



Rapport annuel

Centre de services scolaire de Montréal

Québec 

Édition 2021

ISBN : 978-2-550-90181-5

Publié en décembre 2021

CA-202112-51, annexe 1

Montréal, Québec.

210215 : Centre de Services Scolaire de Montréal

Message de la direction générale du Centre de services scolaire de Montréal

C'est avec fierté que nous présentons le rapport annuel 2020- 2021 du Centre de services scolaire de Montréal (CSSDM), qui se veut être un portrait d'une année encore une fois particulière. Notre réalité, comme celle de toute la population québécoise, a été marquée par la COVID-19 et ses conséquences. Malgré tout, notre capacité à demeurer toujours présents, ensemble et engagés a fait la différence pour continuer à mener plus d'élèves vers la réussite.

Le présent rapport vous permettra d'apprécier cette progression en fonction des orientations et objectifs poursuivis par notre Plan d'engagement vers la réussite (PEVR) 2018-2023.

Le taux de décrochage a continué sa baisse amorcée ces dernières années. Entre autres, dans l'ensemble de nos établissements, 77,6 % des élèves de la cohorte 2013 ont complété leur secondaire. Nous atteignons ainsi la cible de 77 % que nous nous étions fixée dans notre PEVR. Une performance enthousiasmante alors que le CSSDM évolue dans un milieu où 13 007 élèves sont HDAA¹ et où 50 % n'ont pas le français comme langue maternelle.

La rentrée 2020-2021 s'est quant à elle réalisée dans un contexte difficile marqué par l'arrivée de la deuxième vague de COVID-19, qui a été particulièrement virulente, et la pénurie de personnel exacerbée par la pandémie. Heureusement, le travail sans relâche mené par nos directions d'établissement et tous les intervenants du CSSDM, en collaboration avec la Santé publique, nous a permis de maintenir nos écoles ouvertes autant que possible. Que ce soit à distance ou en présentiel, nous avons été au rendez-vous pour soutenir nos élèves, jeunes ou adultes, dans leurs apprentissages.

Ceux-ci ont été rendus possibles par l'engagement de nos enseignants et de nos équipes dans les écoles et les centres. Soulignons également les projets porteurs tels que la scolarisation à distance de plus de 700 élèves durant toute l'année scolaire en raison d'exemption médicale, des services à l'élève toujours plus novateurs et le prêt de milliers d'outils informatiques. Nos employés, ces agents de la réussite, ont fait preuve d'adaptabilité et d'agilité, et ont fait toute la différence auprès de nos élèves, peu importe leurs particularités.

Nous avons aussi produit des efforts importants, notamment la tenue de portes ouvertes virtuelles, afin de faire connaître aux futurs élèves la panoplie de possibilités offertes par nos écoles secondaires et par nos programmes de formation professionnelle.

Afin d'offrir un environnement éducatif toujours plus adapté aux besoins de nos élèves, nous avons continué à investir dans la création de nouvelles écoles et dans l'agrandissement d'anciens bâtiments. Au cours de 2020-2021, c'est ainsi 10 écoles qui sont sorties de terre ou qui ont été agrandies, pour un total de 64 classes livrées. Plus de 120 projets de maintien ou de remise en état des bâtiments ont également été menés avec succès. Ces projets ambitieux ont été rendus possibles grâce aux investissements du ministère de l'Éducation (MEQ) et à l'implication de nos équipes.

¹ Élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage

En parallèle, notre organisation a poursuivi sa transition de commission scolaire à centre de services scolaire. La situation découlant de la création du conseil d'administration (CA) a mené à une mise en tutelle de six mois en juin 2021. Le CSSDM collabore pleinement à cet accompagnement qui vise à établir, de manière durable, une saine gouvernance. Il s'agit d'un travail fondamental mené de pair avec toutes les forces vives de notre CA : parents, employés et membres de la communauté.

Nous désirons également rendre compte de manière encore plus transparente la qualité du travail accompli ainsi que la saine gestion de notre organisme, en lien avec les objectifs du PEVR. Nous pensons que le présent rapport saura le démontrer.

Nul doute que l'année 2020-2021 aura été marquée par de nombreux défis hors du commun.

Et l'avenir? Notre PEVR continuera de structurer notre action de manière efficiente et nous mesurerons en continu la réalisation de nos ambitions. Grâce à la capacité de ses 18 000 employés à innover, inspirer et collaborer, le CSSDM répondra toujours présent pour assurer la réussite des élèves et pour qu'ils soient chaque jour un peu plus équipés pour faire face aux défis de demain.

Francyne Fleury,
Directrice générale intérimaire

Table des matières

1.	Présentation du Centre de services scolaire de Montréal	5
1.1.	Le CSSDM en bref	5
1.2.	Services éducatifs et culturels	6
1.3.	Faits saillants	8
2.	Gouvernance du Centre de services scolaire de Montréal	15
2.1.	Conseil d'administration	15
2.2.	Autres comités de gouvernance	18
2.3.	Code d'éthique et de déontologie applicable au conseil d'administration	24
2.4.	Divulgence d'actes répréhensibles à l'égard d'organismes publics	24
3.	Résultats	26
3.1.	Plan d'engagement vers la réussite	26
3.2.	Lutte contre l'intimidation et la violence	46
3.3.	Développement durable	47
4.	Utilisation des ressources	49
4.1.	Répartition des revenus du Centre de services scolaire de Montréal	49
4.2.	Ressources financières	52
4.3.	Gestion et contrôle des effectifs	54
4.4.	Contrats de service comportant une dépense de 25 000\$ et plus, conclus entre le 1 ^{er} avril 2020 et le 31 mars 2021*	56
4.5.	Ressources matérielles et technologiques	56

1. Présentation du Centre de services scolaire de Montréal

1.1. Le CSSDM en bref

110 620 élèves qui fréquentent un établissement du CSSDM²

Formation générale des jeunes (FGJ) : 77 762

Incluant :

- Préscolaire : 8 809
- Primaire : 43 449
- Secondaire : 25 504
- Formation générale des adultes (FGA) : 17 224
- Formation professionnelle (FP) : 15 634

Nombre d'établissements scolaires : 187³

Incluant :

- 121 écoles primaires ordinaires (+ 5 écoles primaires EHDAA⁴)
- 24 écoles secondaires ordinaires (+ 7 écoles secondaires EHDAA)
- 3 écoles primaires et secondaires ordinaires (+ 3 écoles primaires et secondaires EHDAA)
- 9 écoles de métiers de la formation professionnelle
- 15 centres de la formation générale des adultes

Langue maternelle

FGJ	FP	FGA (incluant la francisation)	FGA (excluant la francisation)
Français : 50 %	Français : 55,5 %	Français : 26,9 %	Français : 56,7 %
Arabe : 12,2 %	Arabe : 15,7 %	Espagnol : 24,1 %	Espagnol : 10 %
Espagnol : 6,4 %	Espagnol : 7,7 %	Arabe : 10 %	Créole : 9,1 %
Anglais : 4,7 %	Créole : 5,7 %	Anglais : 5,6 %	Arabe : 8,1 %
Créole : 2,9 %	Chinois : 1,8 %	Créole : 4,8 %	Autres : 15,9 %
Autres : 23,8 %	Autres : 13,6 %	Autres : 28,6 %	

² Données officielles au 30 septembre 2020

³ Excluant les annexes

⁴ Élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage

Élèves nés à l'étranger

FGJ	FP	FGA (excluant la francisation)
Québec : 72,4 %	Québec : 38,5 %	Québec : 57 %
Ailleurs : 27,6 %	Ailleurs : 61,5 %	Ailleurs : 43 %

Élèves HDAA

Répartition des 13 007 élèves HDAA de la FGJ⁵ :

- 48 % en classe ordinaire
- 12 % en école spécialisée
- 40 % en classe spécialisée d'une école ordinaire

Classe d'accueil/Soutien linguistique

C'est 6 707 élèves en classe d'accueil ou soutien linguistique⁶ :

- 169 classes préscolaires et primaires
- 82 classes secondaires

Employés au CSSDM

C'est 18 726 employés⁷ :

- 14 270 réguliers
- 4 456 non réguliers

1.2. Services éducatifs et culturels

L'année scolaire 2020-2021 fut parsemée de défis pour les employés du CSSDM, en particulier dans les écoles. Davantage touchés par les éclosions de COVID-19, nos établissements ont en effet réalisé l'exploit de maintenir la qualité de leur encadrement et de leur enseignement malgré l'inquiétude qui prenait place dans les différentes strates de notre société. Nos enseignants ont ainsi dû continuer leur mission dans des conditions sanitaires changeantes qui, parfois, entravaient certains aspects des apprentissages des élèves. Bien que nécessaires et indispensables, les mesures mises en place ont demandé à nos enseignants des exploits en

⁵ Incluant les codes 10, 11, 12

⁶ Nombre de déclarations d'élèves

⁷ Excluant les honoraires et les contrats

matière de pédagogie pour maintenir la qualité des services auxquels ils avaient habitué nos élèves. Ce défi a été relevé avec brio à travers l'ensemble de nos établissements grâce aux équipes-écoles dévouées et professionnelles qui les composent, ainsi qu'au travail des Services pédagogiques qui les ont encadrées et accompagnées. Mentionnons par exemple l'enseignement à distance qui fut une grande première pour la très large majorité de nos employés et de nos élèves. Cette distance n'a pas empêché nos enseignants de faire preuve d'adaptabilité, et beaucoup d'entre eux ont trouvé leurs marques et maîtrisé ces nouveaux outils rapidement. Les guides d'utilisation développés en interne ont joué un rôle important à ce sujet, car ils ont permis de fournir les meilleures pratiques aux enseignants dans l'utilisation de ces nouvelles plateformes. L'aspect technique maîtrisé, nos enseignants ont pu se concentrer sur la pédagogie et l'animation de leurs classes virtuelles, afin de conserver l'intérêt des élèves. Les mesures visant à rattraper le retard de certains élèves ont également fait une différence auprès de nos jeunes. Ils ont ainsi pu profiter du soutien de nos enseignants, professionnels et tuteurs lors d'activités de rattrapage et d'aide aux devoirs. Ces mesures ont été essentielles dans le succès de nombreux élèves.

La qualité des services éducatifs offerts au CSSDM en temps normal s'est donc maintenue au cours de l'année scolaire 2020-2021, malgré la pandémie et les défis inhérents qu'elle a apportés. Les élèves ne pouvant bénéficier de l'école en présentiel ont ainsi pu suivre leurs cours à distance, grâce au développement d'un service éducatif de courte et de longue durée. Si des particularités ont pu subvenir de manière sporadique, elles ont été compensées par des initiatives d'enseignants dévoués et investis dans leur mission. Nous pouvons également mentionner le travail remarquable effectué par l'ensemble du personnel des écoles, qui a participé à créer un environnement sain et sécuritaire dans lequel il était possible de recevoir les services éducatifs du CSSDM. Soulignons tout particulièrement le travail du personnel d'entretien, qui a su appliquer des protocoles sanitaires stricts et essentiels à la sécurité de tous ceux fréquentant nos écoles.

D'un point de vue culturel, il va sans dire qu'une large majorité des activités habituellement organisées ont été reportées ou annulées pour respecter les mesures sanitaires instaurées. Cependant, nos enseignants ont encore une fois fait preuve de créativité en adaptant plusieurs de ces initiatives pour le plus grand bonheur de nos élèves. Mentionnons par exemple les concerts offerts à distance par nos élèves en option musique, les multiples créations vidéo réalisées, ainsi que les nombreuses œuvres en arts plastiques, que ce soit en classe ou dans le salon familial. La créativité n'aura donc pas été en berne durant cette année scolaire, et, loin de s'effacer, elle s'est adaptée à la situation et s'est exprimée à sa façon.

Les mesures sanitaires s'étant assouplies au fur et à mesure de l'année scolaire, nos élèves ont pu retrouver, petit à petit, une expérience éducative plus proche de celle à laquelle ils étaient habitués avant la pandémie. C'est un soulagement pour tous, et force est de constater que l'envie d'apprendre et le plaisir d'enseigner n'ont pas quitté nos écoles durant cette année scolaire. Malgré les conditions changeantes et parfois anxiogènes, malgré les défis et l'incertitude, élèves et enseignants n'ont cessé de tirer le meilleur de la situation. Ils ont été exemplaires, et représentent parfaitement l'organisation qu'est le CSSDM.

1.3. Faits saillants

Les faits saillants se rapportent à des objectifs énoncés par le CSSDM dans son Plan d'engagement vers la réussite (PEVR). Afin de saisir leur portée, il est recommandé d'avoir celui-ci en main.

Services pédagogiques (SP)

Service éducatif – Appelés à répondre aux besoins des élèves exemptés de la fréquentation en présentiel de leur école, les Services pédagogiques ont inventé et développé, en temps réel, un service éducatif à distance de longue et courte durée. Plus de 700 élèves des secteurs préscolaire, primaire et secondaire ont profité de ce service devenu un milieu de vie éducatif. Ils ont développé leurs compétences numériques, appris à gérer leur temps, à s'inscrire dans une routine d'enseignement virtuel et ont interagi différemment avec d'autres élèves et leurs enseignants. Motivation, engagement et réussite furent les mots porteurs de cette aventure pédagogique qui s'inscrit pleinement dans l'objectif 3 de l'orientation 2 du PEVR.

Évaluation – Un des défis relevés par la communauté éducative a été de poursuivre une démarche assurant une évaluation qui soit au service de l'apprentissage des élèves. De fait, les journées pédagogiques institutionnelles tenues en novembre 2020 et avril 2021 avaient comme objectif de construire une vision commune de l'évaluation de leurs apprentissages. Elles visent à partager les valeurs qui sont associées au CSSDM, soit celles de justice, de cohérence, d'équité, de transparence, d'égalité et de rigueur dans ses deux fonctions que sont celles de la reconnaissance des compétences et de l'aide à l'apprentissage. En renforçant les expertises éducatives et pédagogiques, cette initiative s'est directement inscrite dans l'objectif 4 de l'orientation 3 du PEVR.

L'école à distance – Durant l'année scolaire 2020-2021, le soutien à l'enseignement a mobilisé l'équipe des conseillers des Services pédagogiques. Une offre de services diversifiée, flexible et créative d'accompagnement du personnel enseignant a été proposée. Ce personnel a également bénéficié du développement de capsules de formation pour toutes les disciplines. Les élèves ont quant à eux profité de nombreux outils qui ont été mis en place rapidement : cours disponibles sur une plateforme Moodle, blogues pédagogiques interactifs créés par les conseillers pédagogiques, questions/réponses dynamiques, etc. Autant d'outils qui ont permis d'assurer la qualité des services éducatifs malgré le contexte sanitaire.

Services à l'élève (SAÉ)

Élaboration d'un plan d'action bien-être et santé mentale positive – À la suite du lancement du plan de relance du MEQ, et plus particulièrement de son orientation 2 visant le bien-être et la santé mentale positive, les SAÉ ont mis en place un comité responsable d'élaborer un plan d'action. Ce plan vise d'abord à promouvoir l'adoption et une compréhension commune des concepts, à accompagner les écoles dans leur plan d'actions locales et à déployer dans les écoles un continuum d'activités et d'outils de développement professionnel, comme le répertoire d'activités EKIP, MOOZOOM, Hors-Piste et des rencontres de proximité favorisant l'implantation d'activités de prévention universelle, en accord avec l'orientation 2, objectif 4 du PEVR.

Mise en œuvre du continuum Apprentissages maximisés par des pratiques langagières interactives (AMPLI) au primaire (114 classes) – À la suite des travaux de la révision du continuum langage primaire, les SAÉ ont procédé à la mise en œuvre de plusieurs des recommandations qui en découlent. La mise en place d’une équipe centralisée dédiée à ces élèves ainsi qu’une offre de formations et d’accompagnement permettront de soutenir l’ensemble des élèves présentant un trouble du langage (intégrés en classe ordinaire ou en classe spécialisée AMPLI). Ces travaux s’inscrivent parfaitement dans l’orientation 1 du PEVR. De plus, l’unification de l’ensemble des points de service AMPLI du primaire en misant sur la reconnaissance, la poursuite, la bonification et le partage des bonnes pratiques est au cœur des engagements des SAÉ.

Partenariat – Dans un délai ayant devancé les attentes du CSSDM, le partenariat conclu avec l’École d’orthophonie et d’audiologie de l’Université de Montréal permet le rapprochement des deux grandes institutions sur les axes de la recherche, de la mobilisation des connaissances, de la formation de la relève et du recrutement. La valorisation de l’orthophonie scolaire et l’ouverture de nos milieux aux activités cliniques ont une incidence directe sur la qualité des services à l’élève, et remplissent donc les différents objectifs de l’orientation 1 du PEVR.

Service de l’organisation scolaire (SOS)

Le CSSDM a procédé à une grande consultation afin de revoir de façon importante le soutien alimentaire déployé dans les écoles primaires et secondaires. Cette opération a permis de mettre en place une nouvelle offre de soutien alimentaire qui touche l’ensemble des écoles et qui donne une nouvelle marge de manœuvre aux milieux pour déployer des initiatives locales et ainsi favoriser l’apprentissage, le bien-être et la bienveillance, conformément à l’objectif 4 de l’orientation 2 du PEVR.

Service de la gestion des personnes et du développement des compétences (SGPDC)

Recrutement – Conformément à l’objectif 6 de l’orientation 3 du PEVR, le CSSDM a procédé à 3 782 nouvelles embauches au cours de l’année 2020-2021, une augmentation de plus de 600 embauches comparativement à 2019-2020. En contexte de pénurie, des stratégies innovantes ont été mises de l’avant, telles que des campagnes d’attraction sur les réseaux sociaux mettant en scène des employés ambassadeurs, la tenue de multiples événements de recrutement en ligne avec des étudiants et des candidats qualifiés, l’augmentation du nombre de stagiaires qui constituent un bassin de recrutement de choix, la consolidation du programme de référencement et le recrutement à l’international d’enseignants au primaire et en adaptation scolaire.

Expérience employé – Afin d’améliorer l’expérience employé, le CSSDM a implanté la deuxième phase de l’application Affectation qui permet au personnel enseignant suppléant de choisir (selon leur priorité d’affectation) des suppléances de 10 jours et moins parmi celles à pourvoir dans les écoles primaires et les écoles spécialisées. Les enseignants suppléants peuvent ainsi faire leurs choix à travers cette application agile qui est disponible sur toutes les plateformes.

Développement professionnel – Afin de renforcer les expertises éducatives, administratives et pédagogiques, le CSSDM a élaboré une démarche et développé des outils pour permettre à tous ses employés de s’engager dans un processus de développement professionnel. Ces efforts s’inscrivent dans l’orientation 3, objectif 4 du PEVR. Le CSSDM a également fait l’acquisition d’un système de gestion des apprentissages qui permettra l’accès et la gestion de la formation en ligne synchrone et asynchrone. D’importants travaux de préparation en vue de cette implantation ont été réalisés en 2020-2021, tant au niveau de l’arrimage de ce système à nos outils qu’au niveau de la préparation des balises pour la création de contenu de formation en ligne.

Bureau des directions d’unités (BDU)

Gestion collaborative – La pandémie de COVID-19 a affecté tous les secteurs de notre organisation. Cela a créé des défis d’adaptation, de gestion et de communication sans précédent et de cohérence d’intervention, pour tous les services et tous les établissements. Comme équipe du bureau des directions d’unité (BDU), il a fallu rapidement mettre en place un modèle de gestion collaboratif où la participation et la contribution de toutes les directions étaient importantes à la réalisation de notre mission.

Les directions d’unité ont contribué activement au Comité stratégique, piloté par la Direction générale, en lien avec la mise en place du protocole d’urgence CSSDM afin de s’assurer d’une plus grande cohérence des actions dans les milieux. Elles ont participé à plusieurs collectes de données qui ont facilité la production de portrait pour les services, notamment au regard des besoins technologiques des élèves afin de permettre l’enseignement à distance.

De plus, l’équipe du BDU a travaillé en grande proximité avec les directions d’école afin de soutenir l’ensemble des équipes-écoles pour la mise en place de leur protocole d’urgence et/ou du plan de reconfinement afin de s’assurer que celui-ci soit conforme aux règles sanitaires prescrites. Ainsi, cela a permis au personnel ainsi qu’aux élèves jeunes et adultes de pouvoir étudier et travailler dans un milieu sain et sécuritaire. Ces efforts ont porté fruit; la vaste majorité de nos classes étant demeurées ouvertes durant l’année.

Pratiques éducatives – En plus des rencontres d’unité, de nombreuses rencontres se sont tenues tout au long de l’année en collaboration avec les différents services. Les directions ont reçu, entre autres, l’information et le soutien dans l’identification des apprentissages essentiels et des apprentissages à prioriser au primaire et au secondaire pour l’année scolaire 2020-2021, les informations sur les modifications au Régime pédagogique de l’éducation préscolaire, de l’enseignement primaire et de l’enseignement secondaire pour l’année 2021-2022, en réaction à la pandémie de COVID-19.

Plusieurs changements se sont opérationnalisés dans les milieux scolaires pour répondre aux besoins de ce nouveau contexte et diverses adaptations ont été initiées afin de favoriser une réussite scolaire et éducative. Le changement de pratique prend des efforts et du temps.

Malgré la pandémie de COVID-19, deux journées de formation ont été organisées par les directions d’unité. À cet effet, les 24 et 25 février 2021, près de deux cents directions et directions adjointes d’établissement ont participé à une formation virtuelle, *Assurer la réussite de chaque*

élève : une transformation culturelle assurant la mise en place d'équipes collaboratives performantes, offerte par M. François Massé, gestionnaire, conférencier et spécialiste des communautés d'apprentissage. Cet événement a servi de levier pour redémarrer les communautés de pratique (CoP) et les communautés d'apprentissage professionnelles (CAP) pour le développement des compétences à tous les niveaux et pour faire la différence dans la classe et en ce qui a trait aux apprentissages des élèves jeunes et adultes.

La pandémie de COVID-19 a forcé des changements de pratique tant au niveau éducationnel, organisationnel, social, familial et technologique dans tous les milieux scolaires. Ce contexte exceptionnel nous a obligés à nous adapter constamment et a fait ressortir l'importance de la collaboration école-famille pour garder nos établissements ouverts et conserver le cap sur notre mission première, l'éducation et la réussite de chaque élève, jeune et adulte.

Révision de l'offre de services au secondaire (ROSS)

Nouveaux services – Au cours des derniers mois, l'équipe de la révision de l'offre de services au secondaire a mis en place les premières étapes de son plan d'action. En collaboration avec les écoles concernées, l'équipe a bonifié l'offre éducative en développant davantage de programmes qui répondent aux intérêts des élèves, ainsi qu'en facilitant le processus d'admission de ceux-ci. Cela se traduit par la bonification de l'offre de programmes en arts, en sports en sciences et de la mise en place de nouvelles options comme l'agriculture urbaine. Cette bonification se traduit également dans l'offre des activités parascolaires, et répond directement à l'objectif 3 de l'orientation 1 du PEVR.

Partenariats – Une nouvelle ressource s'est ajoutée à l'équipe afin d'accentuer les liens avec les partenaires, au bénéfice de la bonification de l'offre. Cela a permis de solidifier des partenariats à long terme afin de soutenir les écoles au développement et la mise en place de nouvelles options, ce qui ultimement rejoint l'objectif 4, orientation 2 du PEVR. De façon plus concrète, l'école Pierre-Dupuy est parrainée par l'École de technologie supérieure afin de bonifier l'option informatique Arobas. À l'école Chomedey de Maisonneuve, les élèves de l'option cinéma bénéficient de l'accompagnement des professionnels de l'association des cinémas parallèles du Québec. Finalement, la mise en place d'option plein air dans plusieurs écoles est soutenue par les professionnels en sport et loisirs de Montréal.

Communication – L'équipe a aussi concrétisé ses efforts de communication afin d'augmenter la visibilité de l'ensemble des écoles secondaires du CSSDM. Le plus grand accomplissement a été le lancement de trois campagnes publicitaires qui ont été déployées tout au cours de l'année afin de mettre en valeur nos écoles et de redorer l'image du secteur public. De plus, l'année s'est déroulée sous le signe de l'avancement des travaux pour la mise en œuvre de la refonte des huit sites web de nos premières écoles ciblées. Les vingt-quatre autres suivront dans les prochaines années.

Service du développement et de l'innovation professionnelle (SDIP)

Nouvelles formations – Dans le cadre du Programme d’aide à la relance par l’augmentation de la formation (PARAF) de Service Québec, le Bureau de la formation continue (BFC) du SDIP a proposé une offre substantielle de formation. Sept perfectionnements crédités ont été développés. De ceux-ci, deux ont débuté avec succès : *Production de végétaux comestibles* et *Agent d’accueil en milieu hospitalier*. De plus, le BFC a offert 4 812 heures de cours de francisation en entreprise. Finalement il y a eu 235 formations offertes en entreprise, tous secteurs confondus. Cela a permis de collaborer avec 84 entreprises en formant 420 groupes.

Soutien aux centres de formation professionnelle – Le Bureau de développement de projets du SDIP a soutenu les centres de formation professionnelle dans le développement des formations en ligne. En intégrant ces solutions technologiques au service des élèves, le service a contribué à l’orientation 2, objectif 3 du PEVR. Ainsi, nos élèves ont reçu leur formation dans un contexte sécuritaire, et ce dans les différents secteurs de la formation professionnelle du CSSDM.

Service des ressources matérielles (SRM)

Construction et remise en état – Conformément à l’orientation 3, objectif 8 du PEVR, 10 projets d’ajout d’espace (agrandissement, réhabilitation majeure, nouvelle école) ont été livrés en 2020-2021 pour répondre aux besoins des élèves sur le territoire du CSSDM. Ces projets représentent un investissement global de près de 180 M\$. Également, près de 300 projets de maintien ou de remise en état des bâtiments sont en cours de réalisation ou ont été complétés, pour un investissement total de 250 M\$.

Nouveau secteur – En 2020-2021, devant la multiplication des travaux majeurs de réhabilitation des bâtiments et de création d’espaces transitoires, un nouveau secteur s’est créé au SRM : les avant-projets et programmes. L’équipe qui le compose formalise la phase d’avant-projet dans le processus de gestion de projet, en plus de mettre en place une gouvernance par programme afin de bien coordonner, arrimer et communiquer avec ces chantiers complexes. À noter que ces travaux majeurs représentent le cœur de la stratégie d’intervention sur le parc immobilier.

Qualité de l’air – Toujours dans le respect de l’orientation 3, objectif 8 du PEVR, plusieurs applications de mesures pour assurer une bonne qualité de l’air dans les écoles du CSSDM ont eu lieu au cours de l’année :

- Le balancement de tous les systèmes de ventilation;
- Le remplacement des filtres pour de plus performants partout où ce fut possible;
- Des projets de nettoyage de systèmes de ventilation dans 11 bâtiments;
- L’inspection de l’état de salubrité de systèmes de ventilation dans 33 établissements;
- Des travaux correctifs d’entretien dans plus d’une cinquantaine d’écoles; et
- L’installation d’échangeurs d’air dans quatre écoles

Service des technologies de l’information (STI)

Distribution de matériel – Le STI a mis en place l’opération d’achat et de distribution massive de plus de 18 000 équipements (ordinateurs et tablettes) pour que les élèves puissent continuer leur formation à distance durant la pandémie, conformément à l’orientation 2, objectif 3 du PEVR.

Développement d’application – Le STI a développé une application facilitant la gestion et le suivi du plan d’intervention (PI) pour les élèves en difficulté, en collaboration avec le service à l’élève. Elle permettra de diminuer l’utilisation de papier, facilitera le transfert des dossiers en cas de changement d’école et aidera également à sécuriser l’information. La nouvelle application permettra un meilleur suivi de l’évolution des élèves, puisque la communication des réussites se fera en continu et non juste lors des bulletins. Cette initiative entre directement dans l’objectif 1.b de l’orientation 1, car elle permettra de mieux soutenir les élèves HDAA dans leur réussite scolaire.

Bureau des communications et de la participation citoyenne (BCPC)

COVID – L’année scolaire 2020-2021 a été marquée par la gestion des cas de COVID dans les établissements du CSSDM. Le BCPC a poursuivi ses efforts afin d’accompagner efficacement les directions et d’informer les parents, comme préconisé par l’orientation 2, objectif 2 du PEVR. Voici les résultats :

- 17 387 courriels concernant les cas de COVID traités,
- 181 sommaires des cas actifs réalisés,
- Plus de 15 000 lettres préparées par le BCPC et acheminées aux écoles, soit une moyenne de 3 lettres par cas,
- 14 employés du BCPC se sont relayés au cours de cette période pour réaliser cette tâche.

Campagne des métiers – L’édition 2021 de la campagne des métiers a été l’occasion de réinventer l’approche promotionnelle de la formation professionnelle. Mettant de l’avant l’indépendance, la liberté et l’épanouissement personnel, cette campagne a bénéficié d’une stratégie média percutante et diversifiée afin de s’adresser aux potentielles nouvelles recrues au bon endroit, au bon moment et de la bonne façon. L’essentiel de la campagne se déroulera lors de l’année scolaire 2021-2022, mais les résultats préliminaires annoncent d’ores et déjà un succès pour la formation professionnelle du CSSDM en termes d’inscriptions et de rayonnement.

Bureau du secrétariat général (BSG)

Tenue des séances du Conseil d’administration en mode virtuel – L’arrivée d’une pandémie a forcé le CSSDM à s’adapter et à trouver des solutions efficaces et inclusives. La situation a été similaire au Bureau du secrétariat général qui a dû trouver des moyens technologiques à jour, sécuritaires, performants, accessibles et efficaces pour la tenue des assemblées annuelles de parents. C’est ainsi que le BSG, en lien avec l’orientation 3, objectif 7 du PEVR du CSSDM, a coordonné la tenue des assemblées générales de parents en mode virtuel, incluant la coordination de la création de contenus de formation, l’offre de formations et un accompagnement soutenu des directions d’établissement.

Bureau des affaires juridiques (BAJ)

Le BAJ a mis en ligne sa plateforme d'outils à l'intention des gestionnaires et des directions d'établissements. Sous forme de capsules d'information, de modèles et de documents de référence, ces outils thématiques visent à faciliter l'accès à de l'information vulgarisée, pertinente et à jour portant sur les encadrements légaux relatifs au milieu scolaire, en cohérence avec l'orientation 3, objectifs 5 et 7 du PEVR du CSSDM. Le développement et le déploiement de ces outils technologiques s'inscrivent dans une volonté du BAJ de soutenir en amont les diverses unités administratives afin qu'elles puissent remplir adéquatement et efficacement leurs obligations légales.

Service des ressources financières (SRF)

Magasin COVID – Le SRF a procédé à la création d'un magasin COVID centralisé ayant pour mandat la gestion des inventaires de fournitures et d'équipements de protection individuelle en lien avec les mesures sanitaires. Le magasin COVID permet de simplifier la gestion de l'approvisionnement en fournitures et d'équipements de protection individuelle pour les 189 directions d'établissements scolaires. Cette initiative s'inscrit pleinement dans l'orientation 3, objectif 9 du PEVR.

Service de perception des paiements par internet – L'année scolaire 2020-2021 a vu le déploiement du service de perception des paiements par internet s'appliquer à l'ensemble des établissements pour la rentrée scolaire de septembre 2020.

Bureau des services partagés et des projets institutionnels (BSPPI)

La centralisation des services d'imprimerie à l'échelle du CSSDM, redirigée au Centre de traitement des opérations administratives (CTOA), a permis une économie financière importante au sein de l'organisation. La situation s'est répétée lors de la centralisation des achats de papeterie au niveau du centre administratif, redirigée au Centre de gestion des espaces administratif (CGEA). Il s'agit de deux belles améliorations qui s'harmonisent à l'orientation 3 du PEVR, spécifiquement à l'objectif 9.

2. Gouvernance du Centre de services scolaire de Montréal

2.1. Conseil d'administration

Membres du conseil d'administration

Membres parents

Mélisandre Shanks, siégeant à titre de membre parent représentant du district Nord

- Assermentée en date du 23 octobre 2020, pour un mandat d'une durée de 3 ans
- Démission effective en date du 9 avril 2021

Sandra Boisse, siégeant à titre de membre parent représentant du district Sud

- Assermentée en date du 23 octobre 2020, pour un mandat d'une durée de 2 ans
- Démission effective en date du 9 avril 2021

Benoit Guilmain, siégeant à titre de membre parent représentant du district Est

- Assermenté en date du 23 octobre 2020, pour un mandat d'une durée de 2 ans
- Démission effective en date du 9 avril 2021

Kiléka Coulibaly, siégeant à titre de membre parent représentant du district Ouest

- Assermentée en date du 23 octobre 2020, pour un mandat d'une durée de 3 ans
- Démission effective en date du 9 avril 2021

Sylvain P. Caron, siégeant à titre de membre parent représentant du district Centre

- Assermenté en date du 23 octobre 2020, pour un mandat d'une durée de 3 ans
- Démission effective en date du 9 avril 2021

Membres du personnel

Marc Benoit, siégeant à titre de membre du personnel représentant du personnel de soutien

- Assermenté en date du 23 octobre 2020, pour un mandat d'une durée de 3 ans

Annie Bourgeois, siégeant à titre de membre du personnel représentant du personnel d'encadrement

- Assermentée en date du 23 octobre 2020, pour un mandat d'une durée de 3 ans

Pierre-Gérald Jean, siégeant à titre de membre du personnel représentant le personnel enseignant

- Assermenté en date du 23 octobre 2020, pour un mandat d'une durée de 3 ans

Isabelle Perreault, siégeant à titre de membre du personnel représentant le personnel professionnel

- Assermentée en date du 23 octobre 2020, pour un mandat d'une durée de 2 ans

Johanne Carmichael, siégeant à titre de membre du personnel représentant les directions d'établissement jusqu'au 30 juin 2021

- Assermentée en date du 23 octobre 2020, pour un mandat d'une durée de 2 ans

Membres de la communauté

Alisha Wissanji, siégeant à titre de membre représentant la communauté issue du milieu communautaire, sportif ou culturel

- Assermentée en date du 23 octobre 2020, pour un mandat d'une durée de 3 ans

Linda Cazale, siégeant à titre de membre représentant la communauté issue du milieu municipal, de la santé, des services sociaux ou des affaires

- Assermentée en date du 23 octobre 2020, pour un mandat d'une durée de 3 ans

Julien Le Maux, siégeant à titre de membre de la communauté ayant une expertise en matière financière ou comptable ou en gestion des ressources financières ou matérielles

- Assermenté en date du 23 octobre 2020, pour un mandat d'une durée de 3 ans
- Démission effective en date du 22 février 2021

Jean-Pierre Gauvin, siégeant à titre de membre de la communauté ayant une expertise en matière de gouvernance, d'éthique, de gestion des risques ou de gestion des ressources humaines

- Assermenté en date du 23 octobre 2020, pour un mandat d'une durée de 2 ans
- Démission effective en date du 9 avril 2021

Étienne Lamy, siégeant à titre de membre de la communauté étant âgé de 18 à 35 ans

- Assermenté en date du 23 octobre 2020, pour un mandat d'une durée de 2 ans
- Démission effective en date du 12 avril 2021

Membre du personnel d'encadrement désigné par ses pairs afin de participer aux séances du conseil d'administration sans droit de vote

Jérôme Gariépy, siégeant à titre de membre du personnel d'encadrement, sans droit de vote.

Calendrier des séances tenues

Séances ordinaires :

- 23 octobre 2020
- 25 novembre 2020
- 16 décembre 2020
- 27 janvier 2021
- 24 février 2021
- 31 mars 2021

Séances extraordinaires :

- 11 février 2021
- 19 février 2021

Réalisations du conseil d'administration

- **Tenue des séances du conseil d'administration en mode virtuel** – Le contexte de la pandémie a contraint le conseil d'administration à tenter de trouver un moyen adapté, efficace et disponible afin d'assurer la continuité de ses activités, plus particulièrement la tenue des séances telle que prévue au calendrier. Conséquemment, les séances se sont tenues par visioconférence (webinaire Zoom) et étaient précédées de la publication sur le site Internet ainsi que sur la page Facebook du CSSDM d'un *Avis public* afin de permettre aux personnes désirant prendre parole lors de la période réservée aux questions du public de s'inscrire. Dans le cadre de cette coordination, le conseil d'administration a su faire preuve d'une grande capacité d'adaptation, laquelle a été soutenue pendant plusieurs mois.
- **Activités de formation** – Dans le cadre de la nouvelle gouvernance scolaire et suivant la mise en place du conseil d'administration, les administrateurs toujours en poste ont bénéficié de la formation nationale élaborée par le ministère de l'Éducation portant sur les bonnes pratiques de gouvernance. Cette formation traitait essentiellement des éléments suivants :
 - Les principes généraux en matière de saine gouvernance;
 - Les encadrements budgétaires et les règles contractuelles;
 - Les pouvoirs et les fonctions;
 - Le rôle des trois comités en assistance au conseil d'administration;
 - Le rôle du président/de la présidente et du directeur général/de la directrice générale.

Qui plus est, les administrateurs en poste ont bénéficié d'une formation sur la gouvernance par un cabinet externe spécialisé en gouvernance, stratégies de carrière et formation.

En participant à ces activités, les membres qui étaient toujours en poste au conseil d'administration ont démontré le souci d'avoir une meilleure compréhension de leurs rôles et responsabilités de manière cohérente avec la mission éducative du CSSDM.

- **Cadre de référence sur les objectifs, principes et critères de répartition des ressources** – Les membres du conseil d'administration ont procédé à l'adoption du Cadre de référence sur les objectifs, principes et critères de répartition des ressources, le tout sur recommandation du Comité de répartition des ressources (CRR) en date du 24 février 2021.

Les objectifs, principes et critères doivent être établis par le conseil d'administration, sur recommandation du CRR et suivant un processus de concertation mis en place par le CRR, le tout conformément à la *Loi sur l'instruction publique*. Dans le cadre de ce processus de concertation, le CRR obtient l'information nécessaire sur les besoins des différents milieux

auprès du CSSDM et des établissements d'enseignement. Pour l'émission de ses recommandations, le CRR doit considérer plusieurs éléments, notamment les encadrements légaux et ministériels au regard des aspects budgétaires et pédagogiques, les orientations ministérielles, les orientations et la mission du CSSDM (plan d'engagement vers la réussite) ainsi que les projets éducatifs des différents établissements. L'objectif principal d'une telle démarche est de maintenir une transparence dans le processus budgétaire du CSSDM et de permettre aux instances décisionnelles de connaître les fondements de la réparation des revenus tout en s'assurant d'une saine gestion des fonds publics.

2.2. Autres comités de gouvernance

Liste des comités du conseil d'administration et de leurs membres :

Nom du comité	Liste des membres
Comité de gouvernance et d'éthique (art. 193.1 LIP) <i>Le Comité a cessé ses activités autour du 9 avril 2021</i>	Mélisandre Shanks , membre parent représentant du district Nord Benoit Guilmain , membre parent représentant du district Est Kiléka Coulibaly , membre parent représentant du district Ouest Jean-Pierre Gauvin , membre de la communauté ayant une expertise en matière de gouvernance, d'éthique, de gestion des risques ou de gestion des ressources humaines Johanne Carmichael , membre du personnel représentant les directions d'établissement Ann-Sophie Verrier , secrétaire générale Lucie Painchaud , directrice générale adjointe à la gestion de la performance financière et de l'efficacité opérationnelle Caroline Renaud , conseillère en éthique
Comité de vérification (art. 193.1 LIP) <i>Le Comité a cessé ses activités autour du 9 avril 2021</i>	Après la mise en place du conseil d'administration le 15 octobre 2020 Sandra Boisse , membre parent représentant du District Sud Sylvain P. Caron , membre parent représentant du district Centre Julien Le Maux , membre de la communauté ayant une expertise en matière financière ou comptable ou en gestion des ressources financières ou matérielles

	Étienne Lamy, membre de la communauté étant âgé de 18 à 35 ans Johanne Carmichael, membre du personnel représentant les directions d'établissement Lucie Painchaud, directrice générale adjointe à la gestion de la performance financière et de l'efficacité opérationnelle Robert Gendron, directeur général (retraité en février 2021) Francyne Fleury, directrice générale intérimaire (depuis mars 2021) Iolanda Mantale Uzuru, coordonnatrice, Bureau de l'audit interne, de l'éthique et des enquêtes
Comité des ressources humaines (art. 193.1 LIP) <i>Le Comité a cessé ses activités autour du 9 avril 2021</i>	Mélisandre Shanks, membre parent représentant du district Nord Benoît Guilmain, membre parent représentant du district Est Kiléka Coulibaly, membre parent représentant du district Ouest Étienne Lamy, membre de la communauté étant âgé de 18 à 35 ans Linda Cazale, membre représentant la communauté issue du milieu municipal, de la santé, des services sociaux ou des affaires Francyne Fleury, directrice générale intérimaire (depuis mars 2021) Joëlle Landry, directrice, Service de la gestion des personnes et du développement des compétences Isabelle Charest, analyste, Service de la gestion des personnes et du développement des compétences

Liste des comités de gouvernance et de leurs membres :

Nom du comité	Liste des membres
Comité consultatif de gestion (art. 183 LIP)	Les membres du Comité consultatif de gestion sont le/la directeur(rice) général(e), les directions générales adjointes, les directions de service, les directions d'établissement ainsi que les directions adjointes d'établissement.
Comité consultatif des services aux élèves handicapés et aux élèves en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (art. 185 LIP)	Benoît Laforest, directeur du Service à l'élève Kiléka Coulibaly, membre parent et présidente du CCSEHDAA Karine Groulx, orthophoniste au CSSDM Geneviève Roby, psychologue au CSSDM Amélie Denis, enseignante au CSSDM Sébastien Bergeron, enseignant au CSSDM Claudine Léveillé, technicienne en éducation spécialisée au CSSDM Richard Ledoux, éducateur en service de garde au CSSDM Martin Sévigny, directeur d'établissement au CSSDM Sophie Desjardins, conseillère pédagogique au CSSDM Dominique Chandonnet, membre du Comité de parents Dominique Delaroche, membre du Comité de parents Virginie Hamel, membre du Comité de parents Brigitte Liotard, membre du Comité de parents Anie Ouellet, membre du Comité de parents Dominique Saumur, membre du Comité de parents Ève D'Amours Bélanger, membre du Comité de parents Jacinthe Paillé, membre du Comité de parents

	Fanny Zuniga Jurgensen, membre du Comité de parents Lucille Doiron, directrice générale, Institut des troubles d'apprentissage Katherine Ferguson, Avocate et médiatrice, Centre de pédiatrie sociale en communauté – Centre de Côte-des-Neiges Nathalie Poirier, professeur, UQAM, département de psychologie Représentation des directions d'école du Centre de services scolaire de Montréal
Comité consultatif de transport (art. 188 LIP)	Jean Ouimet, directeur général adjoint Sylvain Senécal, directeur adjoint du Service de l'organisation scolaire France Morais, directrice école Gilles-Vigneault Benoit Demuy, parent d'un élève Sylvain P. Caron, membre du Conseil d'administration Pierre-Gérald Jean, membre du Conseil d'administration Estelle Beaudry, Société des transports de Montréal
Comité de parents (art. 189 LIP)	Les membres du Comité de parents sont désignés lors de l'assemblée générale annuelle des parents. Il peut y avoir un délégué au Comité de parents par établissement, ainsi qu'un substitut.
Comité de répartition des ressources (art. 193.2 LIP)	Patrick Béchard, directeur de l'école primaire Bedford Dominique Bello, directrice de l'école primaire Joseph-Charbonneau Annie Caron, directrice primaire EHDA, services scolaires en milieux hospitaliers Lucie Charette, directrice de l'école primaire François-de-Laval Sylvain Cléroux, directeur de l'école primaire Saint-Marc

	Mathieu Desjardins, directeur du Service de l'organisation scolaire Francyne Fleury, présidente du comité, directrice générale par intérim (depuis mars 2021) Robert Gendron, directeur général (retraité en février 2021) Mario Héroux, directeur formation professionnelle, EMMEM Christian Lacombe, directeur de l'école primaire Saints-Martyrs-Canadiens Benoit Laforest, directeur du Service à l'élève Joëlle Landry, directrice du Service de gestion du personnel et du développement des compétences Julie Lecompte, directrice centre de formation générale adulte, Centre Saint-Paul Nadine Leduc, vice-présidente, direction de l'école secondaire Marguerite-de-Lajemmerais André Maisonneuve, directeur de l'école primaire Léonard-De-Vinci Jean-François Mongeau, directeur du Service des ressources financières Sabine Posso, directrice de l'école secondaire Sophie-Barat Elisenda Tomas, directrice de l'école primaire Saint-Pierre-Claver
Comité d'engagement pour la réussite des élèves (art. 193.6 LIP)	Jean Ouimet, directeur général adjoint Maryse Tremblay, directrice des Services pédagogiques Myriam Scalzo, directrice école Armand-Lavergne Stéphane Richard, directeur école Saint-Luc Karine Lévesque, directrice adjoint-école des métiers du meuble de Montréal Daniel Mailhot, directeur centre Saint-Louis

	Natalie Beaulieu, directrice école Henri-Julien Sabrina Bélair, enseignante école Victor-Rousselot Zakia Nait Abdellah, enseignante, école Louis-Joseph-Papineau Émilie Laporte, enseignante, école Charles- Bruneau Édith Mantha, enseignante école Saints-Martyrs-Canadiens Laetitia Nahiman, enseignante centre Gabrielle-Roy Josée-Jacinthe Moreau, enseignante-école des métiers des Faubourgs de Montréal Ève-Marie D’Aragon, conseillère pédagogique Nathalie Breault, ergothérapeute école Saint-Pierre-Apôtre Yassine El Jamalie, technicien en informatique Philippe Desmarais, éducateur en service de garde Mélanie Paré, professeure agrégée à Université de Montréal
--	--

Autres comités :

Nom du comité	Liste des membres
Comité de gestion de la taxe scolaire de l’île de Montréal (art. 403 LIP)	Pour le CSSDM : Julien Le Maux, membre de la communauté ayant une expertise en matière financière ou comptable ou en gestion des ressources financières ou matérielles ▪ Substitut : Sandra Boisse, membre parent représentant du district Sud Linda Cazale, membre représentant la communauté issue du milieu municipal, de la santé, des services sociaux ou des affaires (à partir du 16 juin 2021)

2.3. Code d'éthique et de déontologie applicable au conseil d'administration

L'article 175.1 de la *Loi sur l'instruction publique* et l'article 4.7 du *Règlement R2019-1 concernant le Code d'éthique et de déontologie des commissaires de la Commission scolaire de Montréal* prévoient qu'un rapport annuel d'activités doit être présenté par la personne responsable de l'application du Code d'éthique et de déontologie.

Au cours de l'année 2020-2021, trois plaintes ont été reçues :

- Une plainte a été provisoirement accueillie, sous réserve d'une décision du tribunal à cet égard;
- Deux plaintes ont été retirées.

Selon l'issue du dossier, les conclusions seront publiées au terme du prochain rapport annuel, le cas échéant.

Code d'éthique et de déontologie applicable au Conseil d'administration :

- [Règlement R2019-1 concernant le Code d'éthique et de déontologie des commissaires de la Commission scolaire de Montréal;](#)
- [Résolution du Conseil d'administration du 23 octobre 2020 \(CA-202010-09\).](#)

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

Voici les renseignements que le centre de services scolaire doit rendre publics en application de l'article 25 de la *Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics* (chapitre D-11.1).

En vertu de *Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics*, le CSSDM s'est doté des outils nécessaires pour recevoir et traiter les divulgations (signalements) à l'égard des actes répréhensibles, et ce, depuis le 22 novembre 2018. L'article 25 de cette loi prévoit que l'organisme public doit indiquer dans son rapport annuel les statistiques relatives aux divulgations reçues. Les données à cet effet pour la période du 1er juillet 2020 au 30 juin 2021 sont les suivantes :

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

<i>Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics</i>	Nombres de divulgations ou de communications de renseignements
1- Divulgations reçues par la personne responsable du suivi des divulgations	20
2- Divulgations auxquelles il a été mis fin, en application du paragraphe 3 de l'article 22	15
3- Divulgations fondées	1
4- Divulgations réparties selon chacune des catégories d'actes répréhensibles visées à l'article 4 :	
• 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
• Manquement grave aux normes d'éthique et de déontologie	1
• Usage abusif des fonds ou des biens d'un organisme public, y compris de ceux qu'il gère ou détient pour autrui	1
• Cas grave de mauvaise gestion au sein d'un organisme public, y compris un abus d'autorité	2
• Le fait, par un acte ou une omission, de porter gravement atteinte ou de risquer de porter gravement atteinte à la santé ou à la sécurité d'une personne ou à l'environnement	1
• 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

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

Un objectif atteint ne sera pas accompagné d'explications.

Orientation 1 : Rehausser le niveau des compétences en littéracie et en numératie dans un but de diplomation, de qualification et d'autodétermination

Objectif	Indicateur	Cible	An 1 Données obtenues en 2018-2019 (cohorte 2011 suivie jusqu'en 2017-2018)	An 2 Données obtenues en 2019-2020 (cohorte 2012 suivie jusqu'en 2018-2019)	An 3 Données obtenues en 2020-2021 (cohorte 2013 suivie jusqu'en 2019-2020)
Objectif 1 D'ici 2023, réduire l'écart (en point de pourcentage) à 6,1 entre les garçons et les filles.	Taux de diplomation et de qualification après 7 ans	6,1 pp	10,3 pp	11,5 pp	9,4 pp
Objectif 1.b D'ici 2023, réduire l'écart (en point de pourcentage) à 29 entre les élèves EHDAA et les élèves réguliers.	Taux de diplomation et de qualification après 7 ans	29 pp	35,6 pp	34,6 pp	34,9 pp

Explication des résultats

Une réussite exceptionnelle dans une année scolaire exceptionnelle

L'année scolaire 2020-2021 a été, à maints égards, une année exceptionnelle pour tous ceux et celles qui ont fréquenté comme élèves, comme membres du personnel et comme gestionnaires les établissements et services du CSSDM. La séquence éducative enseignement-apprentissage-évaluation a été marquée par des encadrements pédagogiques différents. De fait, l'enseignement du programme de formation a été centré sur les apprentissages essentiels pour chacune des

matières au programme. Selon leur situation personnelle ou collective, les élèves ont suivi leur formation en présentiel ou à distance. Les évaluations ont été basées sur des épreuves locales puisqu'aucune épreuve d'évaluation ministérielle ou institutionnelle n'a eu lieu. Si un bulletin pouvait être remis, tous mériteraient une note d'excellence pour la compétence pédagogométrie. La persévérance des élèves, leur résilience de même que l'engagement, la créativité et l'agilité du personnel à maintenir la réussite des élèves au cœur de ces bouleversements ont été des éléments marquants pour l'année scolaire 2020-2021.

Objectif 1 : D'ici 2023, réduire l'écart (en point de pourcentage) à 6,1 entre les garçons et les filles

L'écart de diplomation entre les garçons et les filles pour la cohorte la plus récente (2013) est de 9,4 points de pourcentage (pp), par rapport à la cible visée à 6,1 pp. Cet écart entre les deux sexes est de 5,4 pp chez les élèves ordinaires⁸ et de 5,3 pp chez les élèves HDAA. La cible est donc atteinte aussi bien chez les élèves ordinaires que chez les élèves HDAA. L'écart de 9,4 pp s'explique par la proportion beaucoup plus élevée des élèves HDAA chez les garçons (les élèves HDAA ayant un taux de diplomation moins élevé).

Objectif 1.b : D'ici 2023, réduire l'écart (en point de pourcentage) à 29 entre les élèves EHDA et les élèves réguliers

La cible de l'écart de diplomation entre les élèves HDAA et les élèves ordinaires est établie à 29 pp. L'écart se situe à 34,9 pp et semble se maintenir depuis quelques années, dans la mesure où l'augmentation de la diplomation des élèves HDAA a suivi le même rythme que celle des élèves ordinaires. Pour réduire cet écart, il faudrait augmenter plus rapidement le taux de diplomation des élèves HDAA, lequel s'établit actuellement autour de 53 %. Pour atteindre la cible, il faudrait augmenter cette proportion à au moins 60 %.

⁸ Élève qui fréquente la classe où l'enseignement est dispensé selon les méthodes pédagogiques conçues pour la majorité des élèves, par opposition aux autres catégories d'élèves.

Objectif	Indicateur	Cible	An 1 Données obtenues en 2018-2019 (cohorte 2011 suivie jusqu'en 2017-2018)	An 2 Données obtenues en 2019-2020 (cohorte 2012 suivie jusqu'en 2018-2019)	An 3 Données obtenues en 2020-2021 (cohorte 2013 suivie jusqu'en 2019-2020)
Objectif 3 Porter à 77 % la proportion des élèves de moins de 20 ans qui obtiennent un 1 ^{er} diplôme ou une 1 ^{re} qualification.	Taux de diplomation et de qualification après 7 ans	77 %	74,4 %	76,6 %	77,6 %

Objectif	Indicateur	Cible	An 1 Données de l'année scolaire 2017-2018	An 2 Données de l'année scolaire 2018-2019	An 3 Données de l'année scolaire 2019-2020	An 4 Données de l'année scolaire 2020-2021
Objectif 2 Ramener à 13 % la proportion d'élèves entrant à 13 ans ou plus au secondaire.	Parmi tous les élèves qui passent au secondaire, la proportion de ceux qui ont 13 ans ou plus	13 %	16,9 %	13 %	9,9 %	5,6 %
Objectif 4 Porter à 88 % le taux de réussite à l'épreuve ministérielle d'écriture, langue d'enseignement de la 4 ^e année du primaire	Taux de réussite à l'épreuve ministérielle d'écriture, langue d'enseignement de la 4 ^e année du primaire	88 %	86,3 %	86,5 %	Aucune épreuve ministérielle	Aucune épreuve ministérielle

Explication des résultats

Objectif 4 : Porter à 88 % le taux de réussite à l'épreuve ministérielle d'écriture, langue d'enseignement de la 4^e année du primaire

En 2018-2019, le taux de réussite à l'épreuve ministérielle d'écriture était de 86,5 % au CSSDM, légèrement en dessous de la cible établie à 88 %. Cependant, en raison de la pandémie, aucune épreuve ministérielle n'a pu être tenue en 2019-2020 ainsi qu'en 2020-2021. Ainsi, nous ne pouvons pas faire de constats en lien avec l'atteinte de la cible.

Orientation 2 : Développer des pratiques pédagogiques et éducatives efficaces qui favorisent l'inclusion de tous les élèves

Objectif	Indicateur	Cible	Résultats 2018-2019	Résultats 2019-2020	Résultats 2020-2021
Objectif 1 (Environnement pédagogique) Accompagner l'élève, jeune ou adulte, particulièrement au moment des transitions	Date de publication d'un référentiel des pratiques en soutien aux transitions	Automne 2020	Publié	Publié	Publié
	Proportion d'élèves dont le résultat chute de plus de 5 points de pourcentage lors de la transition primaire-secondaire* En français	45 %	À la 1 ^{re} étape de la 1 ^{re} sec. : 36,4 % Résultat global de la 1 ^{re} sec. : 39,4 %	À la 1 ^{re} étape de la 1 ^{re} sec. : 39,4 % Résultat global de la 1 ^{re} sec. : Non disponible**	À la 1 ^{re} étape de la 1 ^{re} sec. : Non disponible** Résultat global de la 1 ^{re} sec. : Non disponible**
	Proportion d'élèves dont le résultat chute de plus de 5 points de pourcentage lors de la transition primaire-secondaire* En mathématiques	45 %	À la 1 ^{re} étape de la 1 ^{re} sec. : 40,8 % Résultat global de la 1 ^{re} sec. : 44,5 %	À la 1 ^{re} étape de la 1 ^{re} sec. : 40 % Résultat global de la 1 ^{re} sec. : Non disponible**	À la 1 ^{re} étape de la 1 ^{re} sec. : Non disponible** Résultat global de la 1 ^{re} sec. : Non disponible**
	Proportion d'élèves dont le résultat chute de plus de 5 points de pourcentage lors de la transition primaire-secondaire* En univers social	45 %	À la 1 ^{re} étape de la 1 ^{re} sec. : 44,3 % Résultat global de la 1 ^{re} sec. : 47,1 %	À la 1 ^{re} étape de la 1 ^{re} sec. : 40 % Résultat global de la 1 ^{re} sec. : Non disponible**	À la 1 ^{re} étape de la 1 ^{re} sec. : Non disponible** Résultat global de la 1 ^{re} sec. : Non disponible**

	Proportion d'élèves dont le résultat chute de plus de 5 points de pourcentage lors de la transition primaire-secondaire* En sciences	45 %	À la 1 ^{re} étape de la 1 ^{re} sec. : 50,6 % Résultat global de la 1 ^{re} sec. : 54,7 %	À la 1 ^{re} étape de la 1 ^{re} sec. : 53,8 % Résultat global de la 1 ^{re} sec. : Non disponible**	À la 1 ^{re} étape de la 1 ^{re} sec. : Non disponible** Résultat global de la 1 ^{re} sec. : Non disponible**
--	--	------	---	--	---

* Les résultats présentés sont ceux des élèves qui sont arrivés en 1^{re} secondaire au CSSDM l'année indiquée dans le titre de colonne et qui étaient en 6^e année du primaire au CSSDM l'année précédente. On compare ici les résultats sommaires de la matière (RSM) en 6^e année du primaire avec ceux de l'étape 1 et de l'année complète en 1^{re} secondaire.

** Pas de résultats RSM au primaire et au secondaire en 2019-2020 en raison de la situation sanitaire.

Explication des résultats

Objectif 1 : Accompagner l'élève, jeune ou adulte, particulièrement au moment des transitions

Transition primaire-secondaire : la cible en lien avec la proportion d'élèves dont le résultat chute de plus de 5 pp est établie à 45 %. L'atteinte de cette cible ne peut être mesurée de façon précise en raison de l'absence de résultats RSM en 2019-2020 et 2020-2021, aucune épreuve ministérielle n'ayant été tenue durant cette période. On peut tout de même constater que la cible semble être atteinte en français, tout comme en mathématiques et en univers social, mais à un degré moindre pour ces deux dernières matières. En science et technologie, par contre, la transition semble plus problématique, avec des résultats de 5 à 10 pp supérieurs à la cible. Une amélioration des transitions serait à prévoir entre le 3^e cycle du primaire et le 1^{er} cycle du secondaire par l'harmonisation des pratiques enseignantes.

Objectif	Indicateur	Cible	Résultats 2018-2019	Résultats 2019-2020	Résultats 2020-2021
Objectif 2 (Environnement familial et communautaire) Mobiliser tous les acteurs afin d'accroître leur engagement autour de la réussite éducative des élèves	Mise en ligne d'un questionnaire auprès des élèves sur le soutien scolaire	Automne 2020	Voir explications	Voir explications	Voir explications
	Taux de satisfaction des parents quant à la communication avec l'école	À déterminer	Voir explications	Voir explications	Voir explications

Explication des résultats

Objectif 2 : Mobiliser tous les acteurs afin d'accroître leur engagement autour de la réussite éducative des élèves

Trois ans après la mise en œuvre du PEVR, le CSSDM continue de travailler sur la création d'un indicateur qui permettra de mesurer la mobilisation de tous les acteurs de l'environnement familial et communautaire. En effet, l'indicateur doit être adapté et mis en relation avec les actions visant à accroître l'engagement de ces acteurs autour de la réussite de l'élève. Par conséquent, un comité procède à l'élaboration d'un outil adapté pour cibler plus précisément les initiatives et les actions mises de l'avant par ces acteurs. En ce qui concerne la mesure du taux de satisfaction des parents quant à la communication avec l'école, des travaux sont en cours afin de permettre d'évaluer les résultats. Une partie importante de l'année scolaire 2020-2021 a été teintée par de multiples communications, notamment au sujet de la mise en place des services éducatifs en contexte de pandémie. Ce sont ainsi plus de 15 000 lettres qui ont été envoyées par nos écoles durant cette période, et ce, afin d'informer le plus efficacement possible les parents et les membres du personnel de l'évolution des cas de COVID-19 au sein de nos établissements. Une vigie constante a permis de développer un nombre important de moyens facilitant la communication avec les parents et avec la communauté, notamment les infolettres spéciales qui ont permis d'informer rapidement nos publics sur les dernières mesures sanitaires ou éducatives mises en place. Ainsi, 16 infolettres spéciales ont été envoyées durant l'année scolaire 2020-2021. Elles ont été consultées 1 490 000 fois.

Objectif	Indicateur	Cible	Résultats 2018-2019	Résultats 2019-2020	Résultats 2020-2021
Objectif 3 (environnement pédagognumérique) Intégrer les TIC au service du développement et de la démonstration des compétences des élèves dans les différentes disciplines dans le respect des encadrements légaux	En prévision de l'échéance qui avait été établie à l'automne 2021 pour l'évaluation de l'atteinte de cet objectif, les Services pédagogiques travaillent à la détermination d'un nouvel indicateur qui permettra de mieux rendre compte des progrès réalisés.	À déterminer	Voir explications	Voir explications	Voir explications

Explication des résultats

Objectif 3 : Intégrer les TIC au service du développement et de la démonstration des compétences des élèves dans les différentes disciplines dans le respect des encadrements légaux.

Depuis le printemps 2020, la situation sanitaire a amené les Services pédagogiques à accroître de façon importante l'offre de service TIC pour répondre aux besoins de l'enseignement à distance. L'objectif d'intégrer les outils pédagognumériques a été majoritairement atteint. La démonstration des compétences des élèves dans les différentes disciplines, dans le respect des encadrements légaux, a davantage été atteinte en lien avec le cadre de référence de la compétence numérique.

Objectif	Indicateur	Cible	Résultats 2018-2019	Résultats 2019-2020	Résultats 2020-2021
Objectif 4 (environnement scolaire) Offrir à tous un milieu éducatif stimulant, accueillant, inclusif, sain et sécuritaire qui favorise l'apprentissage, le bien-être et la bienveillance.	Nombre d'établissements qui font bouger les élèves 60 minutes par jour.	60 %	Voir explications	Voir explications	Voir explications
	Nombre d'élèves qui ont plus de 10 % de jours d'absence ⁹	16 %	15,7 %	11,5 %	18,2 %
	Nombre d'établissements qui diffusent leur plan de lutte avec la cible sur leur site Internet.	Voir explications	Voir explications	Voir explications	Voir explications
	Nombre d'établissements qui s'appuient sur des outils standardisés pour l'analyse du climat (Enquête TOPO du DSP, QES, SEVEQ).	Voir explications	Voir explications	Voir explications	Voir explications

Explication des résultats

Objectif 4 : Offrir à tous un milieu éducatif stimulant, accueillant, inclusif, sain et sécuritaire qui favorise l'apprentissage, le bien-être et la bienveillance.

Nombre d'établissements qui font bouger les élèves 60 minutes par jour : Le CSSDM ne dispose que de données partielles pour l'ensemble de ses établissements concernant cette mesure. Il est donc impossible d'offrir une indication claire sur l'atteinte de cet objectif. Cependant, de plus en plus d'écoles participent à la Mesure 15023 : *À l'école, on bouge!* Celle-ci permet d'offrir une allocation aux écoles qui en font la demande. Parmi

⁹ Élèves du secondaire uniquement

ces écoles, 77 % ont déclaré avoir atteint l'objectif de faire bouger leurs élèves au moins 60 minutes par jour. À ce jour, 49 écoles participent à ce programme lancé durant l'année scolaire 2017-2018 et 10 s'y sont jointes en 2020-2021.

Nombre d'élèves qui ont plus de 10 % de jours d'absence : La proportion d'élèves du secondaire ayant plus de 10 % de jours d'absence est de 18,2 % pour l'année 2020-2021. Or, de nombreuses absences peuvent s'expliquer par les cas de COVID détectés dans nos écoles. En tenant compte de ces données, il est estimé que 13,3 % des élèves du secondaire ont eu plus de 10 % de jours d'absence une fois les motifs liés à la COVID isolés. Ces derniers représentent donc 4,9 points de pourcentage du 18,2 % initial.

Nombre d'établissements qui diffusent leur plan de lutte avec la cible sur leur site Internet et qui s'appuient sur des outils standardisés pour l'analyse du climat : Au cours de l'année 2020-2021, très peu d'écoles ont mis de l'avant leur démarche de mobilisation impliquant la réalisation d'un portrait. Celui-ci aurait dépeint une réalité contextuelle et exceptionnelle en raison de la pandémie (ajustement aux mesures sanitaires, sentiment de sécurité des adultes et des élèves, ajustement logistique, etc.). Il a donc été recommandé d'attendre un contexte de retour à la normale pour effectuer un portrait permettant une utilisation des données valide pour les 5 prochaines années.

Les directions d'école ont accès à une plateforme informatique facilitant la diffusion du plan de lutte pour prévenir et combattre la violence et l'intimidation sur leur site Internet. Les écoles peuvent téléverser manuellement une version modifiée pour rejoindre davantage les parents de leur territoire. De plus, les compétences des directions d'école ont été renforcées par l'offre de plusieurs formations destinées tant aux écoles de la FGJ qu'aux écoles de la FP et de la FGA. Celles-ci portaient, entre autres, sur les protocoles d'intervention en cas de situation les nécessitant.

Orientation 3 : Exercer une gestion éthique, collaborative et efficiente

Objectif	Indicateur	Cible	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Objectif 1 Reconnaître les rôles de tous les acteurs, y compris les parents, dans la gouvernance scolaire.	Participation des parents aux instances	100 %	Voir explications	Voir explications	Voir explications	En cours
	Diffusion d'une charte de fonctionnement pour les comités institutionnels	Diffusion	Voir explications	Voir explications	Voir explications	En cours

Explication des résultats**Objectif 1 : Reconnaître les rôles de tous les acteurs, y compris les parents, dans la gouvernance scolaire.**

De nombreux efforts ont été déployés par le Service du secrétariat général pour reconnaître le rôle de tous les acteurs dans la gouvernance scolaire. Actuellement, 94,4 % des écoles sont dotées d'un conseil d'établissement. Un modèle de règles de régie interne des conseils d'établissement a d'ailleurs été diffusé par le service pour soutenir la participation de tous les acteurs dans les établissements. Le Service a également commencé l'analyse de différentes chartes de fonctionnement de nos comités institutionnels. L'objectif est de s'en inspirer pour réaliser une charte institutionnelle qui viendrait homogénéiser la structure de nos comités institutionnels afin de mieux définir les rôles et ainsi favoriser la participation.

Objectif	Indicateur	Cible	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Objectif 2 Mettre en place des pratiques collaboratives au service de la régulation du plan d'engagement	Représentation des instances au Comité de pilotage	100 %	s. o.	s. o.	s. o.	100 %
	Suivis au Comité de pilotage	3 rencontres annuelles	s. o.	s. o.	s. o.	100 %
Objectif 3 Offrir des espaces propices aux apprentissages qui répondent aux besoins de la population scolaire	Taux des quartiers en équilibre (100 % et moins d'occupation)	50 %	33 %	46 %	54 %	63 %
Objectif 4 Renforcer les expertises éducatives, administratives et pédagogiques pour tout le personnel	Date de diffusion d'un plan de développement professionnel	Hiver 2019	Voir explications	Voir explications	Travaux préparatoires	Travaux préparatoires, appel d'offres public pour un système de gestion des apprentissages
	Pourcentage d'employés qui ont suivi des formations ou accompagnements recommandés dans le plan de développement professionnel	100 %	Voir explications	Voir explications	Voir explications	Modification de nos indicateurs

Explication des résultats

Objectif 4 : Renforcer les expertises éducatives, administratives et pédagogiques pour tout le personnel

Le développement de l'expertise pour l'ensemble du personnel du CSSDM constitue une préoccupation importante. De nombreux efforts sont déployés chaque année par le Service de la gestion des personnes et du développement des compétences et l'ensemble des services pour offrir à tous les employés différentes modalités visant à renforcer les expertises. En plus de l'offre de formation institutionnelle, des mesures spécifiques ont été implantées telles que des programmes d'accompagnement et d'insertion professionnelle des enseignants qualifiés et non légalement qualifiés, des secrétaires d'école, des ouvriers d'entretien, des éducatrices et techniciens en service de garde, des directions et directions adjointes d'établissement et des cadres. Des outils de développement professionnel ont également été élaborés tels que des profils de compétences et des outils de réflexion.

En 2019-2020 et 2020-2021, le CSSDM a travaillé à élaborer une démarche et à développer des outils pour permettre aux gestionnaires d'établir les priorités de développement professionnel de leur unité et aux employés de s'engager dans un processus de développement professionnel. En 2020-2021, à la suite d'un appel d'offres public, le CSSDM a fait l'acquisition d'un système de gestion des apprentissages qui permettra l'accès et la gestion de la formation en ligne synchrone et asynchrone et le suivi de nos indicateurs et cibles en la matière. Des travaux importants d'implantation de ce SGA ont débuté en 2020-2021. La plateforme sera fonctionnelle dès janvier 2022. Lors de l'année 2020-2021, le CSSDM a remplacé les indicateurs liés à cet objectif par les suivants :

- Diffusion annuelle des priorités de développement professionnel par unité administrative en lien avec le PEVR et le projet éducatif de l'établissement.
 - o Cible : 100 %
 - o Cet indicateur pourra être mesuré en 2021-2022
- Pourcentage d'employés qui ont participé à au moins une activité de développement professionnel.
 - o Cible : 100 %
 - o Cet indicateur pourra être mesuré en 2022-2023

Objectif	Indicateur	Cible	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Objectif 5 Améliorer la communication et la transmission efficace de l'information entre les établissements et les différentes unités administratives	Diffusion d'un plan stratégique de communication	Printemps 2019	Voir explications	Voir explications	Voir explications	Voir explications

Explication des résultats

Objectif 5 : Améliorer la communication et la transmission efficace de l'information entre les établissements et les différentes unités administratives

En 2020-2021, de nouvelles améliorations ont été apportées à la page du TOPO, une plateforme interne, afin de faciliter la recherche d'information pour nos gestionnaires. De plus, une réflexion a été lancée quant au Maintenant, une plateforme de partage d'information stratégique destinée aux cadres du CSSDM. L'objectif final est de faciliter l'accès à l'information pour une meilleure transmission aux employés, ainsi que de faciliter le processus d'affichage pour réduire les délais de préparation. Ces efforts se poursuivront en 2021-2022.

Objectif	Indicateur	Cible	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Objectif 6 Recruter et affecter le personnel nécessaire à la réalisation de la mission du CSSDM	Pourcentage de recrutement qui mène à une affectation à l'intérieur de 6 mois	85 %	86,7 %	78,4 %	53 %	Modification de l'indicateur
	Taux de départ des enseignants à l'intérieur des 5 années qui suivent l'embauche.	Diminuer de 20 %	0,965 %	0,968 %	0,769 %	2,1 %

Explication des résultats

Objectif 6 : Recruter et affecter le personnel nécessaire à la réalisation de la mission du CSSDM

En ce qui concerne l'indicateur « Pourcentage de recrutement qui mène à une affectation à l'intérieur de 6 mois », les enseignants ont été ciblés pour l'analyse. Le personnel enseignant a en effet un impact direct sur la réussite des élèves et une pénurie nous affecte particulièrement dans les champs de l'adaptation scolaire et du primaire. Si cette pénurie frappe l'ensemble du Québec, la région montréalaise est particulièrement touchée. Ce contexte crée une grande mobilité de main-d'œuvre. Nous observons que les enseignants postulent souvent dans plusieurs centres de services scolaires en même temps et choisissent l'offre la plus attrayante. Les principaux critères qui semblent les mener à choisir un centre de services scolaire plutôt qu'un autre sont la proximité avec le domicile, les enjeux de transport, le type de classe et le niveau offert, le niveau scolaire, la promesse de soutien en insertion professionnelle, la garantie de stabilité et la rapidité des processus RH.

Le contexte de pandémie qui a mené à la fermeture temporaire des établissements scolaires explique assurément les statistiques de l'année 2019-2020 dans laquelle nous notons une baisse importante du pourcentage d'enseignants nouvellement engagés et affectés dans les six mois.

Il est à noter que le CSSDM a développé et implanté en 2020-2021 un logiciel de gestion des suppléances et que le présent indicateur a été remplacé par celui-ci :

- Mode de comblement des demandes de personnel pour le personnel enseignant de 10 jours et moins.
 - o Cible : 80 % à partir du logiciel d'affectation à compter de 2021-2022.

Concernant l'indicateur « Taux de départ des enseignants à l'intérieur des 5 années qui suivent l'embauche » :

L'année 2017-2018 est celle avec laquelle l'analyse a débuté. Voici les données :

- **2017-2018** : 41 démissions d'enseignants sur un total de 4 247 engagés au cours de l'année 2017-2018 et des quatre années précédentes (engagés entre 2013-2014 et 2017-2018) pour un pourcentage de **0,965 %**.
- **Pour 2018-2019** : 50 démissions d'enseignants sur un total de 5 160 engagés au cours de l'année 2018-2019 et des quatre années précédentes (engagés entre 2014-2015 et 2018-2019), pour un pourcentage de **0,968 %**.
- **Pour 2019-2020** : 47 démissions d'enseignants sur un total de 6 104 engagés au cours de l'année 2019-2020 et des quatre années précédentes (entre 2015-2016 et 2019-2020), pour un pourcentage de **0,7699 %**.
- **Pour 2020-2021** : 148 démissions sur 7 006 embauches au cours de l'année 2020-2021 et les quatre années précédentes (2016-2017 et 2020-2021) pour un pourcentage de **2,11 %**.

Les données de l'année 2019-2020 indiquent une baisse de 0,20 % du taux de départ chez les enseignants dans les cinq ans qui suivent leur embauche. Ces données sont encourageantes et indiquent que les stratégies mises en place tant au niveau de l'expérience candidat que de l'expérience employé portent fruit. Les données pour l'année 2020-2021 constituent un renversement de tendance et une augmentation du taux de départ qu'il est assurément possible de lier au contexte de pandémie qui a affecté de façon importante la stabilité de la main-d'œuvre.

Objectif	Indicateur	Cible	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Objectif 7 Rendre disponibles des outils technologiques à jour, sécuritaires et performants pour l'ensemble des services et des établissements du CSSDM	Taux de satisfaction global des utilisateurs	Augmenter de 15 %	55 %	86 %	84 %	85 %
Objectif 8 Augmenter la proportion des bâtiments du parc immobilier qui sont dans un état satisfaisant en priorisant la réduction du déficit de maintien d'actif des éléments qui ont un impact sur la continuité de service et la sécurité	Pourcentage de bâtiments qui ont un IVP inférieur à 15 %	33 %	s. o.	14,6 %	12 %	12,9 %

Explication des résultats

Objectif 8 : Augmenter la proportion des bâtiments du parc immobilier qui sont dans un état satisfaisant en priorisant la réduction du déficit de maintien d'actif des éléments qui ont un impact sur la continuité de service et la sécurité

En 2020-2021, 12,9 % des bâtiments du CSSDM avaient un indice de vétusté de l'infrastructure (IVP) sous 15 %. Il y a donc un écart de 20,1 points de pourcentage avec la cible de 33 % du parc immobilier qui doit se trouver avec un IVP sous 15 % pour 2023. Cet écart peut s'expliquer par plusieurs raisons :

- Les sommes allouées annuellement pour le maintien sont insuffisantes pour réduire le déficit;
- Malgré l'optimisation des ressources humaines dédiées à la réalisation de projets, il demeure impossible de résorber le déficit de maintien d'actifs au rythme souhaité;
- Certaines sommes en maintien servent à financer d'autres projets tels que des travaux majeurs de réfections, des travaux complémentaires à des projets d'agrandissement, etc.;
- L'augmentation du nombre d'inspections des bâtiments pour déterminer le niveau de vétusté des bâtiments.

Cependant, plusieurs mesures permettraient de remédier à cette situation :

- Obtenir le soutien du MEQ pour la mise en œuvre de la stratégie d'intervention sur le parc immobilier du CSSDM qui vise à réaliser des travaux majeurs de réfection complète des écoles impliquant la délocalisation des usagers;
- Continuer les représentations auprès du MEQ pour obtenir le financement pluriannuel requis afin de mettre en place cette stratégie et ainsi réduire le déficit de maintien d'actif.

Objectif	Indicateur	Cible	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Objectif 9 Développer une culture financière collaborative ralliant l'excellence du service aux élèves et aux citoyens et la gestion exemplaire des fonds publics dans le respect de l'autonomie des établissements	Niveau d'implantation des recommandations des rapports d'audit	À déterminer	0	6	9	9
	Taux d'établissements et d'unités administratives qui contribuent à l'équilibre budgétaire et aux projets de développement institutionnels de du CSSDM	100 %	s. o.	s. o.	26 %	91 %
	Niveau d'implantation des commandes centralisées pour les achats de matériaux et de fournitures	À déterminer	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.

Explication des résultats

Objectif 9 : Développer une culture financière collaborative ralliant l'excellence du service aux élèves et aux citoyens et la gestion exemplaire des fonds publics dans le respect de l'autonomie des établissements

Niveau d'implantation des recommandations des rapports d'audit : Pour donner suite aux travaux d'audit des états financiers de l'exercice terminé le 30 juin 2018, le Vérificateur général du Québec avait émis neuf recommandations. Au cours de l'année scolaire 2018-2019, six des neuf recommandations ont été implantées avec succès. Concernant les trois recommandations restantes, deux d'entre elles ont été implantées en date du 31 décembre 2019 et la dernière recommandation le fut au 30 juin 2020.

Taux d'établissements et d'unités administratives qui contribuent à l'équilibre budgétaire et aux projets de développements institutionnels du CSSDM : Au 30 juin 2021, 91 % des établissements et unités administratives du CSSDM étaient en situation d'équilibre budgétaire comparativement à 26 % à la même date l'année précédente. Les effets de la pandémie et des mesures décrétées par les gouvernements ont eu des impacts financiers importants pour les établissements. Les services de garde en milieu scolaire et les centres de formation professionnelle ont

enregistré des pertes de revenus substantielles lors de la suspension des activités d'enseignement au cours des mois de mars, avril, mai et juin 2020.

En excluant les effets de la pandémie, la situation financière prise dans son ensemble est beaucoup plus rassurante que ce que laisse croire le taux de 91 %. En fait, les résultats de la grande majorité des établissements se situent très près de l'équilibre budgétaire. Les légers surplus dégagés par certains établissements compensent en partie les manques à gagner des autres.

En excluant les établissements desservant les élèves HDAA, les résultats globaux de l'ensemble des établissements démontrent une situation financière en équilibre budgétaire.

L'enjeu réel se situe au niveau des établissements qui desservent un nombre important d'EHDA et des établissements dédiés exclusivement à ces élèves. Compte tenu de l'écart actuel entre le niveau de financement lié aux EHDA et les coûts nécessaires pour que les établissements puissent offrir les services requis par ces élèves, il sera difficile pour ces établissements de réaliser un retour à l'équilibre budgétaire à court terme.

Niveau d'implantation des commandes centralisées pour les achats de matériaux et de nourritures : La centralisation des commandes de produits ménagers a été implantée avec succès au cours de l'année scolaire 2020-2021, permettant de réaliser des économies récurrentes significatives.

3.2. Lutte contre l'intimidation et la violence

Synthèse des événements relatifs à l'intimidation et à la violence déclarés au Centre de services scolaires de Montréal

Échelle de la fréquence des événements d'intimidation et de violence¹⁰

3.2.2. Interventions dans les écoles du CSSDM

Nombre d'établissements scolaires	Intimidation (fréquence des événements)	Nombre d'établissements scolaires	Violence (fréquence des événements)
72	Aucun événement	56	Aucun événement
93	Moins de 10 événements	74	Moins de 10 événements
4	De 10 à 19 événements	20	De 10 à 19 événements
1	De 20 à 39 événements	5	De 20 à 39 événements
0	40 événements et plus	15	40 événements et plus

Au cours de l'année scolaire 2020-2021, plusieurs démarches ont été effectuées dans les écoles du CSSDM afin de prévenir les événements d'intimidation et de violence. Rappelons qu'en contexte de pandémie, le quotidien des équipes-écoles et des élèves était inhabituel, ce qui a eu un impact sur la gestion de ces situations. Le CSSDM a notamment diffusé le protocole sur les comportements inappropriés et la violence sexuelle en milieu scolaire à l'ensemble de ses écoles. Celui-ci s'accompagne d'un soutien particulier aux directions d'école vivant une situation particulière. De plus, 14 écoles primaires et 4 écoles secondaires ont sollicité les services du CSSDM en 2020-2021 afin de les aider à renforcer leur protocole et à planifier la mise en place d'action de prévention. Ces initiatives ont été accompagnées de formations aux différents milieux, notamment de la FGA et de la FP, afin d'identifier les obligations juridiques des établissements et de bonifier les protocoles d'intervention qui méritaient de l'être.

¹⁰ Afin de faciliter la lecture du document, la répartition de la fréquence des événements d'intimidation et de violence par école est disponible [à cette adresse](#).

Enfin, le Bureau des services éducatifs complémentaires a conçu un outil permettant aux écoles de réaliser un portrait des différents changements organisationnels en place et de qualifier l'incidence de ces derniers sur les élèves et les membres du personnel (modification de l'arrivée ou de la sortie des élèves, de la surveillance active, des modalités d'organisation de la récréation, de la gestion du matériel, de la communication avec les parents, etc.). Cet outil a été développé pour vérifier certains échos reçus des milieux, soit que la mise en place des mesures sanitaires a eu des répercussions sur la gestion quotidienne des situations : nombre de gestes de violences/de conflits, gestion de groupe, amélioration de l'ambiance et de l'hygiène lors des repas et collations, etc. Cet outil spécialement conçu en contexte de pandémie a permis aux écoles qui l'ont utilisé de se questionner sur la pertinence de maintenir ou d'adapter certaines mesures ayant une incidence positive dans un contexte de retour à la normale.

3.3. Développement durable

Le développement durable est une notion importante au CSSDM. Depuis plusieurs années, de nombreux efforts sont réalisés dans le but de réduire l'empreinte écologique des bâtiments, des véhicules et des activités du centre de services. C'est pourquoi plusieurs initiatives ont été lancées, conformément aux objectifs du Plan vert 2019-2025. Voici quelques faits saillants qui permettent de saisir cette orientation :

- L'un des premiers objectifs du CSSDM est de réduire les émissions de gaz à effet de serre (GES) de ses équipements. En 2020, ces émissions étaient 26 % inférieures à l'année de référence, soit 2009. Ces résultats ont été rendus possibles par le retrait complet du mazout 2 du parc immobilier, ainsi que par la réduction des équipements de chauffage au gaz naturel.
- Diminuer les émissions de GES ne signifie cependant pas diminuer le confort des élèves et du personnel du CSSDM; au contraire. En remplaçant les systèmes actuels par de plus modernes, il a été possible de réduire de 13 % l'intensité énergétique des bâtiments du centre de services entre 2013 et 2020. L'utilisation de systèmes plus récents, comme les chaudières électriques ou les thermopompes, permet de chauffer efficacement et à moindre coût des bâtiments importants. Un gain de confort pour les utilisateurs, donc, et une diminution significative des coûts associés aux dépenses énergétiques.
- Un autre poste énergivore a été identifié dans la flotte des équipements roulants du CSSDM. Les plus polluants fonctionnent en effet au diesel, et sont les premiers visés par un remplacement pour une solution plus écologique. À ce jour, le CSSDM a fait l'acquisition d'un véhicule entièrement électrique, ainsi que d'un véhicule hybride et rechargeable. Entre-temps, une commande pour 44 véhicules plus modernes et moins polluants est en cours. Ils permettront de remplacer 35 véhicules plus anciens fonctionnant au diesel. De plus, un programme d'électrification des autobus scolaires a été mis en place afin d'encourager les transporteurs à remplacer leur flotte de véhicules fonctionnant au diesel par des véhicules

électriques. C'est ainsi près de 20 autobus électriques qui ont été mis sur des circuits de transport du CSSDM.

- Enfin, le CSSDM s'est attaqué aux enjeux liés aux services alimentaires. Il a ainsi été décidé d'intégrer l'utilisation de vaisselle réutilisable dans les écoles qui ont vu un réaménagement physique des cantines scolaires. Ces dernières bénéficieront, lors des travaux, de l'ajout d'une laverie qui permettra de réduire l'utilisation de la vaisselle à usage unique. Un effort a également été fait dans le traitement des déchets alimentaires : les écoles desservies par la collecte de résidus alimentaires de la Ville de Montréal ont mis en place des systèmes de compost.

Les efforts du CSSDM s'étalent sur bien des aspects du développement durable. De l'éducation à l'achat local, de la réduction de la consommation énergétique à la mise en place de solutions écoresponsables, le centre de services a adopté une approche multidisciplinaire afin de réduire son empreinte énergétique. Ces nombreux efforts seront maintenus et intensifiés au cours des prochaines années, toujours dans l'objectif de faire sa part dans la lutte contre les changements climatiques.

4. Utilisation des ressources

4.1. Répartition des revenus du Centre de service scolaire de Montréal

Les objectifs de la répartition annuelle des revenus

1. Offrir des services de qualité visant à favoriser la réussite des élèves et assurer l'équité

Assurer une répartition des ressources financières qui permet d'offrir des services de qualité à toute la population scolaire en tenant compte de la mission de l'école québécoise, du plan d'engagement vers la réussite, des projets éducatifs des établissements et des inégalités sociales et économiques des milieux.

2. Maintenir un haut niveau de compétence des ressources humaines

Tenir compte dans la répartition des ressources des défis liés au recrutement et à la rétention du personnel (insertion professionnelle, expérience employé, etc.)

3. Prioriser l'autonomie et l'imputabilité

Favoriser l'autonomie des établissements et des services par la responsabilisation et l'imputabilité, en leur rendant accessibles les ressources financières nécessaires pour répondre aux besoins de leur secteur d'activité et respecter leurs projets éducatifs.

4. Maintenir l'équilibre budgétaire

Développer une vision collective de la gestion des ressources financières du centre de services scolaire qui est centrée autour de l'atteinte et du maintien de l'équilibre financier.

Les principes de la répartition annuelle des revenus

1. Respecter les obligations légales et administratives

La répartition des ressources financières s'opère dans le respect des obligations découlant des lois, des règlements, des règles budgétaires du ministère, des conventions collectives, des politiques et d'autres encadrements s'appliquant au centre de services scolaire et à ses établissements. De plus, la transférabilité de certaines ressources financières de fonctionnement permet de favoriser l'optimisation de celles-ci.

2. Conformité avec les orientations

La répartition des ressources financières se fait avec le plus grand souci d'équité et de transparence et doit tenir compte de la réalisation du plan stratégique du ministère, du plan d'engagement vers la réussite du centre de services scolaire et des projets éducatifs des établissements.

3. Respecter la subsidiarité

La répartition des ressources financières se fait en respectant le principe de subsidiarité, principe selon lequel les pouvoirs et les responsabilités doivent être délégués au niveau approprié d'autorité en recherchant une répartition adéquate des lieux de décision et en ayant le souci de les rapprocher le plus possible des élèves, des autres personnes ou des communautés concernées.

4. Efficience

En tenant compte des besoins exprimés localement, le CRR recommande annuellement la centralisation de certaines ressources financières des établissements, afin d'offrir des services plus efficaces aux élèves. Il peut également demander au centre de services scolaire d'organiser centralement des services qui sont financés par des mesures destinées aux établissements.

De plus, afin de répondre adéquatement aux activités qui demeurent centralisées, la répartition des ressources financières doit prévoir les budgets suffisants au centre de services scolaire et à ses services administratifs.

5. Solidarité

La solidarité implique la nécessité d'avoir une vision commune et collective de la gestion des ressources à la disposition de chaque unité administrative, favorisant ainsi la mise en commun des ressources disponibles pour les établissements lorsque c'est possible.

6. Concertation

La répartition des ressources financières doit tenir compte des besoins exprimés par les établissements par l'entremise des mécanismes de concertation au sein du centre de services scolaire mis en place ou reconnus par le CRR dans le respect des ressources disponibles.

7. Répartition des revenus par enveloppes budgétaires

Les revenus de subvention, du produit de la taxe scolaire et les autres revenus du centre de services scolaire sont répartis annuellement, en tenant compte des recommandations du CRR, entre différentes enveloppes budgétaires établies en cohésion avec les différents processus de concertation.

8. Affectation et utilisation des surplus et gestion des déficits

À la fin de chaque exercice financier, les surplus des écoles et des centres, le cas échéant, deviennent ceux du centre de services scolaire. L'affectation des surplus et la gestion des déficits font l'objet d'une recommandation annuelle du CRR au conseil d'administration du centre de services scolaire.

Les critères servant à déterminer les montants alloués

1. Caractéristiques des élèves

Ce critère est utilisé lorsque l'on attribue un niveau de ressource différent en relation avec le type d'élève. Les types suivants peuvent être notamment utilisés (sans ordre de priorité) :

- Ordre et cycle d'enseignement
- Nombre d'élèves
- Nombre de groupes ou d'ETP
- Nombre d'élèves ordinaires, à risque et HDAA
- Nombre d'élèves issus de l'immigration
- Type de classes : régulières, HDAA, accueil, etc.

2. Plancher de base

Ce critère est utilisé lorsque l'on attribue un niveau minimal de ressources pour tous les établissements ou pour certains types d'élèves ou de groupes, ou pour des établissements ayant une population scolaire ou une superficie moindre.

3. Indices de défavorisation

Ce critère est utilisé lorsque l'on attribue un niveau de ressources différent selon l'indice de défavorisation attribué à chacun des établissements. L'indice de milieu socio-économique (IMSE) ou l'indice de seuil de faible revenu (SFR) publiés par le MEQ sont généralement utilisés.

4. Programmes particuliers

Ce critère est utilisé lorsque l'on attribue un niveau différent de ressources pour les programmes particuliers tels les programmes d'éducation internationale, les concentrations sportives ou artistiques, les programmes de sports-arts-études. Sauf exception, il est de la responsabilité première des milieux ayant initié ce genre de programmes d'en assumer les coûts.

5. Écoles dédiées

Ce critère est utilisé lorsque l'on attribue un niveau différent de ressources pour les écoles dédiées à mandat particulier, essentiellement les écoles HDAA, pour qui le modèle de répartition ne correspond pas à leur réalité.

6. Superficie de l'établissement et nombre de bâtiments

Ce critère est utilisé lorsque l'on doit assurer un niveau minimum de ressources à des établissements dont la superficie est petite ou un niveau maximum de ressources aux établissements de grande superficie ou un niveau de ressources à ajuster lorsqu'un établissement utilise plusieurs bâtiments.

7. Situation financière des établissements

Ce critère peut être utilisé lorsqu'un établissement est aux prises avec une situation financière difficile, imprévisible et hors de son contrôle.

8. Normes d'allocation

Ce critère est utilisé pour la répartition des revenus associés à des normes d'allocation, dont les différentes mesures dédiées ou protégées. Le Comité de répartition des ressources tend à être le plus fidèle possible aux normes établies, tout en tenant compte des particularités de certains milieux ou de certaines clientèles.

9. Autofinancement

Ce critère est utilisé pour certaines activités qui permettent d'accroître les services aux élèves, par exemple les services de dîner, les services aux entreprises, les cafétérias, etc.)

10. La base historique

Exceptionnellement, ce critère peut être utilisé de façon temporaire ou progressive, afin d'éviter un impact trop important lié au changement de modalités de répartition d'une mesure ou d'une source de financement et par souci d'équité.

4.2. Ressources financières

État des résultats		
Pour l'exercice terminé le 30 juin 2021		
	2021	2020
		(Redressé)
	\$	\$
Revenus		
Subvention de fonctionnement du ministère de l'Éducation	930 031 098	838 794 751
Subvention d'investissement	41 714 864	37 830 705
Autres subventions et contributions	1 233 646	842 226
Taxe scolaire	197 368 618	193 516 305
Droits de scolarité et frais de scolarisation	12 164 810	10 252 668
Ventes de biens et services	64 088 779	52 706 684
Revenus divers	(27 434 415)	46 349 198
Amortissement de la subvention d'investissement reportée	62 714 178	50 417 769
Gain sur disposition d'immobilisations corporelles	1 208 914	681 884
	1 283 090 492	1 231 392 190
Charges		
Activités d'enseignement et de formation	631 916 950	609 265 817
Soutien à l'enseignement et à la formation	271 522 976	250 415 922
Services d'appoint	112 716 232	103 343 516
Activités administratives	42 735 545	42 110 068
Activités relatives aux biens meubles et immeubles	200 306 396	173 079 473

Activités connexes	74 913 378	63 886 809
Charges liées à la variation de la provision pour avantages sociaux	6 028 120	4 431 659
	1 340 139 597	1 246 533 264
Déficit de l'exercice	(57 049 105)	(15 141 074)

État de la situation financière		
Au 30 juin 2021		
	2021	2020
		(redressé)
	\$	\$
Actifs financiers		
Débiteurs	20 945 125	15 008 546
Subvention de fonctionnement à recevoir	159 017 656	150 649 087
Subvention d'investissement à recevoir	1 966 683 107	1 651 943 020
Subvention de financement à recevoir	119 397 473	175 848 250
Stocks destinés à la revente	429 954	171 314
Placements de portefeuille	1 875 936	2 067 421
	2 268 349 251	1 995 687 638
Passifs		
Découvert bancaire	3 231 986	5 035 625
Emprunts temporaires	—	9 814 349
Créditeurs et frais courus à payer	852 629 804	728 341 547
Subvention d'investissement reportée	1 514 453 115	1 224 943 517
Revenus perçus d'avance	9 647 395	5 636 487
Provision pour avantages sociaux	71 283 920	65 255 800
Dettes à long terme faisant l'objet d'une promesse de subvention	1 467 702 082	1 258 083 158
Passif au titre des sites contaminés	119 397 473	175 848 250
Autres passifs	139 148 486	65 094 722
	4 177 494 261	3 538 053 455
Dette nette	(1 909 145 010)	(1 542 365 817)
Actifs non financiers		
Immobilisations corporelles	1 748 042 864	1 439 288 007
Stocks de fournitures	2 982 518	2 377 266
Charges payées d'avance	1 770 305	1 400 326
	1 752 795 687	1 443 065 599
Déficit accumulé	(156 349 323)	(99 300 218)

État du déficit accumulé		
Au 30 juin 2021		
	2021	2020
		(Redressé)
	\$	\$
Solde au début		
Déjà établi	(94 569 231)	(79 428 157)
Changement de méthode comptable ¹¹	(4 730 987)	(4 730 987)
Redressé	(99 300 218)	(84 159 144)
Déficit de l'exercice	(57 049 105)	(15 141 074)
Solde à la fin	(156 349 323)	(99 300 218)

4.3. Gestion et contrôle des effectifs

Répartition de l'effectif en heures rémunérées pour la période du 1er avril 2020 au 31 mars 2021

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	1 128 422,28	0,00	1 128 422,28	679
2. Personnel professionnel	1 647 676,99	13 582,72	1 661 259,71	1 124
3. Personnel enseignant	10 509 614,62	17 098,53	10 526 713,15	10 490
4. Personnel de bureau, technicien et assimilé	6 763 535,91	60 370,08	6 823 905,99	6 873
5. Ouvriers, personnel d'entretien et de service	1 684 789,56	23 726,12	1 708 515,68	1 396
Total en heures	21 734 039,36	114 777,45	21 848 816,82	20 562

¹¹ Veuillez consulter la note complémentaire « Modification comptable » des états financiers audités de l'exercice terminée le 30 juin 2021 pour plus de détail.

Résumé du niveau de l'effectif du 1er avril 2020 au 31 mars 2021

Cible établie par le ministre de l'Éducation (A) Source : information transmise par le ministère de l'Éducation du Québec (MEQ) via Collecteinfo	21 372 733,54 heures
Total des heures rémunérées effectuées (B) Source : information transmise par le MEQ via Collecteinfo	21 848 816,82 heures
Ampleur du dépassement, s'il y a lieu Calcul : (C) = (B) – (A)	476 083,28 heures
Respect du niveau de l'effectif Choix de réponse : Oui/Non <i>(Si la réponse est « Non », le centre de services scolaires doit informer des moyens qui ont été pris pour rectifier la situation)</i>	Non. La situation exceptionnelle liée à la pandémie, l'accroissement des besoins dans l'entretien et en surveillance (respect des bulles classes), l'ajout du tutorat afin de répondre aux exigences de la santé publique et la nécessité pour le CSSDM de répondre aux besoins de la population (c.-à-d. services de garde d'urgence) expliquent notamment l'augmentation du nombre d'heures rémunérées. De plus, le CSSDM s'est trouvé dans l'obligation de remplacer le personnel exempté en lien avec les directives émises par l'INSPQ. Le CSSDM vit également une augmentation importante du nombre de projets en lien avec l'entretien, la rénovation, l'agrandissement et la construction d'établissements. Moyens : • Poursuivre les efforts afin de s'assurer que les unités possèdent les fonds nécessaires avant d'autoriser des surcroûts ou des remplacements pour le personnel non enseignant; • Maintenir la vigie sur le respect des budgets relativement au processus administratif menant à l'adoption du plan de l'effectif du CSSDM et à l'octroi de postes en projets.

4.4. Contrats de service comportant une dépense de 25 000 \$ et plus, conclus entre le 1^{er} avril 2020 et le 31 mars 2021¹²

	Nombre de contrats	Montant des contrats (avant taxes)
Contrats de service avec une personne physique	1	26 000 \$
Contrats de service avec un contractant autre qu'une personne physique	383	70 316 556,01 \$ (<i>incluant les options de renouvellement</i>)

4.5. Ressources matérielles et technologiques

Ressources matérielles

Maintien de l'actif immobilier du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021

2019-2020 (Année précédente)	2020-2021 (Année de reddition de comptes)		
Solde non investi ni engagé	Investissements réalisés	Sommes engagées	Sommes non investies ni engagées
102 472 000 \$	232 197 000 \$	167 154 000 \$	136 349 000 \$

Ressources technologiques

L'année 2020-2021 a été une année extraordinaire en besoins d'équipements technologiques, le MEQ a permis la transférabilité des mesures TIC et a aussi devancé la mesure 50 767 (ensembles numériques) permettant ainsi au CSSDM de répondre à toutes les demandes qui lui ont été adressées.

¹² Les contrats de service pour lesquels aucune renonciation au secret professionnel n'a été obtenue du CSSDM et qui ne sont conséquemment pas publiés au SEAO sont exclus du présent tableau.

RAPPORT ANNUEL DU PROTECTEUR DE L'ÉLÈVE

Année scolaire 2020-2021

(du 1^{er} juillet 2020 au 30 juin 2021)

Conformément aux articles 220.2 et 242 de la *Loi sur l'instruction publique* et au *Règlement sur la procédure d'examen des plaintes* du Centre de services scolaire de Montréal, voici mon rapport annuel à titre de Protecteur de l'élève.

Outre de nombreuses demandes portant strictement sur de l'information/référence/écoute, j'ai reçu 119 plaintes pour cette période (dont trois de regroupements de plaignants, comptant respectivement 27, 3 et 4 parents). Les autres plaintes se répartissent comme suit :

- 9 plaintes ont, après analyse sommaire, été rejetées avec une lettre explicative à l'appui;
- 48 plaintes ont été retournées à l'interne pour traitement ou ont fait l'objet d'un travail conjoint avec l'instance concernée;
- 5 plaintes n'ont pas eu de suite (faute de coordonnées pour rejoindre le plaignant ou à cause de l'inintelligibilité du message laissé sur la boîte vocale) – le courriel s'avère un bien meilleur moyen de communication;
- 4 plaintes ont trouvé leur solution ailleurs (Direction de la protection de la jeunesse, centre hospitalier, instance politique, Commission des droits de la personne et de la jeunesse);
- 6 plaintes portant sur des allégations d'intimidation/violence ou de harcèlement;
- 3 plaintes n'ont trouvé aucune solution (ces plaintes étant reliées au manque de professeurs).

Les objets des plaintes portent principalement sur les objets suivants :

- | | |
|---|-----|
| • désaccord avec des décisions rendues par une instance scolaire | 45% |
| • demandes d'aide particulière ou de services supplémentaires | 25% |
| • insatisfactions à l'égard du transport (refus de service ou besoins spéciaux) | 10% |
| • demandes de changement d'école ou de centre de services scolaire | 6% |
| • port du masque ou mesures sanitaires | 14% |

Les plaintes se répartissent comme suit par secteur :

- | | |
|---|------|
| • primaire | 45% |
| • secondaire secteur « jeunes » formation générale | 36% |
| • secondaire « cheminement particulier » | 7.5% |
| • secondaire secteur « jeunes » formation professionnelle | 7.5% |
| • secondaire tous secteurs adultes | 4% |

Seulement 2 plaintes ont mené à la rédaction d'avis, les recommandations y afférentes font partie du présent rapport.

J'ai pu observer quelques constantes préoccupantes, notamment :

1. l'insatisfaction dûe aux nombreux remplacements d'enseignants ou, dans les cas les plus dramatiques, à l'absence plus ou moins prolongée d'enseignants

Une situation mérite qu'on y porte une attention toute particulière : une classe d'élèves atteints d'un TSA ont été confrontés à 16 remplacements successifs.

2. l'insatisfaction à l'égard de quelques enseignants
quant à leurs attitudes et propos

quant à leurs modalités d'évaluation (refus de fournir une grille d'évaluation ou absence de planification adéquate des étapes d'évaluation)

Ce dernier état de fait laisse perplexe. Les enseignants étant les experts de l'évaluation de leurs élèves, il m'apparaît qu'ils doivent en répondre à qui leur pose des questions ou demande des explications. A fortiori, les articles 19 et 19.1 de la Loi sur l'instruction publique, tels que modifiés par la Loi 40, sont on ne peut plus explicites pour l'avenir. Par ailleurs, les directions ont aussi, me semble-t-il, le devoir de s'assurer de l'adéquation des modalités d'évaluation utilisées par les enseignants. – cette observation a aussi été faite pour l'année scolaire 2019-2020.

L'évaluation des apprentissages doit être planifiée, expliquée aux élèves et faite en temps opportun, sans surprises de dernière minute.

Recommandations issues des avis produits en 2020-2021 :

Avis # 46 (élève adulte à la formation professionnelle)

RECOMMANDATIONS

1. Faire l'analyse critique du cheminement de ce dossier;
2. Placer les élèves adultes en position de pouvoir réussir leur cheminement académique :
 - en leur accordant un suivi suffisamment serré;
 - en leur offrant en temps opportun des ressources d'aide ou des mesures de support;
 - en leur offrant un autre programme plus adapté à leurs ressources, le cas échéant;
3. Aiguiller au besoin les élèves adultes vers d'autres programmes professionnels, le cas échéant;
4. S'assurer que le remboursement est fait à la plaignante.

Avis # 47 (regroupement de parents d'élèves du primaire)

RECOMMANDATIONS

Mes recommandations sont de deux ordres :

- celles qui touchent spécifiquement l'enseignant qui fait l'objet du présent avis
- celles qui doivent guider l'ensemble des pratiques de gestion des ressources humaines du CSSDM, particulièrement en ce qui concerne les enseignants

Recommandations spécifiques :

Ces recommandations, pour des raisons de protection des renseignements personnels, ne peuvent être divulguées aux plaignants. Toutefois, elle font l'objet d'une Annexe qui sera remise aux instances concernées du CSSDM, dont le tuteur actuellement en poste.

Recommandations générales :

Ces recommandations s'adressent tout particulièrement à la direction du service des ressources humaines du CSSDM.

1. Procéder à l'analyse critique du cheminement professionnel des membres du personnel;
2. Procéder à l'analyse critique des façons de faire actuelles du service des ressources humaines;
3. Mettre sur pied une procédure de veille propre à éviter que de semblables situations ne se reproduisent;
4. Centraliser de manière efficace les informations relatives aux enseignants afin de pouvoir permettre le suivi disciplinaire de chacun malgré la mobilité professionnelle – les enseignants sont les employés du CSSDM quelle que soit l'école où leur contrat de travail les amène;
5. Former les directions d'école à l'importance de documenter le dossier disciplinaire des enseignants – les directions d'école sont les mandataires de cette responsabilité pour le compte du service des ressources humaines et doivent en être imputables;
6. Unifier les pratiques des directions d'école et clarifier leur rôle pour favoriser une approche systémique harmonisée et efficace de gestion des ressources humaines.

3

Dominique Paillé LL.B.
Protecteur de l'élève

cssdm.gouv.qc.ca

**Centre
de services scolaire
de Montréal**

Québec 