d'enseignement

PRIMAIRE	SECONDAIRE	FP-FG
67	32	8
63 %	30 %	7 %

Nous observons que les plaintes du primaire constituent la moitié des plaintes reçues. Ce fait n'est guère étonnant puisque les élèves du primaire constituent la plus grande population au sein du CSS et c'est celle qui subit le plus de transferts d'école faute de place pour accueillir les choix d'écoles ou de maintenir des élèves dans leur aire de desserte.

On retrouve la nature des plaintes au tableau 3.

Tableau 3 – Nature de la plainte qui est revenue plus d’une fois

NATURE	NOMBRE
INTIMIDATION-VIOLENCE	7
TRANSPORT SCOLAIRE	2
SANTÉ-SÉCURITÉ	3
VIOLENCE PAR L'ÉLÈVE	4
VIOLENCE PAR ENS.	3
CLASSEMENT	4
ENVERS LA DIRECTION	2
ENVERS LES ENSEIGNANTS	9
ENVERS LE PERSONNEL	2
RÉVISION DE DÉCISION	1
SERVICE À L'ÉLÈVE	5
AUTRES* (information ou redirection de la plainte)	55
EXPULSION	2
TRANSFERT OBLIGATOIRE	15
CHOIX-ÉCOLE	7
REDOUBLEMENT	4
RÉVISION DE NOTE	4

*Le protecteur initial a répertorié 55 interpellations qui ne constituaient que des demandes d'information ou devaient être redirigées vers le Service des plaintes.

Nous avons dénombré 15 plaintes provenant de parents ayant un enfant HDAA.

Tableau 4 – Les plaintes les plus fréquentes

PLAINTES	NOMBRE
ENVERS LE PERSONNEL (tous)	13
TRANSFERT D'ÉCOLE et CHOIX D'ÉCOLE	22
INTIMIDATION ET VIOLENCE	14

ANALYSE DES PLAINTES

Nous commenterons le tableau 4 des plaintes selon les plaintes reçues. Vous trouverez certaines réflexions ou explications entourant ces trois motifs de plainte. Le sujet d'intimidation ou de violence sera une rubrique à part.

Envers le personnel : direction d'école, personnel enseignant et de soutien

Il faut dire qu'il y a eu beaucoup de mouvement dans les classes. Il y a eu des départs, des grossesses, de l'épuisement professionnel et des remplaçant.es dans les classes en attendant de trouver un ou une enseignante qualifiée. C'est une situation anxiogène pour les élèves et par la bande les parents. Il a des efforts importants pour combler les postes vacants ou les remplacements, mais cela ne change pas les difficultés que cela occasionne.

Il y a des parents qui dénoncent qu'un membre du personnel n'est pas adéquat ou nomment un manque de soutien ou d'empathie et, celle-ci revient souvent, le manque de communication de la part de l'enseignant.e ou de la direction ou de la TES. Parfois, c'est un parent qui n'est pas d'accord avec la sanction ou un geste posé ou un suivi ou l'absence de suivi de la direction.

Pour ce qui est des plaintes de cette nature, les relations de travail ne relèvent pas nos attributs. Nous aidons le parent à formuler sa plainte ou de s'assurer qu'il ait des réponses soit de la direction ou du Service des plaintes.

Il arrive parfois que le parent accompagne son mécontentement avec des menaces d'aller aux médias ou au ministère de l'Éducation. Parfois les échanges avec la direction sont difficiles. Il y a trop de témoignages d'incidents où les parents ou les élèves manquent de respect dans leurs rapports avec l'école ou font des demandes accompagnées de menaces. Les relations école-famille doivent être travaillées et la première porte d'entrée pour établir un climat de confiance demeure celle d'une communication de qualité. Les élèves seront les grands gagnants et les équipes-écoles sentiront qu'ils ont des coudées franches!

Transfert d'école obligatoire ou choix-école

Les plaintes touchant les transferts des élèves ou des refus de choix d'école ont généré un nombre important de plaintes en grande partie provenant des parents d'élèves du primaire ou des parents du préscolaire dont les enfants doivent être véhiculés vers une autre école que celle de leur aire de desserte. Il y a eu des parents très déçus, mais qui ont compris les raisons de ces transferts ou des parents désespérés qui ne veulent pas que leur enfant vive une situation qui crée beaucoup d'anxiété tant chez l'enfant que le parent.

Ce fut pour nous des situations crève-cœur. Nous avons formulé une recommandation à ce sujet tout particulièrement pour les élèves en 6^e année. Le protecteur soulignait dans son rapport annuel 2021-2022 l'importance de trouver des solutions créatives pour maintenir les élèves de 6^{ième} année à leur école en acceptant exceptionnellement des dépassements au-delà de la moyenne de classe. Le passage primaire-secondaire est un moment charnière pour les élèves. Les changements successifs d'école ont des impacts sérieux et mettent en jeu la réussite de l'élève.

Nous sommes sensibles aux enjeux de la convention collective et des pressions démographiques dans certains secteurs de Laval. Ce n'est pas simple, mais nous croyons que le centre de services scolaire devra fournir des efforts supplémentaires pour que les parents comprennent bien les Critères d'inscription. Les parents restent sur l'illusion que s'ils vivent proche de l'école, il n'y a pas de danger de déménager ailleurs, mais proche de l'école de leur enfant.

De même, un élève qui subit un transfert obligatoire vers une autre école perd sa protection si le parent déménage. Le parent apprend cela et ne comprend pas pourquoi! Il y a donc lieu, d'une part, de vérifier de façon sporadique les adresses des parents au primaire et de bien informer les parents lors de la réinscription en janvier de ces règles.

La répétition c'est pédagogique!

INTERVENTION RELATIVE À DES CAS D'INTIMIDATION OU DE VIOLENCE

L'article 220.2 de la *Loi* exige, depuis 2012, que le protecteur de l'élève fasse état de façon distincte des plaintes d'intimidation ou de violence et fasse toute recommandation qu'il juge opportune à cet égard.

Nous dénombrons au total, pour l'année en 2022-2023, 14 cas d'intimidation ou de violence, dont trois plaintes qui touchent les enseignants. Ces allégations n'ont pas fait l'objet de plaintes formelles. Le protecteur en poste au début d'année a tenu de rendre compte de ce sujet. Nous vous partageons ses écrits :

Du 1^{er} juillet 2022 au 18 mai 2023, j'ai eu 13 communications concernant des situations alléguées d'intimidation ou de violence, incluant 1 pour discrimination et 1 comportant des éléments d'agressions sexuelles (attouchements par d'autres élèves). Ces allégations n'ont pas fait l'objet de plaintes formelles, je n'ai donc pas pu en vérifier la teneur.

Le protecteur en poste en début d'année dénonce le flou entourant le concept d'intimidation. Nous croyons qu'il est important de rapporter ses paroles :

Rapport annuel de la protectrice de l'élève – 2022-2023

Je veux porter à votre attention spéciale que la notion d'intimidation semble encore mal comprise de la part de certain.e.s responsables du centre de services scolaire. Je crois que l'intimidation doit être combattue, mais que pour la combattre il faut savoir en quoi elle consiste. À maintes reprises, depuis que je suis protecteur de l'élève au CSS de Laval, j'ai pu entendre des personnes responsables (et encore tout récemment de la part d'une direction d'école) considérer que pour conclure à l'intimidation, il faut l'intention d'intimider.

Or, la Loi sur l'instruction publique précise très bien que l'intention n'est pas nécessaire pour qu'on qualifie un geste, une parole ou un regard d'intimidant :

13. Dans la présente loi on entend par:

(...)

1.1° «intimidation» : tout comportement, parole, acte ou geste délibéré ou non à caractère répétitif, exprimé directement ou indirectement, y compris dans le cyberspace, 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;

Je suggère que le Centre de services scolaire fournisse à chaque école un Plan de lutte de base qui soit mis en ligne sur leur site.

Aucune plainte de cette nature n'a généré un avis au conseil d'administration.

NEUF AVIS DÉPOSÉS AU CONSEIL D'ADMINISTRATION (CA) - SYNTHÈSE

Avis # 1

Demande de la part du parent que leur enfant, qui est en 2e année, puisse reprendre sa première année. La direction refuse cette demande. Les parents avancent que leur fille n'a pas les acquis de la première année. L'équipe école va probablement proposer le redoublement de sa 2e année. L'élève progresse et une évaluation en psychologie est prévue. Sur le plan humain, il est impensable de faire reprendre à cet élève sa première année. Il est également impossible sur le plan légal selon le régime pédagogique.

La plainte n'est pas bien fondée toutefois, le protecteur a ajouté deux recommandations :

Cependant, je recommande que l'élève puisse avoir son évaluation psychologique le plus rapidement possible, idéalement sans attendre jusqu'au mois de mai prochain. On pourra ainsi déjà mieux adapter le soutien qui lui est offert.

Aussi, je recommande que, outre cette évaluation psychologique, il serait utile que la situation de A. soit considérée à nouveau par un comité conseil qui verra à faire les recommandations nécessaires pour que A. puisse bénéficier de tout le soutien nécessaire à sa réussite scolaire dès cette année et l'an prochain, considérant que le redoublement de sa 2^e année reste fort probable.

Avis # 2

Les plaignants déposent une plainte formelle au protecteur à la suite de la décision du conseil d'administration de maintenir la décision de l'école. Les parents contestaient le maintien de leur enfant en classe spécialisée en soutien langagier. Ils veulent plutôt que leur enfant soit transféré dans une classe régulière de 3e année. Les besoins de l'élève, selon tous les rapports des spécialistes, de même que l'avis de la direction adjointe et la direction de l'école confirment que les besoins de l'élève seront mieux comblés s'il demeure en classe de soutien langagier.

Après enquête le protecteur déclare que la plainte n'est donc pas bien fondée.

Avis # 3

Plainte d'une maman de deux élèves qui soutient qu'il y a de l'acharnement et des représailles de l'école envers ses enfants. Elle demande un remboursement de frais encourus, des excuses et que les enfants soient protégés contre les représailles. La question de remboursement est non recevable par le protecteur de l'élève, elle doit s'adresser au centre de services scolaire. Pour ce qui est des excuses, Madame a reçu une lettre d'excuse de la part de l'enseignante donc cette plainte est non recevable. Finalement la 3e demande est tout simplement non recevable puisque les enfants ne sont plus inscrits à cette école.

La plainte n'est pas bien fondée.

Avis # 4

Les plaignants portent plainte après une décision du conseil d'administration qui maintient la décision de la direction d'école qui refuse la recommandation des enseignantes de faire redoubler l'élève. Celui-ci a un diagnostic TSA et TDAH et il a également un plan d'intervention. La direction ne favorise pas le redoublement et cite les recherches probantes à ce sujet. Il mentionne également que l'élève a maintenant accès à des outils technologiques. Ces outils devraient favoriser davantage ces apprentissages. L'enseignante et l'orthopédagogue recommandent le redoublement, mais la direction ne partage pas leur avis. Il n'a pas cru bon, lors de la rencontre avec le comité de révision, d'inviter les deux enseignantes afin qu'elles puissent expliquer leurs raisons. Il a plutôt banalisé leur point de vue lors de cette rencontre. Le comité de révision a soumis au conseil d'administration de maintenir la décision de la direction.

L'enquête du protecteur a permis de parler avec l'enseignante de la classe qui explique ses raisons pour le redoublement et soutient que le jeune a une immaturité affective qui fait en sorte qu'il est rejeté par ses pairs. La neurologue est d'accord avec le redoublement. L'orthopédagogue explique que dans le cas de cet élève, il va bénéficier d'un redoublement lui donnant ainsi le temps requis pour intégrer ses apprentissages.

Le protecteur recommande que le conseil d'administration entende directement les deux enseignantes qui connaissent bien l'élève afin de rendre une décision la plus informée possible.

Avis # 5

Les plaignants contestent le refus du choix-école de la part du conseil d'administration qui maintient la décision de la direction, faute de place. Les parents savaient que cette demande doit

être renouvelée chaque année et faute de place l'élève devait retourner à l'école de son aire de desserte. Le centre de services scolaire a offert aux parents de transférer le frère qui est inscrit à cette école par le biais d'un transfert obligatoire vers son aire de desserte rejoignant ainsi sa sœur. Les parents ont refusé l'offre du centre de services scolaire. Les deux enfants sont dans deux écoles différentes.

La plainte n'est pas bien fondée.

Avis # 6

L'avis # 6 a été fait en urgence auprès du conseil d'administration. Le plaignant conteste la décision de la direction de l'école de retirer son enfant de l'activité de graduation. Le parent informe la protectrice qu'il a déjà été puni pour ses gestes en étant soustrait d'une activité de classe en lien avec la graduation. Le parent ne sanctionne pas les comportements de fils, mais il trouve que cette dernière sanction est cruelle. On a utilisé cette activité comme une menace, ce qui a généré son lot de désobéissance, il n'avait plus rien à perdre. Cette sanction est contestable puisqu'elle pourrait être considérée comme étant une double sanction. Le parcours primaire-secondaire est un moment important dans le parcours scolaire d'un jeune. La cérémonie de graduation est un passage vers l'adolescence, nous croyons qu'isoler un élève de la sorte et le priver de ce moment avec ses pairs n'aide en rien à forger son identité et remettre en question ses comportements. On nourrit au contraire la colère et l'amertume.

Malgré la demande de la protectrice à la direction de modifier sa décision, celle-ci refuse, car c'est devenu une question de climat d'école. La protectrice recommande au conseil d'administration de permettre à l'élève de participer à la soirée de graduation avec ses pairs. Le conseil d'administration accepte en ajoutant une clause que l'élève doive être accompagné d'un adulte.

La plainte est fondée.

Avis # 7

Le parent conteste le refus du conseil d'administration de maintenir son enfant à l'école de son choix, c'est-à-dire, l'école où il est présentement inscrit. L'élève a fait l'objet d'un transfert obligatoire à cette école il y a trois ans. Le parent, toutefois, a déménagé à la fin de l'année scolaire et a informé l'école. L'élève a perdu la protection qu'il avait grâce au transfert obligatoire et se retrouvait en choix-école en 5^e année. Hélas, il n'y avait plus de place et la direction a informé le parent qu'elle devait inscrire son enfant à l'école de son aire de desserte. Il y avait deux autres élèves qui ont dû être transférés également faute de place. Le parent est très déçu et regrette son honnêteté. Elle informe la protectrice qu'elle connaît plusieurs parents qui n'ont jamais informé l'école de leur changement d'adresse et leur enfant conserve leur statut régulier. Elle trouve que la situation était injuste et elle est très amère. Elle a été honnête et elle perçoit que son enfant est puni pour son honnêteté.

Bien que cette plainte ne soit pas bien fondée, nous avons soumis des recommandations au conseil d'administration pour adresser les doléances du parent, lesquelles ont été suivies de la façon suivante :

QUE le conseil d'administration prenne acte du rapport, de l'avis et des recommandations du protecteur de l'élève;

Rapport annuel de la protectrice de l'élève – 2022-2023

QUE les suivis requis soient effectués pour faire suite aux recommandations du protecteur de l'élève, quant aux éléments suivants :

- Validation des adresses des élèves de 5e année de l'école de l'Équinoxe.
- Diffusion des informations en temps opportun relativement aux déménagements des élèves en transfert obligatoire hors de l'aire de desserte, en lien avec l'application des Critères d'inscription.

Avis # 8

Le parent conteste la décision du conseil d'administration en maintenant le classement de son enfant vers une classe spécialisée de 1^{re} année pour élève ayant une déficience intellectuelle moyenne à sévère. Le parent n'est pas d'accord avec l'évaluation des professionnelles de l'école de son enfant. Il veut que son enfant puisse aller à la même école que son frère. L'élève est au préscolaire depuis 2 ans et n'a guère évolué. Le diagnostic des professionnels, après ses deux années au préscolaire, en est une de déficience intellectuelle moyenne à sévère. Elle doit donc recevoir un encadrement approprié à ses besoins. Après 2 ans, le centre de services scolaire pourra réévaluer ses besoins. Celle-ci nécessite présentement beaucoup d'aide et l'école qui offre ce service n'est pas celle de son frère. Elle présente des difficultés dans toutes les sphères du développement. La recommandation de classement répond aux besoins de l'élève.

Cette plainte n'est pas bien fondée.

Avis # 9

Le conseil d'administration a pris acte de l'avis de la protectrice. L'élève, ayant un diagnostic TSA, est intégré dans une classe de préscolaire régulière. Il est très fort sur le plan académique, mais présente des difficultés au niveau de la socialisation. Le parent était d'accord. L'intégration n'a pas réussi. L'élève était en crise et l'école puis le centre de services scolaire ont dû ajouter des ressources pour accompagner l'élève. Le parent, bien qu'il loue le travail de l'équipe-école, a trouvé l'année scolaire très difficile. Avant l'inscription du jeune, le CRDI recommandait une classe spécialisée pour ce jeune. Le centre de services scolaire a procédé à l'évaluation et a déterminé, au contraire, que cet enfant pourrait bénéficier d'une classe régulière.

Il a eu beaucoup de difficultés à s'ajuster aux exigences d'une classe. Il a vécu beaucoup de frustration. Le centre de services scolaire a offert de le transférer en janvier dans une classe spécialisée. Le parent a refusé. Il voulait plutôt de l'accompagnement individuel à temps plein, qui n'a pas été accordé. Le parent souhaitait que la protectrice se saisisse du dossier afin d'éviter ce genre d'erreur. Nous avons mis en garde le centre de services scolaire afin de creuser son évaluation à l'admission d'un élève lorsque les intervenants recommandent une classe spécialisée.

CONCLUSION

Ce fut un honneur d'avoir pu jouer mon rôle de protectrice de l'élève au Centre de services scolaire de Laval. Nous sommes fières du travail accompli au service de l'élève. Notre démarche a toujours ciblé l'élève et de faire respecter les règlements et politiques du Centre de services scolaire de Laval. Nous sommes dans une période plus difficile où l'insécurité est présente et l'inquiétude suit de proche. Ainsi, les plaintes sont plus nombreuses et deviennent un exécutoire

Rapport annuel de la protectrice de l'élève – 2022-2023

pour exprimer son mécontentement. Ce n'est pas entièrement négatif en soi, car de ces plaintes émergent des changements qui sont au bénéfice de l'élève. Elles peuvent aussi susciter une réflexion sur les pratiques dans un milieu. Bref, il y a un dialogue qui s'établit qui, ultimement, peut créer des ponts entre l'école et la famille.

MOT DE LA FIN

Les plaintes sont variées, mais la plus grande préoccupation touche la relève du personnel à tous les niveaux, du personnel de soutien à la direction des établissements. Le défi des centres de services scolaires sera de trouver des mécanismes et des programmes pour arrêter l'hémorragie des départs et des arrêts de travail pour épuisement professionnel. Nos jeunes enseignant.es quittent de plus en plus tôt la profession, les professionnel.les et le personnel de soutien quittent l'éducation pour la santé ou les cabinets privés. Collectivement, nous devons identifier les causes et trouver des solutions innovantes et stimulantes. Le cœur de l'essor de notre société passe par la qualité de l'éducation prodiguée. C'est l'affaire de tous!

Soumis respectueusement,

A handwritten signature in cursive script that reads "Louise Chenard".

Louise Chenard,
Protectrice de l'élève
Centre de services scolaire de Laval

7. Résumé des états financiers au 30 juin 2023

Renseignements financiers résumés du Centre de services scolaire de Laval

30 juin 2023

Rapport de l'auditeur indépendant sur les renseignements financiers résumés

Aux membres du conseil d'administration du
Centre de services scolaire de Laval

Opinion

Les renseignements financiers résumés, qui comprennent l'état résumé de la situation financière au 30 juin 2023 et l'état résumé des résultats pour l'exercice terminé à cette date, ainsi que les notes annexes, sont tirés des états financiers audités du Centre de services scolaire de Laval (le « Centre de services scolaire ») pour l'exercice terminé le 30 juin 2023. À notre avis, les renseignements financiers résumés ci-joints constituent un résumé fidèle des états financiers audités, conformément aux principes de constatation et de mesure des Normes comptables canadiennes pour le secteur public ainsi que selon les critères décrits à la note 2. Toutefois, pour les raisons décrites dans la section « Les états financiers audités et notre rapport sur ces états » du présent rapport, nous n'avons pas été en mesure de déterminer s'il était nécessaire d'apporter des ajustements aux renseignements financiers résumés.

Renseignements financiers résumés

Les renseignements financiers résumés ne contiennent pas toutes les informations requises par les normes comptables canadiennes pour le secteur public. La lecture des renseignements financiers résumés et du rapport de l'auditeur sur ceux-ci ne saurait par conséquent se substituer à la lecture des états financiers audités du Centre de services scolaire et du rapport de l'auditeur sur ces derniers.

Les états financiers audités et notre rapport sur ces états

Dans notre rapport daté du 13 octobre 2023, nous avons exprimé une opinion avec réserve sur les états financiers audités. Notre opinion avec réserve était fondée sur le fait que dans le cadre de l'application au 1er juillet 2022 du chapitre SP 3280 « Obligations liées à la mise hors service d'immobilisations », du Manuel de comptabilité de CPA Canada pour le secteur public, le Centre de services scolaire a comptabilisé de façon rétroactive modifiée au 30 juin 2023, un passif au titre des obligations liées à la mise hors service des immobilisations d'un montant de 149 765 783 \$ (165 366 680 \$ en 2022). Nous n'avons pas été en mesure d'obtenir des éléments probants suffisants et adéquats en ce qui concerne le montant comptabilisé et les informations fournies sur les obligations liées à la mise hors service des immobilisations. Par conséquent, nous n'avons pas pu déterminer si des ajustements pourraient devoir être apportés aux montants comptabilisés comme passif au titre des obligations liées à la mise hors service des immobilisations, des immobilisations corporelles, à l'excédent (déficit) accumulé à la fin aux 30 juin 2023 et 2022, l'excédent (déficit) accumulé lié aux activités au 1er juillet 2021 ainsi qu'aux charges des activités relatives aux biens meubles et immeubles et de l'excédent (déficit) de l'exercice liés aux activités pour les exercices terminés les 30 juin 2023 et 2022.

De plus, le Centre de services scolaire a comptabilisé au 30 juin 2023 un revenu de subvention d'investissement d'un montant de 140 133 642 \$, une subvention d'investissement reportée d'un montant de 9 632 141 \$ et une subvention d'investissement à recevoir d'un montant de 149 765 783 \$ pour lesquels nous n'avons pas obtenu d'éléments probants suffisants et nous ne sommes pas en mesure de déterminer si des ajustements sont nécessaires. Ces situations nous conduisent donc à exprimer une opinion d'audit modifiée sur les états financiers de l'exercice considéré.

Responsabilité de la direction à l'égard des renseignements financiers résumés

La direction est responsable de la préparation des renseignements financiers résumés aux principes de constatation et de mesure des Normes comptables canadiennes pour le secteur public.

Responsabilité de l'auditeur

Notre responsabilité consiste à exprimer une opinion indiquant si les renseignements financiers résumés constituent un résumé fidèle des états financiers audités, sur la base des procédures que nous avons mises en œuvre conformément à la Norme canadienne d'audit (NCA) 810, *Missions visant la délivrance d'un rapport sur des états financiers résumés*.

Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l.¹

Le 13 octobre 2023

¹ CPA auditeur, permis de comptabilité publique n° A132837

Centre de services scolaire de Laval Résumé - États financiers au 30 juin 2023

En conformité avec l'article 287 de la *Loi sur l'instruction publique*, nous publions un résumé des états financiers du Centre de services scolaire de Laval pour l'exercice se terminant le 30 juin 2023 ainsi que le comparatif redressé pour l'année 2021-2022.

ÉTAT DES RÉSULTATS (en milliers \$)

	2022-2023	2021-2022 (redressé)
REVENUS		
Subvention de fonctionnement, d'investissement et autres subventions	720 328	578 410
Taxe scolaire	57 214	54 529
Droits de scolarité et frais de scolarisation	2 189	1 888
Ventes de biens et services	33 288	30 408
Amortissement de la subvention d'investissement reportée	78 780	30 938
Revenus divers	6 527	4 495
TOTAL DE REVENUS	898 326	700 668
CHARGES		
Enseignement et formation	355 059	335 735
Soutien à l'enseignement et à la formation	178 551	164 082
Services d'appoint	57 394	48 779
Activités administratives	31 225	28 384
Activités relatives aux biens meubles et immeubles	93 098	81 497
Activités connexes	44 228	12 883
Charges liées à la variation de la provision pour avantages sociaux	(169)	1 828
TOTAL DE CHARGES	759 386	673 188
EXCÉDENT DES REVENUS SUR LES CHARGES	138 940	27 480
Gain sur disposition d'immobilisations corporelles	16	2 380
EXCÉDENT DE L'EXERCICE	138 956	29 860

ÉTAT DE LA SITUATION FINANCIÈRE (en milliers \$)

	2023	2022 (redressé)
ACTIFS FINANCIERS		
Encaisse	19 634	893
Subvention de fonctionnement à recevoir et débiteurs	93 974	105 963
Subvention d'investissement à recevoir	1 169 646	826 959
Autres actifs	880	230
TOTAL DES ACTIFS FINANCIERS	1 284 134	934 045

PASSIFS

Emprunts temporaires faisant l'objet d'une promesse de subvention	319 658	221 500
Créditeurs et frais courus à payer	178 729	177 674
Revenus perçus d'avance et autres passifs	173 231	181 215
Dettes à long terme à la charge de l'organisme scolaire	1 999	2 128
Subvention d'investissement reportée	989 058	777 355
Dettes à long terme faisant l'objet d'une promesse de subvention	622 382	537 168

TOTAL DES PASSIFS

2 285 057 **1 897 040**

DETTE NETTE

(1 000 923) **(962 995)**

ACTIFS NON FINANCIERS

Immobilisations corporelles	1 037 872	860 959
Stocks de fournitures	1 011	1 222
Charges payées d'avance	402	219

TOTAL DES ACTIFS NON FINANCIERS

1 039 285 **862 400**

EXCÉDENT (DÉFICIT) ACCUMULÉ*

38 362

(100 595)

Excédent accumulé*

L'excédent accumulé au 30 juin 2023 est de l'ordre de 38 M\$.

Le MEQ encadre l'utilisation des excédents, précisant que cette somme ne peut être utilisée par le Centre de services scolaire de Laval. En effet, le MEQ « retire » de cet excédent la valeur des terrains pour un montant de 31 M\$. L'excédent accumulé inclut également une somme de 8,4 M\$ relative à des obligations contractuelles découlant de certaines clauses de conventions collectives.

Par ailleurs, l'application de la norme comptable SP 3280 sur les obligations liés à la mise hors services des immobilisations en 2023 a un impact sur les chiffres comparatifs de 2022. En effet, cette norme étant applicable à compter du 1er avril 2022, les soldes d'ouverture affectés par celle-ci ont dû être redressés. Toutefois, la subvention d'investissement liée à cet impact a été comptabilisée en 2023 seulement, soit l'année de l'autorisation de la dite subvention. Cela a donc généré un déficit accumulé redressé de (100,5) M\$ en 2022 et un excédent accumulé de 38 M\$ en 2023.

8. Programme d'accès à l'égalité en emploi

Le Centre de services scolaire de Laval applique un programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) depuis 2003. Une analyse de notre effectif doit être effectuée aux trois ans afin de suivre l'évolution de notre représentation pour les différents groupes visés. L'analyse de l'effectif réalisée en date du 1^{er} juin 2021 nous a permis de soulever certains éléments pour lesquels l'organisation déploie des efforts particuliers afin de maintenir la représentation et le rattrapage de nos écarts dans certains titres d'emplois en ce qui a trait aux femmes, aux minorités visibles, aux personnes handicapées et aux autochtones.

Le 25 octobre 2021, nous avons transmis à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse notre programme d'accès à l'égalité en emploi (comportant plus de 60 mesures), accompagné du troisième rapport d'implantation pour la période 2022-2025. La Direction de l'accès à l'égalité et des services-conseils nous a informés le 24 mars 2022 de la conformité du programme.

En juin 2023, 25% des mesures de ce nouveau plan sont déjà mises en place, dont des formations portant sur la sensibilisation de la discrimination et la gestion de la diversité offertes aux nouveaux gestionnaires, la formation de groupes de gestionnaires ciblés selon les enjeux rencontrés, la sensibilisation et l'implication de nos partenaires syndicaux, la poursuite des affichages sur des sites dédiés aux clientèles visées par le programme, la tenue de rencontres du comité diversité et intégration, la campagne de recrutement Donne ta couleur qui fait un clin d'œil à la diversité culturelle de notre organisation et la préparation de notre reddition de comptes prévue en janvier 2025.

TOUS ENGAGÉS
VERS LA
REUSSITE

**Centre
de services scolaire
de Laval**

Québec 