



COMMISSION  
SCOLAIRE DE LAVAL

**TOUS** ENGAGÉS  
VERS LA

**REUSSITE**

RAPPORT ANNUEL  
2018-2019

# Mot de la présidente

Nous voici au terme de la première année de notre Plan d'engagement vers la réussite (PEVR) 2018-2022. Déjà, nous pouvons être fiers des premières actions mises en place. La contribution de l'ensemble du personnel, des parents, des partenaires et de la communauté lavalloise permet à nos élèves de réussir. Et cette réussite, élément clé de notre PEVR, oriente nos actions et nos décisions au quotidien.

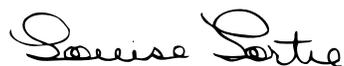
Tous les jours, nos élèves, guidés par le personnel, persévèrent grâce à plusieurs initiatives issues de nos milieux ainsi que celles extérieures à notre organisation, puisées chez nos partenaires, au cœur de la communauté. Réunis et unifiés, ces éléments viennent former une solide fondation sur laquelle les élèves peuvent s'appuyer afin de donner le meilleur d'eux-mêmes et atteindre leurs objectifs. Le bilan que vous vous apprêtez à découvrir est imprégné de cette culture collaborative qui se manifeste à la CSDL.

Nous sommes convaincus que c'est avec cette vision que nous pourrons faire de nos écoles des milieux de vie où l'apprentissage est l'élément fondamental, en plus d'être des endroits ouverts sur leur milieu.

Un exemple concret d'une collaboration renouvelée a pris naissance le 25 avril 2019, lorsque des partenaires des quatre coins du territoire lavallois ont répondu à notre appel. Ils sont venus se prononcer et échanger sur les priorités qu'ils souhaitent voir naître dans nos projets de construction, d'agrandissement et de rénovations d'écoles. À notre expertise et nos besoins sont venues s'ajouter leur connaissance du milieu, leur vision et leur expérience terrain, un partage riche qui nous apparait maintenant incontournable pour la suite des choses. Cet exercice vient initier un changement de culture pour la CSDL qui a choisi, dans une des priorités du PEVR, de mobiliser ses partenaires. Plus que jamais, nous croyons que c'est ensemble que nous ferons une différence et que la consultation peut devenir une force nous permettant de faire de nos écoles des beaux et grands projets de communauté.

Merci à vous tous, élèves, parents, membres du personnel, partenaires, élus scolaires et citoyens lavallois de continuer de vous engager vers la réussite afin de contribuer à l'essor de la société lavalloise.

La présidente,



Louise Lortie



# Mot du directeur général

Le rapport annuel 2018-2019 de la Commission scolaire de Laval (CSDL) dresse le portrait de l'an 1 de notre Plan d'engagement vers la réussite (PEVR) 2018-2022.

Notre Plan d'engagement présente cinq priorités pour lesquelles l'ensemble de notre commission scolaire se mobilise. Afin de nous assurer d'atteindre nos objectifs, des équipes de travail ont été créées et associées aux priorités de ce plan. Ainsi, sept équipes au total ont été mises en place pour établir un plan d'action dans la réalisation des objectifs du PEVR. Vous en verrez d'ailleurs les premières manifestations dans ce présent rapport annuel.

Cela dit, nos élèves sont de plus en plus nombreux à réussir leur parcours de formation et c'est tout en leur honneur. Pendant que la cohorte d'élèves inscrits en 1<sup>re</sup> secondaire en 2009 obtenait un taux de diplomation ou de qualification de 74,2 % sept ans plus tard soit en juin 2016, nous constatons, avec enthousiasme, que la cohorte d'élèves inscrits en 1<sup>re</sup> secondaire en 2011 obtenait un taux de 78,2 % de diplomation ou de qualification sept en ans plus tard soit en juin 2018. Ce résultat est encore une fois le fruit du travail acharné des équipes-écoles accompagnées des services administratifs qui ont mis à contribution leur expertise et leur talent au bénéfice des élèves.

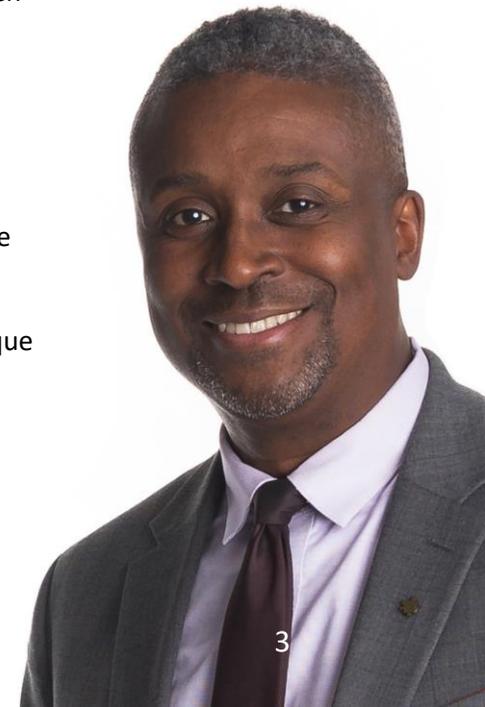
Par ailleurs, l'année scolaire 2018-2019 a fait l'objet de mûres réflexions pour établir des stratégies porteuses afin de développer et de consolider notre marque d'employeur de choix. La CSDL manifeste ainsi sa volonté à redoubler d'ardeur afin de favoriser un climat de travail où la collaboration, l'engagement, la rigueur, l'équité et la cohérence demeurent des incontournables. En cette période de pénurie de main-d'œuvre, il est important de prendre soin de ses employés, d'être à leur écoute.

Ce rapport annuel est en quelque sorte plus qu'une reddition de comptes. Il est le portrait d'un travail collectif qui veille justement à ce que nos élèves soient scolarisés dans les meilleures conditions possibles. Merci aux membres du personnel, au conseil des commissaires, aux parents et aux partenaires de répondre présents pour travailler avec nous et ainsi à favoriser la réussite du plus grand nombre.

Le directeur général,



Yves Michel Volcy



# Table des matières

5	Notre vision, notre mission, nos valeurs
6	Conseil des commissaires
7	À propos de la CSDL
8	Favoriser la réussite sous toutes ses formes
9	Nos priorités
10	Nos réalisations
20	Reddition de comptes des 18 objectifs
21	Notre mesure
43	Rapport du protecteur de l'élève et bilan des plaintes
44	Gestion et contrôle des effectifs
45	Ressources humaines et répartition des revenus

# Vision, mission et valeurs

## Notre vision

Étant au cœur d'une communauté dynamique tournée vers l'avenir, la Commission scolaire de Laval (CSDL) et ses employés visent **la réussite de tous les élèves**.

C'est de cette volonté et de la réflexion issue de la démarche de planification stratégique que s'est déclinée la vision de la CSDL en **cinq grands enjeux**. La commission scolaire du futur telle qu'elle a été rêvée favorise la **réussite éducative**, offre des **milieux propices aux apprentissages**, bénéficie de **partenaires** et d'une **communauté engagée** et propose des **pratiques pédagogiques de qualité**, le tout, en étant un **employeur de choix**.

## Notre mission

La Commission scolaire de Laval a pour mission d'organiser les **services éducatifs** au bénéfice des personnes relevant de sa compétence et de s'assurer de leur qualité, de **veiller à leur réussite** en vue de l'atteinte d'un plus haut niveau de **scolarisation** et de **qualification de la population** et de **promouvoir** et de **valoriser l'éducation publique** sur son territoire. Elle a également pour mission de contribuer, dans la mesure prévue par la loi, au **développement social, culturel et économique de Laval** (L.I.P. article 207.1).

## Nos valeurs

Collaboration

Engagement

Rigueur

Équité

Cohérence

# Conseil des commissaires

Le conseil des commissaires de la Commission scolaire de Laval comprend 17 membres :

- 12 commissaires élus représentant chacun une circonscription électorale
- 1 présidence élue au suffrage universel
- 4 commissaires-parents, élus par le comité de parents.

Les comités de travail du conseil des commissaires pour 2018-2019

- Comité dédié à la réussite
- Comité de gouvernance et d'éthique
- Comité de vérification
- Comité d'appréciation du rendement du directeur général
- Comité de sélection des cadres des écoles, des centres et des services
- Comité des ressources humaines
- Comité culturel
- Comité consultatif du transport
- Comité d'étude des demandes de révision de décision

Code d'éthique et de déontologie applicable aux commissaires

Le Code d'éthique et de déontologie applicable aux commissaires, en vigueur depuis le 30 juin 2010, est disponible sur le site de la CSDL, au [www.cslaval.qc.ca](http://www.cslaval.qc.ca), sous la rubrique « textes officiels ». Au cours de l'année scolaire 2018-2019, aucune plainte n'a été déposée en vertu de ce code.

Le conseil des commissaires, en chiffres

10 séances du conseil des commissaires  
13 ajournements de séances ordinaires  
29 séances du comité plénier

Le comité exécutif, en chiffres

18 séances du comité exécutif  
1 séance extraordinaire  
14 ajournements de séances ordinaires

Quelques comités de travail, en chiffres

6 séances du comité dédié à la réussite  
3 séances du comité des ressources humaines

3 séances du comité de gouvernance et d'éthique  
5 séances du comité de vérification



Louise Lortie  
Présidente

COMMISSAIRES élus par la population



Robert-André Alexandre  
Quartier Mille-Îles



Mohamed Ba  
Quartier Carrefour



Josée Beaudry  
Quartier Fabreville



Céline Blanchette  
Vice-présidente de la CSDL  
Quartier Sainte-Dorothée



Roxane Borgès Da Silva  
Quartier Saint-Martin



Françoise Charbonneau  
Quartier Duvernay



Tassia H. Giannakis  
Quartier Chomedey



Raynald Hawkins  
Vice-président du comité exécutif  
Quartier Vimont



Anthony Hemond  
Quartier Marigot



Lyne Lapensée  
Membre du comité exécutif  
Quartier Laval-Ouest



Lyne Sylvain  
Membre du comité exécutif  
Quartier Auteuil



Jonathan Dale Woo  
Membre du comité exécutif  
Quartier Sainte-Rose

COMMISSAIRES-PARENTS élus par le comité de parents



Isabelle Bouchard  
Commissaire-parent  
(élèves HDAA)  
Membre du comité exécutif



Amal Chaanin  
Commissaire-parent  
(secondaire)  
Membre du comité exécutif



François-Hugues Liberge  
Commissaire-parent  
(primaire)



Sylvain Martel  
Commissaire-parent  
(primaire)

# À propos de la CSDL

## Notre équipe

(données au 12 octobre 2018)

**9 700** employés, dont **5 269** enseignants

**3 293** employés de bureau et techniciens

**447** ouvriers ou employés d'entretien

**355** professionnels

**336** gestionnaires



## Nos élèves

(données au 28 septembre 2018)

Préscolaire (4-5 ans) : **3 870** élèves

Primaire : **24 290** élèves

Secondaire : **14 287** élèves

(données du Bilan 4, MEES, août 2018)

Formation professionnelle : **6 830** élèves

Éducation des adultes : **5 533** élèves

Formation à distance assistée à l'éducation des adultes : **753** élèves

Formation à distance en formation professionnelle : **141** élèves

## Notre transport scolaire

(données au 28 septembre 2018)

**24 451** élèves transportés

**350** élèves en transport intégré au Centre de qualification professionnelle et d'entrepreneuriat de Laval

**370** véhicules

Près de **30 000** kilomètres parcourus quotidiennement

Plus de **21 000 000 \$** en coût de transport scolaire des élèves du secteur jeunes

## Nos services de garde

(données au 28 septembre 2018)

**10 741** élèves du préscolaire et du primaire inscrits trois jours ou plus par semaine dans les services de garde

**12 696** élèves du préscolaire et du primaire inscrits au service des dîneurs

Le Plan d'engagement vers la réussite (PEVR) 2018-2022 de la Commission scolaire de Laval (CSDL) vient préciser les priorités, les orientations et les objectifs de l'organisation. Cette planification stratégique est déployée dans l'ensemble des établissements et des services de la commission scolaire de manière à ce que tous soient activement engagés vers la réussite.

## PLAN D'ENGAGEMENT VERS LA RÉUSSITE



5 priorités



12 orientations

18 objectifs



Aux quatre coins du territoire lavallois, dans les écoles, les centres et les services de la CSDL, plusieurs actions sont nées avec les objectifs de l'organisation, chacune de ces réalisations menant vers l'objectif ultime, notre priorité 1 :

*favoriser la réussite sous toutes ses formes*

Ce rapport annuel présente un échantillonnage de quelques-unes de ces réalisations mises de l'avant par notre personnel et nos élèves durant l'année 2018-2019, identifiant les priorités atteintes.

# Nos priorités



**FAVORISER LA**  
*réussite*  
**SOUS TOUTES**  
**SES FORMES**



Orientation 1	Augmenter la diplomation et la qualification avant l'âge de 20 ans.
Orientation 2	Accroître la réussite éducative des élèves, jeunes et adultes, en s'assurant du développement du plein potentiel de tous.

**2**



**OFFRIR DES**  
*milieux de vie*  
**STIMULANTS**



Orientation 1	Offrir un milieu de vie qui intègre des activités propices au développement, à l'apprentissage et à la réussite.
Orientation 2	Offrir un milieu d'apprentissage bienveillant.
Orientation 3	Offrir des ressources et des infrastructures de qualité et prêtes pour l'avenir.

**3**



**Mobiliser les**  
*partenaires*  
**DE LA RÉUSSITE**



Orientation 1	Stimuler l'engagement parental et soutenir la relation qui unit les familles et les milieux éducatifs.
Orientation 2	Resserrer les liens entre le milieu éducatif, la communauté et les partenaires dans une perspective de complémentarité de tous les milieux.



**4**



**APPLIQUER LES**  
*meilleures*  
**pratiques**



Orientation 1	Développer, offrir et déployer des services éducatifs de qualité et adaptés à la diversité des besoins.
Orientation 2	Valoriser l'éducation, l'école et l'apport du personnel dans l'atteinte d'un haut niveau de qualité.
Orientation 3	Assurer le développement et l'appropriation des meilleures pratiques éducatives.

**5**



**ÊTRE UN**  
*employeur*  
**de choix**



Orientation 1	Favoriser une approche de gestion axée sur l'implication, le développement professionnel et la reconnaissance de tout le personnel.
Orientation 2	Améliorer la communication à l'interne et à l'externe.



# Nos réalisations

## Basketball à l'école Eurêka

En collaboration avec le **Centre de pédiatrie sociale de Laval**, nos élèves de 4<sup>e</sup> et 5<sup>e</sup> année de l'école Eurêka ont participé à un match de **basketball**. Ils ont affronté une équipe formée de **pompiers**, de **policiers communautaires**, d'agents des **Services correctionnels du Canada** et de joueurs du **Collège Montmorency**. Cette activité a contribué à resserrer les liens entre les jeunes, leurs familles et les représentants des services tout en permettant la promotion des **saines habitudes de vie** et des **comportements sociaux positifs**.

## L'équipe PoP PoP Coursol

Tout au long de l'année, un groupe d'élèves avec des **besoins particuliers** est devenu l'équipe PoP PoP Coursol. Ils ont ainsi vendu du maïs soufflé aux élèves et aux membres du personnel qui en commandaient. Les élèves étaient responsables des commandes, les préparaient, produisaient le maïs soufflé et géraient l'argent recueilli avec leur enseignante et leur éducateur spécialisé. Nos élèves ont été honorés lors du **Gala OSEntreprendre** tenu le 2 mai 2019.



## Déclaration d'urgence climatique à l'école secondaire Curé-Antoine-Labelle

L'environnement étant un enjeu majeur de société, les élèves de 4<sup>e</sup> secondaire de l'école Curé-Antoine-Labelle ont assisté à une conférence sur le thème de l'urgence climatique animée par les **partenaires** suivants: Patrick Bonin de Greenpeace Canada, André Bélisle de l'Association québécoise de lutte contre la pollution atmosphérique et Michel Jetté, cinéaste. Télé-Québec était sur place pour filmer une des représentations afin d'en faire un sujet de discussion à l'émission Banc public. Lors de cette conférence, les élèves ainsi que les membres du personnel ont endossé la **Déclaration d'urgence climatique**, signé le **Pacte de l'école québécoise**, adhéré à la **Coalition Éducation-Environnement-Écociyenneté** et se sont engagés dans la **lutte contre les bouleversements climatiques**. De plus, le 17 mai 2019, 175 arbres ont été plantés à Fabreville par les membres du comité environnement et le personnel, en partenariat avec la **Ville de Laval**.



# Nos réalisations

## Du sport à l'école Saint-Julien

Dans le cadre du mois de l'activité physique qui se déroule chaque année en mai, l'école Saint-Julien a organisé des **tournois sportifs** sur l'heure du dîner afin de faire bouger toute l'école. En plus de permettre la découverte de nouveaux sports comme le poulball, cette initiative a permis la formation de plusieurs **équipes sportives**, à tous les niveaux. Considérant le succès de ce projet, il sera bonifié dès l'année prochaine afin de permettre la participation de tous les élèves, incluant les petits de la maternelle.



## Concertation à l'école secondaire Saint-Martin

Les partenaires communautaires sont grandement impliqués à l'école Saint-Martin. En effet, grâce à diverses rencontres avec le **Centre de développement local de Chomedey**, la **Maison des jeunes de Val-Martin** et la **Maison des jeunes de Sainte-Dorothée**, il a été possible de développer des offres de service communes et de comprendre ce que chacun des milieux peut offrir aux élèves. Ces précieux partenaires sont présents aux activités de l'école et collaborent avec le personnel. Leur calendrier d'activités est diffusé auprès des parents et des élèves de l'école, de manière à ce que tous puissent bénéficier de cette belle collaboration.



## Groupe de liaison des immeubles Val-Martin

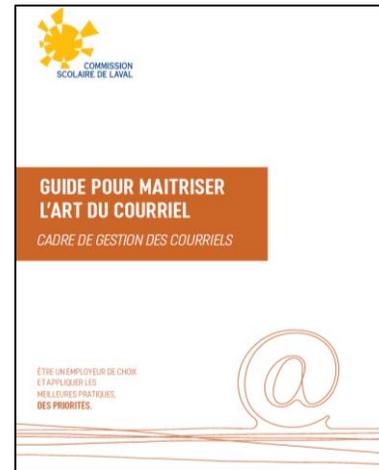
Ce Groupe de liaison implique des représentants de la Commission scolaire de Laval, de la Ville de Laval, des organismes du milieu (Centre communautaire Val-Martin, le Comité de développement local de Laval, Au panier de Chomedey), du Centre intégré de santé et de services sociaux de Laval (CISSS) et de l'Office municipal d'habitation (OMH) de Laval. En lien avec la **Politique régionale en développement social (PRDS)**, ce groupe vise à répondre aux besoins diversifiés de la population par une fine connaissance de la dynamique partenariale et des enjeux relatifs au territoire de Val-Martin. En effet, le **projet Val-Martin** comprend la construction de 350 logements destinés à une majorité de familles à faibles revenus, la construction du Centre communautaire Simonne Monet-Chartrand et l'aménagement d'un parc. Un projet de construction d'une nouvelle école est aussi à prévoir. Le groupe a notamment pour mandat d'améliorer la qualité de vie des résidents de Val-Martin. Le Groupe de liaison effectue aussi une étude afin de mieux planifier et cibler les interventions de la municipalité et de ses principaux partenaires, et ce, dans le but de répondre adéquatement aux besoins des citoyens, des familles et des organismes liés à la revitalisation de ce secteur.



# Nos réalisations

## Notre équipe, nos ambassadeurs

La Commission scolaire de Laval a déployé une **campagne de recrutement** afin d'attirer les meilleurs talents en contexte de **plein emploi**. Pour ce faire, elle a sollicité des membres du personnel afin qu'ils puissent agir à titre d'ambassadeurs de la campagne publicitaire. Sous le thème de la rareté et de la pierre précieuse, la campagne met à l'avant-plan les visages de nos **employés ambassadeurs**.



## Pour des communications plus efficaces

La Commission scolaire de Laval a mis en place un **cadre de gestion des courriels** afin d'améliorer les communications numériques. Le Guide pour maîtriser l'art du courriel a été envoyé à tous les employés et une fiche aide-mémoire a été créée pour faciliter l'appropriation du guide en un clin d'œil.



ILS TRAVAILLENT À LA COMMISSION SCOLAIRE DE LAVAL.



**LA CSDL RECRUTE !**

**TRAVAILLER POUR LA COMMISSION SCOLAIRE DE LAVAL, C'EST...**

- Mettre votre talent au service de l'éducation.
- Pouvoir faire les choses autrement dans votre vie professionnelle.
- Travailler avec les meilleurs employés.
- Brûler par l'innovation.
- Vous accomplir et vous épanouir professionnellement.

**L'AVANTAGE CSDL...**

- Travail à domicile.
- Horaires au rythme de la vie scolaire.
- Vacances annuelles intéressantes (jusqu'à 30 jours).
- 19 jours fériés, dont 10 jours pendant la période des Fêtes.
- Régime de retraite à prestation déterminée.
- Assurances collectives avantageuses.
- Cancellation travail - vie personnelle.
- Programme d'insertion professionnelle renommé.
- Programme de formation continue pour les employés.
- Possibilités d'avancement remarquables.
- Stationnement gratuit.

Pour soumettre votre candidature, rendez-vous au **AVENIRBRILLANT.COM**



## L'insertion professionnelle pour les nouveaux enseignants

Afin d'informer les nouveaux enseignants des services qui s'offrent à eux, la Commission scolaire de Laval leur a présenté les fondements et les impacts positifs de notre **programme d'insertion professionnelle** ainsi que des ressources du **Carrefour national de l'insertion professionnelle en enseignement (CNIPE)**.



# Nos réalisations



## Des jardins à l'école secondaire Leblanc

L'école Leblanc a développé un tout nouveau **projet maraîcher**. C'est ainsi qu'en 2018-2019, un **jardin extérieur** a été aménagé. Par la suite, l'école prévoit la **plantation d'arbres fruitiers**, l'ouverture d'une **classe extérieure** et l'installation d'une **serre quatre saisons**. Ce projet réalisé au bénéfice de tous les élèves permet aussi l'organisation d'activités particulièrement stimulantes pour les élèves à besoins particuliers. Une des forces du projet réside dans la collaboration de plusieurs partenaires dont la Ville de Laval, le Pôle régional d'économie sociale de Laval, l'équipe des jardins collectifs et communautaires de Saint-François en action, le Centre de formation horticole de Laval, Enfants d'abord, le Centre intégré de santé et de services sociaux de Laval ainsi que la Caisse populaire du centre et de l'Est de Laval.



## Le Salon du livre du Baluchon

En collaboration avec des enseignantes, le comité bibliothèque de l'école le Baluchon, composé de parents, a mis sur pied la 2<sup>e</sup> édition du **Salon du livre du Baluchon**. Cet événement met de l'avant la promotion de la lecture sous toutes ses formes et a permis aux élèves de vivre une semaine remplie d'activités dynamiques et stimulantes autour de ce thème. Le Salon du livre a également accueilli plusieurs **maisons d'édition** ainsi que des auteurs qui ont animé des **ateliers et des conférences** pour les enfants et les familles.

## Une activité intergénérationnelle à l'école Marcel-Vaillancourt

Dans le but de tisser des **liens intergénérationnels**, une classe du préscolaire de l'école Marcel-Vaillancourt a vécu le projet Mes amis, mes voisins durant toute l'année scolaire. Chaque jeudi après-midi, ces élèves et leur enseignante se sont rendus à la **résidence de personnes âgées** voisine de l'école pour discuter, chanter, jouer à des jeux de société et partager de petites collations. Ce partenariat entre l'école et la communauté a été bénéfique pour tous, que ce soit certains jeunes issus de l'immigration qui n'ont pas connu leurs grands-parents ou des aînés qui ont redécouvert les joies de l'enfance.



# Nos réalisations

## Un Salon de l'emploi et de la formation à l'École hôtelière de Laval

La 1<sup>re</sup> édition du **Salon de l'emploi et de la formation de l'École hôtelière de Laval** a eu lieu cette année.

Au total, 25 entreprises représentant une soixantaine d'établissements se sont présentées à l'édifice Cunard pour offrir des stages et des emplois aux élèves ainsi qu'à la population. Une **activité réseautage** a pu être tenue par la même occasion afin que différents acteurs du domaine de la restauration et du service s'associent de manière à travailler de concert avec le milieu. Ces échanges ont également pu offrir des possibilités de partenariats au niveau de la formation (reconnaissance des acquis, alternance travail études, etc.). Par ailleurs, les élèves de la **micro-chambre de commerce** ont aménagé un espace d'accueil et d'information pour faire la promotion de l'offre de service de l'École hôtelière de Laval.



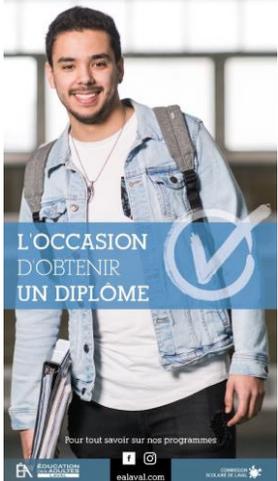
## Une équipe collaborative à l'école primaire l'Orée-des-Bois

À l'école l'Orée-des-Bois, une équipe d'enseignantes s'est mobilisée afin d'offrir du soutien aux collègues pour qu'ils puissent mieux intégrer **l'utilisation des technologies** dans leurs **pratiques pédagogiques**. Ainsi, un grand projet en écriture a permis à tous les élèves de l'école d'écrire et d'illustrer une partie d'un livre de classe à l'aide d'applications technologiques. De plus, une **équipe collaborative** a permis à un groupe d'enseignants de l'école de développer ses compétences en robotique pour bonifier l'enseignement des sciences et des technologies.



# Nos réalisations

L'ÉDUCATION DES ADULTES À LAVAL



## Plan de communication, de valorisation et de promotion de l'éducation des adultes

Les centres de l'éducation des adultes se sont dotés d'une vision commune afin de déployer des **outils et des stratégies de communication** visant à faire rayonner l'éducation des adultes à Laval. Cette initiative s'est traduite notamment par la valorisation des élèves en leur permettant de devenir les ambassadeurs de leur centre et, par le fait même, d'accroître leur sentiment de fierté et d'appartenance. En leur demandant de participer activement à une campagne publicitaire et à la production de **témoignages vidéo**, ils ont pu illustrer les avantages de l'éducation des adultes, parler de leurs réussites et de la vie dans les centres.



## Développer des pratiques collaboratives à l'école primaire Sainte-Béatrice

L'école Sainte-Béatrice fait l'objet d'un projet pilote des plus novateurs qui vient repenser les pratiques d'enseignement par la **culture collaborative**, une approche appuyée par François Massé, spécialiste des communautés d'apprentissage. Le **projet CAR : collaborer, apprendre, réussir** vise le renforcement des expertises professionnelles des gestionnaires et des enseignants et la mise en place de cultures collaboratives. Des membres de l'équipe-école participent aux formations pour le projet éducatif et prennent part à la Communauté de pratique des directions du projet CAR. Ainsi, après six journées de formation et d'accompagnement des services éducatifs, une première séquence d'enseignement basée sur les cinq questionnements essentiels d'un **enseignement probant** est mise en place.



## L'école primaire Simon-Vanier devient école associée à l'Université de Montréal

L'école primaire Simon-Vanier est devenue une **école associée** à la **Faculté des sciences de l'éducation de l'Université de Montréal**. L'établissement de la CSDL peut ainsi bénéficier, à l'intérieur de ses murs, de l'expertise des chercheurs pour agir sur des défis qui préoccupent l'équipe-école, et ce, sur une période minimale de deux ans. Pour sa part, l'Université de Montréal y trouvera un lieu de formation des stagiaires et de recherche accessible afin de soutenir des innovations proposées en collaboration avec l'équipe-école.



# Nos réalisations

## Les élèves en classe d'accueil s'approprient leur quartier à Chomedey

L'école Saint-Paul accueille de nombreux **élèves issus de l'immigration** qui sont, pour la plupart, arrivés au Québec avec leurs familles depuis peu. Les enseignantes des 6 **classes d'accueil** de l'école ont donc mis en place un **projet d'appropriation du quartier** pour ces élèves. Cette initiative a été rendue possible grâce à la collaboration des organismes membres du Comité de développement local de Chomedey et des professionnelles de l'équipe des Services d'accueil et de soutien à l'apprentissage du français (SASAF) de la CSDL. Ainsi, une centaine d'élèves ont visité les **ressources et organismes de leur quartier**, Chomedey, dans le cadre d'**activités pédagogiques** diversifiées visant l'apprentissage du français et des mathématiques tout en se familiarisant à la culture de leur milieu. Les familles des élèves ont également été invitées à prendre part à des activités d'animation qui se sont déroulées sur 6 dimanches, permettant ainsi aux parents d'élèves de **nouer des liens** entre eux.



## Défi des Recrues

Quelque 1000 élèves de la Commission scolaire de Laval ont participé au **Défi des recrues**, propulsé par **Compétences Québec**, en relevant des défis de la formation professionnelle! Chaque défi, d'environ 15 minutes, était réalisé par un ou plusieurs élèves, le tout dans une ambiance stimulante et compétitive. Concrètement, la réalisation de plusieurs défis a donné l'occasion aux élèves de démystifier les **métiers spécialisés** et de se familiariser avec les formations offertes à Laval. Ils ont également eu la chance d'en apprendre davantage sur les tâches relatives aux divers métiers, les milieux de travail possibles et les **perspectives d'avenir**.



## Nouveau système de localisation dans les autobus

La Commission scolaire de Laval a procédé à l'installation de **systèmes de localisation (GPS)** dans ses véhicules scolaires afin de suivre en temps réel leurs déplacements lors du **transport des élèves**. Ceci permet d'abord une meilleure gestion des retards et une amélioration du service à la clientèle, où il devient primordial de transmettre l'information juste et rapidement tant aux parents qu'aux écoles. Ceci permet également une sécurité accrue auprès des jeunes usagers.



# Nos réalisations

## Des activités pour favoriser la réussite et l'intégration sociale des élèves handicapés à l'école spécialisée Jean-Piaget

L'école Jean-Piaget scolarise des élèves handicapés et présentant de grands besoins. Leurs défis sont nombreux et jour après jour, ces élèves démontrent qu'ils sont capables de **grandes réussites**. C'est pourquoi le personnel de l'école crée plusieurs projets qui visent **l'épanouissement et le dépassement de soi**, et ce, dans le respect des besoins et capacités de chacun. En voici quelques exemples :

### Un café étudiant

Des élèves ont expérimenté la vente et la tenue d'un café étudiant tout en apprenant à communiquer en français et en anglais devant différents clients. De plus, les élèves ont également pu **consolider des matières** comme les mathématiques et le français. Afin de **favoriser la collaboration** avec d'autres partenaires du milieu, certains produits disponibles au Café étudiant ont été conçus par les élèves du Centre de qualification professionnelle et d'entrepreneuriat de Laval.

### Les créations Bij'roule

Les élèves des classes en déficience profonde ont pu travailler **plusieurs compétences** liées au projet éducatif de l'école avec l'activité Les créations Bij'roule. En plus de créer leurs propres bijoux, les élèves ont pu vendre leurs créations au petit marché de l'école ainsi qu'au centre administratif de la CSDL.



### Journée de ski alpin et activités diverses

En collaboration avec les Sports adaptés du Québec et la Fondation Starlight, les élèves ont eu la chance de participer à une journée magique sur les pentes de la station de ski Chanteclerc. Un grand moment pour ces élèves et leurs familles!

De plus, tout au long de l'année scolaire, différentes sorties ont été réalisées afin de **stimuler les apprentissages** et la **participation sociale, culturelle et sportive** des élèves. Par des activités comme une sortie aux pommes, une visite à la Maison des Arts de Laval, une participation au Défi sportif ou des activités de lecture avec des bénévoles et des élèves d'autres écoles primaires, les élèves vivent des activités d'inclusion sociale visant à surmonter les différences individuelles. D'ailleurs, le projet interécoles **Pareil pas pareil** a aussi permis aux élèves de l'école Jean-Piaget de vivre un moment d'échange et de partage.

L'équipe-école de Jean-Piaget ne cesse de se réinventer et de se mobiliser pour offrir aux élèves toutes les chances de **réussite** et ainsi favoriser leur intégration sociale selon leurs besoins et capacités.



# Nos réalisations

## Un court-métrage inventif et rassembleur à l'école primaire Léon-Guilbault

Des élèves de 1<sup>re</sup> année de l'école Léon-Guilbault ont créé un **court-métrage** suite à l'initiative de leur enseignante dévouée, Mme Deborah. Particulièrement doués en bricolage, ces élèves ont inventé un nouveau système solaire, créant plusieurs planètes, chacune d'elle abritant un personnage et arborant ses propres décors! Par la technique du **Stop Motion**, ces illustrations ont pris vie dans un court-métrage animé intitulé Jackston et le soleil Karata. D'une durée de 22 minutes, ce film présente également des activités réalisées au courant de l'année qui ont permis aux élèves d'apprendre à se connaître et à tisser des liens.



[Visionnez la capsule ici](#)

« Jackston vit seul dans le soleil nommé Karata. Un jour, il décide de partir à l'aventure pour se trouver des amis. C'est à ce moment qu'il découvre huit planètes, une à la suite de l'autre. »  
Résumé de la capsule vidéo

## Une nouvelle image pour la formation professionnelle

En juillet 2018, Ma Carrière Se Dessine.com, la bannière de la formation professionnelle à Laval, s'est refait une beauté! Nouveau logo, nouvelle image, nouveau site Internet, nouveaux outils de communication et une campagne de marketing intégrée ont été mis sur pied afin de faire rayonner la formation professionnelle et ses 8 centres de formation de Laval.

À l'aide de sa nouvelle image moderne et dynamique et de ses nouveaux outils adaptés aux réalités d'aujourd'hui, la formation professionnelle à Laval a su rejoindre davantage son public cible en lui proposant de nouveaux moyens de communication : clavardage en ligne, automatisation par courriels, demande d'information, etc.



**MA CARRIÈRE SE DESSINE**

## Ce n'est qu'un survol...

Il s'agit d'un échantillonnage de quelques-unes des réalisations qui ont vu le jour en 2018-2019 dans nos établissements et services. De nombreuses initiatives ont été réalisées, et continuent de l'être, aux quatre coins du territoire lavallois.

# 5 PRIORITÉS

Les priorités 2 à 5 soutiennent notre priorité ultime, Favoriser la réussite sous toutes ses formes.



# Reddition de comptes des 18 objectifs du

PLAN D'ENGAGEMENT VERS LA  
RÉUSSITE  
2 0 1 8 - 2 0 2 2

# Notre mesure

Les résultats présentés dans ce rapport annuel s'illustrent de 2 façons :

- **Objectif de réussite** : lorsque la cible visée est chiffrable (quantitatif).
- **Progression des travaux** : lorsqu'il est question de l'état d'avancement des livrables (qualitatif)

Certains objectifs présentent les 2 mesures.

L'atteinte des **objectifs de réussite** est illustrée par un indicateur **chiffré** exprimé en nombre ou en taux et est accompagné de l'icône ci-contre.



La **progression des travaux** est présentée par un indicateur visuel d'**avancement des différentes étapes** menant à l'achèvement du livrable.





## Objectif 1.1

D'ici juin 2022, porter à 89 % le taux de réussite à l'épreuve ministérielle d'écriture, langue d'enseignement, de la 4<sup>e</sup> année du primaire.



### Progression vers l'atteinte de l'objectif de réussite



Indicateur	Situation de départ (juin 2017)	Résultat (juin 2019)	Cible
Taux de réussite à l'épreuve ministérielle d'écriture de 4 <sup>e</sup> année du primaire	86,5 %	87,6 %	89 %

### Ce qu'il faut savoir

Le taux de réussite à l'épreuve ministérielle d'écriture est passé de 86,5 % à 87,63 % en 4<sup>e</sup> année du primaire, ce qui représente une augmentation de 1,13 %. La progression vers la cible de 89 % suit bien son cours.

L'épreuve d'écriture destinée aux élèves de 4<sup>e</sup> année permet d'illustrer les exigences ministérielles au regard de cette compétence à un moment clé de la formation des élèves. Elle permet également de reconnaître les acquis des élèves et ainsi d'assurer une régulation de système. Le résultat d'un élève à une épreuve obligatoire imposée par le ministère vaut pour 20 % du résultat final de l'élève. Ces épreuves ministérielles sont obligatoires pour toutes les écoles, incluant les écoles qui appliquent un projet pédagogique particulier.

La progression des résultats est notamment associée aux pratiques pédagogiques mises en place dans les milieux telles que l'approche de la Réponse à l'intervention (RAI) et l'enseignement efficace. De plus, l'outil informatisé Cible pour la collecte de données en lecture permet aux enseignants du primaire (1<sup>re</sup>, 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> année) et du secondaire de porter un regard sur l'ensemble de la cohorte d'un même niveau et de faire une analyse commune plus approfondie, basée sur des données ciblées, ce qui favorise les échanges à caractère pédagogique.



## Objectif 1.2

D'ici juin 2022, accroître le taux de diplomation en formation professionnelle de 74,3 % à 76 %.

### Progression vers l'atteinte de l'objectif de réussite



Indicateur	Situation de départ	Résultat (juin 2019)	Cible
Taux de diplomation en formation professionnelle	74,3 %	72,9 %	76 %



### Ce qu'il faut savoir

Dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre, nous constatons une baisse considérable des inscriptions en formation professionnelle, et ce, plus particulièrement dans les programmes de moins de 1 800 heures menant à l'obtention d'un diplôme d'études professionnelles. Historiquement, ces programmes d'une durée d'un an ou moins affichaient le plus haut taux de diplomation et de persévérance. Par opposition, les programmes plus longs, là où les inscriptions sont plus nombreuses, sont ceux qui affichent les taux de diplomation les plus faibles et le taux d'abandon le plus élevé. Le défi est donc de stimuler la persévérance des élèves inscrits en les gardant sur les bancs d'école tout en développant des conditions d'apprentissage plus flexibles répondant à leurs besoins, comme la conciliation travail-études. De plus, en collaboration avec le Centre de transfert pour la réussite éducative du Québec (CTREQ), nous avons débuté l'implantation du projet « CAR : collaborer, apprendre, réussir » en formation professionnelle avec une première cohorte. Cette approche vise le renforcement des expertises professionnelles des gestionnaires et des enseignants par la mise en place d'une culture de collaboration au sein des équipes-centres, ce qui favorise les apprentissages, et, par le fait même, la rétention, la certification et la réussite des élèves en formation professionnelle.

Source : Centre de transfert pour la réussite éducative du Québec



### Objectif 1.3

D'ici 2022, 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).



### Progression vers l'atteinte de l'objectif de réussite



Indicateurs	Situation de départ		Résultat	Cible
	Cohorte 2009-2016	Cohorte 2010-2017	Cohorte 2011-2018	Cohorte 2015-2022
Taux d'élèves de moins de 20 ans ayant obtenu un 1 <sup>er</sup> diplôme ou une 1 <sup>re</sup> qualification	74,2 %	76,4 %	78,2 %	81 %
Taux d'élèves de moins de 20 ans avec un 1 <sup>er</sup> diplôme, un DES ou un DEP	70,1 %	**	**	77 %

### Ce qu'il faut savoir

La CSDL se rapproche des cibles fixées, soit un taux de 79 % en 2020 et un taux de 81 % en 2022 des élèves de moins de 20 ans qui obtiennent un 1<sup>er</sup> diplôme ou une 1<sup>re</sup> qualification. Rappelons qu'en 2011, ce n'était que 65,4 % des élèves de moins de 20 ans qui obtenaient une 1<sup>re</sup> diplomation ou qualification, ce qui témoigne d'une importante progression pour ces objectifs. Cette progression s'explique principalement par une plus grande réussite des garçons, dont le taux de diplomation et de qualification se situe maintenant à 74 %, alors qu'il était à 70,2 % l'année dernière. La réussite des filles, quant à elle, est demeurée stable, avec un taux de 82,7 %.

Notons également que, parallèlement à ces résultats, la CSDL a procédé à la recension d'une cinquantaine de moyens déjà en place dans ses établissements et visant la persévérance des élèves de moins de 20 ans.

\*\* Le ministère ne produit plus cette donnée pour l'ensemble des commissions scolaires. La Commission scolaire de Laval développera cet indicateur dans sa base de données afin de pouvoir effectuer des prévisions et de rétroagir.

DES : diplôme d'études secondaires

DEP : diplôme d'études professionnelles



## Objectif 1.4

D'ici 2022, réduire les écarts de réussite (diplomation et qualification) entre différents groupes d'élèves.

1.4.1 Entre les filles et les garçons, passage d'un écart de 7,2 % en juin 2016 à un écart de 6 % en juin 2022.



### Progression vers l'atteinte de l'objectif de réussite



Indicateur	Situation de départ Cohorte 2009-2016	Cohorte 2010-2017	Résultat Cohorte 2011-2018	Cible Cohorte 2015-2022
1.4.1 Écart de réussite entre les filles et les garçons	7,2 %	11,9 %	8,7 %	6 %

### Ce qu'il faut savoir

Bien que l'écart de réussite est plus petit pour la cohorte 2009-2016 que pour la cohorte 2011-2018, la CSDL se réjouit de son écart de 8,7 % puisque les taux de réussite, tant pour les garçons que pour les filles, ont augmenté depuis la situation de départ (cohorte 2009-2016). En effet, le taux de diplomation et de qualification pour les garçons est passé de 70,8 % en juin 2016 à 74 % en juin 2018. De plus, le taux de diplomation et de qualification chez les filles a lui aussi connu une augmentation, étant de 78 % en juin 2016 et se situant maintenant à 82,7 % selon les dernières données disponibles du ministère pour cet indicateur (juin 2018).

Par ailleurs, différents projets mis en place en cours d'année ont eu pour effet, notamment, de favoriser la réussite des garçons. À titre d'exemples, le Plan d'action numérique du MEES déployé dans les écoles et les centres de la CSDL, l'implantation de la programmation et de la robotique en classe et le projet de lecture multimodale LIRE.



## Objectif 1.4

D’ici 2022, réduire les écarts de réussite (diplomation et qualification) entre différents groupes d’élèves.

1.4.2 Entre les élèves handicapés ou en difficulté d’adaptation ou d’apprentissage (HDAA) et les autres élèves, passage d’un écart de 34,6 % en juin 2016 à un écart de 28 % en juin 2022.



### Progression vers l’atteinte de l’objectif de réussite



Indicateur	Situation de départ Cohorte 2009-2016	Cohorte 2010-2017	Résultat Cohorte 2011-2018	Cible Cohorte 2015-2022
1.4.2 Écart de réussite entre les élèves HDAA et les autres élèves	34,6 %	36,7 %	36,3 %	28 %

### Ce qu’il faut savoir

L’augmentation de l’écart de réussite entre les élèves handicapés et en difficulté d’adaptation ou d’apprentissage (HDAA) et les autres élèves ne s’explique pas par une diminution du taux de réussite des élèves HDAA. Bien au contraire, le taux de diplomation et de qualification des élèves HDAA a augmenté depuis juin 2016, en passant de 51,7 % à 55,6 %. Cet écart de réussite se justifie plutôt par une augmentation de 5,6 % du taux de diplomation et de qualification des élèves en classes ordinaires qui a atteint 91,9 % en juin 2018.

Afin de favoriser la réussite des élèves HDAA, la CSDL a notamment accentué l’accompagnement des équipes-écoles pour le déploiement du Parcours de formation axé sur l’emploi (PFAE) et pour une offre de stages qui tient compte des besoins et des capacités des élèves. Les classes Tremplin au secondaire sont un autre exemple de mesure mise en place pour favoriser l’inclusion des élèves HDAA, sans compter la bonification de l’offre de cours d’été.

Les écoles, secondées par les services éducatifs, appliquent l’approche de la Réponse à l’intervention (RAI) pour les élèves HDAA afin d’intervenir efficacement auprès de chaque élève. De plus en plus, les milieux développent des approches flexibles afin de s’adapter aux besoins des élèves. De manière plus spécifique, au secondaire, l’orientation scolaire revêt de multiples visages, rejoignant ainsi un faisceau plus large d’élèves HDAA.



## Objectif 1.4

D'ici 2022, réduire les écarts de réussite (diplomation et qualification) entre différents groupes d'élèves.

1.4.3 Entre les élèves des milieux défavorisés et ceux des autres milieux, passage d'un écart de 16,1 % en juin 2016 à un écart de 14 % en juin 2022.



### Progression vers l'atteinte de l'objectif de réussite



Indicateur	Situation de départ Cohorte 2009-2016	Cohorte 2010-2017	Résultat Cohorte 2011-2018	Cible Cohorte 2015-2022
1.4.3 Écart de réussite entre les élèves issus des milieux défavorisés et les élèves des autres milieux	16,1 %	12,9 %	15,6 %	14 %

### Ce qu'il faut savoir

L'écart de réussite a diminué légèrement entre les élèves des milieux défavorisés et les élèves d'autres milieux. Nous constatons une augmentation considérable du taux de diplomation et de qualification des élèves issus des milieux défavorisés. En effet, le taux de réussite des élèves en milieux défavorisés est passé de 59,5 % pour la cohorte 2009-2016 à 64,5 % pour la cohorte 2011-2018. De plus, nous pouvons observer une augmentation notable du taux de diplomation et de qualification des élèves d'autres milieux, ce qui explique pourquoi la diminution de l'écart est faible. Toutefois, la progression est plus rapide pour les élèves en milieux défavorisés que pour les autres élèves.

Notons que les écoles sont considérées comme étant en milieux défavorisés lorsque leur indice de défavorisation (indice de milieu socio-économique, IMSE) est de rangs déciles 8, 9 ou 10.



## Objectif 1.4

D'ici 2022, réduire les écarts de réussite (diplomation et qualification) entre différents groupes d'élèves.

1.4.4 D'ici 2022, maintenir l'écart de réussite entre les élèves issus de l'immigration de première génération et les autres élèves à une valeur inférieure à 0 %.



### Progression vers l'atteinte de l'objectif de réussite



Indicateur	Situation de départ Cohorte 2009-2016	Cohorte 2010-2017	Résultat Cohorte 2011-2018	Cible Cohorte 2015-2022
1.4.4 Écart de réussite entre les élèves issus de l'immigration de première génération et les autres élèves	-2,9 %	-5,4 %	-4,9 %	0 % ou moins

### Ce qu'il faut savoir

L'écart de réussite pour cet indicateur est calculé en soustrayant le taux de diplomation et de qualification des élèves issus de l'immigration de première génération\* à celui des autres élèves. Cet écart est donc négatif, puisque le taux de réussite des élèves immigrants de première génération est plus élevé que celui des autres élèves. De plus, notons que le taux de réussite des élèves immigrants de première génération a augmenté plus rapidement depuis 2016 que celui des autres élèves, ce qui explique la différence au niveau de l'écart.

\* Élèves nés à l'extérieur du Canada.



## Objectif 1.5

D'ici 2022, maintenir à 10 % ou moins le taux d'élèves entrant au secondaire à 13 ans ou plus.

### Progression vers l'atteinte de l'objectif de réussite



Indicateur	Situation de départ Juin 2017	Résultat Juin 2018	Cible
Taux d'élèves entrant au secondaire à 13 ans ou plus	9,7 %	9,2 %	10 % ou moins

### Ce qu'il faut savoir

Le taux d'élèves entrant au secondaire à 13 ans ou plus a légèrement diminué en passant de 9,7 % à 9,2 %, ce qui est une bonne nouvelle pour la Commission scolaire de Laval. Cet indicateur désigne la proportion des élèves âgés de 13 ans ou plus inscrits pour la première fois au secondaire. En d'autres termes, il indique le taux d'élèves entrés tardivement au secondaire (données au 30 septembre).

Selon le ministère, une entrée tardive au secondaire peut contribuer à l'allongement de la durée des études et à un ralentissement des taux de diplomation ou de qualification. À la suite des résultats obtenus à la 2<sup>e</sup> étape, il devient plus facile de définir le portrait des élèves par école ayant un échec en français et en mathématique de la 2<sup>e</sup> à la 6<sup>e</sup> année afin de déterminer le soutien à mettre en place.



## Objectif 1.6

D'ici 2022, 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 Au primaire, passage d'un taux de 80,1 % en juin 2017 à un taux de 84 % en juin 2022.

1.6.2 Au secondaire, passage d'un taux de 60,6 % en juin 2017 à un taux de 67 % en juin 2022.



### Progression vers l'atteinte de l'objectif de réussite



Indicateurs	Situation de départ Juin 2017	Résultat Juin 2018	Cible Cohorte 2015-2022
1.6.1 Proportion des élèves HDAA intégrés en classe ordinaire au primaire	80,1 %	81,2 %	84 %
1.6.2 Proportion des élèves HDAA intégrés en classe ordinaire au secondaire	60,6 %	62,2 %	67 %

### Ce qu'il faut savoir

Parmi tous les élèves HDAA inscrits au primaire, 82,2 % sont intégrés en classes ordinaires, ce qui représente une augmentation de 1,1 % par rapport à juin 2017. De plus, parmi tous les élèves HDAA inscrits au secondaire, 62,2 % sont intégrés en classes ordinaires, ce qui représente une augmentation de 1,9 % par rapport à juin 2017.

Il est important de distinguer l'intégration de l'inclusion. Dans un contexte d'intégration scolaire, l'élève à besoins particuliers doit s'adapter à sa classe et à son environnement éducatif à l'aide de différents moyens mis à sa disposition. La réussite de cet élève repose essentiellement sur sa capacité d'adaptation et sur l'efficacité des moyens.

Dans un contexte d'inclusion éducative, c'est l'école qui s'adapte à l'ensemble de ses élèves en étant proactive et attentive à leurs besoins. Ainsi, l'école vise à identifier les obstacles à la réussite de chaque élève, à assurer la participation de ceux-ci et à accorder une attention particulière aux élèves qui présentent un risque de marginalisation, d'exclusion ou d'échec scolaire.\*

\* Le résumé des définitions de l'inclusion et de l'intégration est inspiré du document Pour une école riche de tous ses élèves, du Conseil supérieur de l'éducation.



## Objectif 2.1

D'ici 2022, 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).



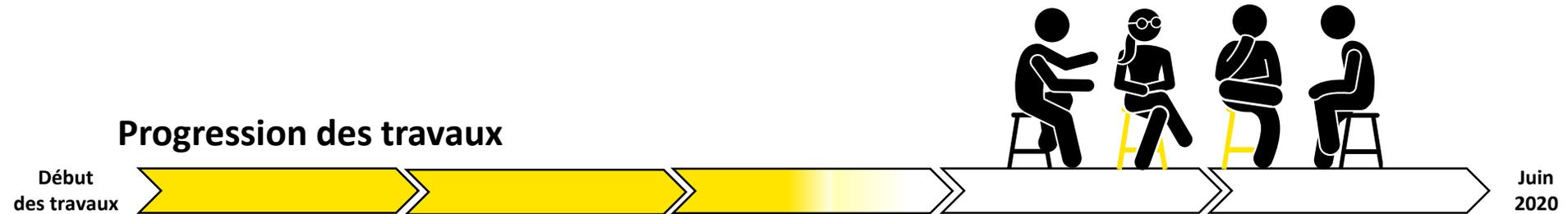
### Ce qu'il faut savoir

Dans la 1<sup>re</sup> année de mise en œuvre du PEVR, la Commission scolaire de Laval s'est dotée d'une vision concertée quant à la manière de définir le sentiment d'appartenance des élèves. Cette première étape était nécessaire afin que l'ensemble des éléments de l'objectif 2.1 puisse être considéré. En effet, outre l'augmentation du nombre ou du choix d'activités accessibles à tous, encore faut-il que ces activités puissent accroître le sentiment d'appartenance ainsi que la participation des élèves à la vie scolaire. À la suite de cette réflexion collective effectuée en 2018-2019, la CSDL a pu recenser les activités présentant un potentiel d'augmenter le sentiment d'appartenance et construire un outil de cueillette de données sur l'offre d'activités variée ainsi que sur le degré du sentiment d'appartenance. Ces outils sont fin prêts à être déployés de manière à dresser un portrait de situation dans l'ensemble de nos établissements qui permettra l'élaboration et le déploiement d'un plan d'action précis et efficace en lien avec les données recueillies.



## Objectif 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.



### Ce qu'il faut savoir

Pour atteindre l'objectif 2.2, la CSDL doit d'abord identifier les éléments qui permettent le renforcement d'un milieu scolaire bienveillant. Elle doit ensuite se doter d'un plan de formation et le mettre en œuvre. Ces trois grandes étapes doivent être réalisées d'ici juin 2020 et l'avancement des travaux laisse croire que l'objectif pourra être atteint. En effet, l'élaboration d'un plan de formation visant l'amélioration de l'intervention éducative du personnel d'encadrement des élèves est en cours. Un outil de mesure de la participation du personnel, par catégorie d'emploi, a également été créé dans FORTIC\*. Les besoins en formation du personnel visé sont aussi actuellement recensés afin qu'un portrait puisse être dressé et qu'une offre de services bonifiée puisse être définie. Les établissements et les services de la CSDL sont grandement impliqués dans l'atteinte de cet objectif et sont sensibilisés sur la notion de bienveillance.

Plusieurs formations ont par ailleurs été offertes en 2018-2019 au personnel des services de garde, dont la formation Intervention non violente en situation de crise, permettant d'inculquer les éléments de base de la discipline efficace, la formation sur les principes de déplacements sécuritaires, la formation pour assurer le bien-être et la sécurité des enfants offerte par le Service aux entreprises et de formation continue de la CSDL, Formation KORPUS, de même que la mise en place d'une communauté de pratique regroupant les techniciens en service de garde.

\* FORTIC est un système informatique permettant le déploiement d'une offre de formation pour le personnel de la CSDL.

## Objectif 2.3

D'ici 2022, mettre en place une programmation d'activités physiques permettant aux élèves du primaire de bouger 60 minutes par jour.

### Progression vers l'atteinte de l'objectif de réussite



Indicateurs	Situation de départ	Résultat (juin 2019)	Cible (juin 2022)
Taux d'écoles primaires offrant une programmation d'activités physiques de 60 minutes par jour	25 %	30 %	100 %
Nombre d'écoles primaires offrant une programmation d'activités physiques de 60 minutes par jour	14 écoles primaires	17 écoles primaires	58 écoles primaires

### Ce qu'il faut savoir

Les travaux réalisés par la commission scolaire au cours de la dernière année ont permis de dresser un portrait de la situation. Force est de constater que plusieurs écoles primaires offrent déjà une programmation d'activités physiques de 60 minutes par jour par le biais de l'initiative On bouge au Cube. Des projets spéciaux sont également mis en place dans certaines écoles et s'inscrivent ainsi dans l'atteinte de l'objectif. Par exemple, des pauses actives sont faites en classe dans certaines écoles, alors que d'autres ont mis en place des corridors actifs. Une formation a d'ailleurs été offerte aux enseignants en éducation physique pour le déploiement ou la bonification d'activités physiques par différents intervenants de l'école, dont les éducatrices en service de garde. Il est à noter que plusieurs écoles ont ciblé cet objectif dans leur projet éducatif.

Au cours de la 1<sup>re</sup> année de mise en œuvre du PEVR, la commission scolaire a dressé un portrait de situation afin d'identifier les écoles où des actions précises devront être mises en place. Par ailleurs, l'ajout d'une 2<sup>e</sup> récréation de 20 minutes à compter de l'année scolaire 2019-2020 a également augmenté le temps alloué à l'activité physique, dans la mesure où les élèves y consacrent du temps pour bouger. L'impact de la 2<sup>e</sup> récréation doit être analysé et pris en considération dans l'atteinte de cet objectif.

## Objectif 2.4

D'ici 2022, faire en sorte que 85 % des bâtiments du parc immobilier soient dans un état satisfaisant.



### Progression vers l'atteinte de l'objectif de réussite

Situation pour l'ensemble des commissions scolaires du Québec

Indicateurs du MEES	Situation de départ	Résultat (juin 2019)	Cible (juin 2022)
Taux de bâtiments dont l'état est satisfaisant pour l'ensemble du Québec	68 %	L'indicateur d'origine ne permet plus d'évaluer la progression	85 %
Taux de bâtiments dont l'état est satisfaisant à la CSDL	11 %	L'indicateur d'origine ne permet plus d'évaluer la progression	L'indicateur d'origine ne permet plus d'évaluer la progression

Situation pour la commission scolaire de Laval

Indicateur de la CSDL	Situation de départ	Résultat (juin 2019)	Cible (juin 2022)
Taux des composantes des bâtiments dont l'état est satisfaisant à la CSDL	34 %	38 %	56 %

### Ce qu'il faut savoir

Afin de mesurer l'atteinte de cet objectif, le MEES fournit un indicateur et une cible globale pour l'ensemble des commissions scolaires du Québec, ce qui apparaît dans le premier tableau. À partir des paramètres d'origine du MEES, la situation de départ était de 11 % à la CSDL. Toutefois, cet indicateur fluctue annuellement et ne permet qu'une analyse limitée de nos bâtiments. C'est pourquoi, dans un souci de précision, nous avons bonifié notre analyse par l'ajout d'un indicateur propre à la CSDL, soit l'état des composantes des bâtiments. Cette donnée, appartenant à la CSDL, permet de mesurer avec efficacité notre progression quant à l'atteinte de cet objectif. Il utilise la même source d'information, soit le Système informatisé du maintien des actifs des commissions scolaires du Québec (SIMAC), que le niveau de vétusté, mais avec une interprétation constante, fiable et plus représentative de la réalité de la CSDL. Le MEES avait d'ailleurs autorisé les commissions scolaires à se doter de différents indicateurs pertinents pour mesurer l'atteinte de résultats plus spécifiques.

La cible de la CSDL de 56 % à atteindre en juin 2022 a été basée sur la somme réaliste des améliorations qui seront apportées à ses bâtiments. Une réflexion impliquant plusieurs acteurs de la CSDL a été effectuée et des projets-pilotes ont été créés de manière à ce que les pistes d'action et de solution identifiées puissent être évaluées concrètement.

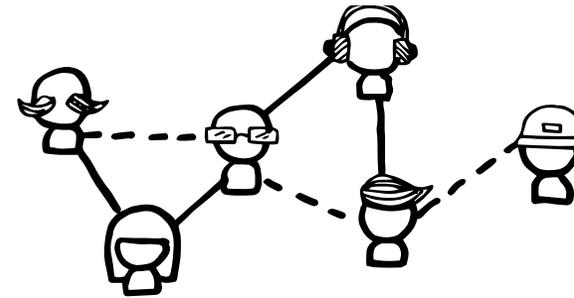
Concernant l'indicateur du MEES, il faut savoir qu'initialement, seules les composantes des bâtiments dont l'état est « mauvais » ou « très mauvais » étaient considérées dans le calcul. En effet, actuellement, la mesure a été modifiée afin d'y inclure toutes les composantes à rénover. Notons également que les mises aux normes et les travaux en surpopulation augmentent de façon importante les coûts de rénovation, et donc, par le fait même, l'indice de vétusté des bâtiments. Cet indicateur pourrait d'ailleurs être éventuellement revu par le ministère, puisque le taux d'établissements vétustes semble très élevé comparativement à ce qui avait été initialement mesuré.



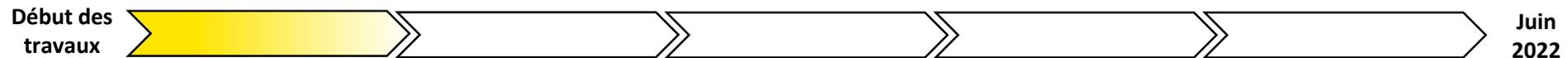
# 3 Mobiliser les partenaires DE LA RÉUSSITE

## Objectif 3.1

D'ici juin 2022, offrir davantage d'occasions d'engagement parental et de partenariats avec la communauté et les entreprises.



### Progression des travaux



### Ce qu'il faut savoir

Au cours de l'année 2018-2019, la CSDL a été en mesure de développer une compréhension commune de l'objectif 3.1, ce qui lui permettra de mettre en place les conditions afin que les établissements puissent offrir davantage d'occasions d'engagement parental et de partenariats d'ici 2022. La réflexion et les travaux amorcés permettront d'augmenter à la fois le nombre d'engagements et leur impact dans les milieux.

Plusieurs projets ont été réalisés dans les établissements de la CSDL ouvrant sur de nouvelles collaborations. Citons, par exemple, la prise en charge des nouveaux élèves en classe d'accueil et leurs familles, et ce, dès leurs premiers jours au Québec. Une liaison entre l'école et les organismes communautaires est venue assurer un filet de sécurité pour ces familles au niveau des besoins de base. Différentes initiatives sont d'ailleurs présentées en début de ce rapport annuel. Mentionnons l'initiation aux sports d'hiver, réalisée en collaboration avec Sports Laval, qui a également été réalisée auprès des élèves en classe d'accueil afin de les habituer à la froide saison. Dans la même idée, le projet Bibliothèque Vivante a permis de former des intervenants du milieu scolaire à recueillir des récits de migrations de réfugiés et d'immigrants. Ces ateliers permettent de favoriser l'insertion et le développement identitaire de ces réfugiés et de leurs familles, ainsi que l'inclusion de la diversité linguistique pour l'amélioration des compétences dans la maîtrise écrite et orale de la langue française. Notons également la participation de la CSDL aux comités de la Politique régionale de développement sociale (PRDS).

Des joueurs importants de la communauté lavalloise se sont joints à nous à des fins d'information et de prévention, entre autres lors du programme d'éducation à la sexualité déployé dans les écoles primaires et secondaires, où la collaboration du Centre intégré de santé et de services sociaux de Laval (CISSS) et du Centre de prévention et d'intervention pour victimes d'agression sexuelle de Laval (CPIVAS) a été essentielle. Du côté entrepreneurial, la micro-chambre de commerce a collaboré avec la formation professionnelle de la CSDL à des fins de formation et de promotion, tout comme la Chambre de commerce et d'industrie de Laval, qui a ajouté une expertise au niveau de l'animation auprès de la clientèle adulte de la CSDL.

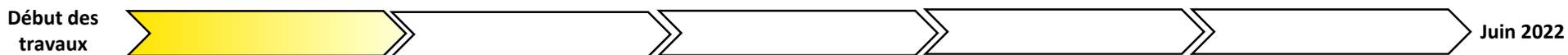


## Objectif 3.2

D'ici juin 2022, 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.



## Progression des travaux



## Ce qu'il faut savoir

En cette première année de mise en œuvre du PEVR, l'objectif 3.2 a permis de voir naître des projets favorisant le développement de compétences en littératie et en numératie dans certains milieux précis, mettant la table pour la deuxième année. Il faudra ainsi répertorier les actions mises en œuvre dans le but de favoriser le développement des compétences en littératie et en numératie dans l'ensemble de la commission scolaire.

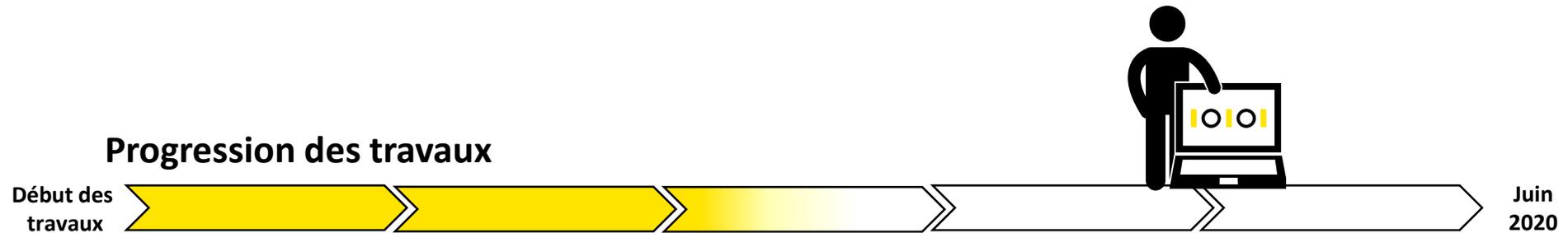
Des projets comme Mes langues, mes livres, Tous ensemble vers le préscolaire, Un livre à l'épicerie, L'aventure de lire, réalisés en étroite collaboration avec nos partenaires, ont permis à de nombreux adultes, parents et élèves, de se familiariser avec les chiffres et les lettres. De plus, le développement de trousse de littératie et numératie en collaboration avec les bibliothèques municipales a facilité l'accessibilité à divers exercices dans les compétences visées. Les centres de formation d'éducation des adultes de la CSDL ont trouvé en divers organismes communautaires des partenaires de premier plan dans la mise en place d'ateliers de lecture pour les élèves adultes. L'association du Relais communautaire de Laval et du Centre de formation les Berges pour le projet L'aventure de lire en est un bel exemple.

De plus, les parents ont pu bénéficier d'activités d'intégration en littératie et en numératie, tant pour eux que pour leurs enfants, par le biais d'ateliers d'éveil à la lecture dans les pratiques familiales. À cet effet, plusieurs projets ont permis aux parents de participer à des activités en littératie et en numératie, dont la Tournée de quartier : découvrir son quartier et toutes ses richesses, une initiative de l'école Saint-Paul, le Salon du livre de l'école le Baluchon, le projet Le livre vivant, de même que les soirées de jeux mathématiques organisées dans certains pôles d'accueil au primaire. Il a également été possible pour les parents d'enfants inscrits à la maternelle 4 ans de trouver un accompagnement dans les compétences ciblées.

Le Regroupement lavallois pour la réussite éducative (RLPRE), une instance régionale de concertation qui vise à contribuer à la persévérance scolaire et la réussite éducative des jeunes, est un partenaire très important pour la CSDL dans la mise sur pied d'initiatives visant à favoriser le développement des compétences en littératie et numératie, tant chez les jeunes que les moins jeunes. Citons par exemple les projets Lire, ça se vit, la Grande rencontre pour la lecture, pour n'en nommer que quelques-uns. Le RLPRE est aussi un allié en termes de promotion de la persévérance scolaire.

## Objectif 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.



### Ce qu'il faut savoir

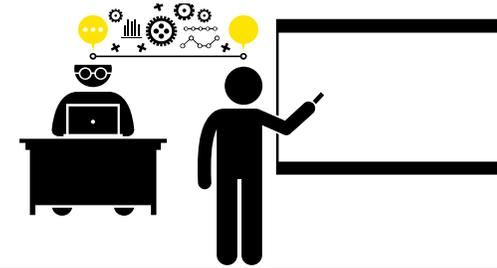
Dans la 1<sup>re</sup> année de réalisation du PEVR, la Commission scolaire de Laval a analysé différents mécanismes de veille afin de définir leurs caractéristiques. Parallèlement, une recension des mécanismes de veille formels s'est tenue (Réseau pour le développement des compétences par l'intégration des technologies (RÉCIT), comité Technologie de l'information et des communications (TIC), liste de diffusion, groupe de recherche, observatoire thématique, webinaire, etc.), tout comme des mécanismes informels (Facebook, LinkedIn, Twitter, etc.) s'est tenue. Ces moyens mis en place favorisent déjà la diffusion de pratiques exemplaires, de ressources pédagogiques, d'offres de formation et d'accompagnement dans de multiples contextes (disciplinaires, outils thématiques, par exemple).

Toutefois, ces veilles sont restreintes selon l'intérêt des intervenants, tels les chercheurs et les spécialistes en Technologie de l'information et des communications .

D'ici juin 2020, la CSDL veut structurer sa veille technologique en cohérence avec son plan directeur des ressources informationnelles (PDRI).

## Objectif 4.2

D'ici 2022, mettre en place, dans l'ensemble de l'organisation, des mécanismes de veille et de transfert de la recherche et des pratiques probantes.



### Progression des travaux

Début des  
travaux



Juin  
2022

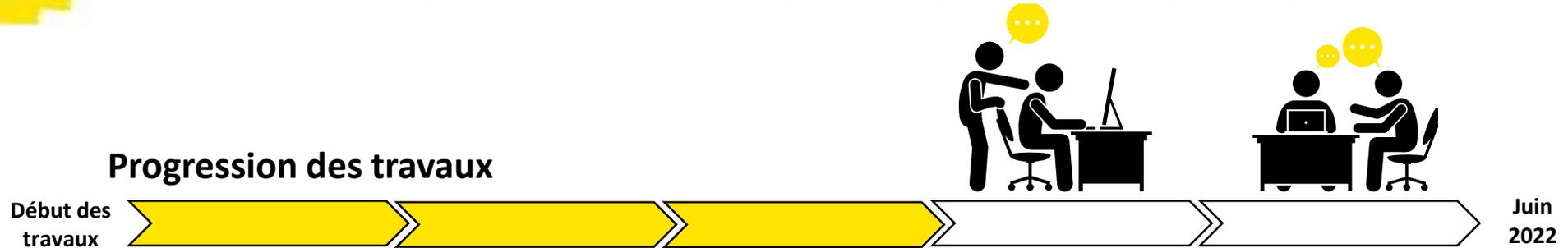
### Ce qu'il faut savoir

L'atteinte de la cible comprend plusieurs grandes étapes de réalisation et l'avancement des travaux se situe au stade prévu. Ainsi, au cours de la dernière année, la CSDL a recensé les divers groupes de recherche, les mécanismes de veille existants et les partenaires qui pourront collaborer à l'atteinte de l'objectif. Parmi ceux-ci, on retrouve le déploiement de l'approche Réponse à l'intervention (RAI), les rencontres de gestion des directions et des directions adjointes, la diffusion des bulletins du Centre de transfert pour la réussite éducative du Québec (CTREQ), la participation des services éducatifs jeunes et adultes à différents projets de recherche et la mise en place de communautés de pratique regroupant les intervenants en services directs aux élèves (psychoéducateurs, agents de réadaptation, conseillers en orientation et en formation, etc.).

De plus, la CSDL a analysé les caractéristiques des veilles pédagogiques présentes en éducation. Elle a recensé ses mécanismes de transfert actuels (modalités de formation, d'accompagnement, de monitoring, etc.). Les travaux en cours permettront de cartographier et d'améliorer ses processus.

### Objectif 4.3

D'ici 2022, 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.



### Ce qu'il faut savoir

Pour atteindre cet objectif, il fallait d'abord dresser un état de situation complet sur l'accompagnement du personnel à ce jour. Cette importante étape a été réalisée au cours de la dernière année, ce qui laisse croire que l'objectif pourra être atteint pour juin 2022. Parallèlement à cette démarche, plusieurs autres initiatives ont été déployées en parfaite cohérence avec l'objectif. À titre d'exemples, notons l'accompagnement effectué auprès des directions d'établissement par les directions générales adjointes et les nombreuses formations offertes par l'organisation au cours de l'année 2018-2019 :

- 80 formations offertes sur PROSPER<sup>1</sup>
- 556 formations offertes sur FORTIC<sup>1</sup> pour lesquelles on comptabilise 11 279 inscriptions
- 203 formations dispensées par le Service aux entreprises et de formation continue de la CSDL, Formation KORPUS, à un total de 1 902 participants
- 50 formations dispensées à 350 enseignants de l'éducation des adultes, notamment dans le cadre de la journée régionale regroupant les enseignants des régions de Laval, Laurentides et Lanaudière
- 180 formations offertes aux enseignants de la formation professionnelle pour lesquelles on dénombre 1 015 participations
- 4 formations d'insertion professionnelle pour les enseignants de l'éducation des adultes pour un total de 176 participations

Le Programme d'intégration à la fonction de direction et les ateliers collaboratifs tenus aux différentes tables de gestion de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle ont également permis d'accompagner le personnel de direction. De plus, différents programmes ont également été mis sur pied en ce sens, notamment avec la TELUQ et le mentorat des professionnels, le tout afin d'outiller les intervenants en matière de bienveillance ou de prévention des crises. Nous avons également réalisé un test d'évaluation pour permettre le dépistage d'un décrocheur potentiel.

Finalement, le projet CAR : collaborer, apprendre, réussir vise le renforcement des expertises professionnelles, des équipes-écoles et des équipes-centres par la mise en place d'une culture collaborative. Le développement de ce leadership pédagogique poursuit un objectif principal : améliorer la réussite des élèves et le taux de diplomation. Le projet CAR est déployé dans plus de 37 établissements de la Commission scolaire de Laval. Voilà autant d'exemples d'initiatives réalisées dans la dernière année qui permettent l'accompagnement des membres du personnel dans l'ajustement de leurs pratiques ainsi que leur développement professionnel.

<sup>1</sup> PROSPER et FORTIC sont des systèmes permettant le déploiement d'une offre de formation pour le personnel de la CSDL



## Objectif 5.1

D'ici juin 2022, s'assurer d'un climat organisationnel axé sur un environnement de travail sain et sécuritaire.



### Progression vers l'atteinte de l'objectif de réussite

Indicateur	Situation de départ	Résultat	Cible
Indice de satisfaction du personnel sur la marque employeur de la CSDL	À préciser en décembre 2019, à la suite de l'analyse des résultats du sondage	Non applicable	À préciser à l'hiver 2019-2020 en fonction des plans d'action élaborés à la suite de l'analyse des résultats du sondage

### Ce qu'il faut savoir

Au cours de la première année de mise en œuvre du Plan d'engagement vers la réussite, la Commission scolaire de Laval s'est penchée sur la notion de marque d'employeur de choix. Pour définir son identité en tant qu'employeur et dresser le bilan de notre climat organisationnel, il fallait assurément que les membres du personnel évaluent l'organisation et identifient ses forces ainsi que les actions prioritaires à mettre en place. C'est ainsi que la CSDL a décidé de déployer un vaste sondage à l'automne 2019 auprès de l'ensemble des membres du personnel. Les employés ont été invités à se prononcer sur différents aspects du climat organisationnel, à indiquer ce qu'ils trouvent important chez un employeur et à évaluer la performance de l'organisation. L'analyse des résultats permettra, dans un deuxième temps, de mettre en œuvre des plans d'amélioration pour chacun des établissements et d'agir sur les aspects du climat organisationnel qui ont le plus d'importance aux yeux des employés et où la performance de la CSDL doit être améliorée. Les résultats seront connus en décembre 2019 et les plans d'amélioration seront élaborés au cours de l'hiver 2019-2020.

Parallèlement au sondage d'Employeur remarquable, plusieurs initiatives ont été déployées dans le but d'assurer un climat organisationnel axé sur un environnement de travail sain et sécuritaire : la mise en place d'une formation pour promouvoir la civilité, la création du comité paritaire de prévention, le déploiement du Programme d'introduction à la fonction de direction ou du Référentiel de compétences des directions d'établissement, l'adoption de la Politique pour promouvoir la civilité et pour prévenir et contrer le harcèlement, la discrimination et la violence au travail et la mise en place d'une ligne directe de service à la clientèle pour communiquer avec le Service des ressources humaines.



## Objectif 5.2

D'ici juin 2022, bonifier les mécanismes de valorisation et de reconnaissance du personnel.



### Progression vers l'atteinte de l'objectif de réussite



Indicateur	Situation de départ	Résultat (juin 2019)	Cible
Nombre de mécanismes de valorisation et de reconnaissance bonifiés	12 mécanismes à bonifier	2 mécanismes bonifiés	12 mécanismes bonifiés

### Ce qu'il faut savoir

Les mécanismes de valorisation et de reconnaissance du personnel ont été répertoriés. Parmi les mécanismes initiés par les services administratifs de la CSDL, 12 d'entre eux ont été ciblés comme ayant un potentiel d'optimisation. Au cours de la première année de mise en œuvre du PEVR, 2 mécanismes ont été bonifiés. Le premier concerne la valorisation du personnel par le biais d'une campagne publicitaire liée au recrutement qui a d'ailleurs été présentée précédemment dans les réalisations. Quant au deuxième mécanisme bonifié, il concerne les Prix de la reconnaissance, un événement qui met en lumière le talent et l'expertise des membres du personnel à l'occasion d'une soirée dédiée à leur rendre hommage. La bonification de l'événement en 2018-2019 a permis non seulement d'accroître le taux de participation, mais également le taux de représentativité des milieux présents à la soirée.

De plus, un important volet du sondage Employeur remarquable s'intéresse aux pratiques de la CSDL en matière de valorisation et de reconnaissance. Les résultats du sondage pourront ainsi préciser le niveau de performance de l'organisation et identifier des priorités d'action en la matière. Il sera alors possible d'évaluer non seulement notre performance globale, mais également celle de chacun des établissements et des services de la commission scolaire.



### Objectif 5.3

D'ici juin 2020, améliorer les mécanismes, les stratégies et les outils de communication dans une optique d'efficacité et d'optimisation du numérique.



#### Progression vers l'atteinte de l'objectif de réussite



Indicateur	Situation de départ	Résultat (juin 2019)	Cible (juin 2020)
Nombre de mécanismes, stratégies et outils de communication améliorés	0 mécanisme, stratégie et outil de communication amélioré	7 mécanismes, stratégies et outils de communication améliorés	23 mécanismes, stratégies et outils de communication améliorés

#### Progression des travaux



### Ce qu'il faut savoir

Dans la première année de mise en œuvre du PEVR, la CSDL a répertorié les différents mécanismes, outils et stratégies de communication présentant un potentiel d'amélioration dans une optique d'efficacité et d'optimisation du numérique. C'est ainsi que 23 mécanismes, stratégies et outils ont été identifiés. Parmi eux, 7 ont été bonifiés au cours de la dernière année : promotion du Plan d'engagement vers la réussite par diverses initiatives, élaboration d'un important plan de communication interne et déploiement de certaines initiatives en ce sens (opération recrutement, expérience candidat et acquisition de talents), déploiement d'un ambitieux plan de communication, de valorisation et de promotion de l'éducation des adultes, refonte du site Internet de Formation Korpus, élaboration et déploiement d'un Cadre de gestion des courriels, optimisation des campagnes de référencement naturel (optimisation de nos sites Internet pour les moteurs de recherche) et amélioration technique des capsules vidéo pour permettre la diffusion optimale sur les réseaux sociaux.

Plusieurs autres initiatives ont été entamées au printemps 2019 afin de permettre l'atteinte de l'objectif en 2020. Toutefois, le domaine des communications étant en mouvance et devant s'inscrire dans un processus d'amélioration continue, force est de constater que cet objectif demeurera bien vivant pour la commission scolaire au-delà de juin 2020. Par ailleurs, des outils de communication des établissements pourraient bonifier la recension des initiatives.

---

# Autres éléments de la reddition de comptes

## **Rapport du protecteur de l'élève**

Monsieur Jean Poitras a agi à titre de Protecteur de l'élève de la CSDL jusqu'au 31 janvier 2019. Aucune plainte formelle et recevable n'a été traitée par M. Poitras entre le 1<sup>er</sup> juillet 2018 et le 31 janvier 2019.

Monsieur Claude Provencher lui a succédé à compter du 1<sup>er</sup> février 2019. Son rapport annuel a été déposé et présenté au conseil des commissaires en septembre 2019. Il fait mention du fait qu'il a reçu au total 92 demandes d'intervention entre le 1<sup>er</sup> février et le 30 juin 2019, dont 23 concernaient des situations d'intimidation ou de violence. De ce nombre, seulement 2 plaintes ont été jugées recevables et ont été traitées par le Protecteur de l'élève.

La première plainte concernait une demande de changement de classe d'un élève du primaire. Le Protecteur de l'élève a recommandé le maintien de la décision. Le conseil des commissaires a donc maintenu sa décision.

La deuxième plainte était en lien avec l'intervention d'une enseignante envers un élève que les parents considéraient être de l'intimidation. Après examen, le Protecteur de l'élève n'a pu conclure qu'il y avait présence d'intimidation et a déterminé que la plainte n'était pas fondée. Le conseil des commissaires a pris acte du rapport et de l'avis du Protecteur de l'élève à cet effet et il assurera un suivi approprié afin que certaines mesures soient ajustées dès l'année scolaire 2019-2020.

## **Bilan des plaintes traitées par la CSDL au cours de l'année scolaire 2018-2019**

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

- 1 170 plaintes ou demandes de renseignements ont été traitées au bureau du Responsable du traitement des plaintes de la CSDL.
- De ce nombre, 54 étaient liées à une situation d'intimidation ou de violence.
- 5 demandes de révision de décision ont été traitées par le conseil des commissaires de la CSDL.

De plus, aucune plainte n'a été reçue en vertu de la Loi sur la divulgation des actes répréhensibles.

# Autres éléments de la reddition de comptes

## Gestion et contrôle des effectifs

La CSDL doit faire état de l'application de certaines dispositions de la Loi sur la gestion et le contrôle des effectifs des ministères, des organismes et des réseaux du secteur public ainsi que des sociétés. Selon les données compilées par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES), le dénombrement des effectifs de la CSDL pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2018 au 31 mars 2019 est illustré ci-contre.

	AVRIL 2018 À MARS 2019			
	Heures travaillées	Heures supplémentaires	Total d'heures rémunérées	Nombre d'employés pour la période visée
Personnel d'encadrement	536 137,49	-416,50	535 720,99	349
Personnel professionnel	490 701,76	2 260,12	492 961,88	378
Personnel infirmier	0,00	0,00	0,00	0
Personnel enseignant	5 249 916,04	18 222,31	5 268 138,35	6 064
Personnel de bureau, technicien et assimilé	3 073 949,03	14 393,02	3 088 342,05	3 629
Agents de la paix	0,00	0,00	0,00	0
Ouvriers, personnel d'entretien et de service	562 361,02	16 802,37	579 163,38	467
Étudiants et stagiaires	0,00	0,00	0,00	0
<b>Total</b>	<b>9 913 065,33</b>	<b>51 261,31</b>	<b>9 964 326,64</b>	<b>10 887</b>

Pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2017 au 31 mars 2018, le niveau des effectifs de la CSDL est supérieur à la cible fixée par le MEES, soit un dépassement de 471 992,2 heures rémunérées ou l'équivalent de 236 postes à temps complet. Cette situation s'explique par l'augmentation considérable de la clientèle scolaire qui a nécessité l'ouverture de nouveaux groupes et l'embauche de personnel en service direct aux élèves. De plus, durant cette période, la réception des mesures ministérielles découlant du Plan sur la réussite dès la petite enfance et tout au long de la vie annoncées au budget 2017-2018 du MEES, a généré plusieurs embauches de personnel en service direct aux élèves. Ce dépassement d'heures s'explique également par la nécessité d'embaucher du personnel suivant l'ajout considérable de financement pour la rénovation, l'agrandissement et la construction d'écoles et de centres.

## Contrats de services

Pour la période du 1<sup>er</sup> juillet 2018 au 30 juin 2019, la CSDL a conclu 86 contrats de services d'une valeur de plus de 25 000 \$ avec des personnes morales, totalisant **13 952 805 \$**.

Ces contrats sont, pour la plupart, des contrats de services professionnels en architecture et en ingénierie octroyés dans le cadre des projets de construction, d'agrandissement et de réfection des bâtiments et d'écoles de la CSDL.

# Autres éléments de la reddition de comptes

## **Programme d'accès à l'égalité en emploi**

La CSDL est fière de contribuer à l'enrichissement collectif qu'apporte la diversité des membres de notre personnel. Pour y parvenir, nous avons mis en place des mesures visant à favoriser l'embauche et l'intégration des femmes, des Autochtones, des minorités visibles, des minorités ethniques ainsi que des personnes handicapées. À la suite de l'évaluation du deuxième rapport d'implantation du programme d'accès à l'égalité en emploi, remis en novembre 2017, le programme de la CSDL est conforme à l'article 20 de la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*. Notre engagement est de refléter la représentativité de la société québécoise au sein de notre organisation.

## **Objectifs, principes et critères de répartition des revenus (article 275)**

Selon l'article 275.2 de la Loi sur l'instruction publique, la commission scolaire doit inclure dans son rapport annuel une description des objectifs et des principes de répartition de ses revenus ainsi que des critères servant à déterminer les montants alloués. Le document Objectifs, principes et critères de répartition des revenus (article 275) est disponible pour consultation au [www.cslaval.qc.ca](http://www.cslaval.qc.ca) sous l'onglet Textes officiels.

