



Rapport annuel

Centre de services scolaire de Montréal

2022-2023

Édition 2023

ISBN : 978-2-550-96476-6

Crédits photographiques de la page de couverture :

© École Robert-Gravel/Photographe Mélanie Dusseault

© École FACE/Photographe Mélanie Dusseault

© École Bedford/Photographe Mélanie Dusseault

© École Sainte-Lucie/Photographe Éric Carrière

Publié en décembre 2023

Montréal, Québec.

230406 : Centre de services scolaire de Montréal (CSSDM)

Message de la direction générale

C'est avec un grand sentiment d'accomplissement que je m'adresse à vous aujourd'hui. L'année qui s'achève marque l'aboutissement de notre planification stratégique 2023-2027 et des projets éducatifs qui y sont associés. Une période de défis, d'opportunités et de réalisations significatives s'annonce maintenant pour nous.

En 2022-2023, nous avons tous été témoins de l'engagement exceptionnel de notre belle équipe envers la mission fondamentale qui nous anime : faire réussir TOUS les élèves. Nos décisions ont été guidées, une fois de plus, par notre volonté collective de créer un environnement éducatif propice à la réussite de chacune et chacun. Avec un taux de diplomation et de qualification de 81,5 %, en 5, 6 ou 7 ans après l'entrée au secondaire, nous pouvons être fiers de cette progression constante.

En juin dernier, nous avons dévoilé avec enthousiasme notre nouveau Plan d'engagement vers la réussite (PEVR), le résultat d'une démarche rigoureuse et d'échanges riches et stimulants avec notre communauté éducative. Cette collaboration transparente a donné naissance à un engagement qui nous permet d'affirmer que le PEVR fait consensus au sein de la communauté éducative du Centre de services scolaire de Montréal. Elle démontre notre capacité à travailler ensemble, à débattre et à prendre des décisions réfléchies en demeurant centrés sur notre objectif ultime : l'épanouissement de chaque élève.

La lecture de ce rapport annuel vous permettra de prendre connaissance de nombreux projets mis de l'avant qui témoignent des valeurs du CSSDM : l'engagement, l'efficacité, l'audace et la bienveillance.

Nous sommes engagés envers les élèves et leurs parents. Nous accueillons des milliers de nouveaux arrivants chaque année et ouvrons, en continu, des classes afin de leur offrir, le plus rapidement possible, une scolarisation de qualité. Nous travaillons sans relâche à améliorer la qualité des lieux d'apprentissage et de travail en investissant dans les projets d'ajouts d'espace, de travaux majeurs de réfection et de maintien d'actifs. Nous épaulons notre personnel en rendant disponible une offre de développement professionnel diversifiée.

Nous travaillons à améliorer nos processus en nous basant sur les pratiques éducatives efficaces et novatrices, en créant des conditions propices à la synergie entre les différentes équipes qui œuvrent au CSSDM, en s'appuyant sur des données pertinentes lors de notre prise de décision et en mettant à profit les nouvelles technologies, et ce, tout en gardant le cap sur l'équilibre budgétaire.

Nous agissons avec bienveillance, en portant une attention particulière aux clientèles vulnérables ou ayant des besoins particuliers, en adaptant nos pratiques de gestion afin de nous rapprocher davantage des équipes et de tenir compte des réalités terrain, en consolidant les relations avec les parents, la communauté et les partenaires qui soutiennent et ont à cœur le bien-être de nos élèves.

Nous osons faire différemment et revoir ce qui pourrait être tenu pour acquis, car nous sommes d'avis que c'est en se questionnant que l'on grandit comme organisation.

Nous nous tournons maintenant vers l'avenir avec ardeur et détermination. Ensemble, continuons de rassembler nos forces et nos compétences. Ensemble, unissons-nous pour nos élèves, et pour leur offrir le meilleur avenir possible.

Isabelle Gélinas

Directrice générale

Message du Conseil d'administration

Quelle belle année de collaboration et d'engagement qu'a été 2022-2023! Les membres du Conseil d'administration (CA) et moi-même avons pu œuvrer à instaurer, avec la direction générale, une saine gouvernance empreinte de positif. C'est un immense privilège de pouvoir faire partie de ce renouveau.

Au terme de cette première année en fonction après la tutelle, nous pouvons compter sur un CA pleinement dédié à faire avancer les dossiers auxquels il collabore.

Malgré les nombreux défis présents en éducation, le CA est fier d'avoir pu contribuer, à sa façon, aux succès du CSSDM; vous découvrirez comment cela a été possible au fil de ce rapport annuel. Grâce à la participation active des membres aux séances régulières ainsi qu'aux différents comités du CSSDM sur lesquels ils siègent, à la diversité des idées et à nos discussions constructives, je peux affirmer que les administrateurs du CSSDM sont pleinement en possession de leurs rôles.

Mes collègues et moi souhaitons également souligner l'excellence et la qualité du travail des équipes œuvrant dans les établissements qui, accompagnées par les services administratifs, sont les principaux artisans de la réussite des élèves.

Nous sommes, comme eux, unis et engagés à tous les égards envers les jeunes et les adultes qui sont sur les bancs d'école afin de leur offrir un avenir à la hauteur de leurs aspirations.

Antoine Gagné

Président du Conseil d'administration

Table des matières

1. Présentation du Centre de services scolaire	5
1.1 Le CSSDM en bref	5
1.2 Faits saillants	7
1.3 Services éducatifs et culturels	16
2. Gouvernance du Centre de services scolaire	19
2.1 Conseil d'administration.....	19
2.2 Autres comités de gouvernance.....	21
2.3 Code d'éthique et de déontologie.....	24
2.4 Divulgateion d'actes répréhensibles à l'égard d'organismes publics	24
3. Résultats	26
3.1 Plan d'engagement vers la réussite.....	26
3.1.2 Objectifs établis par le ministère de l'Éducation.....	38
3.2 Lutte contre l'intimidation et la violence	40
3.3 Procédure d'examen des plaintes	40
4. Utilisation des ressources.....	42
4.1 Répartition des revenus du centre de services scolaire.....	42
4.2 Ressources financières	45
4.3 Gestion et contrôle des effectifs	47
4.4 Contrats de service comportant une dépense de 25 000 \$ et plus	49
4.5 Ressources matérielles et informationnelles	49
5. Annexes du rapport annuel	50

1. Présentation du Centre de services scolaire

Le [Centre de services scolaire de Montréal](#) est le plus grand centre de services scolaire au Québec. Ses établissements dispensent une formation de qualité qui tient compte de la diversité culturelle, de la spécificité montréalaise et de la disparité économique de la population scolaire, jeune et adulte, de son territoire.

Regroupant près de 200 établissements de niveau préscolaire, primaire, secondaire, de formation générale des adultes et de formation professionnelle, le territoire du CSSDM s'étend dans 8 arrondissements et 2 agglomérations de la Ville de Montréal. La liste des écoles et le territoire peuvent être consultés dans la section « [Trouver une école](#) » du site Web du CSSDM.

1.1 Le CSSDM en bref

186 établissements scolaires¹

- 121 écoles primaires régulières (+ 5 écoles primaires pour élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (EHDA))
- 24 écoles secondaires régulières (+ 6 écoles secondaires EHDA)
- 3 écoles primaires et secondaires régulières (+ 3 écoles primaires et secondaires EHDA)
- 9 écoles de métiers de la formation professionnelle
- 15 centres de la formation générale des adultes

18 394 membres du personnel²

- 13 100 employés réguliers
- 5 294 employés non réguliers

111 510 élèves fréquentent un établissement du CSSDM

- Formation générale des jeunes (FGJ) : 75 569³

Incluant :

- Préscolaire : 8 146
- Primaire : 41 466
- Secondaire : 25 957
- Formation générale des adultes (FGA) : 20 918
- Formation professionnelle (FP) : 15 023⁴

¹ Excluant les annexes

² Données en date du 24 avril 2023, excluant les honoraires et contrats

³ Données officielles au 30 septembre 2022

⁴ Données officielles au 30 juin 2023

Langue maternelle des élèves

FGJ	FP	FGA	
		Incluant la francisation	Excluant la francisation
Français : 50,7 %	Français : 56,4 %	Espagnol : 29,3 %	Français : 57 %
Arabe : 12,1 %	Arabe : 19,1 %	Français : 20,8 %	Espagnol : 9 %
Espagnol : 7,9 %	Espagnol : 6,1 %	Arabe : 7,1 %	Créole : 9 %
Anglais : 5,3 %	Créole : 5,2 %	Anglais : 6,4 %	Arabe : 9 %
Créole : 3,1 %	Kabyle : 2,3 %	Créole : 4,5 %	Autres : 16 %
Autres : 20,9 %	Autres : 10,9 %	Autres : 31,9 %	

Élèves nés à l'étranger

FGJ	FP	FGA (excluant la francisation)
Québec : 70,5 %	Québec : 36,4 %	Québec : 58,6 %
Ailleurs : 29,5 %	Ailleurs : 63,6 %	Ailleurs : 41,4 %

Élèves HDAA

Répartition des 12 724 élèves HDAA de la FGJ⁵:

- 48 % en classe ordinaire
- 14 % en école spécialisée
- 38 % en classe spécialisée d'une école régulière

Classe d'accueil/Soutien linguistique

5 641 élèves en classe d'accueil ou en soutien linguistique⁶

- 172 classes préscolaires et primaires
- 76 classes secondaires

⁵ Incluant les codes 10, 11, 12

⁶ Nombre de déclarations d'élèves

1.2 Faits saillants

Bureau de la direction générale (BDG)

Consolidation de la gestion collaborative et de proximité — La direction générale a travaillé à la consolidation des espaces collaboratifs de développement, de concertation et d'accompagnement mis en place à son arrivée en 2022. Son objectif est de créer les conditions propices à la synergie entre les différentes équipes œuvrant au CSSDM, qu'elles travaillent au sein des établissements ou des services, et ce, dans le but de soutenir la mission éducative et d'améliorer les processus administratifs.

Ainsi, chaque mois de l'année scolaire, dans le cadre du Comité consultatif de gestion et des tables de concertation pédagogique et administrative, l'équipe de la direction générale rencontre les directions d'établissements et de services pour établir des orientations et faire part de l'évolution de dossiers prioritaires.

D'autres tribunes permettent des échanges réguliers afin de mettre à profit l'intelligence collective pour résoudre des enjeux communs et innover. En parallèle, la proximité étant au cœur des assises de gestion de l'équipe de la direction générale, les écoles et les centres ont été répartis entre les directeurs généraux adjoints qui en assurent la supervision plus rapprochée afin de permettre une prise en compte des particularités et des besoins de chaque milieu.

Nouveau Plan d'engagement vers la réussite — Veiller à la réussite de 111 510 élèves, jeunes et adultes, est un défi de taille. Le CSSDM est au rendez-vous pour y parvenir. Cette priorité d'action est au cœur du nouveau PEVR et des projets éducatifs de chacun des établissements.

Pour élaborer le PEVR, la direction générale a adopté une approche résolument collaborative. Le Comité d'engagement pour la réussite des élèves (CERÉ) rassemblant des représentants des directions d'établissement, du personnel, de la direction générale, des Services éducatifs (SÉ) et du milieu de la recherche a porté une vaste opération de consultation, selon les orientations établies par le Comité de pilotage du PEVR.

Ainsi, les acteurs des établissements, des services administratifs et de la communauté éducative ont pu participer à la définition du contexte, des enjeux, orientations, objectifs, indicateurs et cibles essentiels à la réussite des élèves. Ensemble, tous se sont donné la mission que chaque élève ait la possibilité de réussir, en créant un environnement éducatif inclusif et adapté aux besoins individuels. Cette démarche a culminé par l'adoption du PEVR par le CA en juin 2023.

Relations avec la communauté — Établir des relations structurantes et porteuses avec les parents, la communauté, les partenaires et les élus du territoire revêt une importance cruciale pour la direction générale. Durant la période nommée, plusieurs réalisations d'envergure ont été accomplies dans le but d'améliorer les communications et de renforcer la collaboration au sein de la communauté éducative.

La direction générale a initié des rencontres individuelles avec l'ensemble des élus provinciaux et mairies d'arrondissement du territoire du CSSDM pour aborder les enjeux et priorités communes. Des rencontres semi-annuelles, à l'automne et au printemps, ont également été instaurées. Ces rencontres ont permis de transmettre les informations les plus récentes sur les projets en cours

liés au parc immobilier scolaire et excédentaire, de favoriser la compréhension de l'organisation, et enfin, d'offrir de la prévisibilité pour travailler en collaboration sur les dossiers ayant un impact sur le développement local et régional.

L'accent a aussi été mis sur les liens de collaboration avec les organismes partenaires du CSSDM soutenant la réussite éducative, tels que Réseau réussite Montréal ou la Fondation des élèves de Montréal, avec laquelle un nouveau partenariat a été instauré en cohérence avec les priorités définies dans le PEVR.

L'établissement de communications efficaces entre les instances et divers comités nécessite également une attention particulière et assidue. Le CA, le Comité de parents, le CERÉ, le Comité consultatif des services aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (CCSEHDAA), pour ne nommer que ceux-ci, jouent des rôles de premier plan et tout est mis en place pour favoriser une prise de décision éclairée, toujours au bénéfice des élèves.

L'ensemble de ces liens renforce la confiance et l'engagement des parties prenantes envers la réussite éducative et contribue à l'efficacité organisationnelle ainsi qu'au développement de la communauté.

Bureau du secrétariat général (BSG)

Au printemps 2023, le Secteur de la conformité du Bureau du secrétariat général a déployé le projet pilote des missions d'accompagnements dans les établissements scolaires volontaires. Ce projet d'envergure a pour but d'aider et d'accompagner les directions d'écoles et de centres dans la mise en place de pratiques et de processus de gestion internes afin que les établissements soient conformes aux normes applicables (lois, règlements, politiques et directives internes). Ultimement, tous les établissements du CSSDM seront visités par le Secteur de la conformité afin de bénéficier de l'accompagnement nécessaire.

Au mois de juin, les directions d'établissements doivent fournir les documents nécessaires pour la reddition de compte annuelle. Pour cette reddition de comptes spécifique, un nouvel outil de consignation pour les frais chargés aux parents a été mis en place afin de simplifier, d'uniformiser et d'assurer la conformité de cette opération administrative.

Le Plan de gestion des risques 2023-2026, qui découle de la nouvelle Politique sur la gestion des risques, a été mené par la direction générale, en collaboration avec le BSG et son Secteur de la conformité. Ce dernier a maintenant la responsabilité d'effectuer les suivis nécessaires à la réalisation des mesures d'atténuation, lesquelles font partie intégrante du Plan de gestion des risques et de faire état, à la direction générale et au Secrétariat du Conseil du trésor, de l'avancement et de l'efficacité des mesures mises en place.

Bureau des affaires juridiques (BAJ)

Proximité avec les établissements scolaires — Équipe droit scolaire — Au Bureau des affaires juridiques, un nouveau mode de fonctionnement a été implanté dès la rentrée scolaire au sein de l'équipe pratiquant en droit scolaire : chaque unité (groupement d'établissements scolaires) possède sa propre avocate dédiée. Cette initiative a pour objectif de créer un canal de communication direct et un lien privilégié entre les établissements scolaires et leur avocate

désignée. Au cours de l'année, de solides liens de confiance se sont créés et les directions d'établissement ont pu bénéficier d'un service personnalisé fondé sur une connaissance accrue des enjeux juridiques touchant leur établissement respectif.

Efficacité des processus — Équipe droit de la construction/approvisionnement - Bien que l'équipe pratiquant en droit de la construction/approvisionnement représente le CSSDM dans le cadre de la majorité de ses litiges, la prévention est demeurée l'objectif principal tout au long de l'année 2022-2023. Plusieurs processus internes ont été améliorés afin d'assurer une meilleure efficacité, notamment en lien avec la maîtrise d'œuvre ainsi que le traitement des sinistres et des baux. Ces processus bonifiés, de même que les interventions rapides dans plusieurs dossiers, ont permis d'éviter des litiges et des pertes financières au CSSDM.

Préparation en vue de la délocalisation des archives — Secteur de la gestion documentaire et des archives (SGDA) — Le SGDA a analysé, inventorié et mis en boîte des milliers de documents en prévision du déménagement des archives du CSSDM, lesquelles sont toujours entreposées dans l'ancien centre administratif. Pour réaliser cette opération majeure, une dizaine de ressources supplémentaires ont été entièrement dédiées à ce projet. Parmi les accomplissements du SGDA :

- Mise en boîte et reclassement de plus de 500 000 bulletins d'élèves;
- Triage, nettoyage et mise en boîte de plus de 2 000 objets représentant un intérêt important pour le CSSDM;
- Analyse et tri de plus de 700 plans d'immeubles. Cette opération est toujours en cours.

Bureau des directions d'unité (BDU)

Culture de collaboration – Pour soutenir une culture de collaboration et d'innovation, les directions d'unité et les gestionnaires des Services éducatifs (SÉ) ont, pour une cinquième année, travaillé en communautés de pratique (COP). Ainsi, les directions d'établissement étaient mobilisées afin de partager des connaissances et de renforcer leur leadership pour mettre en œuvre des pratiques collaboratives au sein de leur établissement. Elles ont pu établir les liens de cohérence entre les activités de la COP et les orientations du PEVR et ainsi contribuer à l'atteinte de ses objectifs. L'intelligence et la dynamique collective du groupe offrent aux directions un cadre idéal pour questionner leur pratique, interroger leur posture et clarifier et renforcer leur propre style d'accompagnement.

À ce jour, 79 établissements, dont 62 en 2022-2023, se sont engagés dans une formation de six jours sur les enjeux qui interfèrent souvent avec la capacité d'une école à avoir une incidence positive sur l'apprentissage de chacun des élèves. Cette formation offre un plan d'action reposant sur des stratégies à mettre en œuvre dans une école afin d'améliorer les résultats des élèves. Soixante autres établissements y participeront en 2023-2024.

Des équipes de leadership ont été mises en place dans certains établissements où des enseignantes et enseignants ont partagé leurs réflexions, se sont questionnés, ont implanté des pratiques efficaces et développé une culture de collaboration favorisant la réussite de tous les élèves. Ces équipes ont développé une solide culture de collaboration, la capacité de recueillir et d'analyser des données sur l'apprentissage, de cibler les notions essentielles et des stratégies d'enseignement adaptées.

Offre de service au secondaire — Au cours de la dernière année, l'équipe de la révision de l'offre de services au secondaire a clôturé la mise en œuvre de son plan d'action. Ce projet institutionnel d'envergure, qui s'est réalisé sur trois ans, se terminait officiellement le 30 juin dernier.

Les quatre priorités visées par ce projet étaient :

- Favoriser la diversification de l'offre de services afin de répondre aux intérêts des élèves;
- Démocratiser l'accès à des programmes et des options pendant les études secondaires;
- Favoriser l'école du quartier comme premier choix;
- Faire connaître et encourager la mixité entre les différentes clientèles du CSSDM, et ce, à même les groupes classes.

L'équipe a également poursuivi l'analyse des retombées du projet en y faisant ressortir les leçons apprises tout en assurant la pérennité des actions.

Le projet a connu des avancées significatives, telles que :

- Une nouvelle image de marque pour le secondaire;
- La refonte de 32 nouveaux sites Web;
- 28 partenariats ajoutés, bonifiés et fortifiés;
- Plus de 10 options développées, enrichies ou améliorées;
- Un meilleur équilibre d'offre de services entre les zones;
- Un événement institutionnel sur l'inclusion;
- La création d'une démarche unique de monitoring grâce à une étroite collaboration avec les chercheurs de l'École de psychoéducation de l'Université de Montréal.

En fin d'année, l'équipe a déposé un bilan de constats et recommandations qui a contribué à établir les priorités du plan d'action de l'ordre secondaire.

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

Le Service du développement et de l'innovation professionnelle a travaillé à la mise en place d'une nouvelle structure organisationnelle afin d'améliorer son offre de services à la clientèle.

Ainsi, depuis le 1^{er} juillet 2023, les demandes de reconnaissance des acquis et des compétences tout comme les demandes d'admission en formation professionnelle ont été centralisées au SDIP. Les Services d'accueil, de référence, de conseil et d'accompagnement des adultes (SARCA)-Bureau des élèves internationaux et le Bureau centralisé des admissions de la FP ont pour objectif d'offrir une meilleure expérience client. Ils effectuent le suivi de la demande en assurant, entre autres, la conformité du dossier. La centralisation des services permet de mieux pallier la pénurie de personnel souvent vécue dans les centres laquelle peut parfois engendrer un bris de service.

Services éducatifs (SÉ)

Mise en place des tables de concertation — Une nouvelle modalité d'accompagnement pour les directions d'établissements a été mise en place : les tables de concertation. Développées à partir des caractéristiques des écoles efficaces recensées dans des recherches, les tables de concertation sont des lieux de développement professionnel pour les directions d'établissements où sont discutées les thématiques du leadership pédagogique, des pratiques inclusives et de

différenciation et des pratiques efficaces en français et mathématique. Au cœur des tables de concertation, des liens se sont tissés grâce aux travaux d'élaboration des projets éducatifs.

Analyse de données — Les SÉ ont procédé à une analyse rigoureuse d'un ensemble de données entourant la réussite éducative. Ces analyses ont permis aux établissements et au CSSDM d'identifier des enjeux prioritaires sur lesquels ils pourront intervenir tout au long des quatre prochaines années dans le contexte de mise à jour du PEVR et des projets éducatifs.

Identification des pratiques efficaces — En 2022-2023, les SÉ ont mené plusieurs chantiers autour de l'amélioration de la réussite de tous les élèves. Ainsi, des pratiques efficaces reconnues par la recherche ont été identifiées. Celles-ci permettront aux différents intervenants de choisir des pratiques adaptées à leur milieu lorsque vient le temps d'améliorer la réussite, la diplomation et la certification des élèves.

Accompagnement d'écoles — À la suite d'une fine analyse des résultats de l'ensemble des écoles primaires et secondaires en français et mathématique, 12 écoles primaires et 9 écoles secondaires ont été ciblées par les SÉ afin de déployer une offre de service de proximité plus personnalisée visant l'amélioration des résultats et, par conséquent, la réussite des élèves. Chaque école était alors accompagnée par une équipe de conseillers et conseillères pédagogiques afin d'élaborer un plan d'action détaillé qui sera surveillé tout au long de l'année. Des actions précises ont été déployées dans les milieux, dont des rencontres avec les équipes de gestion et le conseiller pédagogique de l'école pour le secondaire tout comme des rencontres et des formations pour les équipes d'enseignants et de conseillers pédagogiques des disciplines concernées.

Service de l'organisation scolaire (SOS)

Au cours de la dernière année scolaire, le Service de l'organisation scolaire a :

- contribué à la scolarisation de milliers de nouveaux arrivants. L'année 2022-2023 a connu une arrivée record : le CSSDM a accueilli près de 4 000 nouveaux élèves en classe d'accueil, dont 2 500 entre les mois d'octobre et juin;
- poursuivi la mise en place du processus de planification des besoins d'espace en partenariat avec les municipalités. L'objectif consiste à planifier en amont les besoins scolaires liés aux nombreux développements immobiliers à venir sur notre territoire et à offrir des écoles de proximité aux nouveaux élèves;
- adapté le déploiement du soutien alimentaire sur l'ensemble du territoire au bénéfice des élèves, afin d'offrir des solutions adaptées à la réalité de chaque école;
- participé activement au comité des services éducatifs et des besoins en espace afin de faciliter la compréhension et de soutenir les membres du CA dans les dossiers touchant la gestion des immeubles scolaires et les services aux élèves qui en découlent.

Service des technologies de l'information (STI)

L'année 2022-2023 a représenté plusieurs défis pour le Service des technologies de l'information. Afin de mieux répondre aux différents besoins organisationnels, les équipements réseau et des centres de données ont été rehaussés. L'infonuagique est devenue un incontournable à considérer dans tout nouveau développement.

La sécurité de l'information étant au cœur des préoccupations du CSSDM, diverses mesures ont été déployées afin de mieux protéger les données de l'organisation et les comptes utilisateurs. Des directives sont aussi venues baliser de nouvelles réalités, notamment la *Directive sur la déclaration des incidents de sécurité et de confidentialité*.

En ce qui a trait du soutien de proximité aux établissements, la taille de l'équipe du personnel technique a été augmentée afin d'améliorer le service rendu.

Finalement, de nouvelles applications permettant l'optimisation de divers processus au sein de l'organisation, entre autres une plateforme Web pour l'inscription aux cours d'été et le Plan d'intervention numérique, ont été développées. Cette dernière application a d'ailleurs été récompensée par le prix Coup de cœur du jury lors du Gala des OCTAS 2023.

Service des ressources matérielles (SRM)

Au cours de l'année, les travaux visant à répondre aux besoins de la population scolaire du territoire se sont poursuivis :

- Livraison d'une école spécialisée pour élèves à besoins particuliers pour la rentrée 2023 (École Irénée-Lussier — coût du projet : 77,1 M\$).
- Investissement de 795 M\$ dans 239 projets en chantier, dont :
 - 9 projets d'ajout d'espace;
 - 4 projets de travaux majeurs de réfection;
 - 138 en maintien d'actifs en phase de construction.

Plusieurs mesures pour une bonne qualité de l'air et de l'eau potable dans les écoles ont été appliquées au cours de l'année :

- Qualité de l'air :
 - Analyses constantes des paramètres de confort (CO₂, température, humidité) réalisées dans les locaux d'apprentissage (6 560 lecteurs de paramètres de confort avaient été installés en 2021-2022). Les valeurs des paramètres consultées à distance indiquent pour la majorité des classes des moyennes quotidiennes acceptables ou optimales selon les critères du ministère de l'Éducation du Québec (MEQ);
 - Investissements d'environ 2,6 M\$ pour la salubrité des systèmes de ventilation;
 - Analyses réalisées pour détecter des états de défaillance précoce sur les systèmes mécaniques;
 - Mesures prises pour assurer la sécurité des intervenants sur les systèmes électriques;
 - Inspections des matériaux contenant de l'amiante, les mesures de radon, le contrôle du monoxyde de carbone et le contrôle des poussières durant les travaux, en continu et de façon systématique, par l'application du Programme de la qualité de l'air intérieur;
 - Mise à jour des guides Programme de la qualité de l'air intérieur et Programme de gestion de l'amiante.
- Qualité de l'eau potable :

- Installation d'une centaine de filtres contre le plomb sur des fontaines et éviers (pour un total de 606 depuis le début du projet) et mise à jour en continu de l'identification des points d'eau (affiches);
- Participation du CSSDM au comité ministériel portant sur les orientations en vue de la publication d'un guide.

Enfin, le travail effectué pour assurer la santé et la sécurité des usagers pendant les travaux s'est poursuivi :

- Visites de chantiers par des firmes externes spécialisées en santé et sécurité des usagers (SSU) et en hygiène du travail. À l'été 2022, 50 chantiers ont fait l'objet de visites afin d'observer les non-conformités SSU et d'émettre des recommandations;
- Mise à jour du guide sur la santé et sécurité des usagers aux abords des chantiers, ainsi que des exigences en hygiène après consultation des milieux;
- Perfectionnement en continu des équipes impliquées dans la réalisation de travaux.

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

Recrutement et rétention du personnel — Le CSSDM a procédé à 3 683 nouvelles embauches au cours de l'année 2022-2023. Dans un contexte de pénurie et de grande mobilité de la main-d'œuvre, des stratégies innovantes ont été mises de l'avant pour stimuler l'entrée de nouvelles candidatures, et ce, tout en favorisant l'insertion professionnelle et la rétention du personnel en place :

- Le déploiement de la campagne d'attraction ***Viens faire la différence*** mettant en scène 34 membres du personnel en tant qu'ambassadeurs (réseaux sociaux, affiches sur les clôtures d'école et sur les camions du CSSDM);
- La tenue de multiples événements de recrutement, en présentiel ou en ligne avec des étudiants et des candidats qualifiés incluant un projet novateur de rencontres périodiques avec des étudiants en adaptation scolaire;
- L'assouplissement des critères d'embauches;
- L'accueil de stagiaires qui constituent un bassin de recrutement de choix;
- Le programme de référencement de personnel;
- Le recrutement à l'international d'enseignants en adaptation scolaire;
- L'intensification des mesures d'insertion professionnelle particulièrement à l'intention des enseignants, des directions et directions adjointes d'établissement, des secrétaires d'école, des ouvriers d'entretien, des éducateurs et techniciens en service de garde (formation, mentorat, coaching, codéveloppement, etc.);
- L'activité d'accueil à l'intention des nouveaux gestionnaires;
- L'accompagnement et la sensibilisation des gestionnaires à l'expérience employé.

Révision de l'actualisation du processus de sécurité d'emploi de certains personnels – Dans le but d'améliorer l'expérience du personnel tout en assurant le respect des obligations légales et réglementaires, une révision complète du processus de sécurité d'emploi du personnel de soutien administratif, de soutien technique et du personnel de l'adaptation scolaire a été réalisée permettant la tenue des séances d'affectation en mode virtuel. Ainsi, le personnel concerné :

- est en mesure de suivre le déroulement de la séance en simultanément et de voir les postes qui sont choisis ou se libèrent comme cela leur était possible en présentiel;
- peut se prévaloir, en assemblée virtuelle, de son droit de consulter la partie syndicale, s'il y a lieu, et ce, grâce à des salles de conférence virtuelles mises à sa disposition pour une durée prédéterminée;
- a la capacité d'assister à l'assemblée virtuelle pendant toute sa durée et, par conséquent, de demeurer à l'affût des postes qui se libèrent. L'application de la convention collective pour le personnel de l'adaptation scolaire est ainsi facilitée. Cela ne les oblige plus à faire part de leurs choix à l'avance et évite des situations qui pourraient générer des griefs;
- peut tout au long de la séance virtuelle interagir avec les responsables du processus au Bureau de la dotation;
- a un accès facile et convivial à l'application.

Développement professionnel et mise en valeur de l'expertise du personnel – Le développement professionnel du personnel et la reconnaissance de son expertise se veulent des priorités. En offrant des formations diversifiées permettant le développement de compétences et en proposant différentes activités professionnelles, le CSSDM voit à faciliter l'intégration des nouveaux membres du personnel et permet le développement d'expertises au profit des élèves et de la communauté. Plusieurs mesures ont été mises de l'avant pour y contribuer, dont :

- La diffusion d'outils de développement professionnel à l'intention du personnel et des gestionnaires qui les supervisent;
- Une offre de formation variée et adaptée aux besoins des employés qui permet à ceux-ci d'avoir accès à des outils et des contenus techniques facilitant la réalisation de leurs mandats;
- L'utilisation accrue du système de gestion des apprentissages (SGA) Folio lequel permet une diversification des modalités d'apprentissages (en ligne synchrone et asynchrone);
- La bonification des programmes d'insertion professionnelle, particulièrement celui des enseignants.

Service des communications et des affaires publiques (SCAP)

Des campagnes promotionnelles porteuses — Encore cette année, le Service des communications et affaires publiques a déployé de grands efforts afin de promouvoir et faire rayonner l'école publique sur le territoire montréalais. Le service a contribué au développement de campagnes d'envergure :

- ***J'aime mon public.*** Le SCAP a collaboré avec le BDU afin de compléter le projet de la révision de l'offre de services au secondaire. En plus de la refonte de 11 sites Web, un des objectifs de l'année était d'assurer la pérennité des actions de visibilité développées les dernières années. À ce titre, en 2022-2023, le SCAP a fait appel à huit ambassadeurs et ambassadrices représentant la diversité des élèves montréalais et près de 2 000 sacs réutilisables à l'effigie du secondaire ont été distribués à travers les écoles.
- ***Mon métier ma liberté*** : L'année scolaire 2022-2023 fut également la deuxième année de la campagne ayant l'ambition de faire découvrir les programmes de formation professionnelle à la population montréalaise. Pour une première fois, des créateurs de

contenu ont contribué à une campagne promotionnelle du CSSDM. Deux vidéos ont aussi été diffusées pour démystifier et faire tomber les préjugés sur les différents métiers auxquels mènent les formations offertes. Quatre sites Web des centres de la FP ont aussi été entièrement refaits.

- **Plan d'engagement vers la réussite** : Les étapes de l'élaboration du PEVR et la diffusion des résultats ont fait l'objet d'une campagne visant les employés du CSSDM, mais aussi la communauté éducative élargie. Deux vidéos ont été diffusées sur les différentes plateformes numériques et lors d'événements afin de rallier tous les acteurs concernés par la réussite des élèves.

Rayonnement du CSSDM — En plus d'offrir un porte-voix aux établissements afin de faire connaître leurs bons coups et d'avoir généré près de 300 retombées médiatiques, le SCAP a poursuivi ses efforts pour faire valoir les différents projets portés quotidiennement par le CSSDM :

- **Habillage de nouveaux camions** : En cours d'année, 40 camions de la flotte du CSSDM ont été agrémentés de messages publicitaires visant à recruter du personnel et à promouvoir la formation professionnelle et la formation générale des adultes.
- **Communications majeures sur des projets de construction** : Plusieurs communications concernant des agrandissements, rénovations, inaugurations et l'entretien d'édifices du CSSDM ont été rédigées afin d'informer les employés, parents, élèves du CSSDM, et voisins de nos établissements. La section du site du CSSDM qui inclut la description de chaque nouveau projet a été bonifiée. Le public, les élus et les médias peuvent ainsi être informés des réalisations terminées, en cours et à venir.
- **Contribution au changement de l'image** : Le CSSDM poursuit ses travaux pour retirer progressivement l'ancienne appellation qu'était la Commission scolaire de Montréal. À ce titre, plusieurs stèles devant les écoles ont été changées, les messages téléphoniques des écoles ont été uniformisés et le SCAP a collaboré au projet de rehaussement du service à la clientèle.

Recrutement et valorisation — Le SCAP contribue à l'attraction de nouveaux talents au CSSDM, et à la rétention de son personnel, en soutien au SGPDC.

- **Campagne de recrutement** : Dans l'optique de recruter les ressources nécessaires au bon fonctionnement des écoles et services, une importante campagne publicitaire multiplateforme comprenant les 34 employés ambassadeurs et 7 vidéos a été réalisée.
- **Événement des retraités** : Une soirée de reconnaissance des retraités a été organisée à la fin de l'année scolaire pour rendre hommage aux nombreuses et nombreux employés du CSSDM qui ont pris leur retraite entre 2018 et 2022, la pandémie n'ayant pas permis d'organiser les derniers événements annuels. La soirée a été couronnée de succès avec la présence d'environ 500 personnes.
- **Jalons de carrière** : Une nouvelle stratégie pour mettre de l'avant les anniversaires de carrières a également été élaborée et permettra de reconnaître l'apport des employés du CSSDM en évolution avec leurs années de service.

[Service des ressources financières \(SRF\)](#)

L'équipe du Service des ressources financières a accompli diverses réalisations significatives,

démontrant son engagement envers l'amélioration continue et l'efficacité opérationnelle.

Planification du module Achat à l'échelle du CSSDM — L'équipe du SRF a entrepris la planification du déploiement du module ACHAT dans tous les établissements et unités administratives du CSSDM. Ce module, axé sur l'instauration des meilleures pratiques en matière d'approvisionnement et d'acquisition, sera renforcé par l'intégration d'une solution d'intelligence artificielle. Cette initiative vise à accroître l'efficacité et l'efficience des opérations financières au sein de l'organisation.

Fusion des équipes administratives des projets d'investissement — Une étape majeure a été franchie avec la fusion des équipes administratives chargées des projets d'investissement au sein du SRF. Cette intégration favorisera une collaboration plus étroite et une efficacité accrue dans les suivis financiers et le paiement des contrats de construction.

Établissement d'indicateurs d'acquisition responsable pour le développement durable — L'équipe a élaboré des documents afin d'intégrer dans les appels d'offres du CSSDM, lorsque possible, les 21 indicateurs d'acquisition responsable du gouvernement du Québec, soulignant ainsi son engagement en faveur du développement durable. Ces indicateurs serviront de repères cruciaux pour évaluer et améliorer continuellement les pratiques d'acquisition en alignement avec les principes du développement durable.

Paiement en ligne pour les élèves étrangers en formation professionnelle — La mise en place d'un système de paiement en ligne pour les élèves étrangers de la formation professionnelle représente une avancée notable dans la modernisation des processus financiers, offrant ainsi une solution pratique et sécurisée pour les transactions liées à l'éducation.

Nouveau modèle de répartition budgétaire pour les écoles spécialisées accueillant des élèves HDAA — L'adoption d'un modèle de répartition budgétaire pour les écoles spécialisées accueillant des élèves à besoins particuliers témoigne de l'engagement envers une allocation équitable des ressources pour répondre aux exigences spécifiques de chaque établissement.

Application pour l'évaluation financière des demandes de personnel en cours d'année — Une nouvelle application a été intégrée pour évaluer l'impact financier et la disponibilité budgétaire des demandes de personnel en cours d'année. Cette innovation renforce la transparence et la gestion proactive des ressources humaines au sein du CSSDM et elle garantit un gain de temps et d'énergie certains au niveau de ce processus.

1.3 Services éducatifs et culturels

Dans tous les établissements scolaires, l'année scolaire 2022-2023 a permis le retour à une offre de services éducatifs variée et la reprise des différentes activités sociales, culturelles ou sportives après deux années de pandémie. L'ouverture des frontières a aussi contribué au retour de nouveaux arrivants non francophones et, par le fait même, à des ouvertures en continu d'un grand nombre de classes de francisation.

Une vision partagée : le nouveau Plan d'engagement vers la réussite 23-27 — Tout au long de l'élaboration du PEVR, des échanges d'une grande qualité se sont tenus avec les acteurs de la communauté éducative montréalaise, les partenaires, parents, élèves et membres du personnel du CSSDM et les représentants de ces derniers.

Le PEVR adopté en juin 2023 représente une vision partagée de tous ces acteurs ayant participé aux consultations tenues de l'automne 2022 au printemps 2023. Il découle d'une analyse des différentes données recueillies lors des consultations publiques et des données de réussite des élèves de tous les niveaux d'enseignement.

Orientations du PEVR : des actions concrètes – L'analyse des différentes données de réussite de nos élèves a permis au CSSDM de dégager six enjeux prioritaires pour lesquels les SÉ ont élaboré un plan d'action. C'est ainsi que le déploiement des pratiques efficaces en matière de leadership pédagogique, d'accompagnement des professionnels en proximité des milieux, de pratiques enseignantes efficaces et inclusives ainsi que des pratiques collaboratives, pour ne nommer que celles-ci, font partie d'une planification structurée depuis juin. Ces actions ont pour visée de faire bouger l'aiguille de la réussite des élèves, et ce, pour chacun des objectifs retenus au PEVR et découlant des deux orientations suivantes :

- Rehausser le niveau de compétences des élèves en littératie et en numératie;
- S'assurer que tous les parcours mènent à une première diplomation ou qualification.

Les SÉ ont collaboré activement, par le comité de pilotage, aux travaux entourant l'élaboration du PEVR. Ils ont appuyé la direction générale dans la réflexion des objets que devaient analyser les membres du CERÉ afin de dégager les différents enjeux et objectifs tout comme ils ont participé à l'élaboration des contenus des différentes consultations et à l'analyse des résultats en découlant. Ce comité se divisait en quatre sous-équipes portant un regard complémentaire sur le processus afin d'en assurer la cohérence : la gestion des données, l'accompagnement des établissements à l'élaboration des projets éducatifs, l'utilisation des outils technologiques et, finalement, la communication et la diffusion des travaux des différentes instances.

Taux de diplomation — Le taux de diplomation et de qualification est en constante augmentation depuis quelques années au CSSDM. D'ailleurs, 81,5 % des élèves obtiennent maintenant une qualification et diplomation après sept années suivant l'entrée au secondaire. Le CSSDM a pour objectif de faire réussir tous ces élèves, selon leurs défis et réalités, au cours des prochaines années. Pour ce faire, divers chantiers ont été mis en place en collaboration avec des chercheurs afin d'identifier les pratiques efficaces reconnues pour accompagner et soutenir les milieux, mais surtout mobiliser l'ensemble des acteurs autour des actions à privilégier.

PEVR et projets éducatifs : Une planification en continuité — Le CSSDM est fier d'affirmer que tous ses établissements se sont dotés d'un projet éducatif en cohérence avec le PEVR 2023-2027. Chaque établissement a analysé ses données de réussite, son environnement interne et externe, ainsi que les enjeux et défis spécifiques à son milieu. Les objectifs définis dans ces projets éducatifs sont en lien direct avec les priorités du CSSDM, qui met l'accent sur l'amélioration de la littératie et de la numératie dans tous les niveaux d'enseignement, de même que sur l'importance d'une première diplomation ou qualification au secondaire et au secteur des adultes.

Cela signifie que chaque établissement s'est engagé à travailler sur ces objectifs pour la période de 2023-2027. Cette approche permet d'assurer une cohérence et une synergie des efforts afin de faire réussir les élèves.

La culture au CSSDM — L'année s'est inscrite dans une multiplication de projets et de partenariats avec les organismes culturels montréalais. Notamment,

- l'Orchestre Métropolitain avec La Jeune Académie en direction d'orchestre ou le projet pédagogique « Le festin de l'araignée »;
- l'Académie des Bibliothèques de Montréal et leurs projets « Livres dans la rue » et « Contact »;
- l'Opéra de Montréal et le projet « Un opéra dans mon service de garde » ou encore « CoOPÉRA » qui entame sa 20^e année de partenariat avec le CSSDM;
- la BANQ et « La cabane à culture »;
- le Festival BD de Montréal et l'événement « BD POP »;
- l'exposition du World Press Photo qui s'est installée en résidence dans plusieurs bibliothèques des écoles secondaires du CSSDM.

Un nouveau partenariat culturel a été conclu avec la TOHU et deux autres partenariats ont été renouvelés avec la Société des arts technologiques et la Société de musique contemporaine du Québec. Finalement, le Comité culturel du CSSDM a travaillé à l'écriture d'une nouvelle Politique des arts et de la culture. Il est prévu que celle-ci soit adoptée à l'automne 2023.

Pour desservir ses classes d'accueil, le CSSDM a poursuivi son partenariat avec la Maison Théâtre avec le projet « Bienvenue au théâtre » qui visait à offrir aux élèves et à leurs enseignantes et enseignants un premier contact avec les arts vivants et la culture du pays d'adoption.

2. Gouvernance du Centre de services scolaire

2.1 Conseil d'administration

Membres du conseil d'administration

Selon les dispositions de la *Loi sur l'instruction publique* (LIP), le CA du CSSDM est composé de cinq parents d'élèves, cinq membres du personnel du CSSDM et cinq membres de la communauté. La direction générale et un membre du personnel d'encadrement du CSSDM participent également aux séances du CA.

Membres parents

Antoine Gagné, présidence et membre parent

Assermentation : 7 juillet 2022, pour un mandat d'une durée de 3 ans

Danny Bouchard, vice-présidence et membre parent

Assermentation : 6 juillet 2022, pour un mandat d'une durée de 3 ans

Sophie Brière, membre parent

Assermentation : 12 juillet 2022, pour un mandat d'une durée de 1 an

François Laliberté-Auger, membre parent

Assermentation : 7 juillet 2022, pour un mandat d'une durée de 1 an

Geneviève Héroux, membre parent

Assermentation : 7 juillet 2022, pour un mandat d'une durée de 1 an

Membres du personnel du CSSDM et leurs substituts

Pierre-Gérald Jean, membre du personnel enseignant

Assermentation : 23 octobre 2020, pour un mandat d'une durée de 3 ans

Substitut : Nadia Abderrahim

Annie Bourgeois, membre du personnel d'encadrement

Assermentation : 23 octobre 2020, pour un mandat d'une durée de 3 ans

Marc Benoît, membre du personnel de soutien

Assermentation : 23 octobre 2020, pour un mandat d'une durée de 3 ans

Substitut : Sylvie Tremblay

Martine Pageau, membre du personnel professionnel non enseignant

Assermentation : 7 juillet 2022, pour un mandat d'une durée de 3 ans

Substitut : Nathalie Bastien

Patrice Forest, membre du personnel des directions d'établissements

Assermentation : 7 juillet 2023, pour un mandat d'une durée de 3 ans

Membres représentant la communauté

Jean-Sébastien Sauvé, expertise gouvernance, éthique, gestion des risques ou gestion des ressources humaines

Assermentation : 7 juillet 2022, pour un mandat d'une durée de 3 ans

France Dussault, expertise en matière financière ou comptable ou en gestion des ressources financières ou mati rielles

Assermentation : 8 juillet 2022, pour un mandat d'une durée de 1 an

Alisha Wissanji, provenant du milieu communautaire, sportif ou culturel

Assermentation : 23 octobre 2020, pour un mandat d'une durée de 3 ans

Linda Cazale, provenant du milieu municipal, de la santé, des services sociaux ou des affaires

Assermentation : 23 octobre 2020, pour un mandat d'une durée de 3 ans

Yazid Djenadi, membre  g  de 18 à 35 ans

Assermentation : 7 juillet 2022, pour un mandat d'une durée de 3 ans

Autre

Pierre Fadli, siégeant à titre de membre du personnel d'encadrement, sans droit de vote.

Calendrier des séances tenues

Séances ordinaires	Séance extraordinaire
31 août 2022	22 décembre 2022
22 novembre 2022	
7 février 2023	
28 mars 2023	
9 mai 2023	
27 juin 2023	

Décisions du Conseil d'administration

Lors du CA du 27 juin 2023, les membres ont approuvé le PEVR 2023-2027. Ce plan est le résultat de consultations menées auprès de différentes instances de la communauté éducative avec pour objectif de contribuer à la réussite de tous les élèves du CSSDM. Le PEVR identifie les défis et enjeux rencontrés par les élèves et fournit des outils aux acteurs de la communauté éducative afin de les orienter dans la mise en place de stratégies menant à la réussite des élèves.

Les membres ont également adopté le processus d'évaluation continu de Mme Gélinas, directrice générale du CSSDM. Cette évaluation représente une occasion de démontrer une meilleure transparence sur la progression et l'atteinte des résultats, de clarifier les rôles et attentes mutuelles ainsi que de reconnaître le travail effectué au cours de l'année.

Les membres se sont prononcés sur la troisième vague des politiques et règlements qui fait partie du processus de révision des politiques et règlements du CSSDM. De ce fait, lors du CA du

27 juin 2023, six politiques ont été adoptées et six ont été abrogées. Cette révision échelonnée par vagues permet de mettre à jour les politiques et règlements selon les lois et exigences légales en vigueur. Dans le cadre de cette révision, les membres ont également pris part à la décision d'adopter une politique et d'abroger deux politiques en ce qui concerne la deuxième vague.

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)	Jean-Sébastien Sauvé , membre du CA Linda Cazale , membre du CA Marc Benoit , membre du CA Pierre Fadli , membre du CA Pascale Gingras , direction générale adjointe Chloé Normand , secrétaire générale Alexandra Schilte , conseillère en éthique
Comité des ressources humaines (art. 193.1 LIP)	France Dussault , membre du CA Antoine Gagné , membre du CA et présidence Jean-Sébastien Sauvé , membre du CA Martine Pageau , membre du CA Anne-Lise Gravel , direction générale adjointe Marie Christine Hébert , direction du SGPDC
Comité de vérification (art. 193.1 LIP)	François Laliberté-Auger , membre du CA et vice-présidence France Dussault , membre du CA Sophie Brière , membre du CA Patrice Forest , membre du CA Marc Girard , (et Stéphane Chaput) direction générale adjointe Krimo Azouaou , direction par intérim du SRF Chloé Normand , Responsable de l'application des règles contractuelles
Comité des services éducatifs et des besoins en espace (Art. 193.1 LIP)	Danny Bouchard , membre du CA Geneviève Héroux , membre du CA Martine Pageau , membre du CA Alisha Wissanji , membre du CA Pierre-Gérald Jean , membre du CA (départ mars 2023) Pascale Gingras , direction générale adjointe Jean Ouimet , direction générale adjointe Mathieu Desjardins , direction du SOS Benoit Thomas , direction des SÉ

Liste des comités du centre de services scolaire et de leurs membres

Nom du comité	Liste des membres
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 une personne déléguée au Comité de parents par école, ainsi que son substitut.
Comité d'engagement pour la réussite des élèves (art. 193.6 LIP)	<p>Pascale Gingras, direction générale adjointe</p> <p>Benoit Thomas, direction des SÉ</p> <p>Claude-May Genty, enseignement en FGJ</p> <p>Janie Deslongchamps, enseignement en FGJ</p> <p>Karima Abouliatim, enseignement en FGJ</p> <p>Sabrina Bélair, enseignement en FGJ</p> <p>Laetitia Nahimana, enseignement en FGA</p> <p>Josée-Jacinthe Moreau, enseignement en FP</p> <p>Marc Plamondon, membre professionnel non enseignant</p> <p>Nathalie Breault, membre professionnel non enseignant</p> <p>Yassine El Jamalie, membre professionnel de soutien</p> <p>Philippe Desmarais, membre professionnel de soutien</p> <p>Geneviève Tremblay, direction d'une école primaire</p> <p>Karine Galipeau, direction d'une école secondaire</p> <p>Karine Lévesque, direction d'un établissement en FP</p> <p>Daniel Mailhot, direction d'un établissement en FGA</p> <p>Natalie Beaulieu, direction d'une école secondaire, offrant des services à des élèves HDAA</p> <p>Mélanie Paré, membre provenant du milieu de la recherche</p>
Comité consultatif de transport (art. 2 Règlement sur le transport des élèves)	<p>Jean Ouimet, direction générale adjointe</p> <p>Sylvain Sénécal, responsable du transport des élèves</p> <p>France Morais, direction d'une école primaire</p> <p>Sylvain P. Caron, représente le Comité de parents</p> <p>Annie Bourgeois, membre du CA</p> <p>Pierre-Gérald Jean (départ mars 2023), membre du CA</p> <p>Antoine Gagné (arrivée mars 2023), membre du CA et présidence</p> <p>Estelle Beaudry, représente la STM</p>
Comité consultatif des services aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (art. 185 à	<p>Benoit Thomas, représente le CSSDM, sans droit de vote</p> <p>Kiléka Coulibaly, membre parent et présidence</p> <p>Dominique Saumur, membre parent et vice-présidence</p> <p>Marie-Claude Ménard, membre parent</p> <p>Dominique Delaroche, membre parent</p>

<p>188 LIP)</p>	<p>Diane Beudet, membre parent Brigitte Liotard, membre parent Marie Auroy, membre parent Kim St-Pierre, membre parent Natalia Acuna, membre parent Marie Contant, représente le personnel enseignant Amélie Denis, représente le personnel enseignant Geneviève Roby, représente le personnel non enseignant Martine Pageau, représente le personnel non enseignant Claudine Léveillé, représente le personnel de soutien Richard Ledoux, représente le personnel de soutien Vitor Matias, représente les organismes externes dispensant des services aux élèves HDAA Lucille Doiron, représente les organismes externes dispensant des services aux élèves HDAA</p>
<p>Comité de répartition des ressources (CRR) (art. 193.2 à 193.5 LIP)</p>	<p>Isabelle Gélinas, direction générale Benoit Thomas, direction des SÉ (représente les EHDAA) Krimo Azouaou, direction par intérim du SRF Marie Christine Hébert, direction du SGPDC Mathieu Desjardins, direction du SOS Mario Héroux, direction d'un établissement en FP Marie-Christine De Courcy, direction d'un établissement en FGA Karine Galipeau, direction d'une école secondaire Nadine Leduc, direction d'une école secondaire Isabelle Forget, direction d'une école secondaire, offrant des services à des élèves HDAA Isabelle Gaigeard, direction d'une école primaire Luc-Étienne Paris, direction d'une école primaire Pascal D'Asti, direction d'une école primaire Christian Lacombe, direction d'une école primaire André Maisonneuve, direction d'une école primaire, offrant des services à des élèves HDAA</p>
<p>Comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal (art. 399 et suivants LIP)</p>	<p>Linda Cazale, membre du CA représentant la communauté Yazid Djenadi, membre du CA substitut représentant la communauté</p>

Le bilan des comités est disponible en annexe 5.2.1.

2.3 Code d'éthique et de déontologie

Au cours de l'année 2022-2023, aucune contravention au Règlement sur les normes d'éthique et de déontologie applicables aux membres du CA d'un centre de services scolaire francophone n'a été traitée par le comité d'enquête à l'éthique et à la déontologie.

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

En vertu de la *Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics* (chapitre D-11.1), 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. Au cours de l'année, parmi les 17 divulgations jugées recevables, deux ont été considérées comme étant fondées :

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

Reddition de comptes 2022-2023	Nombre de divulgations ou de communications de renseignements
1. Divulgations reçues par la personne responsable du suivi des divulgations (recevables et non recevables)	23
2. Divulgations auxquelles il a été mis fin, en application du paragraphe 3° de l'article 22 (non recevables)	3
3. Divulgations fondées (dont les vérifications ont permis de conclure à un acte répréhensible) ⁷	2
4. Divulgations réparties selon chacune des catégories d'actes répréhensibles visées à l'article 4 (une divulgation peut compter plus d'une catégorie)	
<ul style="list-style-type: none">• Une contravention à une loi du Québec, à une loi fédérale applicable au Québec ou à un règlement pris en application d'une telle loi	3
<ul style="list-style-type: none">• Un manquement grave aux normes d'éthique et de déontologie	5
<ul style="list-style-type: none">• Un usage abusif des fonds ou des biens d'un organisme public, y compris de ceux qu'il gère ou détient pour autrui	6
<ul style="list-style-type: none">• Un cas grave de mauvaise gestion au sein d'un organisme public, y compris un abus d'autorité	7

⁷ Il est à noter que des divulgations, sans être fondées au sens de la Loi, ont pu être notifiées à la direction générale afin d'assurer une vigilance à l'égard de la situation rapportée.

<ul style="list-style-type: none"> • 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 	8
<ul style="list-style-type: none"> • Le fait d'ordonner ou de conseiller à une personne de commettre un acte répréhensible visé aux paragraphes 1° à 5 	0
5. Communications de renseignements, effectuées en application du premier alinéa de l'article 23	0

3. Résultats

3.1 Plan d'engagement vers la réussite

3.1.1 Résultats du plan d'engagement vers la réussite

Le contenu de cette section se réfère au [PEVR 2018-2022](#), disponible sur le site internet du CSSDM. Afin de faciliter la lecture, les données des années 2017-2018 à 2019-2020 ont été retranchées de ces tableaux. Il est possible de les consulter à même le [rapport annuel de l'année 2020-2021](#). À noter qu'un objectif atteint ne sera pas accompagné d'explication.

Conformément à l'article 209.1 de la LIP, la période de mise en œuvre du PEVR du CSSDM a été harmonisée à celle du Plan stratégique du MEQ. L'année 2022-2023 a ainsi été intégrée au PEVR couvert dans ce rapport annuel.

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

Objectif	Indicateur	Cibles	Données 2020-2021 (cohorte 2013 suivie jusqu'en 2019-2020)	Données 2021-2022 (cohorte 2014 suivie jusqu'en 2020-2021)	Données 2022-2023 (cohorte 2015 suivie jusqu'en 2021-2022)
Objectif 1 D'ici 2023, réduire l'écart à 6,1 % entre les garçons et les filles	Taux de diplomation et de qualification après 7 ans	6,1 %	9,4 %	10 %	9,6 %
Objectif 1.b D'ici 2023, réduire l'écart à 29 % entre les élèves HDAA et les élèves réguliers	Taux de diplomation et de qualification après 7 ans	29 %	34,9 %	33,2 %	30,3 %
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 %	77,6 %	80,4 %	81,5 %

Explication des résultats

L'écart de diplomation entre les garçons et les filles pour la cohorte la plus récente (2015) est de 9,6 points de pourcentage (pp.), par rapport à la cible à 6,1 pp. Cet écart entre les deux sexes est de 6,9 pp. chez les élèves réguliers⁸ et de 4,4 pp. chez les élèves HDAA. La cible est donc atteinte chez les élèves HDAA, mais pas chez les élèves réguliers malgré un écart relativement réduit. L'écart de 9,6 pp. s'explique principalement par la surreprésentation des garçons parmi les élèves HDAA, ces derniers ayant des taux de diplomation moins élevés. Par ailleurs, il est important de souligner que, depuis l'année scolaire 2006-2007, le taux de diplomation des garçons est en constante hausse.

La cible de l'écart de diplomation entre les élèves HDAA et les élèves réguliers est établie à 29 pp. L'écart de 30,3 pp. s'est réduit assez significativement cette année dans la mesure où l'augmentation de la diplomation des élèves HDAA a été plus forte que celle des élèves réguliers. Pour réduire cet écart, il faut continuer à augmenter plus rapidement le taux de diplomation des élèves HDAA, lequel s'établit actuellement autour de 60 % et est en augmentation de 3,7 pp. depuis la cohorte précédente (2014) et de 13 pp. depuis la cohorte 2008.

Objectif	Indicateur	Cible	Données 2020-2021	Données 2021-2022	Données 2022-2023
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 %	5,6 %	4,3 %	Donnée non fournie par le MEQ cette année
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 %	Aucune épreuve ministérielle	84,1 %	86,5 %

Explication des résultats

La cible du taux de réussite à l'épreuve d'écriture de la 4^e année du primaire est établie à 88 %. Au CSSDM, ce taux de réussite a atteint 86,5 % en juin 2023, en hausse de près de 2 points de pourcentage par rapport à juin 2022 et au même niveau que la situation pré-pandémie, près de la cible. Cependant, ce taux de 86,5 % au CSSDM cache une certaine hétérogénéité. Au primaire, 63 des 120 écoles ont atteint la cible tandis que 11 d'entre elles ont obtenu un taux de réussite de

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

moins de 70 %. Des mesures appropriées envers les écoles les plus vulnérables devraient donc aider à se rapprocher, voire à atteindre la cible dans les prochaines années.

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

Objectif	Indicateur	Cible	Résultats 2020-2021	Résultats 2021-2022	Résultats 2022-2023
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 ⁹ <i>En français</i>	45 %	À la 1 ^{re} étape de la 1 ^{re} sec. : Non disponible (Nd) ¹⁰ Résultat global de la 1 ^{re} sec. : Nd**	À la 1 ^{re} étape de la 1 ^{re} sec. : 37,7 % Résultat global de la 1 ^{re} sec. : 39,9 %	À la 1 ^{re} étape de la 1 ^{re} sec. : 39,8 % Résultat global de la 1 ^{re} sec. : 39,4 %
	Proportion d'élèves dont le résultat chute de plus de 5 points de pourcentage lors de la transition primaire-secondaire* <i>En mathématiques</i>	45 %	À la 1 ^{re} étape de la 1 ^{re} sec. : Nd** Résultat global de la 1 ^{re} sec. : Nd**	À la 1 ^{re} étape de la 1 ^{re} sec. : 46 % Résultat global de la 1 ^{re} sec. : 47,6 %	À la 1 ^{re} étape de la 1 ^{re} sec. : 44 % Résultat global de la 1 ^{re} sec. : 45,4 %
	Proportion d'élèves dont le résultat chute de plus de 5 points de pourcentage lors de la transition primaire-secondaire* <i>En univers social</i>	45 %	À la 1 ^{re} étape de la 1 ^{re} sec. : Nd** Résultat global de la 1 ^{re} sec. : Nd**	À la 1 ^{re} étape de la 1 ^{re} sec. : 45,6 % Résultat global de la 1 ^{re} sec. : 48,8 %	À la 1 ^{re} étape de la 1 ^{re} sec. : 40,5 % Résultat global de la 1 ^{re} sec. : 48,3 %

⁹ * 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 en 6^e année du primaire avec ceux de l'étape 1 et de l'année complète en 1^{re} secondaire.

¹⁰ ** Pas de résultat en raison de la situation pandémique.

	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. : Nd** Résultat global de la 1 ^{re} sec. : Nd**	À la 1 ^{re} étape de la 1 ^{re} sec. : 53 % Résultat global de la 1 ^{re} sec. : 57,3 %	À la 1 ^{re} étape de la 1 ^{re} sec. : 48,2 % Résultat global de la 1 ^{re} sec. : 51,9 %
--	---	------	---	---	---

Explication des résultats

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 %. Cette cible a été atteinte en français et en univers social avec des niveaux similaires à la période prépandémique tandis qu'en mathématiques elle a été atteinte avec un niveau significativement plus élevé à la même période. En science et technologie, cependant, la transition semble plus problématique, malgré l'amélioration constatée pour l'année la plus récente (2022-23). 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 2019-2023
Objectif 2 (Environnement familial et communautaire) Mobiliser tous les acteurs afin d'accroître leur engagement autour de la réussite éducative des élèves	Taux de satisfaction des parents quant à la communication avec l'école	À déterminer	Voir explications

L'indicateur « Mise en ligne d'un questionnaire auprès des élèves sur le soutien reçu » a été retiré du tableau étant donné que l'objectif 2 a été revu depuis la création du PEVR précédent. La cible de livraison à l'automne 2020 n'a pas été atteinte.

Explication des résultats

Dans un objectif de mesurer le taux de satisfaction des parents quant aux communications acheminées par l'école et par le CSSDM, un sondage a été diffusé en mai 2022 aux membres parents des conseils d'établissement du primaire, du secondaire et des écoles EHDAA.

De manière générale, les répondants ont indiqué apprécier la clarté et la fréquence des communications acheminées par les écoles, mais réitèrent l'importance d'améliorer le délai de réponse à leurs questions. Le SCAP a analysé les résultats afin d'améliorer les pratiques générales du CSSDM et un projet de rehaussement du service à la clientèle en a émergé et est en cours de réalisation avec le Bureau de l'efficacité organisationnelle.

Objectif	Indicateur	Cible	Résultats 2019-2023
<p>Objectif 3 (environnement pédago-numérique) Intégrer les technologies de l'information et de la communication au service du développement et de la démonstration des compétences des élèves dans les différentes disciplines dans le respect des encadrements légaux</p>	Les SÉ travaillent à la détermination d'un nouvel indicateur qui permettra de mieux rendre compte des progrès réalisés	À déterminer	Voir explications

Explication des résultats

En cohérence avec les orientations énoncées par le MEQ dans le cadre des consultations du PEVR, les SÉ ont précisé au printemps 2023 les principaux enjeux liés à l'intégration du numérique afin d'assurer la cohérence des planifications des équipes avec les objectifs du nouveau PEVR. À cet effet, et profitant des grandes avancées des dernières années au regard du développement des compétences numériques chez le personnel enseignant du CSSDM, l'équipe assure maintenant un monitoring annuel des actions prioritaires pour favoriser l'intégration du numérique afin de soutenir la réussite des élèves.

Objectif	Indicateur	Cible	Résultats 2020-2021	Résultats 2021-2022	Résultats 2022-2023
<p>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</p>	Nombre d'établissements qui font bouger les élèves 60 minutes par jour	60 %	Voir explications		
	Nombre d'élèves qui ont plus de 10 % de jours d'absence (élèves du secondaire seulement)	16 %	18,2 %	17,8 %	11,3 %
	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	Voir explications			

Explication des résultats

Cette année encore, l'ensemble des écoles primaires ont bénéficié de la mesure afin de faire bouger les élèves. Une part centralisée de la mesure a permis de développer une offre en 6 programmes dans 51 écoles avec des partenaires des organismes de proximité : athlétisme, natation, transport actif, découverte, plein air, activités sportives inclusives. Les écoles qui ont participé à l'offre clé en main tendent à maintenir la planification plus régulière d'activités visant à faire bouger les élèves. À la suite d'accompagnement soutenant la planification d'activité pérenne, 10 écoles ont manifesté leur intérêt à l'implantation de *Corps actif, cerveau performant*. Cinq ont été retenues pour l'implantation de cette approche sur 3 ans.

Une très forte majorité des établissements ont consigné leur plan de lutte à la plateforme informatique centralisée permettant d'offrir au centre de services un portrait et un état de situation pour chacun de ses établissements au regard de l'application de la démarche et du contenu des plans de lutte. Des ajustements au gabarit des plans de lutte ont été apportés de façon que, conformément à la *Loi sur le Protecteur national de l'élève*, la prévention et les protocoles des gestions des violences à caractère sexuel apparaissent de façon spécifique. Des ajustements à l'offre de formation pour les écoles primaires ont été effectués de manière à adresser l'importance de la surveillance active et de l'intervention sur-le-champ. La plateforme ÉVIO a été retenue comme outil de consignation des interventions pour l'ensemble des établissements.

Orientation 3 : Exercer une gestion éthique, collaborative et efficiente

Objectif	Indicateur	Cible	Résultats 2020-2021	Résultats 2021-2022	Résultats 2022-2023
Objectif 1 Reconnaître les rôles de tous les acteurs, y compris les parents, dans la gouvernance scolaire	Participation des parents aux instances de gouvernance	100 %	94,4 % des établissements ont un conseil d'établissement	100 % au Conseil d'administration 89,3 % des établissements ont un conseil d'établissement	100 % au Conseil d'administration 85,6 % des établissements ont un conseil d'établissement

L'indicateur « Résultats du sondage auprès des acteurs » a été retiré du tableau étant donné qu'aucune cible n'a été définie et que les données n'ont pas été récoltées depuis la diffusion du PEVR en vigueur.

Explication des résultats

Le CSSDM et le Comité de parents ont étroitement collaboré afin de pourvoir les 5 postes vacants dédiés aux parents sur le CA en fin d'année scolaire 2021-2022. Le CSSDM est heureux d'avoir entamé l'année scolaire avec un CA complet.

De plus, le Bureau du secrétariat général continue de collaborer avec le Bureau des affaires juridiques pour faire connaître les règles entourant les assemblées générales des parents aux

directions d'établissement afin de maximiser la participation des parents dans la gouvernance scolaire.

Objectif	Indicateur	Cible	Résultats 2020-2021	Résultats 2021-2022	Résultats 2022-2023
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 %	100 %	100 %	100 %
	Suivis au Comité de pilotage	3 rencontres annuelles	100 %	100 %	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 %	63 %	83 %	92 %

Explication des résultats

De nombreux efforts ont été déployés par le Service des ressources matérielles et le Service de l'organisation scolaire, avec le soutien des établissements, pour répondre le plus efficacement possible aux besoins d'espaces de qualité au bénéfice de la réussite de nos élèves. Malgré ces efforts, l'équilibre est encore très fragile dans certains secteurs et plusieurs facteurs exercent une pression importante sur la capacité d'accueil.

Le développement immobilier, la reprise de l'immigration, le déploiement des maternelles 4 ans ou la diminution des ratios maîtres-élèves en sont quelques exemples. Actuellement, 92 % des quartiers du CSSDM présentent un taux d'occupation de 100 % ou moins, ce qui constitue une progression par rapport au dernier exercice alors que ce taux était de 83 %.

La livraison d'agrandissements dans certains secteurs a réduit cette pression sur la capacité d'accueil du CSSDM. Par ailleurs, une planification plus raffinée avec de nouveaux outils plus efficaces a permis au SOS de mieux répartir les élèves sur le territoire et de mieux cibler les besoins et les solutions à mettre en place. Les nombreux chantiers d'ajouts d'espace en cours permettront au CSSDM de poursuivre l'amélioration de sa capacité d'accueil et de maintenir l'objectif d'un taux d'occupation de 100 % ou moins dans la majorité des quartiers de son territoire. Cependant, l'arrivée importante de nouveaux arrivants exerce une pression importante sur la capacité d'accueil au primaire et au secondaire. Si cette tendance se poursuit dans les prochains mois, il y aura nécessairement un impact important sur l'équilibre des locaux dans plusieurs secteurs.

Objectif	Indicateur	Cible	Résultats 2020-2021	Résultats 2021-2022	Résultats 2022-2023
Objectif 4 Renforcer les expertises éducatives, administratives et pédagogiques pour tout le personnel	Diffusion annuelle des priorités de développement professionnel par unité administrative	Hiver 2019	Travaux préparatoires, appel d'offres public pour un système de gestion des apprentissages (SGA)	Implantation de la démarche de développement professionnel et de Folio — un SGA	Invitation aux directions d'établissements et de services à diffuser les priorités de développement professionnel
	Pourcentage d'employés qui ont participé à au moins une activité de développement professionnel durant l'année	100 %	Modification de nos indicateurs	Travaux préparatoires à l'implantation du Tableau de bord — Formation continue des employés	Fonctionnalités du SGA permettant d'établir ce portrait non disponible. Module d'autodéclaration implanté, incluant la formation continue obligatoire des enseignants.

En 2020-2021, le CSSDM a modifié les indicateurs du PEVR liés à cet objectif :

- Indicateur 1 — Cible initiale : 100 %
- Indicateur 2 — Compte tenu des changements apportés aux outils de suivi (SGA), lesquels ne sont pas encore terminés, cet indicateur n'a pas été évalué.

Explication des résultats

Au CSSDM, le développement de l'expertise de tout le personnel constitue une préoccupation importante. Des efforts constants sont déployés pour offrir à tous les employés différentes modalités visant à renforcer leurs expertises individuelles et l'expertise collective. Une offre de formation est disponible pour toutes les catégories d'emploi. Des programmes d'insertion professionnelle sont également offerts aux employés.

Entre les années 2019-2020 à 2021-2022, le CSSDM :

- a travaillé à élaborer une démarche et à créer 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;
- a fait l'acquisition, l'implantation et le déploiement d'un SGA qui permet l'accès et la gestion de la formation en ligne synchrone et asynchrone et le suivi des indicateurs et cibles en la matière;
- a développé un outil informatique « Tableau de bord — Formation continue » qui devait être déployé en 2022-2023. Il visait à permettre de mesurer les deux indicateurs ciblés et

aux gestionnaires d’avoir accès en temps réel au portrait des activités de développement professionnel de leurs employés et d’assurer un meilleur suivi de ces mêmes indicateurs.

L’année 2022-2023 a permis de consolider le programme d’insertion professionnelle des enseignants avec la pleine implantation des enseignants mentors. Un profil de compétences a été développé pour les techniciens en éducation spécialisée et les gestionnaires administratifs. Des améliorations ont été apportées au système de gestion des apprentissages et plusieurs correctifs ont été nécessaires pour bien l’arrimer aux différents systèmes du CSSDM.

Un module pour permettre l’autodéclaration de formations a été développé, en incluant la formation continue obligatoire des enseignants. Ces mises à jour n’ont pas rendu possible le déploiement de toutes les fonctionnalités du « Tableau de bord — Formation continue » prévues initialement. Un module additionnel sera ajouté au SGA en 2023-2024 qui permettra de dresser le portrait des activités de développement professionnel des employés par unité administrative et un meilleur accompagnement des employés par leur gestionnaire.

Objectif	Indicateur	Cible	Résultats 2019-2023
<p>Objectif 5 Améliorer la communication et la transmission efficace de l’information entre les établissements et les différentes unités administratives</p>	<p>Diffusion d’un plan stratégique de communication</p>	<p>Printemps 2019</p>	<p>Voir explications</p>

Explication des résultats

En vue de la refonte à venir de son site intranet en 2023-2024, un audit a été réalisé pour revoir le fonctionnement de la plateforme existante dans le but de faciliter la recherche d’information et la diffusion de nouvelles auprès des employés. L’équipe du SCAP a organisé des rencontres avec d’autres centres de services scolaires ayant récemment mis à jour leur système interne afin d’analyser leur modèle. Un comité de pilotage a aussi été mis en place dans la réalisation de ce projet d’envergure. De plus, le comité des partenaires du SCAP, composé de directions d’établissements, a été consulté. Cette étape préliminaire a jeté les bases pour le début officiel de la refonte de l’intranet de l’organisation qui se veut une assise nécessaire pour améliorer l’efficacité des communications internes du CSSDM.

Objectif	Indicateur	Cible	Résultats 2020-2021	Résultats 2021-2022	Résultats 2022-2023
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 %	Voir explications		
	Taux de comblement des demandes de personnel pour le personnel enseignant de moins de 10 jours qui se font via le logiciel d'affectation	Nd	Nd	89,4 % des demandes comblées l'ont été par le logiciel, mais représentent 78 % des demandes de personnel puisque plusieurs demandes sont demeurées non pourvues par manque de suppléants disponibles	91,7 % des demandes transmises ont été pourvues par le personnel suppléant et les répartitrices-RH - En libre-service : 89,7 % des demandes l'ont été par les suppléants eux-mêmes
	Taux de départ des enseignants à l'intérieur des 5 années qui suivent l'embauche.	Diminuer de 20 %	2,1 %	1,9 %	1,4 %

En 2020-2021, le CSSDM a modifié les indicateurs du PEVR liés à cet objectif :

- Indicateur 1 — Indicateur remplacé par le taux de comblement
- Indicateur 2 — Cible initiale : 80 % à partir du logiciel d'affectation

Explication des résultats

Le CSSDM a poursuivi ses activités de recrutement au cours de l'année 2022-2023 afin de répondre aux besoins des établissements et services. Les stratégies d'attraction ont été adaptées au contexte de pénurie et de mobilité de la main-d'œuvre : les réseaux sociaux et la campagne d'attraction ***Viens faire la différence*** — qui met en scène 34 membres du personnel en tant qu'ambassadeurs — ont été utilisés, des rencontres d'échanges avec des candidats ont été organisées, les critères d'embauche ont été élargis, et des efforts ont été déployés auprès des

étudiants en enseignement, dans les corps d'emploi en service direct aux élèves et dans la stratégie du recrutement à l'international (enseignants en adaptation scolaire).

Au cours de l'année 2022-2023, plus de 1 774 stagiaires ont été accueillis et plus de 26 000 candidatures ont été reçues. Des efforts importants ont également été déployés dans les stratégies d'insertion professionnelle tant pour le personnel enseignant que non enseignant. 98 % des établissements du CSSDM pouvaient compter sur le soutien d'au moins un enseignant mentor ou accompagnateur formé en insertion professionnelle. Plus de 1 451 enseignants en début de carrière ont bénéficié d'un accompagnement formel avec un de ces enseignants. 103 directions et directions adjointes d'établissement ont profité du parcours d'insertion professionnelle qui leur est dédié.

Le taux de comblement de 90 % était visé puisque certaines demandes doivent être réservées, donc comblées par le SGPDC, pour le personnel enseignant qui accepte de poursuivre dans un retour progressif et pour qui le CSSDM a l'obligation de compléter le contrat.

Les données des années 2021-2022 et 2022-2023 font état d'une baisse du taux de départ chez le personnel enseignant dans les cinq années qui suivent leur embauche, laquelle peut fort probablement être liée au contexte post-pandémie et à l'intensification des mesures d'insertion professionnelle.

Objectif	Indicateur	Cible	Résultats 2020-2021	Résultats 2021-2022	Résultats 2022-2023
<p>Objectif 7 Rendre disponibles des outils technologiques à jour, sécuritaires et performants pour l'ensemble des services et des établissements du CSSDM</p>	Taux de satisfaction globale des utilisateurs	Augmenter de 15 % (valeur de départ 55 %)	85 %	87 %	86 %
<p>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</p>	Pourcentage de bâtiments qui ont un indice de vétusté physique (IVP) inférieur à 15 %	33 %	12,9 %	25 %	25 %

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	9	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 %	91 %	71 %	81 %

Explication des résultats

Outils technologiques — Pour la dernière année du PEVR, le taux de satisfaction s'est maintenu. Le taux de satisfaction est obtenu par la compilation des évaluations (appréciation faite à partir du système de requête Questa) du service reçu des utilisateurs d'outils technologiques. Au 1^{er} juillet 2018, le taux de satisfaction était de 55 %.

Indice de vétusté physique des bâtiments (IVP) — Écart entre la cible fixée et le résultat obtenu : 25 % des bâtiments du CSSDM se trouvent avec un IVP sous 15 % selon les données extraites du Plan annuel de gestion des investissements publics 2023-2024 élaboré par le MEQ. L'écart de 8 % avec la cible de 33 % demeure inchangé.

Raisons de l'écart :

1. L'IVP représente le degré de détérioration des immeubles : $IVP = \text{Somme des coûts de travaux de maintien d'actifs à réaliser d'ici 5 ans} / \text{valeur de remplacement (VAR)}$. La VAR a été à nouveau révisée par le MEQ et est passée de 4 620 \$/m² en 2022 à 5 115 \$/m² en 2023. Cette augmentation de 10 % de la VAR se traduit, en apparence, par une amélioration de l'état global du parc immobilier du CSSDM.
2. Les sommes allouées annuellement sont insuffisantes pour réduire le déficit de maintien. 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.
3. Certaines sommes en maintien servent à financer d'autres projets que du maintien tels que des travaux majeurs de réfections, des travaux complémentaires à des projets d'agrandissement, etc.
4. La bonification de la documentation sur le déficit dans le système informatique en partage avec le MEQ permettant de répertorier les données sur l'état du parc, est venue

compenser l'augmentation de la VAR et permet de maintenir une image réaliste de l'état du parc.

Mesures projetées pour y remédier :

- Continuer la collaboration étroite avec le MEQ pour combler les écarts financiers nécessaires à la réalisation des travaux majeurs de réfection complète des écoles impliquant la délocalisation des usagers.
- Collaborer en continu avec les représentants du MEQ pour l'obtention du financement pluriannuel requis visant à mettre en place cette stratégie et ainsi réduire le déficit de maintien d'actif.
- Poursuivre la réalisation des projets soutenant la stratégie d'intervention.
 - 20 écoles ont des travaux majeurs qui ont déjà été réalisés (voir l'annexe 5.2.2 — Liste des travaux majeurs)

Équilibre budgétaire – Le résultat chiffré à 81 % s'explique par les écoles de la FGJ qui ont amélioré leur situation financière. La majorité des écoles qui étaient en déficit l'an dernier ont terminé l'année à l'équilibre. Cette amélioration à la FGJ est en grande partie attribuable aux services de garde qui ont bénéficié d'une marge de manœuvre additionnelle causée par le changement du modèle de financement. Du côté de la FGA, les équivalents temps plein (ETP) financés ont été plus élevés que les ETP réalisés, notamment à cause de la baisse de clientèle pendant la pandémie, ce qui a permis à tous les centres de la FGA de dégager un surplus en 2022-23. Les déficits les plus importants sont au niveau des écoles spécialisées accueillant des élèves HDAA.

3.1.2 Objectifs établis par le ministère de l'Éducation

La section 3.1.1 avait pour objectif de mesurer l'atteinte des objectifs que le CSSDM s'était fixés lors de l'élaboration de la première mouture de son PEVR. Cette section vise à comparer les objectifs du CSSDM avec les objectifs ministériels.

Les explications des résultats n'ayant pas été atteints sont accessibles dans la section 3.1.1, selon l'objectif du PEVR associé.

Objectif	Indicateur	Cible MEQ	Résultats 2019-2020	Résultats 2020-2021	Résultats 2021-2022	Résultats 2022-2023
1.2.1 Accroître la réussite des élèves	Taux d'élèves qui obtiennent un premier diplôme ou une première qualification au secondaire après 7 ans	84,5 %	76,6 %	77,6 %	80,4 %	81,5 %
	Écart de réussite entre garçons et filles	5,6 %	11,5 %	9,4 %	10 %	9,6 %
	Écart de réussite entre EHDAA et élèves ordinaires	24,1 %	34,6 %	34,9 %	33,2 %	30,3 %
	Écart de réussite entre les élèves des écoles défavorisées et ceux des écoles favorisées	6,2 %	Nd	0,9 %	0,8 %	Nd
	Proportion d'élèves entrant au secondaire à 13 ans ou à un âge ultérieur dans le réseau public	11,1 %	9,9 %	5,6 %	4,3 %	Nd
	Taux de réussite à l'épreuve obligatoire d'écriture, en langue d'enseignement, en 4 ^e année du primaire dans le réseau public	87,4 %	Aucune épreuve ministérielle		84,1 %	86,5 %
2.1 Accroître le temps consacré aux activités physiques et parascolaires chez tous les élèves, jeunes et adultes	Proportion d'écoles publiques qui adhèrent à la mesure <i>À l'école, on bouge!</i> ou qui atteignent l'objectif de 60 minutes d'activité physique par jour pour tous les élèves du primaire	65 %	Voir explications en page 30			
2.3 Accélérer la rénovation, la construction et l'amélioration des infrastructures	Pourcentage de bâtiments visés du réseau scolaire dont l'état est satisfaisant	50 %	12 %	12,9 %	25 %	25 %

Explication des résultats

Les écoles sont dites défavorisées lorsque leur indice de milieu socio-économique (IMSE) est de 8, 9 ou 10. Dans ces écoles, on retrouve 88 % des élèves composant les cohortes. La catégorie « autres » inclut des écoles de milieu intermédiaire (IMSE de 4 à 7) où se trouve le 12 % restant des élèves. Au CSSDM, il n'y a pas d'écoles favorisées (IMSE 1 à 3).

3.2 Lutte contre l'intimidation et la violence

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

Nombre d'établissements scolaires	Intimidation (fréquence des événements)	Nombre d'établissements scolaires	Violence (fréquence des événements)
26	Aucun événement	10	Aucun événement
118	Moins de 10 événements	49	Moins de 10 événements
23	De 10 à 19 événements	26	De 10 à 19 événements
4	De 20 à 39 événements	29	De 20 à 39 événements
3	40 événements et plus	60	40 événements et plus

La liste complète des événements en annexe 5.2.3.

Nous observons la même tendance générale que les années précédentes : le nombre de situations de violence signalées et traitées par le personnel de nos établissements est plus important que le nombre de situations d'intimidation. C'est au sein de nos écoles secondaires que nous retrouvons le plus grand nombre de situations de violence signalées. Pour les centres de formation aux adultes, les situations de violence ou intimidation rencontrées demeurent négligeables. Les données doivent toutefois être interprétées avec prudence. Un nombre élevé d'événements signalés ne signifie pas d'emblée que le milieu est moins sécuritaire. Le nombre d'élèves fréquentant l'école ainsi que la vigilance et la rapidité d'intervention du personnel ont assurément une incidence sur les données.

3.2.2 Interventions dans les établissements du centre de services scolaire

En 2022-2023, 26 écoles primaires et 8 écoles secondaires ont manifesté leur intention de conduire une démarche de portrait de situation avec l'utilisation d'un outil standardisé à l'aide du *Questionnaire sur la sécurité et la violence à l'école* ou du *Questionnaire Climat scolaire et bien-être à l'école chez les plus petits (maternelle à la 3^e année)*. Les données sur le nombre d'établissements qui ont complété la démarche ne sont pas disponibles. Dès septembre 2023, les membres de la direction et du personnel des établissements d'enseignement ainsi que toute autre personne appelée à œuvrer auprès des élèves mineurs ou régulièrement en contact avec eux devront obligatoirement suivre une formation adéquate en matière de lutte contre l'intimidation et la violence (incluant les violences à caractère sexuel).

3.3 Procédure d'examen des plaintes

Conformément aux articles 220.2 et 242 de la LIP, le CSSDM dispose depuis 2012 d'un Règlement sur la résolution des différends et sur le traitement des plaintes formulées par les élèves ou leurs parents ainsi que les plaintes formulées par des tiers (R2012-1). Ce dernier a remplacé la Politique sur la résolution des différends entre les parties et l'école qui avait été adoptée en 2000 (P2000-1) et a également été sujet à plusieurs amendements au cours des dernières années, notamment pour tenir compte de l'évolution du type d'enjeux qui surgissent dans les établissements, mais

aussi pour encadrer les mesures destinées à prévenir l'intimidation ainsi que tous les types de violences auxquels les élèves peuvent être exposés.

Privilégiant la résolution des différends par des interventions de proximité, le règlement en question est fondé sur les principes suivants :

- favoriser localement une recherche de solution entre les parties. À cet égard, tout intervenant interpellé par un parent, un élève ou un tiers, doit diriger ce dernier vers la personne appropriée;
- répondre aux besoins de soutien et d'information des élèves ou de leurs parents lorsque survient un différend;
- rechercher des solutions aux différends dans un climat sain et empreint de courtoisie.

Succinctement, le Règlement prévoit qu'avant toute formulation de plainte, l'élève ou le parent doit communiquer au préalable avec la personne concernée (enseignant, personnel du service de garde, professionnel ou autre) verbalement ou par écrit afin d'éclaircir la situation ou de fixer un rendez-vous. Dans le cas où cette première démarche n'apporte pas de solution satisfaisante, le parent ou l'élève est invité à communiquer avec la direction d'établissement. Si le plaignant est toujours insatisfait, il lui est demandé de remplir le formulaire de plainte qui sera alors reçu et traité par l'analyste au traitement des différends relevant du Bureau des directions d'unité. Dans le cas où le professionnel ne parvient pas à satisfaire les revendications du plaignant, ce dernier est redirigé vers les instances que sont le Comité de révision ou le Protecteur de l'élève. En fonction de la nature de sa plainte, la personne doit impérativement choisir à laquelle de ces deux instances elle souhaite s'adresser. Dépendamment de l'instance choisie, le Bureau du secrétariat général ou le Protecteur de l'élève prend alors contact avec le plaignant pour la suite du processus.

Ainsi, en plus des dispositions et des interventions prévues au Règlement et à la *Loi visant à prévenir et à combattre l'intimidation et la violence à l'école*, il est essentiel de signaler que chaque établissement du CSSDM est doté d'un Plan de lutte contre l'intimidation et la violence dont les modalités s'enclenchent lorsqu'une situation est portée à l'attention de la direction d'établissement ou de tout autre membre du personnel.

Le rapport annuel du Protecteur de l'élève disponible en annexes (5.1a et 5.1b) est composé de deux parties, car, durant l'année scolaire 2022-2023, deux protectrices de l'élève se sont succédé au CSSDM. Le mandat de Me Louise Jolicoeur a pris fin le 1^{er} décembre 2022. À cette même date, Mme Kim Vaillancourt a débuté son mandat de protectrice de l'élève, et Mme Malika Saher a accepté d'assurer le poste de substitut. En prévision de la rentrée 2023-2024, Mme Vaillancourt a été nommée protectrice régionale de l'élève en vertu de la nouvelle *Loi sur le protecteur national de l'élève*. Son mandat initial contracté avec le CSSDM a ainsi pris fin au mois de mai 2023, et Mme Saher a assuré les fonctions jusqu'au 28 août 2023.

4. Utilisation des ressources

4.1 Répartition des revenus du centre de services scolaire

Les objectifs de la répartition annuelle des revenus

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 clientèle 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 des 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 Comité de répartition des ressources (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 CA du centre de services scolaire.

Les critères servant à déterminer les montants alloués

1. Caractéristiques de la clientèle

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

- Ordre et cycle d'enseignement
- Nombre d'élèves
- Nombre de groupes ou d'équivalent temps plein
- 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 de clientèle ou de groupes ou pour des établissements ayant une clientèle 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'IMSE ou l'indice de seuil de faible revenu publiés par le Ministère 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 instauré 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 CRR 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 2023		
	2023	2022 (redressé)
	\$	\$
Revenus		
Subvention de fonctionnement du MEQ	1 104 424 660	996 755 111
Subvention d'investissement	255 225 049	40 296 658
Autres subventions et contributions	2 147 512	1 183 738
Taxe scolaire	126 435 402	198 888 082
Droits de scolarité et frais de scolarisation	18 858 259	13 048 030
Ventes de biens et services	80 037 947	67 913 826
Revenus divers	24 598 604	48 049 503
Amortissement de la subvention d'investissement	196 826 940	71 031 547
Gain sur disposition d'immobilisations corporelles	-	1 051 069
	1 808 554 373	1 438 217 564
Charges		
Activités d'enseignement et de formation	672 247 124	653 703 160
Soutien à l'enseignement et à la formation	318 591 229	292 459 896
Services d'appoint	130 610 379	115 011 169
Activités administratives	47 929 177	45 340 893
Activités relatives aux biens meubles et immeubles	262 836 230	229 663 597
Activités connexes	54 156 765	60 589 306
Charges liées à la variation de la provision pour avantages sociaux	412 600	3 676 584
	1 486 783 504	1 400 444 605
Surplus (Déficit) de l'exercice	321 770 869	37 772 959

État de la situation financière Au 30 juin 2023

	2023 \$	2022 (redressé) \$
Actifs financiers		
Débiteurs	28 617 282	18 306 897
Subvention de fonctionnement à recevoir	164 426 265	208 521 539
Subvention d'investissement à recevoir	2 777 093 785	2 199 155 406
Subvention de financement à recevoir	136 351 001	136 482 738
Stocks destinés à la revente	208 189	547 684
Placements de portefeuille	1 804 395	1 852 724
	3 108 500 917	2 564 866 988
Passifs		
Découvert bancaire	4 712 860	4 024 579
Emprunts temporaires	403 706 449	452 975 463
Créditeurs et frais courus à payer	459 401 243	462 285 479
Subvention d'investissement reportée	1 961 093 774	1 726 188 683
Revenus perçus d'avance	17 176 767	9 870 445
Provision pour avantages sociaux	75 373 104	74 960 504
Dettes à long terme faisant l'objet d'une promesse de subvention	1 953 131 686	1 723 557 761
Passif au titre des sites contaminés	136 351 001	136 482 738
Autres passifs	423 106 043	441 842 582
	5 434 052 927	5 032 188 234
Dettes nettes	(2 325 552 010)	(2 467 321 246)
Actifs non financiers		
Immobilisations corporelles	2 242 423 716	2 062 510 033
Stocks de fournitures	2 820 782	2 907 302
Charges payées d'avance	2 232 918	2 058 447
	2 247 477 416	2 067 475 782
Déficit cumulé	(78 074 594)	(399 845 464)

État du déficit accumulé

	2023 \$	2022 (redressé) \$
Déficit accumulé au début de l'exercice déjà établi	(99 901 056)	(156 349 323)
Redressements avec retraitement des exercices antérieurs	(299 944 407)	(281 269 100)
Solde redressé	(399 845 463)	(437 618 423)
Surplus de l'exercice	321 770 869	37 772 959
Déficit cumulé à la fin de l'exercice	(78 074 594)	(399 845 464)

4.3 Gestion et contrôle des effectifs

Répartition de l'effectif en heures rémunérées pour la période du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023

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	1 168 283,73	0,00	1 168 283,73	739
2. Personnel professionnel	1 647 505,69	16 627,25	1 664 132,94	1 170
3. Personnel enseignant	10 555 785,51	55 502,47	10 611 287,97	10 582
4. Personnel de bureau, technicien et assimilé	6 880 159,16	54 100,84	6 934 259,99	6 605
5. Ouvriers, personnel d'entretien et de service	1 662 956,75	28 690,55	1 691 647,30	1 300
Total en heures	21 914 690,84	154 921,11	22 069 611,95	20 396

Résumé du niveau de l'effectif du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023

Cible établie par le ministre de l'Éducation (A) Source : Information transmise par le MEQ via CollecteInfo	21 686 029,72 heures
Total des heures rémunérées effectuées (B) Source : Information transmise par le MEQ via CollecteInfo	22 069 611,95 heures
Ampleur du dépassement, s'il y a lieu Calcul : (C) = (B) – (A)	383 582,23 heures
Respect du niveau de l'effectif	Non. Voir explications.

Le CSSDM connaît une pénurie importante dans certains emplois dont en enseignement, en éducation spécialisée, en orthophonie, en psychoéducation, en psychologie, en service de garde et chez les préposés aux élèves handicapés. Afin d'amoindrir les effets de la pénurie, le personnel a travaillé en temps supplémentaire ou en dépassement de tâche. 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. Comparativement à l'année scolaire précédente, le CSSDM a réduit le dépassement de 48 308,75 heures.

Moyens :

- Poursuivre les efforts afin d'assurer que les unités ont les fonds nécessaires avant d'autoriser des surcroûts ou des remplacements pour le personnel non enseignant;
- Maintenir une vigie quant au 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.

Loi sur la gestion et le contrôle des effectifs des ministères, des organismes et des réseaux du secteur public ainsi que des sociétés d'État

Niveau d'effectifs :

En vertu de la *Loi sur la gestion et le contrôle des effectifs des ministères, des organismes et des réseaux du secteur public ainsi que des sociétés d'État*, le CSSDM doit faire état de son niveau d'effectifs. Pour la période du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023, le dépassement s'explique notamment par les éléments suivants :

1. Considérant que le CSSDM est touché par la pénurie de main-d'œuvre pour plusieurs emplois : le personnel en fonction a travaillé en sus de ses heures normales de travail afin de répondre aux besoins des établissements, en adéquation avec la mission;
2. Avec l'annonce par le MEQ d'ajout de ressources additionnelles (personnel enseignant, personnel professionnel et personnel de soutien), le CSSDM a dû recourir au recrutement de nouvelles ressources pour accompagner le personnel déjà en fonction (recruter, doter et gérer les ressources additionnelles);
3. Des ressources ont été ajoutées pour le personnel de soutien et professionnel responsable de la gestion des investissements en infrastructure (construction ou rénovation de nos établissements).

Période du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023

Catégorie de personnel	Total d'heures rémunérées
Personnel d'encadrement	1 168 283,73
Personnel professionnel	1 664 132,94
Personnel enseignant	10 611 287,97
Personnel de bureau, technicien et assimilé	6 934 259,99
Ouvriers, personnel d'entretien et de service	1 691 647,30
Total	22 069 611,93

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

	Nombre de contrats	Montant du contrat (avant taxes)
Contrats de service avec une personne physique	10	414 768,25 \$
Contrats de service avec un contractant autre qu'une personne physique	290	54 966 355,59 \$ (Incluant les options de renouvellement)

4.5 Ressources matérielles et informationnelles

4.5.1 Ressources matérielles

Maintien de l'actif immobilier du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023

2021-2022 (Année précédente)	2022-2023 (Année de reddition de comptes)		
Solde non investi ni engagé	Investissements réalisés	Sommes engagées	Sommes non investies ni engagées
73 677 185 \$	194 695 850 \$	160 083 368 \$	47 021 789 \$

Maintien de l'actif immobilier du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023

2021-2022 (Année précédente)	2022-2023 (Année de reddition de comptes)		
Solde non investi ni engagé	Investissements réalisés	Sommes engagées	Sommes non investies ni engagées
167 727 642 \$	194 046 136 \$	110 077 799 \$	147 621 801 \$

4.5.2 Ressources informationnelles

Au CSSDM, les investissements annuels en ressources informationnelles s'élèvent à plus de 8 millions de dollars. Ces investissements sont essentiels pour assurer la pérennité des infrastructures et leur modernisation ainsi que pour répondre aux exigences grandissantes en sécurité de l'information.

Dans la dernière année, il y a eu priorisation du rehaussement des infrastructures technologiques dans les 186 établissements : rehaussement des réseaux filaire et sans fil, remplacement des ordinateurs désuets, remplacement des outils utilisés dans les classes (tableaux numériques interactifs, tablettes) et acquisition de ressources éducatives numériques.

Bien que ce montant d'investissement puisse sembler élevé, il ne couvre pas l'ensemble des besoins. Par conséquent, le CSSDM s'est doté d'une stratégie de priorisation et d'étalement des rehaussements sur plusieurs années.

5. Annexes du rapport annuel

5.1 Rapport du protecteur de l'élève

5.1a [Rapport du 1^{er} juillet 2022 au 31 décembre 2022 — Protecteur de l'élève](#)

5.1b [Rapport du 2 décembre 2022 au 27 août 2023 — Protecteur de l'élève](#)

5.2 Autres annexes

5.2.1 [Bilan des comités légaux et institutionnels](#)

5.2.2 [Liste des travaux majeurs](#)

5.2.3 [Événements relatifs à l'intimidation et à la violence déclarés au centre de services scolaire](#)

5.2.4 Code d'éthique et de déontologie

5.2.4a [Règlement sur les normes d'éthique et de déontologie applicables aux membres du conseil d'administration d'un centre de services scolaire francophone](#)

5.2.4b [Règles de régie interne du Comité d'enquête à l'éthique et à la déontologie](#)

cssdm.gouv.qc.ca

**Centre
de services scolaire
de Montréal**

Québec 