



# Rapport annuel 2021-2022

COMMISSION SCOLAIRE EASTERN SHORES

Approuvé le 7 février 2023

Résolution C23-02-960

## MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE ET DE LA DIRECTION GÉNÉRALE

Nous sommes heureux de vous présenter le rapport annuel de la Commission scolaire Eastern Shores (CSES) pour l'année scolaire 2021-2022. Malgré les défis que nous avons dû relever continuellement en raison de la pandémie de COVID-19, notre personnel, les parents et les élèves se sont montrés à la hauteur dans des circonstances qui, par moments, se sont avérées très éprouvantes. Malgré tout, nous nous sommes adaptés à une nouvelle normalité et avons poursuivi sans relâche notre mission d'enseignement, de la prématernelle à l'éducation des adultes.

Notre plan d'engagement vers la réussite reste fondé sur trois objectifs stratégiques : l'atteinte de résultats tangibles, le bien-être et l'engagement. Ces aspects revêtent une importance primordiale pour la croissance des élèves et se complètent mutuellement. Nous demeurons déterminés à aider nos élèves à développer des compétences grâce auxquelles ils seront bien équipés pour évoluer dans un monde appelé à changer rapidement; la collaboration, la force de caractère, la responsabilité civique, la communication, la pensée critique et la créativité sont plus importantes que jamais. Pour cette raison, nous continuons de cultiver ces domaines généraux d'apprentissage dans nos salles de classe et de faire valoir la réussite des élèves comme découlant d'une combinaison de réalisations qui favorisent la croissance scolaire, le bien-être et l'engagement de tous les apprenants.

La réalisation dont nous sommes le plus fiers en 2021-2022 est sans conteste d'avoir réussi à stimuler la communauté scolaire par une mission et une vision renouvelées. À l'aide de consultants externes et de plusieurs groupes de discussion, nous avons revu la mission et la vision de la CSES pour veiller à englober tous les intervenants et toutes les communautés. Notre nouvel énoncé de mission se lit comme suit : « *À la CSES, nous cultivons des communautés d'apprentissage inclusives d'une rive à l'autre* ». Notre nouvelle vision est la suivante : « *Nos apprenants sont équipés des langues et des compétences nécessaires pour s'épanouir dans nos communautés multiculturelles et au-delà* ». Ensemble, nous croyons que notre nouvelle mission et notre nouvelle vision résument bien notre raison d'être. À mesure que nous irons de l'avant, nous utiliserons ces énoncés renouvelés de mission et de vision pour établir nos priorités stratégiques pour les cinq prochaines années.

Nous tenons à exprimer toute notre appréciation envers la communauté scolaire, qui a su relever avec brio les défis qui se sont présentés au cours de l'année scolaire 2021-2022. Nous tenons également à féliciter tous les élèves de la grande persévérance dont ils ont fait preuve. Par ailleurs, nous soulignons la créativité des membres de notre personnel et la détermination qu'ils ont démontrée en prenant soin des élèves tout en misant sur des normes élevées d'enseignement. Leur sens du dévouement et leur professionnalisme sans faille sont réellement inspirants. Enfin, tous nos remerciements aux parents et aux familles qui nous ont accordé leur appui, leur confiance et ont su faire montre de compréhension.

En conclusion, vous trouverez joints au rapport annuel de cette année des faits saillants, les rapports du protecteur de l'élève et du commissaire à l'éthique, un résumé des activités entourant le projet de loi 15 (*Loi sur la gestion et le contrôle des effectifs des ministères, des organismes et des réseaux du secteur public, ainsi que des sociétés d'État*), les états financiers de la CSES et une description détaillée de notre plan d'engagement vers la réussite.



Wade Gifford  
Président du Conseil des Commissaires



Hugh Wood  
Directeur général

## Table des matières

<b>1. Présentation de la commission scolaire</b>	<b>4</b>
1.1 La commission scolaire en bref	4
1.2 Faits saillants	5
1.3 Services éducatifs et culturels	10
<b>2. Gouvernance de la commission scolaire</b>	<b>11</b>
2.1 Liste des commissaires :	11
2.2 Autres comités de gouvernance	14
2.3 Code d'éthique et de déontologie des commissaires	17
2.4 Divulgence d'actes répréhensibles à l'égard d'organismes publics	17
<b>3. Résultats</b>	<b>18</b>
3.1 Plan d'engagement vers la réussite	18
3.2 Lutte contre l'intimidation et la violence	23
<b>4. Utilisation des ressources</b>	<b>26</b>
4.1 Ressources financières	26
4.2 Gestion et contrôle des effectifs	27
4.3 Contrats de service comportant une dépense de 25 000 \$ et plus,	31
4.4 Ressources matérielles et Informationnelles	31
<b>5. Annexes du rapport annuel</b>	<b>34</b>
Annexe 1 - Rapport du commissaire à l'éthique	34
Annexe 2 - Rapport du protecteur de l'élève	35

# 1. Présentation de la commission scolaire

## 1.1 La commission scolaire en bref

La Commission scolaire Eastern Shores (CSES) est la commission scolaire anglophone située la plus à l'est au Québec. Elle partage trois régions administratives de la province : la région 01 (Bas-Saint-Laurent), la région 09 (Côte-Nord) et la région 11 (Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine). Les élèves qui fréquentent ses établissements d'enseignement sont principalement issus de trois collectivités : anglophone, francophone et Premières Nations. Nous comptons une population de 1066 élèves qui fréquentent 16 écoles du secteur jeunesse. De ce nombre, sept sont des écoles primaires, trois des écoles secondaires et les six autres sont des écoles qui combinent le primaire et le secondaire.

### Région 1

École de Métis-sur-Mer

### Région 9

École secondaire de Baie-Comeau

École Riverview

École primaire Flemming

École secondaire Queen Elizabeth

École de Fermont

Centre Northern Lights

### Région 11

École intermédiaire d'Escuminac

École secondaire de New Richmond

École secondaire de New Carlisle

École Shigawake Port- Daniel

École primaire St-Patrick

École secondaire Evergreen

École primaire Belle Anse

École primaire de Gaspé

École polyvalente de Gaspé

École secondaire de Grosse-Île

Centre d'éducation des adultes et de formation professionnelle de Listuguj

Centre d'éducation des adultes et de formation professionnelle de Grosse-Île

Centre d'éducation des adultes et de formation professionnelle The Anchor

Centre d'éducation des adultes et de formation professionnelle Wakeham

Nous desservons un vaste territoire, qui s'étend de la MRC de Kamouraska vers l'ouest et comprend l'ensemble de la Côte de Gaspé ainsi que les Îles de la Madeleine. Sur la Côte-Nord, il va de la MRC Haute-Côte-Nord et se prolonge vers le nord jusqu'à Kawawachikamach/Schefferville et vers l'est, jusqu'à Natashquan/Petit-Mécatina. Sa superficie est d'environ 321 219 km<sup>2</sup>. Il s'agit du deuxième territoire le plus vaste des neuf commissions scolaires anglophones au Québec.

La population étudiante de cinq des six centres d'éducation des adultes et de formation professionnelle pendant l'année scolaire 2021-2022 était composée de 254 étudiants inscrits. Chaque centre offre divers cours et programmes :

- Mise à niveau scolaire
- Comptabilité
- Transport par camion
- Conduite d'engins de chantier
- Converser en français
- Carrelage
- Lancement d'une entreprise
- Secrétariat
- Assistance à la personne en établissement et à domicile
- Attestation de l'ASP Construction (Santé et sécurité générale sur les chantiers de construction)
- Santé, assistance et soins infirmiers
- *Formations et services aux entreprises* : Cours de formation sur les compétences des conducteurs de petits bâtiments, Office 365 et formation linguistique

## 1.2 Faits saillants

L'année 2021-2022 a été marquée par un sentiment de renouveau au sein de notre organisation. Grâce à l'élaboration et au lancement d'une nouvelle mission et d'une nouvelle vision, notre personnel et la communauté sont désormais au fait de nos objectifs. Nous avons commencé à élaborer un nouveau site Web qui permettra de rendre l'information plus accessible pour le public. En outre, une nouvelle approche a été mise en œuvre pour analyser et répartir le personnel dans nos écoles et nos centres, ce qui a grandement facilité le recrutement et la dotation en personnel qualifié.

En outre, nous avons continué de réaliser des percées technologiques cette année avec la mise en œuvre de *Mozaïk-Portail* pour le personnel de la CSES, les élèves et les parents. La cybersécurité étant en tête de liste de nos priorités, une formation a été offerte à tout le personnel. Cette formation se veut une méthode en continu pour se garder au fait des cybermenaces et miser sur la sécurité de l'information. Enfin, un contrat a été signé pour mettre à jour les méthodes d'archivage pour l'ensemble des documents de la CSES.

Nous avons également, en 2021-2022, ajouté deux classes pour les élèves ayant des besoins particuliers : l'une à l'école intermédiaire d'Escuminac et l'autre à l'école Shigawake Port-Daniel. Notre service de formation professionnelle a réussi à offrir le cours Conduite d'engins de chantier pour la toute première fois à New Carlisle. Vingt étudiants s'y sont inscrits et, comme nous constatons un degré d'intérêt soutenu envers ce programme, nous prévoyons une seconde cohorte en mars 2023.

Enfin, notre dernier point saillant pour l'année 2021-2022 est l'achat d'un terrain pour la construction d'une nouvelle école à New Carlisle.

Vous trouverez ci-dessous quelques faits saillants provenant de certains de nos établissements scolaires pour l'année scolaire 2021-2022 :

### **Faits saillants de l'école primaire de Gaspé**

#### Cours de préparation à la sécurité à la maison

- ❖ L'école primaire de Gaspé, en collaboration avec son centre scolaire et communautaire (CSC), a entrepris d'offrir à ses élèves de 3<sup>e</sup>, 4<sup>e</sup>, 5<sup>e</sup> et 6<sup>e</sup> années la possibilité de suivre un cours de sécurité offert par la Croix-Rouge intitulé *Prêts à rester seuls!* C'était la toute première fois que le cours était donné en anglais. Les élèves y ont assisté de 15 à 18 h le vendredi après-midi, et on a enregistré un excellent taux de participation.

## **Faits saillants de l'école primaire Belle Anse**

### Programme préscolaire de natation

- ❖ L'école primaire Belle Anse a conclu un partenariat fructueux avec le Cégep de la Gaspésie et des Îles en vue de mettre sur pied un programme de natation s'adressant aux enfants de 4 et 5 ans.
- ❖ Ce programme consistait en huit séances de 40 minutes en piscine offertes pendant les jours de classe à raison d'une séance par semaine.
- ❖ Les objectifs visés par chaque séance étaient les suivants :
  - Entrer dans la piscine et en sortir en toute sécurité
  - Changer de direction dans la piscine
  - Apprendre à flotter
  - Effectuer des mouvements de jambes
- ❖ Toutes ces compétences peuvent contribuer à sauver la vie d'un enfant et à lui faire goûter le plaisir de jouer dans l'eau.

## **Autres faits saillants de l'école primaire Belle Anse et de l'école primaire de Gaspé**

### Journée de jeux et d'aventures (Adventure Play Days)

- ❖ Les élèves et leurs familles ont pu profiter d'une journée riche en découvertes et fertile en imagination grâce à leur hôte, Pierre Harrison, qui leur a démontré que le jeu dirigé par les élèves constitue la meilleure forme qui soit d'apprentissage et de résolution des problèmes. Les participants n'avaient qu'à fournir le matériel (boîtes de carton, outils, fournitures, etc.) et leur temps. Les élèves ont su démontrer un degré de créativité et d'engagement exceptionnel.

## **Faits saillants de l'école intermédiaire d'Escuminac**

- ❖ L'école a officiellement vu sa candidature acceptée pour prendre part à l'initiative L'éducation au service de la Terre (Learning for a Sustainable Future). Nous sommes l'un des six établissements scolaires au Canada à participer à ce programme.



### **Faits saillants de l'école primaire Flemming**

- ❖ « *Steps for Learning* » est un projet d'un an qui a permis aux élèves de faire de la randonnée, symboliquement parlant, d'un bout à l'autre du Canada (en partant du pensionnat de Malietenam jusqu'au pensionnat de Kamloops, en Colombie-Britannique). Les élèves, les enseignants, les parents et les membres de la collectivité ont été invités à ajouter des kilomètres à leur parcours. M. Roger Vachon, fondateur du Marathon annuel Mamu, s'est régulièrement joint au groupe pour parler de la langue et de la culture innues. Des musiciens et des conférenciers ont agrémenté l'expérience d'apprentissage et de réconciliation des participants.

### **Faits saillants de l'école de Fermont**

- ❖ Les enseignants ont misé sur la robotique en salle de classe. Les élèves ont ainsi pu utiliser *Dot and Dash*, *We Do 2.0 Legos*, *Bee-Bots* et le programme de codage *Scratch* pour créer de courts vidéoclips sur la lutte à l'intimidation, épeler des mots en arts du langage et résoudre des problèmes. Ces activités ont favorisé la coopération et la collaboration.

### **Faits saillants de l'école secondaire Evergreen**

- ❖ Pour le volet de robotique éducative entrepris avec Fusion-Jeunesse, les élèves ont pris part à des compétitions en ligne qui les ont motivés et ont contribué à accroître la participation étudiante aux activités scolaires.
- ❖ Les élèves ont également bâti une salle de classe en plein air.

### **Faits saillants de l'école primaire St-Patrick**

- ❖ Les élèves ont pris part au Défi Pierre Lavoie.
- ❖ Ils ont également commencé à travailler à un projet de salle de classe en plein air.

### **Faits saillants de l'école secondaire de Baie-Comeau**

- ❖ L'école secondaire de Baie-Comeau a terminé l'année scolaire en beauté en réalisant un voyage destiné aux élèves du primaire et du secondaire. Ils ont visité le seul phare appartenant à la province de Québec, le Phare du Pointe-des-Monts, et le sanctuaire d'oiseaux de proie de Godbout.

### **Faits saillants de l'école secondaire de New Richmond**

- ❖ Séances Groove : Groove est une initiative offerte dans le cadre du programme de subventions d'« Artists Inspire Grants ». Tous les élèves du primaire ont pris part à deux séances.
- ❖ ELAN a lancé le programme « Artists Inspire Grants » en collaboration avec LEARN à titre de nouvelle source de financement pour les établissements scolaires de langue officielle minoritaire en vue d'engager des artistes. Les subventions de 1500 \$ offertes dans le cadre du programme permettront aux étudiants et aux enseignants de participer à des expériences créatives et pratiques dans le domaine des arts.

### **Faits saillants de l'école de Métis-sur-Mer**

- ❖ Projet sur les abeilles : les élèves ont été appelés à réaliser des capsules vidéo sur la page Facebook de l'école et à distribuer des dépliants à tous les résidents de Métis-sur-Mer. Ils ont conçu des maisons pour abeilles et des stations d'eau, ont fait de l'ensemencement hivernal, réalisé une chanson de campagne avec Rob Lutes (laquelle été affichée sur la page Facebook de l'école) et pris part à la campagne No Mow tenue en mai (pour sensibiliser la population au fait de ne pas tondre la pelouse au printemps). Ils prévoient également créer un jardin pour les pollinisateurs. Le projet a été financé par LST et se trouve sur le site du Projet Notre Canada (Bee careful! Save the bees) à l'adresse ourcanada@lsf-lst.ca. Un article d'une page et une photo de couverture ont été publiés dans le journal L'Avantage, volume 26, numéro 48.

### 1.3 Services éducatifs et culturels

La CSES offre divers services à sa clientèle du secteur jeunesse ainsi que du volet de la formation professionnelle et de l'éducation des adultes. Les élèves bénéficient d'une culture diversifiée, enrichie par les liens qu'ils tissent avec des adultes qui appuient leur croissance sur les plans scolaire, émotif et social grâce à une multitude d'initiatives comme les programmes de transport scolaire après l'école pour permettre aux jeunes de prendre part à des activités sportives, l'assistance aux devoirs, des activités qui se déroulent le week-end comme les camps de mathématiques et des activités de leadership, et bien d'autres encore, lesquelles sont offertes dans nos six centres d'apprentissage scolaire et communautaire. Les élèves desservis par la CSES ont des antécédents variés (francophones, anglophones et Premières Nations). Tous bénéficient de notre riche histoire culturelle et de la diversité des traditions qui l'entourent.

Pour s'adapter à cette nouvelle réalité, notre objectif a toujours été d'augmenter le taux de diplomation et le nombre d'inscriptions aux divers cours offerts sur notre territoire. Nous avons continué de collaborer avec les différents partenaires de notre collectivité. Ces partenariats revêtent beaucoup d'importance, puisqu'ils nous permettent de mettre sur pied des projets et d'offrir divers services. Cette collaboration est essentielle pour la commission scolaire.

## 2. Gouvernance de la commission scolaire

La CSES fait partie des neuf commissions scolaires anglophones qui existent au Québec. Elle est régie par un Conseil des Commissaires composé d'un président, de dix commissaires élus au terme d'un processus électoral et de quatre commissaires parents élus par leurs pairs du comité central de parents.

En août, le gouvernement du Québec et la Direction de la santé publique ont donné le feu vert à la poursuite du processus électoral amorcé en novembre 2020. La CSES a déclenché des élections pour le 26 septembre 2021. Au cours de la période de mise en candidature, trois sièges vacants ont été comblés par acclamation, ce qui a mis fin au processus électoral. Par ailleurs, un commissaire parent a quitté son poste en juin 2022 et a été remplacé.

### 2.1 Liste des commissaires :

**Président :** Wade Gifford

**Circonscription 1 :** Mary Ellen Beaulieu

**Circonscription 2 :** Mederic O'Brien

**Circonscription 3 :** Michael Chesser

**Circonscription 4 :** Mitchell Syvret-Caplin

**Circonscription 5 :** Kenneth Ward

**Circonscription 6 :** George Hayes

**Circonscription 7 :** Doug Hunt

**Circonscription 8 :** Donald Bourgoïn

**Circonscription 9 :** Ronald Mundle

**Circonscription 10 :** Kerry Dickson

**Commissaire parent, primaire :** Kathy MacKenzie

**Commissaire parent, secondaire :** Mélanie Leblanc

**Commissaire parent, représentante générale :** Jackie Bizeau

**Commissaire parent, services aux élèves ayant des besoins particuliers :** Rita Di Tanna  
(en remplacement d'Adam Renouf)

\* Veuillez consulter notre site Web à l'adresse [essb.qc.ca](http://essb.qc.ca) pour en savoir davantage sur les [circonscriptions électorales](#)

### 2.1.1 Calendrier des séances tenues

Au cours de l'année scolaire 2021-2022, le comité exécutif s'est réuni à six reprises et le Conseil des Commissaires, à treize reprises, aux dates indiquées ci-dessous :

Nom du comité	Date
Séance extraordinaire du Conseil	14 juillet 2021
Séance extraordinaire du Conseil	25 août 2021
Conseil des Commissaires	27 octobre 2021
Comité exécutif	27 octobre 2021
Séance extraordinaire du Conseil	2 novembre 2021
Séance extraordinaire du Conseil	17 novembre 2021
Conseil des Commissaires	15 décembre 2021
Comité exécutif	15 décembre 2021
Séance extraordinaire du Conseil	17 décembre 2021
Conseil des Commissaires	23 février 2022
Comité exécutif	23 février 2022
Séance extraordinaire du Conseil	29 mars 2022
Conseil des Commissaires	27 avril 2022
Comité exécutif	27 avril 2022
Conseil des Commissaires	25 mai 2022
Comité exécutif	25 mai 2022
Conseil des Commissaires	22 juin 2022
Comité exécutif	22 juin 2022
Séance extraordinaire du Conseil	30 juin 2022

### 2.1.2 Réalisations du Conseil des Commissaires

Le Conseil des Commissaires de la CSES s'est fait fort de relever un nouveau défi, celui de concevoir un modèle hybride de participation aux réunions pour tenir compte de son vaste territoire et des limites imposées par la réalité de la pandémie de COVID-19. Malgré les contraintes de la communication en ligne, il a élaboré une stratégie positive d'amélioration des modes de communication, ce que nous considérons comme une réalisation notable au cours de l'année scolaire.

En outre, nous ne saurions passer sous silence le développement de nos infrastructures, et plus spécialement la planification d'une nouvelle école destinée à remplacer l'école secondaire de New Carlisle. Le projet de construction d'une nouvelle école était dans l'air depuis un bon moment, et nous sommes heureux de le voir enfin se concrétiser. Nous avons procédé à l'achat du terrain, et l'année à venir sera sans nul doute riche en émotions à mesure que nous planifions et préparons la phase de construction de ce projet d'envergure.

## 2.2 Autres comités de gouvernance

### 2.2.1 Liste des comités et de leurs membres

Nom du comité	Membres	
<b>Comité exécutif</b>	W. Gifford G. Hayes K. Dickson H. Wood, DG	M. E. Beaulieu R. Mundle D. Gauthier, sec. gén. K. Mackenzie
<b>Comité de vérification</b>	M. O'Brien M. Syvret-Caplin H. Wood, DG	M. Chesser M. Leblanc S. Ward, dir. des services financiers
<b>Comité de gouvernance et d'éthique</b>	W. Gifford M. O'Brien M. Syvret-Caplin D. Gauthier, sec. gén.	R. Di Tanna D. Hunt H. Wood, DG
<b>Comité des ressources humaines</b>	K. Ward D. Hunt K. Dickson D. Simoneau, directrice des RH	R. Di Tanna R. Mundle H. Wood, DG

## 2.2.2 Liste des comités de la commission scolaire et de leurs membres

Nom du comité	Membres
<b>Comité central de parents (CCP)</b>	ESBC : S. Bonneau      EPBA : C. Touzel EIE: D. Martin          ESE: E. Sokolova FER: R. Guillemette    FLE : C. Noël EPG: R. MacDonald      PG: Vacant EGI: S. Taker            EMSM: M. Leblanc ESNC: K. MacKenzie    ESNR: M. Bryan ESQE : J. Bizeau        RV : I. Saucier ESPD : C. Duguay      ST-PAT: K. Berger
<b>Comité consultatif des services aux élèves handicapés et aux élèves en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (Comité consultatif sur les besoins particuliers)</b>	Directeur général :                    H. Wood Coordonnatrice des services complémentaires : S. Astles Direction:                                N. Savage Enseignant:                              L. Evans Personnel de soutien:                G. Parker Personnel non enseignant : G. Jean Parents: R. Di Tanna                              C. Carney K. Winsor                                 C. Baird K. Burke                                  T. Martinet S. Mercier
<b>Comité de répartition des ressources (CRR)</b>	Directeur général :                    H. Wood Coord. des services complémentaires :    S. Astles Directrice des services financiers :        S. Ward Coord. serv. d'éduc. aux adultes:        A. Guilbeault Directrice des RH:                        D. Simoneau Direction d'établissements scolaires: 2 <sup>e</sup> cycle du primaire:                        K. Kean L.A. Hayes  1 <sup>er</sup> cycle du secondaire:                    S. McNally  3 <sup>e</sup> cycle du primaire/secondaire: T. Ellis C. Aubie K. Caldwell
<b>Comité des ressources matérielles</b>	M. E. Beaulieu                          M. Chesser K. Ward                                    D. Bourgouin R. Di Tanna                                S. Ward, DSF T. Renouf, régisseur, C. Pitt, Côte Nord
<b>Comité consultatif du transport</b>	G. Hayes                                  D. Bourgouin J. Bizeau                                  M. Hayes, DT S. Ward, DSF C. Pitt, Cote Nord K. Caldwell, Directrice d'école



Liste des abréviations utilisées dans le présent tableau :

ESBC : École secondaire de Baie-Comeau

EIE : École intermédiaire d'Escuminac

RV : École Riverview

ESNR : École secondaire de New Richmond

FLE : École primaire Flemming

ESNC : École secondaire de New Carlisle

ESQE : École secondaire Queen Élizabeth

ESPD : École Shigawake Port- Daniel

FER : École de Fermont

ST-PAT : École primaire St-Patrick

ESE : École secondaire Evergreen

EPBA : École primaire Belle Anse

EPG : École primaire de Gaspé

PG : École polyvalente de Gaspé

EGI : École secondaire de Grosse-Île

EMSM : École de Métis-sur-Mer

### 2.3 Code d'éthique et de déontologie des commissaires

En accord avec l'article 175.1 de la *Loi sur l'instruction publique*, le Conseil des Commissaires doit établir un code d'éthique et de déontologie, régi sous règlement, à l'intention des commissaires. La commission scolaire doit également rendre ce règlement disponible au public. Le document intégral est disponible sur le site Web de la CSES [www.essb.qc.ca](http://www.essb.qc.ca).

De plus, la commission scolaire doit publier dans son rapport annuel le nombre de cas étudiés et les suivis entrepris. Elle doit aussi mentionner toute entorse relevée au cours de l'année scolaire par les pouvoirs disciplinaires ainsi que les pénalités imposées par les autorités en la matière et le nom de tout commissaire démis de ses fonctions au cours de l'année scolaire. (Voir annexe 1).

[Le Code de déontologie et de conduite professionnelle du Conseil des Commissaires](#) a été mis à jour le 23 février 2021 et approuvé par voie de résolution C21-02-683.

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

Le protecteur du citoyen a mis sur pied un système permettant aux employés d'organismes publics de divulguer tout acte répréhensible sans crainte de représailles.

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

Reddition de comptes 2021-2022 <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 (personne désignée).	0
2. Divulgations auxquelles il a été mis fin, en application du paragraphe 3 de l'article 22.	0
3. Divulgations fondées.	0
4. Divulgations classées selon les catégories d'actes répréhensibles établies à l'article 4.	0
5. Communication de renseignements, en application du premier paragraphe de l'article 23.	0

Il n'y a eu aucune divulgation d'actes répréhensibles au cours de l'année scolaire 2021-2022.

### 3. Résultats

#### 3.1 Plan d'engagement vers la réussite

##### 3.1.1 Résultats du plan d'engagement vers la réussite

Objectif 1 :

Réduire de 50 % d'ici 2030 l'écart entre les taux de réussite des divers groupes d'élèves

Tableau 1 - Taux de réussite sur sept ans et écarts pour les groupes ciblés de la clientèle de la CSES

	Commission scolaire Eastern Shores				
	Cohorte de 2008-2015		Cible pour 2022	Résultats 2020-2021	
	Taux de réussite	Écart	Écart	Taux de réussite	Écart
Garçons	76,6%	0,8%	0,4%	60,0%	27,2%
Filles	77,4%			87,2%	
EHDAA <sup>1</sup>	53,3%	33,8%	25,3%	%	S.O.
Élèves réguliers	87,1%			%	

Source : Rapport 882000\_Obj\_Polt\_reus2018.xlsm, MEQ, septembre 2021

<sup>1</sup>Élèves vivant avec un handicap, une inadaptation sociale ou des difficultés d'apprentissage et disposant d'un PEI  
S.O. – Sans objet

En vertu de l'objectif 1, le ministère de l'Éducation du Québec (MEQ) a défini quatre secteurs prioritaires pour réduire l'écart entre les groupes d'élèves. La CSES met l'accent sur deux de ces secteurs.

#### Indicateur 1 : Écart entre les taux de diplomation et de qualification des garçons et des filles (basé sur une cohorte de sept ans)

L'écart entre les taux d'obtention de diplôme et de qualification des garçons et des filles est passé de 0,8 % pour la cohorte de 2008- 2015 à 27,2 % pour la cohorte de 2014-2021. Le taux observé est appelé à varier annuellement en raison des inscriptions peu nombreuses.

## Indicateur 2 : Écart entre les élèves dits à risque et les élèves qui ne suivent pas de Plan d'enseignement individualisé (PEI)

Le tableau ci-dessus indique la différence entre les taux d'obtention de diplôme des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (EHDA) (y compris les élèves avec une difficulté ou qui bénéficient d'un PEI, dits « à risque ») et les élèves qui ne suivent pas un PEI. La CSES souhaite réduire l'écart entre les taux d'obtention de diplôme des EHDA et ceux des élèves ordinaires et faire passer cet écart de 33,8 % à 16,9 % d'ici 2022. Le taux d'obtention de diplôme pour la cohorte de 2020-2021 calculée sur une période de sept ans n'a pas pu être publié à temps pour insertion au rapport annuel. Le taux observé est appelé à varier annuellement en raison des inscriptions peu nombreuses.

### Objectif 2 :

#### Réduire le nombre d'élèves âgés de plus de 13 ans qui entament leur enseignement au secondaire

Le fait d'entamer l'enseignement au secondaire avec un délai d'un an ou plus a un impact négatif sur la courbe d'apprentissage des élèves, et donc sur leur réussite académique. À l'heure actuelle, la proportion des élèves débutant leur enseignement au secondaire avec un délai d'un an ou plus atteint 12,6 % au sein des commissions scolaires publiques. L'objectif du Ministère est de réduire ce chiffre à 10 %.

Tableau 2 - Proportion des élèves qui entament le secondaire à l'âge de 13 ans ou plus

	Commission scolaire Eastern Shores		
	Année de référence	Cibles	Résultats
	Cohorte 2016-2017	2022	2021-2022
Proportion des élèves	4,8%	4,8%	S.O.

Source : Rapport 882000\_Obj\_Polt\_reus2018.xlsm, MEQ, septembre 2021

La proportion des élèves qui débutent leur secondaire à l'âge de 13 ans ou plus n'a pas été publiée à temps pour insertion au rapport annuel. La CSES persévère dans ses efforts visant à limiter la retenue des élèves de façon à atteindre l'objectif de 4,8 %.

### Objectif 3 : Accroître le taux d'obtention de diplôme et de qualification des cohortes de sept ans

Le taux d'obtention de diplôme et de qualification du MEQ est établi au moyen de cohortes calculées sur une période de sept ans à partir de l'entrée en première année du secondaire. Les données relevées tiennent compte des élèves inscrits auprès de la commission scolaire au cours de cette première année. Toute obtention de diplôme (diplôme d'études secondaires ou DES) ou réussite d'un programme de formation professionnelle (diplôme d'études professionnelles ou DEP) par les étudiants de cette cohorte sur sept ans fait partie du taux de diplomation inscrit à la première colonne du tableau 3 ci-dessous. Le second taux de diplomation inscrit au tableau 3 permet de recenser tous les diplômes ou qualifications, comme le parcours de formation axée sur l'emploi, les besoins particuliers ou l'éducation des adultes.

Tableau 3 - Taux de diplomation provincial et de la Commission scolaire Eastern Shores

	Commission scolaire Eastern Shores		
	Année de référence	Cibles	Résultats
	Cohorte 2008-2009	2022	2020-2021
Étudiants de moins de 20 ans ayant obtenu un premier diplôme (DES ou DEP)	71,0%	77,0%	S.O.
Étudiants de moins de 20 ans ayant obtenu un premier diplôme ou une première qualification	77,0%	83,0%	75,6%

Source : Rapport sur la diplomation et la qualification par commission scolaire au secondaire - ÉDITION 2019, MEQ, septembre 2021

Les données permettant de déterminer si la CSES a atteint l'objectif fixé pour 2022 quant à l'obtention d'un DES ou d'un DEP en 2021 n'ont pas encore été publiées.

La CSES a toutefois dépassé l'objectif qu'elle s'était fixé pour 2022 quant au taux d'obtention d'un premier diplôme de 76,6 % de ses élèves au sein de la cohorte de 2012-2019. Le taux observé est appelé à varier annuellement en raison des inscriptions peu nombreuses.

#### Objectif 4 : Accroître le taux de réussite à la partie misant sur la rédaction de l'évaluation de fin de cycle en arts de langue anglaise de la sixième année du primaire

La langue officielle d'enseignement de la CSES est l'anglais. En arts de langue anglaise, aucune épreuve obligatoire du MEQ n'est prévue pour la 4<sup>e</sup> année. Par conséquent, la CSES n'a en main aucun résultat se rapportant à cet objectif et ne peut établir des normes à cet égard. Toutefois, les élèves doivent passer l'épreuve obligatoire de 6<sup>e</sup> année du MEQ, laquelle comporte un volet sur la compétence de rédaction. Cet examen peut représenter une mesure de la réussite pour l'objectif 4.

Tableau 4 : Taux de réussite provincial et de la Commission scolaire Eastern Shores

	Commission scolaire Eastern Shores		
	Année de référence	Cibles	Résultats
	Juin 2017	2022	Juin 2022
Compétence de lecture en arts de langue anglaise - épreuve de 6 <sup>e</sup> année	92,0%	92,0%	86%
Mathématiques de 6 <sup>e</sup> année (compétence de réflexion)	73,1%	77,0%	76%
Français langue seconde de 6 <sup>e</sup> année (toutes compétences)	89,7%	92,0%	80,3%

Source : Résultats internes de la commission scolaire aux épreuves obligatoires du MEQ et aux autres examens, juin 2022

#### Objectif 5 : Assurer le bon état de tous les bâtiments du réseau scolaire

Le cadre de gestion permet de catégoriser les bâtiments selon un indice qui vise à évaluer la vétusté [indice de vétusté (IV)] afin d'établir un ordre de priorités pour les travaux de maintenance. Les bâtiments sont classés en cinq catégories selon leur état, soit de A à E. Le seuil de vétusté pour qu'un bâtiment soit jugé être de condition satisfaisante est fixé au niveau C, soit un indice de vétusté (IV) de 15 % de la valeur totale de l'immeuble.

L'objectif fixé pour 2022 est que 85 % du bâtiment ait un indice de vétusté de 15 % ou moins, et qu'il se retrouve au moins dans la catégorie C.

**Tableau 5 – Pourcentage des établissements scolaires jugés être dans un état satisfaisant**

	Commission scolaire Eastern Shores		
	Année de référence	Cibles	Résultats
	2017	2022	2022
Pourcentage des écoles, centres et bâtiments jugés être en bon état selon l'indice de l'état des infrastructures (IEI)	100%	100%	62%

Source: État des infrastructures de la commission scolaire, avril 2017, Param\_fin\_2017-2018\_882.xlsx

La CSES souhaite maintenir 100 % de ses infrastructures en bon état en 2022.

### 3.1.2 Objectifs déterminés par le ministère de l'Éducation

	Objectif	Indicateur	Cible	Résultats 2017-2018	Résultats 2018-2019	Résultats 2019-2020	Résultats 2020-2021	Résultats 2021-2022
1.1	Garçons vs filles	Taux de diplomation	0,4%	2,7%	5,4%	20,7%	27.2 %	
1.2	EHDAA vs élèves ordinaires	Taux de diplomation	25,3%	30,2%	30,1%	30,4%	S.O.	
2	Élèves dont l'entrée au secondaire est retardée	N <sup>bre</sup> d'élèves qui reprennent le primaire	4,8%	10%	20,8%	15,6%	8,2%	
3	Accroître le taux d'obtention de diplôme	Taux de diplomation	83,0%	87,6%	78,8%	76,0%	75.6%	
4	Accroître le taux de réussite à l'épreuve d'arts de langue anglaise de 6 <sup>e</sup> année	Épreuve obligatoire	92%	91,1%	92,7%	S.O.	S.O.	86%
5	Bâtiments en bon état	Indice de l'état des infrastructures (IEI)	100%	?	?	S.O.	S.O.	62%

Source : Objectifs 1.1, 1.2 et 2 - 882000\_Taux\_diplomation\_qualification\_ed2021\_DIS.xlsm  
S.O. – Objectif 4 : En raison de la pandémie de COVID-19, aucun examen n'a eu lieu en 2020 ni en 2021.

## 3.2 Lutte contre l'intimidation et la violence

### 3.2.1 Synthèse des événements relatifs à l'intimidation et à la violence déclarés à la commission scolaire

Échelle de la fréquence des événements d'intimidation ou de violence

Échelle			
Aucun événement			
Moins de 5 événements déclarés			
De 10 à 19 événements déclarés			
De 20 à 39 événements déclarés			
40 événements et plus déclarés			
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
École secondaire de Baie-Comeau	Moins de 5	Moins de 5	0
École primaire Belle Anse	Aucun événement	Aucun événement	0
École intermédiaire d'Escuminac	Moins de 5	Moins de 5	0
École secondaire Evergreen	Aucun événement	Aucun événement	0
École de Fermont	Aucun événement	Aucun événement	0
École primaire Flemming	Aucun événement	Aucun événement	0
École primaire de Gaspé	Aucun événement	Aucun événement	0
École Grosse-Île	Moins de 5	Moins de 5	0
École polyvalente de Gaspé	Aucun événement	Moins de 5	0
École de Métis-sur-Mer	Moins de 5	Moins de 5	0
École secondaire de New Carlisle	Moins de 5	Moins de 5	0
École secondaire de New Richmond	Moins de 5	Moins de 5	0
École secondaire Queen Élizabeth	Moins de 5	Moins de 5	0
École Riverview	Aucun événement	Aucun événement	0
École Shigawake Port-Daniel	Aucun événement	Aucun événement	0



### 3.2.2 Activités de prévention et interventions pour favoriser un milieu scolaire sécuritaire et empathique

#### Contexte

Le rapport qui suit sur les activités de prévention et les interventions s'inscrit dans le cadre du projet de loi n° 56 : *Loi visant à prévenir et à combattre l'intimidation et la violence à l'école*. Ce projet de loi a été adopté le 15 juin 2012 afin de prévenir et de combattre l'intimidation et la violence dans les établissements scolaires.

#### Tâches qui reviennent annuellement aux écoles

Les administrateurs de la CSES continuent de travailler en étroite collaboration avec leur équipe-école afin de respecter les exigences de la loi. Chaque école doit donc prendre les mesures suivantes au cours de l'année scolaire :

1. Un plan de lutte contre l'intimidation et la violence est adopté chaque année par le conseil d'administration de l'établissement et transmis à la communauté scolaire.
2. Les administrateurs doivent soumettre un résumé au directeur général sur la nature de chaque incident signalé et les mesures de suivi prises, aux termes de l'article 96.12 de la *Loi sur l'instruction publique*.
3. Les administrateurs doivent veiller à ce que des séances de formation au civisme soient données chaque année à tous les élèves.
4. Les administrateurs doivent veiller à ce que les écoles enseignent des compétences sociales et émotionnelles en tant que mesure préventive pour bien équiper les jeunes.
5. Les administrateurs doivent promouvoir des possibilités de formation continue, y participer et sensibiliser les membres de leur personnel aux interventions fondées sur les preuves lorsqu'il faut traiter des cas d'intimidation et de violence.

#### Tâches qui reviennent annuellement à la CSES

La CSES et son équipe de professionnels continuent de travailler en étroite collaboration avec les écoles pour respecter les exigences de la loi. À ce titre, la CSES doit, chaque année, prendre les mesures suivantes :

1. Prévoir la tenue d'activités d'encadrement et d'ateliers sur les pratiques exemplaires en vue d'élaborer un plan annuel de lutte contre l'intimidation et la violence.
2. Offrir aux écoles, à intervalles réguliers, des séances de perfectionnement, en faire la promotion et y participer activement.

3. Offrir un appui continuuel aux écoles lorsque notre aide est sollicitée pour résoudre des cas complexes.
4. Produire un rapport annuel en vue de répondre aux exigences de l'article 220 de la *Loi sur l'instruction publique*.
5. Réviser ou élaborer des politiques en fonction des modifications apportées aux lois en vigueur ou aux dernières pratiques fondées sur des preuves.
6. Revoir annuellement les besoins du personnel spécialisé pour répondre aux demandes des écoles et veiller à ce que les meilleures personnes soient en poste pour appuyer les équipes scolaires des écoles et des centres.

## 4. Utilisation des ressources

### 4.1 Ressources financières

#### État des résultats

Exercice clos le 30 juin

	<u>2021-2022</u>	<u>2020-2021</u>
<b>Revenus</b>		
Subvention de fonctionnement du MEQ	33 315 783 \$	31 501 571 \$
Subvention d'investissement	249 574 \$	269 437 \$
Autres subventions et contributions	574 848 \$	452 322 \$
Taxe scolaire	692 121 \$	669 320 \$
Droits de scolarité et frais de scolarisation	44 165 \$	24 123 \$
Vente de biens et services	162 949 \$	157 378 \$
Revenus divers	361 879 \$	250 921 \$
Amortissement de la subvention d'investissement reportée	1 610 219 \$	1 427 910 \$
<b>Total des revenus</b>	<b><u>37 011 538 \$</u></b>	<b><u>34 752 982 \$</u></b>
<b>Charges</b>		
Activités d'enseignement et de formation	14 059 601 \$	12 529 490 \$
Activités de soutien à l'enseignement et à la formation	10 498 059 \$	8 686 323 \$
Services d'appoint	3 082 782 \$	2 772 569 \$
Activités administratives	3 484 570 \$	2 972 029 \$
Activités relatives aux biens meubles et immeubles	4 415 841 \$	4 035 696 \$
Activités connexes	1 354 250 \$	2 495 593 \$
Charges liées à la variation de la provision pour avantages sociaux	147 097 \$	-44 617 \$
Perte sur disposition d'immobilisations corporelles	61 \$	
<b>Total des charges</b>	<b><u>37 042 261 \$</u></b>	<b><u>33 447 083 \$</u></b>
<b>EXCÉDENT DE L'EXERCICE</b>	<b><u>-30 723 \$</u></b>	<b><u>1 305 899 \$</u></b>

## 4.2 Gestion et contrôle des effectifs

La CSES embauche environ 792 employés à temps plein et à temps partiel sur l'ensemble de son vaste territoire. Le service des ressources humaines joue un rôle de premier plan qui vient compléter celui des autres services. Il s'appuie sur son expertise pour fournir un soutien essentiel au moyen de la collaboration et de la communication.

Le service des ressources humaines croit au développement de l'organisation. À cette fin, nous avons établi divers procédés, ainsi que diverses politiques, procédures et lignes directrices, en vue de favoriser la productivité. Ainsi, nous avons clarifié le processus d'embauche et créé des documents comme des formulaires de réquisition, des procédures de réaffectation, une politique sur le harcèlement, un guide sur la reconnaissance des employés et un guide sur le télétravail. Nous avons simplifié certains documents et les avons transposés sous une forme dynamique, comme le rapport d'incapacité au travail. Nous avons également réussi à faire le pont vers un milieu sans papier et à créer un répertoire des ressources humaines pour les employés autorisés des ressources humaines uniquement, qui permet de conserver et de sécuriser les documents.

Notre objectif est d'offrir une orientation et des conseils à tous les employés ainsi qu'au personnel de gestion. Nous privilégions le maintien du savoir-faire des membres de notre personnel en ciblant leurs besoins de perfectionnement professionnel afin de les aider à mieux s'acquitter de leurs fonctions. Par exemple, nous aidons le personnel de secrétariat des établissements scolaires à gérer les absences de manière décentralisée, et nous prévoyons poursuivre sur notre lancée en examinant la question des paiements décentralisés. Nous encourageons et appuyons le personnel de soutien qui interagit directement avec les élèves en lui offrant des possibilités de perfectionnement professionnel, comme l'occasion d'obtenir une attestation d'études collégiales (AEC) menant à l'obtention du titre de technicien en adaptation scolaire, en partenariat avec le Collège Champlain.

Par ailleurs, la structure du service a été redéfinie en fonction du rôle et des responsabilités de ses employés. Avant l'élaboration de tous les plans de dotation, nous utilisons des mesures budgétaires pour améliorer de nombreux postes administratifs, d'enseignement ou affectés à des besoins particuliers afin de disposer d'une main-d'œuvre proactive et efficace qui soit apte à relever les défis mis en place par le ministère.

Le recrutement représente un défi en raison de nombreux facteurs, dont le fait que nous desservons un vaste territoire et des régions éloignées. Trouver des employés bilingues qui ont les compétences requises et sont légalement qualifiés (toutes catégories confondues) a une incidence importante sur nos efforts de recrutement. Cependant, grâce au soutien de l'équipe de coordination du projet de recrutement des enseignants de l'Association des commissions scolaires anglophones du Québec (ACSAQ), nous avons réussi à engager des enseignants de l'extérieur de la province et à l'international. Le deuxième défi d'importance auquel nous faisons face est la rétention des effectifs, car le manque de personnel fait en sorte que les candidats éventuels ont la latitude de choisir leur employeur.

Au cours de l'année 2022-2023, le service des ressources humaines continuera d'aborder des objectifs clés, dont les suivants :

- Améliorer la structure d'attribution des ressources afin de mieux combler les exigences des postes à pourvoir.
- Ajouter davantage de postes réguliers et, si possible, regrouper les fonctions.
- Accroître la stabilité du personnel.
- Réduire l'absentéisme.
- Augmenter l'efficacité des pratiques administratives (accueil, intégration, développement des compétences, organisation du travail).
- Assurer la fidélisation des employés.
- Réduire le nombre d'arrêts de travail attribuables à l'épuisement professionnel et à une surcharge de travail.
- Mettre en œuvre des pratiques gagnantes.

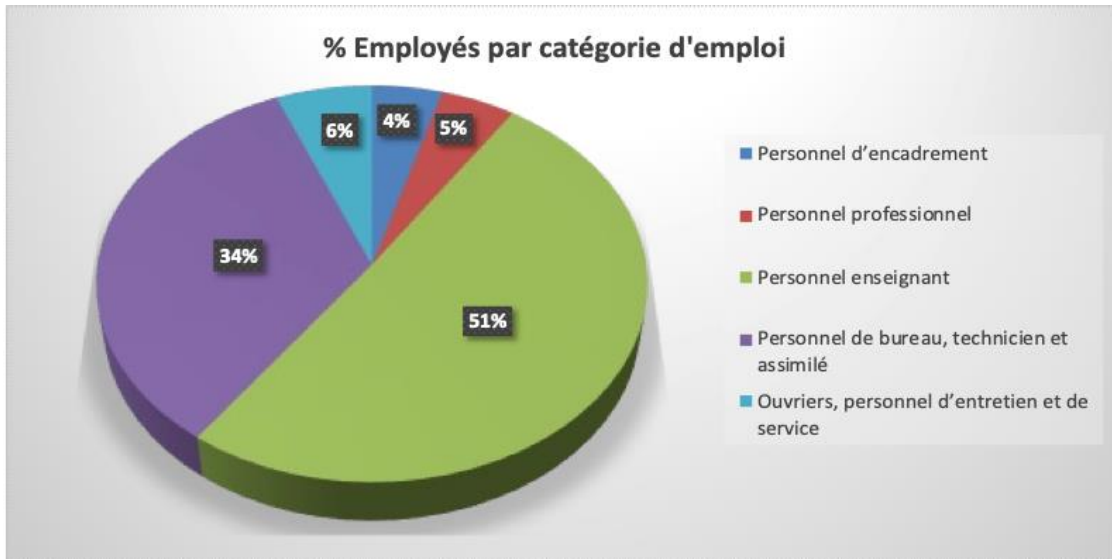
- Modifier les catégories d'emploi pour les harmoniser avec les besoins de l'administration des établissements scolaires (postes de secrétaire ou d'agent de bureau).
- Attribuer des tâches et des responsabilités qui soient davantage fonction des différentes classifications d'emploi.

Nous entendons atteindre cet objectif en ajoutant à notre équipe un poste de contrôleur des ressources humaines, qui traitera en priorité les questions liées au recrutement, à la rétention et à l'embauche.

Ces objectifs fondamentaux visent à promouvoir la rétention des effectifs et, par le fait même, à attirer du personnel qualifié. Se rendre plus attrayant comme employeur améliorera nos chances d'engager du personnel expérimenté et compétent.

Qui plus est, comme nous le savons déjà, mettre en place de bonnes méthodes de travail au sein de notre organisation mènera inévitablement à l'obtention de meilleurs résultats sur tous les plans. Tous les membres du service des ressources humaines s'engagent à améliorer nos services pour appuyer et guider l'ensemble du personnel de la CSES.

En outre, comme le mentionne l'article 20 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 d'État*, un organisme public doit faire état du niveau de l'effectif et de sa répartition par catégories d'emploi. Les graphiques qui suivent présentent, par conséquent, un bilan du nombre d'heures rémunérées, par catégorie d'emploi, pour la période allant du 1<sup>er</sup> avril 2021 au 31 mars 2022.



#### 4.2.1 Répartition de l'effectif en heures rémunérées pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2021 au 31 mars 2022

<b>AVRIL 2021 À MARS 2022</b>				
<b>EASTERN SHORES SCHOOL BOARD</b>	<b># Employés</b>	<b>Heures travaillées</b>	<b>Heures Supplémentaires</b>	<b>Total d'heures rémunérées</b>
Personnel d'encadrement	36	40,968.01	0.00	40,968.01
Personnel professionnel	38	34,385.07	177.00	34,562.07
Personnel enseignant	401	271,055.42	600.62	271,656.03
Personnel de bureau, technicien et assimilé	268	130,541.24	447.83	130,989.08
Ouvriers, personnel d'entretien et de service	49	23,837.26	59.50	23,896.76
<b>TOTAL</b>	<b>792</b>	<b>500,786.99</b>	<b>1,284.95</b>	<b>502,071.94</b>
<b>Cible établie par le ministère de l'Éducation</b>				<b>505,766.66</b>
<b>Différence</b>				<b>-3,694.72</b>

#### 4.2.2 Résumé du niveau de l'effectif du 1<sup>er</sup> avril 2021 au 31 mars 2022

<b>Cible établie par le ministre de l'Éducation (A)</b>	<b>505 766.66</b>
Source: information transmise par le ministère de l'Éducation du Québec (MEQ) via CollecteInfo	
<b>Total des heures rémunérées effectuées (B)</b>	<b>502 071.94</b>
Source: information transmise par le MEQ via CollecteInfo	
<b>Ampleur du dépassement, s'il y a lieu</b>	<b>-3 694.72</b>
<b>Calcul: (C) = (B) - (A)</b>	
<b>Respect du niveau de l'effectif</b>	
<b>Choix de réponse</b> : oui /non <i>(Si la réponse est « non » la commission scolaire doit indiquer les moyens qui ont été pris pour rectifier la situation)</i>	<b>OUI</b>

#### 4.3 Contrats de service comportant une dépense de 25 000 \$ et plus, conclus entre le 1er avril 2021 et le 31 mars 2022

	<b>Nombre de contrats</b>	<b>Montant du contrat (avant taxes)</b>
Contrats de service avec une personne physique	3	91 840.58 \$
Contrats de service avec un contractant autre qu'une personne physique	9	416 917.07 \$
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>508 757.65 \$</b>

#### 4.4 Ressources matérielles et Informationnelles

En 2021-2022, le service des ressources matérielles a poursuivi sa mission visant à assurer un milieu sécuritaire pour tous.

##### Projet de construction d'une nouvelle école primaire et secondaire

Cette année, nous avons procédé à un appel de candidatures avec la Société québécoise des infrastructures (SQI) en vue de faire l'acquisition d'un terrain. Une entente d'achat a été signée et des études techniques préliminaires ont été entamées afin de respecter certaines conditions précises. En outre, des firmes d'architecture et d'ingénierie ont été retenues.



## Qualité de l'air

Au cours de l'hiver 2022, 196 lecteurs de CO<sub>2</sub> ont été installés dans toutes les salles de classe. Ces appareils permettent au personnel de visualiser les lectures en temps réel. En général, ces lectures permettent de constater que les niveaux de CO<sub>2</sub> sont contrôlés. La ventilation naturelle des salles de classe par l'ouverture de fenêtres est la procédure recommandée pour atteindre les objectifs. Les espaces ventilés mécaniquement se trouvent en tout temps dans les niveaux cibles.

## Projets de maintien de l'actif immobilier

Malgré le roulement du personnel au sein du service, plusieurs petits projets ont été menés à bien cette année. Des projets de plus grande envergure ont été lancés et seront entrepris au cours des années à venir. Parmi les plus importants, notons les suivants:

- L'installation d'un ascenseur à l'école secondaire de Grosse-Île
- La réfection de la toiture et de l'enveloppe extérieure du bâtiment de l'école primaire Flemming

La commission scolaire a mandaté une firme externe pour inspecter 100 % des bâtiments dont elle est propriétaire, afin de disposer de données à jour sur l'état de ses biens immobiliers.

### 4.4.2 Ressources Informationnelles

La Commission scolaire Eastern Shores s'efforce constamment de progresser sur le plan numérique grâce à de nombreuses initiatives, dont des séances de sensibilisation à la cybersécurité pour tous les membres du personnel, des mises à jour continues du réseau pour veiller à la protection des données personnelles et des usagers, ainsi que l'activation de l'authentification multi-facteurs pour tous les comptes du personnel afin de veiller à la sécurité des connexions.

Qui plus est, la CSES continue de se fixer divers objectifs, comme remettre un appareil numérique à chaque élève, prévoir des tableaux blancs interactifs pour presque chaque classe et inclure à nos activités quotidiennes éducatives et professionnelles des

plateformes infonuagiques comme Google Classroom et Office 365. Bien que d'autres plateformes soient également offertes, comme une bibliothèque en ligne et *myBluePrint*, l'une des plateformes les plus connues et utilisées est *Mozaik-Portail*, qui a été mise en œuvre pour les enseignants, les élèves et les parents; elle offre notamment des fonctionnalités comme l'affichage des bulletins, l'inscription, les présences et absences, etc.

En termes d'appui et de formation, l'équipe des services éducatifs a fourni plus de 40 séances de perfectionnement en personne et en ligne portant sur divers sujets au personnel et aux élèves. Cette liste non exhaustive comprend des sujets utiles comme les outils numériques pour les nouveaux membres du personnel, des outils technologiques d'assistance, des outils d'évaluation de l'apprentissage, des systèmes de gestion de l'apprentissage et des services de vidéoconférence. À ce jour, plus de 120 enseignants ont été formés; un suivi continu a été assuré pour faire en sorte qu'ils se sentent à l'aise d'utiliser ces importants outils en salle de classe.

Par ailleurs, nous sommes heureux d'avoir installé plus de 135 tableaux électroniques, plus de 1500 dispositifs numériques ainsi qu'une vaste gamme de trousse de robotique, d'imprimantes 3D et d'autres dispositifs technologiques novateurs au sein de nos 16 établissements scolaires et de nos cinq centres d'éducation des adultes et de formation professionnelle, qui sont situés sur l'un des plus vastes territoires de la province. Nous sommes fiers d'avoir su relever de nouveaux défis et sommes déterminés à surmonter les obstacles qui pourraient se présenter grâce à de nouvelles solutions technologiques novatrices.

## 5. Annexes du rapport annuel

### Annexe 1 - Rapport du commissaire à l'éthique

#### RAPPORT DU COMMISSAIRE À L'ÉTHIQUE DE ESSB

Durant l'année scolaire 2021-2022 prenant fin le 30 juin, aucune plainte ne fut référée par la Commission Scolaire Eastern Shores en vertu du Code d'éthique du Conseil des Commissaires;

SIGNÉ À NEW CARLISLE (QUÉBEC),  
Ce 15 août 2022



**DONATIEN GRENIER**  
Commissaire à l'éthique

## Annexe 2 - Rapport du protecteur de l'élève

**RAPPORT ANNUEL DU PROTECTEUR DE L'ÉLÈVE  
DE LA COMMISSION SCOLAIRE EASTERN SHORES  
ANNÉE SCOLAIRE 2021-2022**

Plainte(s) reçue(s) : aucune

Plainte(s) concernant des actes d'intimidation ou de violence : aucune

Signé à New Carlisle, ce 15 août 2022



---

**DONATIEN GRENIER**  
Protecteur de l'élève