

# RAPPORT ANNUEL

2022-23



COMMISSION SCOLAIRE  
Eastern Shores  
SCHOOL BOARD



## MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE ET DE LA DIRECTION GÉNÉRALE de la Commission scolaire

Monsieur le ministre de l'Éducation du Québec,

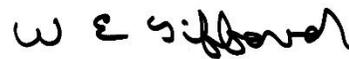
Au nom de tout le personnel, nous avons le plaisir de vous présenter le Rapport annuel 2022-2023 de la Commission scolaire Eastern Shores (CSES). Ce dernier décrit les réalités vécues au sein de notre organisation en tenant compte des défis relevés à la suite de la pandémie de la COVID-19. Il présente les réalisations et les résultats obtenus eu égard des objectifs du Plan d'engagement vers la réussite 2018-2023 où notre personnel cadre, enseignant, professionnel et de soutien, les parents ainsi que les élèves se sont montrés à la hauteur de leurs compétences respectives dans des circonstances parfois difficiles.

Le plan d'engagement vers la réussite, élaboré au cours de l'année scolaire 2022-2023, sera notre prochain outil de planification permettant, de façon transparente, de faire connaître à toute la population les engagements prises par la commission scolaire dans le but d'assurer la réussite éducative de tous les élèves, jeunes et adultes, et ce, pour la période 2023-2027.

Ce plan est le résultat de consultations menées auprès de la communauté éducative, qui ont gravité autour de la mission principale : la réussite de TOUS les élèves. Les défis rencontrés ont permis de mettre en lumière le professionnalisme et la capacité d'adaptation de nos équipes à déployer des solutions innovantes dans l'accompagnement de nos élèves vers la réussite. En 2022-2023, la rareté de main-d'œuvre qualifiée dans notre milieu a pris de l'ampleur et, face à ce défi important, notre organisation s'est mobilisée et nous en sommes fiers.



Denise Simoneau  
Directrice générale



Wade Gifford  
Président

## Table des matières

1. Présentation de la commission scolaire .....	4
1.1 La commission scolaire en bref.....	4
1.2 Faits saillants.....	5
1.3 Services éducatifs et autres services .....	10
2. Gouvernance de la commission scolaire.....	14
2.1 Conseil des commissaires .....	14
2.2 Autres comités de gouvernance .....	16
2.3 Code d'éthique et de déontologie .....	20
2.4 Divulgence d'actes répréhensibles à l'égard d'organismes publics .....	21
3. Résultats.....	22
3.1 Plan d'engagement vers la réussite .....	22
3.2 Lutte contre l'intimidation et la violence.....	25
3.3 Procédure d'examen des plaintes.....	26
4. Utilisation des ressources .....	27
4.1 Répartition des revenus de la commission scolaire.....	27
4.2 Ressources financières.....	28
4.3 Gestion et contrôle des effectifs.....	30
4.4 Contrats de service comportant une dépense de 25 000 \$ et plus.....	33
4.5 Ressources matérielles et informationnelles.....	33
5. Annexes du rapport annuel .....	35
Rapport du protecteur de l'élève.....	35
Autres annexes.....	36

## 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 de la province de Québec. Elle englobe trois régions administratives dont : 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 autochtone. Nous comptons une population de 1 060 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.

Régions	Nom des écoles
<b>Région 01: Bas-Saint-Laurent</b>	École de Métis-sur-Mer
<b>Région 09 : Côte-Nord</b>	École secondaire de Baie-Comeau École Riverview École primaire Flemming École secondaire Queen Elizabeth École de Fermont Centre d'éducation des adultes et de formation professionnelle Northern Lights
<b>Région 11 : Gaspésie-Iles-de-la-Madeleine</b>	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 du MRC de La Côte-de-Gaspé ainsi que celle des Îles-de-la-Madeleine. En ce qui concerne la Côte-Nord, il s'étend de la MRC de La 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 du Québec.

La population étudiante de quatre des cinq centres d'éducation des adultes et de formation professionnelle au cours de l'année scolaire 2022-2023 était composée de 172 étudiants inscrits. Chaque centre offre divers cours et programmes :

ATTESTATION D'ÉTUDES PROFESSIONNELLES 2022-2023	
4748	Soutien aux soins d'assistance en établissement de soins de longue durée
4757	Assistance à la personne en résidence privée pour personnes âgées autonomes et semi-autonomes.
DIPLOME D'ÉTUDES PROFESSIONNELLES 2022-2023	
5720	Conduite d'engins de chantier
5731	Comptabilité
5800	Carrelage
5825	Santé, assistance et soins infirmiers
5857	Secrétariat
5858	Assistance à la personne en établissement et à domicile

## 1.2 Faits saillants

**L'ÉCOLE SECONDAIRE DE BAIE-COMEAU** a atteint et dépassé certains de ses objectifs communautaires et sociaux pour l'année 2022-2023. Le centre scolaire et communautaire a réussi à établir une communication continue avec un réseau de partenaires communautaires.

**L'ÉCOLE DE BELLE ANSE** a fièrement complété le projet de rénovation d'un bâtiment communautaire historique en le convertissant en une classe nature. Les élèves ont été ravis de voir cette vision se réaliser grâce à l'implication de bénévoles provenant de la communauté et de budgets attribués à l'école. La structure est une reproduction de l'école, en format miniature, incluant son bardage jaune. L'espace est utilisé quotidiennement pour l'apprentissage en plein air et les jeux créatifs. Ils ont depuis ajouté une cuisine en terre cuite et une table de pique-nique. Ce bâtiment, riche en histoire, agissait autrefois d'un pavillon pour les cygnes de l'église catholique

du village de Barachois, au Québec. La générosité de la communauté est appréciée puisque leur implication a permis de réaliser ce projet.

**L'ÉCOLE INTERMÉDIAIRE D'ESCUMINAC** a continué à développer ses objectifs en lien avec l'éducation au service de la terre. Le réaménagement de la cour de récréation avec des matériaux durables et recyclés, l'enquête sur la consommation en eau par l'école, l'organisation des activités et des expériences d'apprentissage en plein air, ainsi que l'implication et la sensibilisation de la communauté par le biais de collectes de vêtements et d'échanges culturels riches sont des exemples concrets qui ont fait une différence.

**L'ÉCOLE SECONDAIRE EVERGREEN** a eu une variété d'activités parascolaires communes avec des étudiants de la polyvalente Mgr Sévigny de Chandler. Pour la première fois, l'école a participé à des compétitions de robotique où les élèves ont eu l'occasion d'approfondir leurs connaissances et de partager leurs expériences avec des élèves de différentes écoles. En mai, les élèves ont participé à un voyage à Québec leur permettant d'en apprendre davantage sur la robotique, les jeux vidéo et le cinéma, et ce, en partenariat avec Fusion Jeunesse.

**L'ÉCOLE DE FERMONT** n'a signalé aucun incident d'intimidation ou de violence au cours de l'année scolaire 2022-2023. Ils attribuent ce succès à l'importance de la promotion d'un climat scolaire positif, comprenant son plan d'action contre l'intimidation et la violence. Ils se sont concentrés sur le sentiment d'appartenance, la fierté de leur individualité et le soutien à l'école. Les activités de collaboration entre les élèves de la maternelle, allant jusqu'au cycle 3 de la deuxième année, ont eu le plus grand impact. Chaque enseignant a organisé une activité interactive d'une demi-journée à la grandeur de l'école : "Tout sur moi", "Je suis important" et "Tout le monde est important et j'en fais partie". L'ensemble des activités ont suscité des réactions positives de la part des élèves et des membres du personnel.

**L'ÉCOLE PRIMAIRE FLEMMING** a participé à des ateliers organisés tout au long de l'année par Dave Melnick, de *Trauma-Informed Systems*, intitulés « Trauma-Informed Schools and Trauma Transformed Schools ». Ces ateliers de développement professionnel ont suscité un grand intérêt et une réflexion sur les pratiques actuelles. M. Melnick s'est concentré sur une approche visant à changer la mentalité des enseignants. Flemming a ensuite créé une "équipe informée sur les traumatismes" pour assurer la durabilité des idées et des pratiques. Avec le soutien de l'AMI (Using Artifacts to Maximize Improvement) et de M<sup>me</sup> Sandy Astles, coordinatrice des services complémentaires à la CSES, l'école a produit une vidéo soulignant son parcours pour devenir une école informée des traumatismes, et l'impact positif que notre nouvelle approche a eu sur ses élèves.

**L'ÉCOLE PRIMAIRE DE GASPÉ** et le conseil d'établissement ont travaillé, avec diligence, avec leur partenaire communautaire, Vision Gaspé Percé Now!, afin d'organiser des groupes de discussion scolaires et communautaires pour démontrer leur engagement envers la priorité stratégique de la CSES : améliorer les résultats de ses élèves en langue seconde. À la suite de ces efforts, de la rétroaction positive et du soutien accordé à cette initiative, le conseil d'établissement a approuvé une augmentation du nombre d'heures de cours de français au cycle 1. Ainsi, à partir de 2023-2024, les élèves du cycle 1 disposeront d'un temps égal pour l'enseignement du français et de l'anglais (par le biais des classes de langues). Cette transition nécessite un engagement ferme de la part de toutes les parties prenantes afin d'en assurer le succès.

**L'ÉCOLE POLYVALENTE DE GASPÉ** a travaillé en collaboration avec la polyvalente C.-E. Pouliot, Vision Gaspé Percé Now! le centre scolaire et communautaire (CSC) afin de créer une base solide pour que le personnel et les élèves des deux écoles puissent interagir ensemble. Les activités parascolaires, tant du côté français que du côté anglais de l'école, accueillent tous les élèves. Ces activités se déroulent dans la langue d'enseignement, mais des interactions bilingues sont fortement encouragées. Les activités sportives et artistiques ont connu une forte participation des deux côtés. Les activités organisées, lors d'événements spéciaux, sont également planifiées en collaboration entre les deux écoles. En effet, des représentants siégeant sur les conseils étudiants sont présents à la majorité des réunions.

**L'ÉCOLE DE GROSSE-ILE** était extrêmement fière de la réussite de ses élèves du secondaire pour l'année scolaire 2022-2023. Dix élèves sur quatorze ont été inscrits au tableau d'honneur argent et or à chaque étape de l'année scolaire. Leur engagement et leur excellence dans leurs études, ainsi que leur participation active à la vie étudiante, ont contribué à une année réussie.

**À L'ÉCOLE MÉTIS BEACH** l'année scolaire s'est terminée en beauté avec la participation des élèves de 3<sup>e</sup> secondaire à la grande finale du Défi OSEntreprendre 2023. Les élèves ont travaillé très fort pour concevoir, produire et promouvoir dans la communauté leur motel pour les chauves-souris. Ce projet a été développé en collaboration avec les professeurs des cours d'arts plastiques et de sciences.

**L'ÉCOLE SECONDAIRE DE NEW CARLISLE** a pu bénéficier de la mesure parascolaire. Cette mesure a permis aux élèves d'explorer une variété d'activités telles que le crochet, la photographie, le kickboxing, la danse, le badminton de compétition et une activité particulièrement réussie appelée "Aventure en plein air". Le programme d'aventure en plein air s'adresse aux élèves qui ont peu d'intérêt en les activités sportives, mais qui veulent être actifs et acquérir des compétences en dehors de la salle de classe.

**L'ÉCOLE SECONDAIRE DE NEW RICHMOND** a été en mesure d'établir des partenariats positifs et durables avec les communautés avoisinantes. Ces partenariats permettent de tisser des liens avec cette clientèle afin d'assurer une meilleure transition vers l'école, ce qui par conséquent, augmentera le taux de réussite des élèves.

**L'ÉCOLE DE RIVERVIEW** a connu un franc succès lors de la compétition de cross-country du RSEQ. Même si la météo n'était pas de la partie, les enfants ont fait preuve d'un bel esprit sportif et ont apprécié l'activité.

**L'ÉCOLE SECONDAIRE DE QUEEN ELIZABETH** compte un grand nombre d'élèves et de familles des Premières Nations. L'école a poursuivi son enseignement et la promotion des cultures autochtones tout au long de l'année scolaire. Ils ont honoré la Journée de la vérité et de la réconciliation en demandant aux élèves Naskapis de démontrer leur danse traditionnelle.

**L'ÉCOLE PRIMAIRE ST. PATRICK** s'est concentrée sur le développement d'une salle de classe en plein air en partenariat avec La Ville de Chandler. Cet espace est partagé avec leur communauté et ils espèrent organiser des activités multigénérationnelles en 2023-2024.

**À L'ÉCOLE SHIGAWAKE PORT-DANIEL**, les élèves de 6<sup>e</sup> année ont participé à un programme d'aventures en plein air parrainé conjointement par CASA et la MRC de Bonaventure. Les responsables, ainsi que les enseignants, ont observé de grands progrès chez les élèves pendant toute la durée du programme. Ils ont noté que des compétences telles que la coopération, le leadership et le dépassement de soi s'étaient nettement améliorées grâce à l'exposition à des options alimentaires saines, à l'exercice régulier et à beaucoup de temps passé à l'extérieur. En tant qu'école source, le programme a également permis, à maintes reprises, à ses élèves de rencontrer leurs camarades de l'école secondaire de New Carlisle. Cette préparation à la transition a donné aux élèves de nombreuses occasions de nouer des amitiés et tisser des liens, particulièrement lors de l'excursion de camping à la Réserve Faunique de Port-Daniel.

**LE CENTRE D'ÉDUCATION DES ADULTES ET DE FORMATION PROFESSIONNELLE DE LISTUGUJ :** Au cours de l'année scolaire 2022-2023, le centre de Listuguj a permis à ses étudiants de graduer de certains programmes dont : secrétariat (DEP - 5857), carrelage (DEP – 5800), assistance à la personne en établissement et à domicile (DEP - 5858), ainsi qu'une des plus grandes cohortes du centre pour le programme santé, assistance et soins infirmiers (DEP-5825). Nous avons également offert, pour la première fois, une attestation d'études professionnelle en assistance à la personne en résidence privée pour personnes âgées autonomes et semi-autonomes (AEP-4757). Nous espérons pouvoir diversifier nos formations offertes à la communauté dans les années à venir.

**LE CENTRE D'ÉDUCATION DES ADULTES ET DE FORMATION PROFESSIONNELLE THE ANCHOR :**

Le centre a réalisé un projet avec la Régie intermunicipale de transport Gaspésie Iles-de-la-Madeleine (RÉGIM), financé par le Fonds de développement social de la MRC de Bonaventure et la commission scolaire, pour mettre en place un service d'autobus en provenance de l'Est en direction de New Carlisle afin que les étudiants puissent avoir un moyen de transport jusqu'au centre, et ce, en priorisant la clientèle anglophone. Ce service de transport fut un succès. Les étudiants du groupe d'intégration sociale a bénéficié des services au cours de l'année pour les déplacements au gymnase de l'école Shigawake Port-Daniel et pour leurs courses hebdomadaires.

De plus, les étudiants des programmes de rattrapage scolaire et de formation professionnelle en ont profité également.

#### **LE CENTRE D'ÉDUCATION DES ADULTES ET DE FORMATION PROFESSIONNELLE NORTHERN LIGHTS :**

En collaboration avec l'école primaire Flemming, ils ont appliqué la Mesure 15161 Volet 3 : PROJETS VISANT LE REHAUSSEMENT DE LA FORMATION GÉNÉRALE DE BASE DES PARENTS PAR LA PRATIQUE D'ACTIVITÉS DE LITTÉRATIE FAMILIALE. Dans le cadre de ce projet conjoint, des ateliers ont été organisés pour tous les parents de la communauté scolaire. Les orthophonistes ont donné aux parents des informations sur les forces et les défis des enfants présentant des difficultés de lecture et d'écriture. Ils ont également fourni des conseils sur la façon dont ils peuvent aider leur enfant à lire à la maison en faisant des activités quotidiennes par le biais de jeux libres, de routines et d'activités de narration.

#### **LE CENTRE D'ÉDUCATION DES ADULTES ET DE FORMATION PROFESSIONNELLE DE WAKEHAM :**

Le centre a lancé, avec succès, son nouveau logo. Cela a permis une nouvelle programmation ayant des diplômés du programme de formation Assistance à la personne en établissement de santé.

### **1.3 Services éducatifs et autres services**

Les élèves desservis par la CSES ont des antécédents variés (francophones, anglophones et autochtones). Tous bénéficient de notre riche histoire culturelle et de la diversité des traditions qui l'entourent. La CSES offre divers services à sa clientèle du secteur jeune ainsi que du volet de la formation professionnelle et de l'éducation aux adultes. Les élèves bénéficient d'une culture diversifiée, enrichie par les liens qu'ils tissent avec des adultes qui favorisent leur croissance sur les plans scolaire, émotif et social, et ce, grâce à une multitude d'initiatives tels que les programmes de transport scolaire après l'école pour permettre aux jeunes de participer à des activités sportives et culturelles, lesquelles sont offertes dans nos sept centres scolaires et communautaires (CSC).

À cela s'ajoutent les mesures de soutien mises en place par le biais des mesures autochtones qui ont permis CSES d'ajouter des personnes-ressources (2?) sur le terrain pour soutenir les quelque 150 élèves autochtones de nos écoles.

En réponse aux besoins de nos élèves et en conformité avec le plan stratégique de la CSES, notre priorité sur le développement du français et de l'anglais (langue maternelle et/ou langue seconde) s'est poursuivie par le biais de nos communautés d'apprentissage professionnel des éducateurs, y compris cinq projets soutenus par le DSREA et les partenaires en 2022-23. L'alphabetisation précoce (KaPPP), les pratiques fondées sur des données probantes (PIDG), les centres de corrections collaboratives (centres des corrections), les initiatives d'AMI (avec LCEEQ), PDIG 'FLOW', et un PDIG en ressource numérique - français langue seconde (FSL) figurent parmi les initiatives qui ont été mises en œuvre pour répondre aux besoins des élèves et des éducateurs, et qui s'alignent sur nos objectifs collectifs. Une deuxième priorité, tout aussi importante, était la mise en œuvre du nouveau programme préscolaire dans toutes les écoles élémentaires de la CSES. Plus de 120 occasions de développement professionnel ont été offertes aux éducateurs, organisées, accueillies ou soutenues par les Services éducatifs et complémentaires en 2022-23.

La vitalité de nos communautés scolaires est fondée en grande partie sur le partenariat et notre capacité à collaborer. La CSES a investi dans ses centres scolaires et communautaires (CSC) en 2022-23 en consolidant son propre réseau par la tenue de huit réunions et par l'accompagnement sur place par les Services éducatifs et complémentaires, ainsi qu'en travaillant en étroite collaboration avec l'équipe provinciale de ressources (PRT). En 2022-23, nos CSC ont proposé des sessions de formation aux éducateurs et aux parents, organisé des activités culturelles et parascolaires pour les élèves, et soutenu des programmes visant la santé et le bien-être des élèves. Les centres scolaires et communautaires à site unique et à sites partagés de notre commission scolaire sont énumérés ci-dessous.

Communauté scolaire (CSC)	Direction d'école
École primaire de Flemming & l'École secondaire Queen Elizabeth	Kathy Fequet (interim), Sonia McNally
Polyvalente de Gaspé, l'École primaire de Gaspé & l'école primaire de Belle-Anse	Shauna Simpson, Beryl Boyle
École secondaire de New Carlisle & l'école primaire de Shigawake Port-Daniel School	Nathalie Ross, Lori-Ann Hayes
École secondaire de Baie Comeau	Tristan Ellis
École de Métis Beach	Nathalie Couillard
École secondaire de New Richmond	Thomas Sullivan / Eugene Willett
École de Grosse-Ile	Donna Anderson

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 concrétiser des projets et d'offrir divers services. Cette collaboration est essentielle pour la commission scolaire à s'acquitter de son obligation d'instruire, de qualifier et de socialiser les étudiants et de les préparer à la société québécoise. L'intégration de l'apprentissage social et émotionnel est particulièrement importante pour permettre à nos jeunes de se développer et d'atteindre leur potentiel. Le programme *Second Step* a été soutenu par nos professionnels travaillant dans nos écoles primaires, tandis que le programme *Hors-Pistes* est offert au niveau secondaire. Les Services complémentaires ont travaillé en étroite collaboration avec ses partenaires éducatifs, notamment les centres d'excellence et le réseau des services d'éducation inclusive. Il convient de noter le projet pilote sur les pratiques respectueuses des traumatismes mené avec l'école primaire Flemming. La réussite des élèves dépend de notre capacité à répondre de manière efficace et efficiente à leurs besoins de plus en plus diversifiés, en partenariat avec les prestataires de services et notre nouvelle équipe des travailleuses sociales et de responsables des services sociaux. Les Services complémentaires ont également beaucoup investi dans la formation et l'accompagnement de nos assistants d'enseignement, de nos techniciens en éducation spécialisée et de nos enseignants-ressources qui répondent aux besoins comportementaux, sociaux, émotionnels et pédagogiques particuliers de nos élèves.

## Organismes communautaires

- CALACS (centre d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel)
- Table des organismes communautaires: COSMOSS (communauté ouverte et solidaire pour un monde outillé, scolarisé et en santé)
- Organismes qui facilitent les services anglophones aux citoyens :
- CASA (comité d'action social anglophone)
- Vision Gaspé Percé Now!
- Heritage Lower St-Laurent
- CAMI (Council for Anglophone Magdalen Islanders)
- NSCA (North Shore Community Association)
- Recrutement pour la région de la Gaspésie: Stratégie Vivre en Gaspésie
- Accès à l'emploi : CJE (carrefour jeunesse-emploi)
- Centre de pédiatrie sociales (services sociaux et de santé pour les élèves)
- Soutien aux familles à faible revenus: Family Ties
- CEDEC : Corporation d'employabilité et de développement économique communautaire
  
- **Partenaires gouvernementaux**
- CISSS (DPJ, infirmière scolaire, services sociaux, aire ouverte)
- Centre local d'emploi
- Sûreté du Québec
- Premiers répondants et pompiers (cours RCR)
- MEQ et DSREA
- Ministère de la Culture
- Ministère de l'Immigration
- Villes et municipalités
- RSEQ
- Carrefour Jeunesse emploi de Duplessis
- Unité régionale de Loisirs et Sport
- Instance régionale de concertation RAP Côte-Nord
- Chambre de commerce de Sept-Iles-Uashat mak Mani-utenam; (nous sommes membres depuis tout récemment)
- Réseau de Sport étudiant du Québec – Côte-Nord

## 2. Gouvernance de la commission scolaire

### 2.1 Conseil des commissaires

Position	Nom
<b>Président</b>	Wade Gifford
<b>Circonscription 1</b>	Mary Ellen Beaulieu
<b>Circonscription 2</b>	Mederic O'Brien
<b>Circonscription 3</b>	Julie McWhirter
<b>Circonscription 4</b>	Mitchell Syvret-Caplin
<b>Circonscription 5</b>	Kenneth Ward
<b>Circonscription 6</b>	George Hayes
<b>Circonscription 7</b>	Doug Hunt
<b>Circonscription 8</b>	Donald Bourgoïn
<b>Circonscription 9</b>	Ronald Mundle
<b>Circonscription 10</b>	Kerry Dickson
<b>Commissaire parent, primaire</b>	Rhonda Stewart
<b>Commissaire parent, secondaire</b>	Kathy Mackenzie
<b>Commissaire parent</b>	Jackie Bizeau
<b>Commissaire parent, services aux élèves ayant des besoins particuliers</b>	Rita Di Tanna

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

## Calendrier des séances tenues

Au cours de l'année scolaire 2022-2023, le comité exécutif s'est réuni à sept reprises et le conseil des commissaires, à douze reprises, aux dates indiquées ci-dessous :

Date	Comité
<b>Le 15 juillet 2022</b>	Séance extraordinaire du Conseil
<b>Le 22 août 2022</b>	Conseil des Commissaires
	Comité exécutif
<b>Le 6 septembre 2022</b>	Séance extraordinaire du Conseil
<b>Le 24 octobre 2022</b>	Conseil des Commissaires
	Comité exécutif
<b>Le 13 décembre 2022</b>	Conseil des Commissaires
	Comité exécutif
<b>Le 7 février 2023</b>	Conseil des Commissaires
	Comité exécutif
<b>Le 27 février 2023</b>	Séance extraordinaire du Conseil
<b>Le 21 mars 2023</b>	Conseil de Commissaires
	Comité exécutif
<b>Le 11 avril 2023</b>	Séance extraordinaire du Conseil
<b>Le 9 mai 2023</b>	Conseil des Commissaires
	Comité exécutif
<b>Le 13 juin 2023</b>	Séance extraordinaire du Conseil
<b>Le 20 juin 2023</b>	Conseil des Commissaires
	Comité exécutif

## Décisions du conseil des commissaires

Au cours de l'année scolaire 2022-2023, le conseil des commissaires et le comité exécutif ont eu l'occasion d'approuver et d'adopter plusieurs des résolutions et des recommandations portées à leur attention. Celles qui ont particulièrement marqué cette année scolaire sont les suivantes :

- La conclusion des négociations des contrats de transport scolaires;
- L'approbation d'un contrat avec Collecto pour débiter du projet d'archivages;
- L'acquisition d'un terrain pour la construction d'une nouvelle école à New Carlisle;
- L'élection d'une nouvelle commissaire pour la circonscription no. 3;
- L'annonce de deux retraites, soit celle de la directrice des services éducatifs et celui du directeur général;
- L'approbation d'un contrat de location pour un nouveau local pour le Centre d'éducation des adultes et formation professionnelle Wakeham;
- La nomination d'une nouvelle directrice générale.

## 2.2 Autres comités de gouvernance

### ■ Liste des comités du conseil des commissaires et de leurs membres

Comité Exécutif	
Président	Wade Gifford
Vice president	Kerry Dickson
Membre	Mederic O'Brien
Membre	Kenneth. Ward
Membre	Ronald Mundle
Membre	Kathy Mackenzie, parent commissaire
Directeur général	Hugh Wood
Secrétaire général	Denis Gauthier

Comité de vérification	
Membre d'office	Wade Gifford
Président	Mitchell Syvret-Caplin
Commissaire	Julie McWhirter
Commissaire	Mederic O'Brien
Commissaire parent	Kathy Mackenzie
Directeur général	Hugh Wood
Directrice des services financiers	Suzanne Ward

Comité de gouvernance et d'éthique	
Membre d'office	Wade Gifford
Président	Mederic O'Brien
Commissaire	Julie McWhirter
Commissaire	Mitchell Syvret-Caplin
Commissaire	Douglas Hunt
Commissaire parent	Rhonda Stewart
Directeur général	Hugh Wood
Secrétaire général	Denis Gauthier

Comité des ressources humaines	
Membre d'office	Wade Gifford
Président	Ronald Mundle
Commissaire	Mary-Ellen Beaulieu
Commissaire	Kenneth Ward
Commissaire	Kerry Dickson
Commissaire parent	Rita Di Tanna
Directeur général	Hugh Wood
Directrice des ressources humaines	Denise Simoneau

Comité consultatif de transport	
Membre d'office	Wade Gifford
Président	George Hayes
Commissaire	Donald Bourgoïn
Commissaire parent	Rita Di Tanna
Directrice des transports	Melanie Hayes
Directrice des services financiers	Suzanne Ward
Directrice d'école	Nadine Savage
Représentante pour la Côte-Nord	Chantal Pitt

Comité des ressources matérielles	
Membre d'office	Wade Gifford
Président	Donald Bourgouin
Commissaire	Kenneth Ward
Commissaire	Douglas Hunt
Commissaire	Kerry Dickson
Commissaire parent	Jacqueline Bizeau
Directeur général	Hugh Wood
Directrice des services financiers et ressources matérielles	Suzanne Ward
Régisseur	Trevor Renouf
Représentante pour la Côte-Nord	Chantal Pitt

Comité d'évaluation pour la direction générale	
Membre d'office	Wade Gifford
Commissaire	George Hayes
Commissaire	Mary Ellen Beaulieu
Commissaire	Ronald Mundle
Commissaire parent	Kathy Mackenzie
Secrétaire général	Denis Gauthier

■ Liste des comités de la commission scolaire et de leurs membres

Comité EHDAA	Gestionnaires
Directeur général	Hugh Wood
Coordonnatrice des services complémentaires	Sandy Astles
Directrice d'école	Nadine Savage
Enseignante	Suzanne Monderie
Personnel de soutien	Geneviève Parker
Personnel professionnel	Gabrielle Jean
Parents	Lewis Evans
	Rita Di Tanna
	Tanya Martinet
	Meggie Channel

Comité consultatif de gestion	Liste des membres
Directeur général	Hugh Wood
Directrice générale adjointe et DSEAFP	Jane Bradbury
Directrice des finances et Ressources matérielles	Suzanne Ward
Directrice des services éducatifs	Deborah Foltin
Directrice des ressources humaines	Denise Simoneau
Directrice de transport, ressource informatique, et organisation scolaire	Mélanie Hayes
Secrétaire général	Denis Gauthier
Écoles et Centres	Gestionnaires
École secondaire Baie-Comeau	Tristan Ellis
Écoles primaires de Belle Anse et Gaspé	Beryl Boyle
École intermédiaire d'Escuminac /CEA et FP de Listuguj	Crystal Aubie
École secondaire Evergreen	Nadine Savage
École primaire Fermont	Karen Kean
École primaire Flemming	Kathy Fequet / Vicky Robertson
École polyvalente de Gaspé /CEA et FP de Wakeham	Shauna Simpson
École secondaire Grosse Isle	Donna Anderson
École secondaire Métis Beach	Nathalie Couillard
École secondaire New Carlisle	Nathalie Ross
École secondaire New Richmond	Tommy Sullivan / Eugene Willett
École secondaire Queen Elizabeth et CEA et FP Northern Lights	Sonia McNally
École primaire Riverview	Eric Couture
École primaire Shigawake-Port-Daniel	Lori-Ann Hayes
École primaire St. Patrick	Nadine Savage
CAE et FP the Anchor et CEA et FP de Grosse Ile	Christine Grenier

Comité de répartition des ressources (CRR)	
Directeur général	Hugh Wood
Coordinatrice des services complémentaires	Sandy Astles
Directrice des services financiers :	Suzanne Ward
Directrice des services d'éducation aux adultes	Jane Bradbury
Directrice des ressources humaines	Denise Simoneau
Directions des établissements scolaires: 2 <sup>e</sup> cycle du primaire:	Karen Kean Lori-Ann Hayes
1 <sup>er</sup> cycle du secondaire:	Sonia McNally
3 <sup>e</sup> cycle du primaire/secondaire:	Tristan Ellis Crystal Aubie Nadine Savage

Comité de parents	Membres
École secondaire Baie-Comeau	Sarah Bonneau
École primaire Belle Anse	Candy Touzel
École intermédiaire Escuminac	Vacant
École secondaire Evergreen	Elena Sokolova
École primaire Fermont	Richard Guillemette
École primaire Flemming	Katherine Girardin
École primaire de Gaspé	Rhonda Stewart
École polyvalente Gaspé	Vacant
École secondaire Grosse Isle	Marie-Pier Déraspe
École secondaire Métis Beach	Michel Lalancette
École secondaire New Carlisle	Kathy Mackenzie
École secondaire New Richmond	Vacant
École secondaire Queen Elizabeth	Jacqueline Bizeau
École Riverview	Isabelle Saucier
École Shigawake-Port-Daniel	Annick Langlois-Mayer
École St. Patrick	Karine Berger

### 2.3 Code d'éthique et de déontologie

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

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

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

### 3. Résultats

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

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

	Objectif	Indicateur	Cible 2022	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 %	12.0%
1.2	EHDAA vs élèves ordinaires	Taux de diplomation	25,3%	30,2%	30,1%	30,4%	40,1%	19,0%
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%	19.7% (12/61)
3	Accroître le taux d'obtention de diplôme	Taux de diplomation	83,0%	87,6%	78,8%	76,0%	75.6%	81.7%
4	Accroître le taux de réussite à l'épreuve d'arts de langue anglaise de 6 <sup>e</sup> année écriture	Épreuve obligatoire	92%	91,1%	92,7%	S.O.	S.O.	96.0%
4.1	Accroître le taux de réussite à l'épreuve des mathématiques 6 <sup>e</sup> année	Épreuve obligatoire	77,0%	66,7%	56,8%	S.O.	S.O.	72,0%
4.2	Accroître le taux de réussite en français langue seconde 6 <sup>e</sup> année	Épreuve de la commission scolaire	92,0%	91,0%	78,1%	S.O.	S.O.	72,0%
5	Bâtiments en bon état	Indice de l'état des infrastructures (IEI)	100%	NE	NE	S.O.	S.O.	62.0%

Source : Objectifs 1.1, 1.2, 2, 3 - 882000\_PEVR\_Indicateurs\_1\_2\_3\_8.xlsx

Objectif 4 : En raison de la pandémie de COVID-19, aucun examen n'a eu lieu en 2020 ni en 2021. 2022 – résultat d'épreuves ministérielles juin 2022.

#### Explication des résultats

**Indicateur 1.1 : 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 12,0 % pour la cohorte de 2015-2022. Le taux observé est appelé à varier annuellement en raison des inscriptions peu nombreuses.

## Indicateur 1.2 : 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. Le taux d'obtention de diplôme pour la cohorte de 2021-2022, calculée sur une période de sept ans, est 19,0%. 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

La proportion d'élèves ayant commencé l'école secondaire à 13 ans est passée de 4,8% à 19,7% en 2022. Nos équipes scolaires s'efforcent de déterminer le meilleur parcours pour nos élèves. 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

CSES n'a pas atteint son objectif de 83,0 % pour 2022. La différence de 1,3 % est due aux petites cohortes qui influencent les pourcentages.

## Objectif 4: Accroître le taux de réussite à l'épreuve d'anglais langue maternelle de 6<sup>e</sup> année

La langue officielle d'enseignement de la CSES est l'anglais. En anglais, l'épreuve obligatoire du MEQ est prévue en 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 d'écriture. Cet examen peut représenter une mesure de la réussite pour l'objectif 4.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Objectif 4 : En raison de la pandémie de la COVID-19, aucun examen n'a eu lieu en 2020 ni en 2021. 2022 – résultat d'épreuves ministérielles juin 2022.

### 3.1.2 Objectifs établis par le ministre de l'Éducation (tableau 3.1.1)

Objectif	INDICATEUR	CIBLE 2023	RÉSULTATS <sup>2</sup> 2018 -2019	RÉSULTATS <sup>3</sup> 2019 -2020	RÉSULTATS <sup>4</sup> 2020 -2021	RÉSULTATS <sup>4</sup> 2021 -2022	Résultats <sup>4</sup> 2022-2023
<b>1.2.1 Accroître la réussite des élèves</b>	Taux d'élèves qui obtiennent un premier diplôme ou une première qualification au secondaire après 7 ans	84,5 %	78,8%	76,0%	75,6%	81,7%	S.O.
	Écart de réussite entre garçons et filles	5,6 %	5,4%	20,7%	27,2%	12,0%	S.O.
	Écart de réussite entre EHDAA et élèves ordinaires	24,1 %	30,1%	30,4%	40,1%	19,0%	S.O.
	Écart de réussite entre les élèves des écoles défavorisées et ceux des écoles favorisées	6,2%	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
	Proportion d'élèves entrant au secondaire à 13 ans ou à un âge ultérieur dans le réseau public	11,1 %	20,8%	16,6%	8,2%	19,7%	S.O.
	Taux de réussite à l'épreuve obligatoire d'écriture, en langue d'enseignement, en 4 <sup>e</sup> année du primaire dans le réseau public	87,4 %	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
<b>2.1 Accroître le temps consacré aux activités physiques et parascolaires chez tous les élèves, jeunes et adultes</b>	Proportion d'écoles publiques qui adhèrent à la mesure À l'école, on bouge ! ou qui atteignent l'objectif de 60 minutes d'activité physique par jour pour tous les élèves du primaire	65 %					
<b>2.3 Accélérer la rénovation, la construction et l'amélioration des infrastructures</b>	Pourcentage de bâtiments visés du réseau scolaire dont l'état est satisfaisant	50 %	S.O.	S.O.	S.O.	62,0%	S.O.

Source : Objectifs 1.1, 1.2, 2, 3 - 882000\_PEVR\_Indicateurs\_1\_2\_3\_8.xlsx

<sup>2</sup> Résultats de la première année de reddition de comptes du PEVR.

<sup>3</sup> Résultats des années subséquentes du déploiement du PEVR.

## 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 :

<b>Échelle</b>			
Aucun événement			
Moins de 10 événements déclarés			
De 10 à 19 événements déclarés			
De 20 à 39 événements déclarés			
40 événements déclarés ou plus			
<b>Établissement scolaire</b>	<b>INTIMIDATION (fréquence des événements)</b>	<b>VIOLENCE (fréquence des événements)</b>	<b>Proportion d'interventions qui ont fait l'objet d'une plainte auprès du protecteur de l'élève</b>
Nom de l'établissement scolaire (nombres d'élèves de l'établissement)	Exemple : Moins de 10 événements déclarés	Exemple : De 10 à 19 événements déclarés	Exemple : 1,8 %
École secondaire Baie Comeau	Moins de 10	Moins de 10	0
École primaire Belle Anse	Moins de 10	Moins de 10	0
École intermédiaire Escuminac	Moins de 10	Moins de 10	0
École secondaire Evergreen	Moins de 10	Moins de 10	0
École primaire de Fermont	Moins de 10	Moins de 10	0
École primaire Flemming (155)	Moins de 10	Moins de 10	0
École primaire de Gaspé (120)	Moins de 10	Moins de 10	0
École polyvalente de Gaspé	Moins de 10	Moins de 10	0
École secondaire de Grosse-Ile	Moins de 10	Moins de 10	0
École secondaire Métis Beach	Moins de 10	Moins de 10	0
École secondaire New Carlisle High (139)	Moins de 10	Moins de 10	0
École secondaire New Richmond (105)	Moins de 10	Moins de 10	0
École secondaire Queen Elizabeth	Moins de 10	Moins de 10	0
École primaire Riverview	Moins de 10	Moins de 10	0
École primaire Shigawake Port Daniel	Moins de 10	Moins de 10	0
École primaire St-Patrick	Moins de 10	Moins de 10	0

### 3.2.2 Interventions dans les établissements de la commission scolaire

Au cours de l'année scolaire 2022-2023, le directeur général de la CSES n'a reçu aucun signalement de la part des directions d'école concernant des plaintes d'intimidation et de violence et, par conséquent, aucune plainte n'a été transmise au protecteur d'élèves.

### 3.3 Procédure d'examen des plaintes

Une nouvelle procédure de plainte a été mise en place avec la nomination d'un nouveau protecteur d'élèves national. Cette procédure peut être consultée sur notre site web [Processus de traitement des plaintes](#) ;

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 à 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 mises en place 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 offertes à chaque année à l'ensemble des 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.

La CSES et son équipe de professionnels continuent de travailler en étroite collaboration avec les écoles pour respecter les exigences de la *Loi sur l'instruction publique*.

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 continuels 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 Répartition des revenus de la commission scolaire

#### Les objectifs de la répartition annuelle des revenus

Optimiser l'utilisation des ressources financières pour favoriser la réussite des élèves et atteindre les objectifs du plan d'engagement vers la réussite.

Les établissements ont l'autonomie nécessaire pour prendre les décisions afin de répondre à leur mission éducative.

#### Les principes de la répartition annuelle des revenus

L'équité et l'autonomie de gestion, le respect des encadrements législatifs et le maintien de l'équilibre budgétaire sont les principaux principes dans la répartition annuelle des revenus.

#### Les critères servant à déterminer les montants alloués

Les montants alloués sont déterminés par plusieurs facteurs dont principalement le niveau des clientèles, l'indice de défavorisation et les critères émis par le ministère.

## 4.2 Ressources financières

### États des résultats - Exercice clos le 30 juin 2023

REVENUS	
Subvention de fonctionnement du MEQ	36 254 491 \$
Subvention d'investissement	6 762 596 \$
Autres subventions et contributions	390 376 \$
Taxes scolaires	704 479 \$
Droits de scolarité et frais de scolarisation	64 563 \$
Ventes de biens et services	186 032 \$
Revenus divers	501 984 \$
Amortissement de la subvention d'investissement reporté	4 376 554 \$
<b>Total des revenus</b>	<b>49 241 074 \$</b>
CHARGES	
Activités d'enseignement et de formation	15 662 046 \$
Activités de soutien à l'enseignement et à la formation	10 138 990 \$
Services d'appoint	3 317 496 \$
Activités administratives	4 076 860 \$
Activités relatives aux biens meubles et immeubles	5 228 704 \$
Activités connexes	1 064 897 \$
Charges liées à la variation de la provision pour avantages sociaux	(108 217) \$
<b>Total des charges</b>	<b>39 380 776 \$</b>
<b>Excédent de l'exercice</b>	<b>9 860 298 \$</b>

## État de la situation financière au 30 juin 2023

ACTIFS FINANCIERS	
Encaisse	9 251 724 \$
Subvention de fonctionnement à recevoir	4 0663 706 \$
Subvention d'investissement à recevoir	39 198 539 \$
Taxes scolaires à recevoir	199 588 \$
Débiteurs	849 214 \$
<b>Total des actifs financiers</b>	<b>53 562 771 \$</b>
PASSIFS	
Emprunts temporaires faisant l'objet d'une promesse de subvention	2 000 035 \$
Créditeurs et frais courus à payer	4 103 715 \$
Subvention d'investissement reportée	28 258 225 \$
Revenus perçus d'avance	218 706 \$
Provision pour avantages sociaux	1 972 619 \$
Dettes à long terme faisant l'objet d'une promesse de subvention	26 976 685 \$
Autres passifs	10 242 269 \$
<b>Total des passifs</b>	<b>73 772 254 \$</b>
<b>Dette nette</b>	<b>(20 209 482) \$</b>
ACTIFS NON FINANCIERS	
Immobilisations corporelles	29 213 829 \$
Charges payées d'avance	55 040 \$
<b>Total des actifs non financiers</b>	<b>29 268 869 \$</b>
<b>Excédent accumulé</b>	<b>9 059 386 \$</b>

### 4.3 Gestion et contrôle des effectifs

La CSES compte environ 770 emplois à temps plein et à temps partiel sur son vaste territoire. Le service des ressources humaines est un service essentiel et complémentaire aux autres services. Il joue un rôle d'expertise et de soutien par la collaboration et la communication.

En fait, le département croit au développement de l'organisation. Pour ce faire, nous sommes fiers d'avoir mis en place diverses politiques et procédures. Nous pensons à la mise en place d'une procédure spécifique aux candidats souhaitant faire de la suppléance, à la mise en place d'une procédure pour les demandes de congés (sans solde, retraite), la création d'un guide pour faciliter les requêtes d'activités de perfectionnement et l'optimisation des formulaires pour la formation générale des adultes (FGA) et la formation professionnelle (FP).

Le département continue d'évoluer avec succès vers un environnement sans papier, et ce, grâce à un répertoire dédié aux ressources humaines. Ce répertoire permet de sauvegarder les documents en toute sécurité et accorde aux employés autorisés les accès nécessaires.

Au département des ressources humaines, notre objectif est d'offrir une orientation et des services-conseils à tous les employés et au personnel d'encadrement de la commission scolaire. Une de nos priorités est de maintenir l'expertise acquise par les employés et de cibler les besoins de développement professionnel leur permettant de mieux exercer leur rôle. L'accent mis sur la formation des secrétaires d'école en ce qui concerne la décentralisation des absences en est un autre exemple et nous prévoyons poursuivre cette initiative avec la décentralisation des paiements sur pièces.

De plus, nous continuons d'encourager et de soutenir les employés du personnel de soutien, travaillant directement auprès des élèves, à poursuivre leurs études pour acquérir l'attestation d'études collégiales (AEC) pour devenir un technicien(ne) en éducation spécialisée légalement qualifié, avec la collaboration du Collège de Champlain. De surcroît, nous avons travaillé en collaboration avec l'Université du Québec à Rimouski (UQAR) et l'Université Concordia afin de voir la faisabilité et la possibilité d'offrir des cours à distance pour permettre aux enseignants non légalement qualifiés de devenir diplômés.

La structure du département a été redéfinie en fonction des rôles et des responsabilités de ses employés. Avant l'élaboration de tous les plans de dotation, nous avons eu recours à des mesures budgétaires pour améliorer de nombreux postes d'enseignants, de personnel administratif et de besoins spéciaux afin de garantir une main-d'œuvre proactive et efficace pour atteindre les objectifs fixés par le ministère.

Le recrutement et la rétention de nos employés sont des défis en raison de nombreux facteurs, l'un d'entre eux étant que nous avons un vaste territoire et des régions éloignées à desservir. Trouver des employés légalement qualifiés et bilingues (toutes catégories confondues) a une incidence importante sur les efforts de recrutement. D'ailleurs, le poste de régisseur aux ressources humaines a eu un impact considérable et positif sur le recrutement de nouveaux employés et la rétention de nos employés, et ce, pour toutes les catégories confondues. Nous avons atteint un de nos objectifs qui était de promouvoir la rétention des employés et, par la même occasion, d'attirer du personnel qualifié.

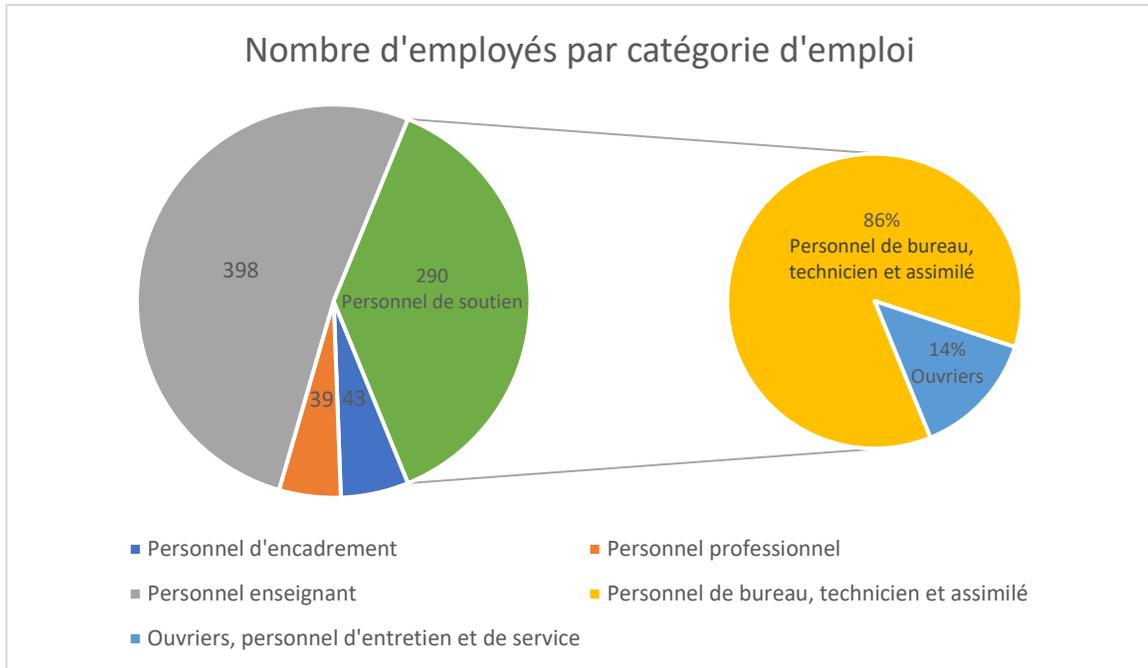
Tel que stipulé à l'article 20 de la Loi sur la gestion et le contrôle des effectifs des ministères, des organismes et des réseaux du secteur public et des entreprises d'État, un organisme public doit faire rapport sur le niveau de dotation et la répartition de son personnel par catégorie d'emploi. Les tableaux suivants font le point sur le nombre d'heures rémunérées, par catégorie d'emploi, pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2022 au 31 mars 2023.

■ Répartition de l'effectif en heures

Catégorie d'emploi	Heures travaillées (1)	Heures supplémentaires (2)	Total d'heures rémunérées (3) = (1) + (2)	Nombre d'employés pour la période visée
1. Personnel d'encadrement	55,604.70	00 :00	55,604.70	43
2. Personnel professionnel	40,329.69	112.25	40,441.94	39
3. Personnel enseignant	265,792.02	267.58	266,059.60	398
4. Personnel de bureau, technicien et assimilé	155,733.79	466.96	156,200.75	250
5. Ouvriers, personnel d'entretien et de service	24,778.10	568.00	25,346.10	40
<b>Total en heures</b>	542,238.30	1,414.79	543,653.09	<b>770</b>

■ Résumé du niveau de l'effectif

<b>Cible établie par le ministre de l'Éducation (A)</b> Source : Information transmise par le ministère de l'Éducation du Québec (MEQ) via CollecteInfo	529,306.35 heures
<b>Total des heures rémunérées effectuées (B)</b> Source : Information transmise par le MEQ via CollecteInfo	543,653.09 heures
<b>Ampleur du dépassement, s'il y a lieu</b> Calcul : (C) = (B) – (A)	14,346.74 heures
Respect du niveau de l'effectif Choix de réponse : Oui/Non <i>(Si la réponse est « Non », le centre de services scolaire doit informer des moyens qui ont été pris pour rectifier la situation)</i>	Non, il y a une différence de 14,346.74 heures entre la cible établie et les heures réelles.



En 2023-2024, le département des ressources humaines continuera à travailler sur des objectifs et des moyens clés tels que :

- Améliorer la structure d'affectation pour mieux répondre aux exigences des postes.
- Ajouter davantage de postes réguliers et, dans la mesure du possible, jumeler les tâches.
- Accroître la stabilité du personnel et assurer une plus grande fidélisation du personnel.
- Diminuer l'absentéisme et réduire le nombre d'arrêts de travail pour épuisement et surcharge de travail.
- Augmenter l'efficacité des pratiques administratives (accueil, intégration, développement des compétences, organisation du travail).
- Mettre en place des pratiques gagnantes et des méthodes de travail efficaces.
- Attribuer des tâches et des responsabilités plus en adéquation avec les différentes classifications d'emploi.
- Créer des liens significatifs et durables avec les universités afin d'accueillir des stagiaires dans les écoles de la CSES.
- Créer un partenariat avec UQAR et l'Université de Concordia afin d'offrir un programme de qualité pour qualifier les enseignants non-légalement qualifiés.

En outre, comme nous le savons, la mise en place de bonnes méthodes de travail au sein d'une organisation conduira inévitablement à de meilleurs résultats à tous les niveaux. Tous les membres du Service des ressources humaines sont déterminés à améliorer leur service afin de soutenir et de guider tous les employés de la CSES.

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

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

	Nombre de contrats	Montant du contrat (avant taxes)
Contrats de service avec une personne physique	6	103 170\$
Contrats de service avec un contractant autre qu'une personne physique	6	367 095 \$
<b>Total</b>	12	470 265 \$

#### 4.5 Ressources matérielles et informationnelles

##### 4.5.1 Ressources matérielles

##### ■ Maintien de l'actif immobilier

2021-2022 (Année précédente)	2022-2023 (Année de reddition de comptes)		
	Investissements réalisés	Sommes engagées	Sommes non investies, ni engagées
7 475 948 \$	21 642 \$	419 348 \$	9 453 731 \$

##### 4.5.2 Ressources informationnelles

Le département des technologies de l'information a pour mission de soutenir les écoles, les centres d'éducation des adultes et les centres de formation professionnelle en leur fournissant la technologie dont ils ont besoin pour mener à bien leurs tâches administratives et éducatives.

En 2022-2023, les écoles et les centres ont reçu des mises à niveau pour les appareils suivants:

1. Remplacement des téléviseurs intelligents ;
2. Remplacement des Chromebook tactiles ;
3. Remplacement des ordinateurs portables des enseignants et du personnel ;
4. Remplacement et acquisition de nouveaux chariots et armoires de chargement ;
5. Robotique pour les écoles.

Le personnel a reçu des formations sur la cybersécurité afin d'assurer la sécurité de nos réseaux. Les enseignants et les directeurs ont reçu des formations sur l'utilisation du portail Mozaïk.

Le département informatique a également géré

1. L'infrastructure du réseau ;
2. Les mises à jour et l'assistance logicielle pour tous les départements utilisant les applications de la GRICS ;
3. Arrivée et départ du personnel ;
  - a. Mise en place de nouveaux appareils et accès aux comptes ;
  - b. Formation du personnel ;
4. Migration de notre infrastructure vers le projet infonuagique (en cours) ;
5. Achats Microsoft Entente (action collective) pour les écoles ;
6. Nouveaux systèmes téléphoniques Teams (en cours).

Au total, environ 250 000\$ ont été dépensés pour assurer que notre personnel et nos élèves disposent des outils numériques dont ils ont besoin pour apprendre et travailler.

## 5. Annexes du rapport annuel

### Rapport du protecteur de l'élève

**RAPPORT ANNUEL DU PROTECTEUR DE L'ÉLÈVE  
DE LA COMMISSION SCOLAIRE EASTERN SHORES  
ANNÉE SCOLAIRE 2022-2023**

Plainte(s) reçue(s) : aucune

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

Signé à New Carlisle, ce 17 août 2023



**DONATIEN GRENIER**  
Protecteur de l'élève

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

Durant l'année scolaire 2022-2023 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 17 août 2023



**DONATIEN GRENIER**  
Commissaire à l'éthique

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

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

#### CHAPITRE I

##### OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

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

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

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

#### CHAPITRE II

##### DEVOIRS ET OBLIGATIONS

#### SECTION I

##### RÈGLES GÉNÉRALES

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

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

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

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

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

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

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

Ces déclarations sont déposées devant le conseil d'administration.

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

## **SECTION II**

### **SÉANCES**

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

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

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

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

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

## **SECTION III**

### **CONFLIT D'INTÉRÊTS**

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

Notamment, un membre ne peut :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **SECTION IV**

##### **CONFIDENTIALITÉ ET DISCRÉTION**

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

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

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

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

#### **SECTION V**

##### **RELATIONS AVEC LES EMPLOYÉS DU CENTRE DE SERVICES SCOLAIRE**

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

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

## **SECTION VI**

### **APRÈS-MANDAT**

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

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

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

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

## **CHAPITRE III**

### **PROCÉDURE D'EXAMEN ET D'ENQUÊTE ET SANCTIONS**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1° la réprimande;

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

3° la révocation de son mandat.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **CHAPITRE IV**

##### **DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALE**

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

**43.** La personne chargée de déterminer s'il y a eu contravention au code et d'imposer une sanction qui est en fonction au moment de l'entrée en vigueur du présent règlement reste en

fonction jusqu'à ce que le premier comité d'enquête à l'éthique et à la déontologie prévu à l'article 26 du présent règlement soit constitué.

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

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

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

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

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